

(Kein) Betriebsalltag in der Corona-Krise – arbeitsrechtliche Informationen für Unternehmen

Die Gesundheitskrise der letzten Wochen und Monate führt in diesen Tagen zu gravierenden gesellschaftlichen Einschränkungen. Die vor den Arbeitgebern liegenden Herausforderungen sind so umfassend wie noch nie und betreffen nicht selten Unternehmen in Fragen, von deren Beantwortung der wirtschaftliche Erfolg oder gleich die gesamte Existenz einer Gesellschaft abhängen kann.

Kurzarbeit, staatliche Hilfen, neue Übergangsvorschriften und Gesetze, Umgang mit Betriebs- und Personalräten, Arbeitsorganisation im Betrieb, im Home-Office und in der Kinderbetreuung, Freistellungen, Urlaubsregelungen, die Nutzung von Überstundenkonten und all dies in einer Weise, die – so gut es eben in einer Krise möglich ist – den sozialen Frieden im Unternehmen erhalten soll – all das sind Fragen dieser Tage in allen Betrieben in ganz Deutschland.

Um Ihnen eine erste Hilfestellung für ein überlegtes, aber dennoch zügiges Handeln zu geben, weist **rugekrömer Arbeitsrecht.** auf folgende aktuellen Themen hin, die für Sie von Bedeutung sein dürften und für die ein für Ihr Unternehmen maßgeschneidertes Konzept zur arbeitsrechtlichen Krisenbewältigung entwickelt werden kann:

1. Home Office

Kann und soll die Arbeitsleistung in ein **Home-Office** verlagert werden? Welche Dokumente sind hierfür erforderlich?

Wir würden **befristete vertragliche Vereinbarungen** entwerfen, die insbesondere auch wesentliche Regelungen zur Umsetzung beinhalten (z.B. Arbeitszeit, Ausstattung, Erreichbarkeit, Datenschutz, Kontrollrechte, Beendigung), und ggf. **Versetzungsschreiben** konzipieren. Die „Versetzung ins Home-Office“ wird zwar grds. kritisch gesehen. Es gibt jedoch überzeugende Argumente, um in einer Krisensituation eine einseitige Anordnung der Arbeitsleistung im Home-Office zu rechtfertigen. Beachten Sie bei der Umsetzung die Mitbestimmungsrechte Ihres Betriebsrats.

2. Schul- und KiTa-Schließungen

Wie können Sie darauf reagieren, dass Mitarbeiter wegen **Schul- und KiTa-Schließungen** ihre Arbeit zum Zwecke der häuslichen Kinderbetreuung ruhen lassen?

Da die Erbringung der Arbeitsleistung weder auf gerichtlichem noch auf sonstigem Wege erzwungen werden kann, werden Sie das Fernbleiben von der Arbeit zunächst hinnehmen müssen. Ob das Fernbleiben durch Abmahnung oder notfalls Kündigung sanktioniert werden kann, dürfte insbesondere davon abhängen, ob die persönliche Kinderbetreuung durch den Mitarbeiter zwingend und alternativlos war.

Eine andere Frage ist, ob für solche Zeiten der Kinderbetreuung die Entgeltzahlungspflicht fortbesteht. Dies wird derzeit – zumindest für die alternativlose Eigenbetreuung – teilweise unter Berufung auf § 616 BGB bejaht. Die zeitliche Grenze wird zumeist bei 3 bis 5 Arbeitstagen gezogen.

Diese arbeitsrechtliche Bewertung ist aber keinesfalls zwingend!

Im Gegenteil spricht die bisherige Handhabung der Vorschrift des § 616 BGB eher dafür, dass diese Vorschrift **keine Grundlage** für eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers bilden kann – auch nicht für wenige Tage. Wenn Sie hier kulant sein wollen, sollten Sie die Entgeltzahlung ausdrücklich befristen und mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen, um die Praxis ggf. wieder beenden oder ändern zu können. Idealerweise sollte eine freiwillige Zahlung Ihrerseits flankiert werden durch ein Entgegenkommen Ihrer Mitarbeiter (bspw. durch das Einbringen eines Teils des Jahresurlaubs).

3. Erzwingung der Freistellung durch den Arbeitnehmer

Wie können Sie darauf reagieren, dass ein Mitarbeiter die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe behauptet und mit dieser Begründung die Arbeit im Home-Office oder eine bezahlte Freistellung erzwingen will?

Unabhängig davon, ob der Mitarbeiter dies nur behauptet oder einen plausiblen Nachweis erbringt, **entbindet** ihn dies grundsätzlich **nicht von der Arbeitspflicht**. Ob Sie in einem solchen Fall die Arbeitsleistung tatsächlich einfordern oder in Ausübung der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht oder zur Vermeidung einer negativen Außenwirkung darauf verzichten, wäre im Einzelfall abzuwägen. Naheliegend und durchsetzbar dürften **kostenneutrale Maßnahmen** wie **Einbringung des Erholungsurlaubs** oder eine Vereinbarung über eine **befristete und unbezahlte Freistellung** sein.

4. Anordnung von Urlaub

Ob einer unzureichenden Auslastung durch **Erteilung von Urlaub** („Zwangsurlaub“) entgegengewirkt werden kann, ist arbeitsrechtlich zweifelhaft, kann aber einen Versuch wert sein. Gerade vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber berechtigt sein soll, aus begründetem Anlass rund 50% des individuellen Jahresurlaubsanspruchs für Betriebsferien zu verplanen, kann eine Initiative, gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über kollektive Urlaubsgewährung herbeizuführen, sinnvoll sein.

5. Kurzarbeit und Kündigungen

Sie denken über die **Einführung von Kurzarbeit** und ggf. auch flankierende **betriebsbedingte Kündigungen** nach?

Wir beraten Sie gerne zu folgenden Punkten, die Sie dabei beachten müssen:

➤ Voraussetzungen?

Ein Anspruch auf **Kurzarbeitergeld (KUG)** besteht, wenn

- (1) ein **erheblicher Arbeitsausfall** bei mindestens **10%** der in Ihrem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (hier und nachfolgend: m/w/d) mit **Entgeltausfall** von **mehr als 10%** bis zu **100%** („Kurzarbeit Null“) ihres monatlichen Bruttoentgelts gegeben ist,
- (2) der Arbeitsausfall auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruht, **vorübergehend** und **nicht vermeidbar** ist,
- (3) in Ihrem Betrieb oder der Betriebsabteilung mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,
- (4) die **persönlichen Voraussetzungen** beim jeweiligen Arbeitnehmer vorliegen, für den Sie KUG beantragen wollen, nämlich eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach Beginn des Arbeitsausfalls, ein ungekündigtes und auch nicht anderweitig aufgelöstes Arbeitsverhältnis und kein Ausschluss vom KUG-Bezug, und Sie
- (5) den Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit (fristgerecht) **anzeigen**.

Neben der Herabsetzung der Anzahl der vom Entgeltausfall betroffenen Beschäftigten von einem Drittel auf 10% haben Bundesregierung und Gesetzgeber im Eiltempo am 13.03.2020 folgende Novellierungen vorgenommen und damit den Weg für die Erleichterung des Bezugs von **KUG** frei gemacht:

- **Erstattung** anfallender **Sozialversicherungsbeiträge** für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100%
- Erstreckung der Kurzarbeit und des Bezugs von KUG auf **Leiharbeitnehmer/Zeitarbeitnehmer**
- Verzicht auf den Aufbau **negativer** Arbeitszeitsalden

➤ **Betriebs- oder Dienstvereinbarung / Individualvereinbarung**

Sie brauchen für die Einführung von Kurzarbeit eine arbeitsvertragliche Grundlage, in der Regel eine **Betriebsvereinbarung**. Denkbar und erforderlich sind in betriebsratslosen Betrieben entsprechende **Individualvereinbarungen** mit den betroffenen Mitarbeitern oder gar **Änderungskündigungen**.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Vereinbarungen, die der Agentur für Arbeit bei der Anzeige des Arbeitsausfalls vorgelegt werden müssen, sind wir Ihnen gerne behilflich.

➤ **Anzeige Kurzarbeit vor Beantragung des KUG**

Steht die Einführung der Kurzarbeit fest und auf einer arbeitsrechtlichen Grundlage, müssen Sie den **Arbeitsausfall** bei der Agentur für Arbeit **anzeigen** (Formular der Agentur für Arbeit unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf); hierbei sollten Sie auf eine sorgfältige Schilderung der

Gründe für den Arbeitsausfall (Buchstabe E. des Anzeige-Formulars) einschließlich der Vorlage der erforderlichen Informationen und Unterlagen achten.

Im nächsten Schritt müssen Sie das **KUG fristgerecht beantragen** (https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf) und **abrechnen** (https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf), nachdem es bewilligt wurde.

Hinweis: KUG wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet wurde.

➤ **Kündigungen als flankierende Maßnahme zur Kurzarbeit?**

Sie erwägen, neben der (teilweisen) Einführung von Kurzarbeit flankierend Stellen abzubauen? Dies steht der Kurzarbeit und der Gewährung von **KUG** nicht generell entgegen. Ein vollständiger Arbeitsplatzert halt ist nicht erforderlich. Auch bei flankierendem Personalabbau kann **KUG** gewährt werden, um die verbleibenden Arbeitsplätze in einer erheblichen, arbeitsmarktpolitisch vertretbaren Anzahl zu erhalten.

Gerne beraten wir Sie auch im Hinblick auf frühzeitige Erwägungen zu einem flankierenden Stellenabbau und den damit verbundenen Voraussetzungen (z.B. Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht, Massenentlassungsanzeige etc.).

6. Fragen?

rugekrömer als spezialisierte arbeitsrechtliche Kanzlei steht Ihnen mit über zwanzig Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten bei Ihren Fragen zu obigen und auch anderen Ihr Unternehmen in der momentanen Krise individuell betreffenden Themen schnell und unkompliziert zur Verfügung. Sie erreichen uns wie folgt:

rugekrömer
Arbeitsrecht.

rugekrömer
Fachanwälte für Arbeitsrecht
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Hans-Henny-Jahnn-Weg 9
22085 Hamburg
T 040 270 755-0 F 040 270 755-55
sekretariat@ruegkroemer.de www.ruegkroemer.de

In dringenden Fällen: 0173 270 75 50

