

Corona-Virus und seine Folgen: Fragen zum Arbeitslohn und Kurzarbeitergeld

Moers, im März 2020

Keine arbeitsrechtliche Beratung

Unsere Mandanteninformation soll grundlegende Fragen rund um die Thematik klären und stellt lediglich einen Leitfaden dar. Da es sich bei der Frage der Zahlung von Arbeitslohn und/oder Lohnfortzahlung stets um eine arbeitsvertragliche Situation handelt, können und dürfen wir hierzu nicht abschließend beraten oder Entscheidungen treffen.

Wir raten sämtlichen unseren Mandanten deshalb, sich im Einzelfall immer auch arbeitsrechtlich über einen Rechtsanwalt (Fachanwalt für Arbeitsrecht) abzusichern.

Aktuell stehen die Entscheidungen und Regelungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld an, d.h. diese liegen in endgültiger Form noch nicht vor.

Im Folgenden haben wir die generellen Überlegungen für Sie zusammengefasst:

Darf und/oder muss ein Arbeitnehmer von zu Hause (Home-Office) arbeiten?

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber gesondert jederzeit vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer bestehenden Betriebsvereinbarung oder einem gültigen Tarifvertrag ergeben. Ein Arbeitgeber mit z.Bsp. „nur“ Bürobetrieb wird dies ggfs. von sich aus anbieten und das Equipment (Laptop, Büromaterialien, etc.) dazu zur Verfügung stellen.

Andere Arbeitnehmer zeigen allgemeine Krankheitssymptome?

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch von Corona der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung wg. eines erheblichen Risikos für Leib und Leben (unmittelbare todbringende Erkrankung) unzumutbar ist. Die bloße (fiktive) Erkrankungsmöglichkeit oder etwa das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine unmittelbar tödliche Gefahr reicht dafür nicht aus.

Arbeitnehmer fallen aus und der Arbeitgeber ordnet Überstunden an?

Überstunden sind grds. gesondert in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag geregelt. Es besteht jedoch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden, wenn durch die geforderten Überstunden ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden nur auf diese Art und Weise abgewendet werden kann. Dies wäre auch dann der Fall, wenn es aufgrund von Corona-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt und die nicht erkrankten Arbeitnehmer diese Arbeit übernehmen können.

Sind Überstunden vom Arbeitgeber gesondert zu bezahlen?

Besteht keine gesonderte vertragliche Vereinbarung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet wurden und zur Erledigung der angeordneten Mehrarbeit notwendig waren.

Der Arbeitgeber kann wg. Corona nicht mehr produzieren?

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, er aus „anderen“ Gründen aber nicht mehr produzieren kann. Dazu zählen Fälle, in denen es aufgrund von Corona zu nicht mehr zu kompensierenden Personalausfällen oder Versorgungsengpässen kommt, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit (vorübergehend) einstellen muss. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie selbst gesund sind, aber nicht arbeiten können.

Corona und Kurzarbeitergeld? Beachten Sie hier unsere To-Do-Liste (Anlage Seite 5)

Solche Lieferengpässe oder auch behördliche Betriebsschließungen wg. Corona, können unter den gleichen Voraussetzungen zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer führen.

- Die Arbeitgeber müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen.
- Die zuständige Agentur für Arbeit prüft im Einzelfall die Voraussetzungen für das beantragte Kurzarbeitergeld.
- Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

Nähere Informationen zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit und Soziales (BMAS) unter folgenden Links zu finden:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

Da sich die Anforderungen sowie Antragswege für ein mögliches Kurzarbeitergeld noch nicht abschließend darstellen lassen, raten wir unseren Mandanten, sich stets immer zeitnah auch selbst über diese Homepageseite des BMAS oder die örtliche Agentur für Arbeit (Arbeitgeberdienst) zu informieren und die Medieninformationen in Funk und Fernsehen und der Tagespresse aufmerksam zu verfolgen.

Beachten Sie bitte dringend die Anlage (Seite 5) dieser Mandanteninformation. Dort finden Sie auszugsweise die Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld vom 13.03.2020. Aufgrund der laufenden Änderungen im Gesetzgebungs- und Beantragungsverfahren sollten Sie selbst jeweils wiederum tagesaktuelle Informationen auf den entsprechenden Zugangsseiten aus dem eService abrufen.

Kita/Schule sind geschlossen und ich muss mein Kind selbst betreuen?

Ist die Kita/Schule geschlossen, so müssen die Eltern zunächst selbst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z.Bsp. Betreuung durch anderen Elternteil, Familie, Bekannte). Kann dies nicht sichergestellt werden, besteht grds. ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers, d.h. er kann vom Arbeitgeber nicht zur Arbeit gezwungen oder gekündigt werden. Dann erhält der Arbeitnehmer als Folge jedoch keinen Arbeitslohn mehr und/oder auch keine Lohnersatzleistungen.

- Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns besteht nur unter sehr engen Bedingungen und nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (meist 1-2 Wochen).
- Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.
- Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsgeld.

Bus und Bahn fahren wg. Corona nicht?

Kann der Arbeitnehmer aufgrund von Aussetzen des ÖPNV, etc. seinen coronafreien Arbeitsplatz nicht erreichen, hat er überhaupt keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung (arbeitslohnfreie Fehlzeit) und riskiert zudem eine Abmahnung und/oder Kündigung durch seinen Arbeitgeber.

Ich habe Corona und bin als Arbeitnehmer erkrankt?

Ein mit dem Coronavirus infizierter und arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer hat ganz normalen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen. Nach diesem Zeitraum besteht ergänzend Anspruch auf Krankengeld.

Ich bin als Arbeitnehmer selbst von einer Quarantäne betroffen?

Ist der Arbeitnehmer selbst von einer behördlichen Anordnung betroffen, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, kann er ggfs. einen Entgeltanspruch (s.o.; analog wie im Krankheitsfall) gegen seinen Arbeitgeber von bis zu 6 Wochen haben, wenn dies nicht vertraglich anders geregelt ist.

Personen, die auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden, haben ergänzend einen Entschädigungsanspruch nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaussfall.

- Für Isolierte wird in den ersten sechs Wochen der Verdienstaussfalls gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird analog wie Krankengeld gewährt. Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet (s.o., analog wie im Krankheitsfall).
- Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter.
- Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

Ich bin als Selbständiger oder Betriebsinhaber/Arbeitgeber von einer Quarantäne betroffen?
Hier sind 2 Fallgruppen und mögliche Entschädigungen zu unterscheiden:

- Auch Selbstständige oder Betriebsinhaber/Arbeitgeber können eine Entschädigungszahlung erhalten, wenn Ihr Betrieb von einer Quarantäne betroffen ist. Sie beträgt ein Zwölftel des (sozialversicherungsrechtlichen) Arbeitseinkommens (bei „aktiven“ Betriebsinhabern ist dies der steuerliche Gewinn nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes) des letzten Jahres (lt. Einkommensteuerbescheid) vor der Quarantäne.
- Zudem erhalten Selbstständige oder Betriebsinhaber/Arbeitgeber von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben - jedoch nur in angemessenem Umfang.

Platz für Ihre Anmerkungen/Notizen

ANLAGE ZUR MANDANTENINFORMATION VOM 16.03.2020

To-Do-Liste für die Beantragung von Kurzarbeitergeld

Auszüge aus der Information zum Kurzarbeitergeld (Stand: 13.03.2020)

Bundesregierung und Gesetzgeber werden kurzfristig Sonderregeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld erlassen. Die Informationen auf dieser Seite enthalten noch die aktuell gültigen Fördervoraussetzungen. Diese Seite wird fortwährend aktualisiert.

WO KÖNNEN SIE SICH INFORMIEREN

Im Merkblatt „Kurzarbeit“ der Bundesagentur für Arbeit sind alle Informationen zusammengefasst. Wenn Sie sich telefonisch informieren möchten, können Sie die Hotline der Bundesagentur für Arbeit anrufen. Die Hotline ist Montag - Freitag von 08.00 - 18.00 Uhr erreichbar.

0800 45555 20 (Wartezeit aktuell ca. 1-1,5 Stunden!)

Persönlich hilft Ihnen auch die örtlich zuständige Agentur für Arbeit (Arbeitgeber-Service) weiter.

1. SCHRITT: KURZARBEIT ANZEIGEN / ZUGANG ZUM ESERVICE NOTWENDIG

Bevor wir für Sie Kurzarbeitergeld beantragen können, müssen Sie die Kurzarbeit bei Ihrer Agentur für Arbeit anzeigen.

Um Kurzarbeit anzuzeigen brauchen Sie zunächst einen Zugang zum eService.

Der Zugang kann mit den Zugangsdaten des von Ihrem Arbeitgeber-Service betreuten Accounts der JOBBÖRSE erfolgen, falls Sie bereits einen solchen Account eingerichtet haben.

Falls Sie noch keine Zugangsdaten eines betreuten Accounts haben, gehen Sie auf den Arbeitgeber-Service zu. Dazu rufen Sie bitte die o.g. Hotline an - halten Sie bitte Ihre Betriebsnummer bereit. Danach können Sie (gerne mit unserer Hilfe) Kurzarbeitergeld schnell und sicher online jederzeit über den eService anzeigen.

2. SCHRITT: KURZARBEITERGELD BEANTRAGEN

Die Beantragung erfolgt unsererseits im Rahmen der lfd. monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung.