



GenoAkademie

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

17. März 2020

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Gründe für den Ausfall von Arbeitskräften und arbeitsrechtliche Konsequenzen

- **Vergütungsanspruch**
- **Entgeltfortzahlungsanspruch**
- **Anspruch auf mobile Arbeit / Home office**
- **Mitteilungsobliegenheit des Arbeitnehmers**
- **Entschädigung bei behördlich angeordneten Maßnahmen**
- **Betriebsrisiko**

Datenschutzrechtliche Aspekte

Vorbeugende Maßnahmen



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- das neue Coronavirus ist von Mensch zu Mensch übertragbar
- der Hauptübertragungsweg ist die Tröpfcheninfektion:
dies kann direkt von Mensch zu Mensch über die Schleimhäute der Atemwege geschehen
oder auch direkt über Hände, die dann mit Mund- oder Nasenschleimhaut sowie die Augenbindehaut in Kontakt gebracht werden
- derzeit wird davon ausgegangen, dass die Inkubationszeit bis zu 14 Tage betragen kann,
im Durchschnitt beträgt sie laut WHO 5 bis 6 Tage

- aktuell sind Fälle in Deutschland auf einen bereits bekannten Fall zurückzuführen
- Informationen finden Sie beim [Robert-Koch-Institut: www.rki.de](http://www.rki.de);
[beim Bundesministerium für Gesundheit: www.bundesgesundheitsministerium.de](http://www.bundesgesundheitsministerium.de);
[bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: www.infektionsschutz.de](http://www.infektionsschutz.de)

- seit 11.03.2020 betrachtet die WHO die Corona-Krise als Pandemie

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- Rundschreiben des AVR vom 28.02.2020, 13.03.2020
- Diverse Rundschreiben des Genossenschaftsverbandes – Verband der Regionen e.V. vom 05.03.2020, 13.03.2020
- Animierter Erklärfilm Corona Virus der GenoAkademie
<https://www.genoakademie.de/aktuelles/>

Genossenschaften

Genossenschaft



06. März 2020

Corona Virus - Aktuelle Informationen der GenoAkademie

Corona Virus - Aktuelle Informationen für unsere Kunden



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- neben dem **Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer stellen sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht wichtige weitere Fragen, wie
 - ☞ was passiert mit dem Vergütungsanspruch, wenn keine Arbeit erbracht werden kann
 - ☞ wenn Beschäftigungsverbote durch Behörden angeordnet werden
 - ☞ wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer freistellt
 - ☞ wenn der Arbeitnehmer nicht zum Dienst erscheint, weil ihm die Anreise zu gefährlich erscheint oder er Kinder betreuen muss, weil die Kita/Schule geschlossen ist
 - ☞ wenn sich der Arbeitnehmer selbst freistellt
 - ☞ etc.

- die Fragen sind teilweise (noch) ungeklärt;
teilweise kommt es auf Nuancen an; maßgeblich ist in der Regel der Einzelfall

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Mögliche Gründe für den Ausfall von Arbeitskräften und Konsequenzen

⇒ **Ausfälle, die ohnehin auftreten**

(Urlaub, Erkrankung, Schwangerschaft etc.)

⇒ **Ausfälle, die auf dem Coronavirus beruhen**

⇒ **Ausfälle gesunder Mitarbeiter, die sich um Familienangehörige kümmern müssen**

⇒ **Ausfälle gesunder Mitarbeiter, die die Arbeitsleistung – berechtigt oder unberechtigt – verweigern, um eigene Ansteckung zu vermeiden**



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

▪ Vergütungsanspruch

⇒ in den ersten beiden Fallgruppen besteht der Vergütungsanspruch bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß allgemeiner Grundsätze

⇒ anders die Ausfälle gesunder Mitarbeiter:

die **Pflicht zur Arbeitsleistung** wird durch die Virus-Erkrankungswelle grundsätzlich nicht berührt

⇒ dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht **kein generelles Zurückbehaltungsrecht** zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung zB auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht

⇒ er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen sowie den Anordnungen des Vorgesetzten Folge zu leisten

⇒ das **Weisungsrecht bleibt beim Arbeitgeber**



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ kein Recht, eigenmächtig zu Hause zu bleiben
- ⇒ kein Recht, Besprechungen oder (innerdeutsche) Dienstreisen zu verweigern

- ⇒ im Falle einer rechtswidrigen Leistungsverweigerung gelten die allgemeinen Grundsätze (kein Gehaltsanspruch, Abmahnung bis hin zur Kündigung)
 - **in der Regel werden Information, Aufklärung und Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter mehr bewirken als disziplinarische Maßnahmen**

- gleichwohl sind **Leistungsverweigerungsrechte nicht gänzlich ausgeschlossen: wenn konkreter Ansteckungsverdacht = konkreter Verdacht im Sinne einer objektiven Gefahr notwendig**
- ⇒ sollte mit dem Arbeitgeber/Vorgesetzten abgestimmt werden



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, präventive Maßnahmen umzusetzen

- **Präventionsmaßnahmen des Arbeitgebers**

- ⇒ Zuweisung einer anderen Tätigkeit oder einen anderen Arbeitsort

- ⇒ **mobiles Arbeiten / Home office** = probates Mittel
wenn technisch und tatsächlich möglich

beachte: das **Weisungsrecht bleibt beim Arbeitgeber;**
kann sich Arbeitnehmer nicht selbst „verordnen“
es gelten die arbeitsvertraglichen Regelungen



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ gemäß § 106 GewO (Weisungsrecht) ist der Arbeitgeber berechtigt, Arbeitnehmern andere zumutbare Aufgaben zuzuweisen (Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung)
- ⇒ der **Arbeitnehmer** hat die Nebenpflicht, **Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden**, soweit notwendige Aufgaben zur Erledigung anstehen
- ⇒ handelt es sich um eine Versetzung gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG, besteht gemäß § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- **Aufklärungs- und Hinweispflichten** des Arbeitgebers
 - ⇒ klare Regeln kommunizieren
 - ☞ bezgl. Hygieneverhalten
(Husten- und Nies-Etikette, Händehygiene, Abstand zu Erkrankten)
 - ☞ Verhalten beim Händeschütteln; ggf. interne Richtlinie
 - ☞ Infektionsmittel zur Verfügung stellen
 - ☞ ggf. Mundschutz tragen anordnen / kann nicht verboten werden
 - ⇒ ggf. interne Absprachen bei Krankheitsanzeichen festlegen/verlautbaren;
bei Symptomen zu Hause bleiben / nach Hause schicken
 - ⇒ Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit prüfen und nutzen
(insbes. um Mitarbeiter, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, eine Anfahrt außerhalb der Stoßzeiten zu ermöglichen)



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Wann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

▪ Entgeltfortzahlung

- ⇒ ist der Arbeitnehmer **infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig**, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gemäß § 3 Abs. 1 EFZG (allerdings nur, wenn ihn hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft)
 - ☞ ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat
 - ☞ der Arbeitgeber ist berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben → der **Anspruch** ist dabei regelmäßig auf eine **Negativauskunft beschränkt**



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

☞ der Arbeitgeber kann eine **ärztliche Untersuchung** eines zurückgekehrten Mitarbeiters **anordnen**, sofern ein **berechtigtes Interesse** besteht; das berechnigte Interesse muss das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters überwiegen
= anhand einer **Abwägung** aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen

zB wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und Erkältungssymptome zeigt, sodass eine konkrete Infektionsgefahr besteht (Mitarbeiter war in einer gefährdeten Region, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen war oder auch, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht)



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ☞ ein **begründeter Verdacht** liegt nach Angaben des Robert Koch Instituts vor, wenn bei Personen mindestens eine der beiden folgenden Konstellationen vorliegt:
 - Personen mit respiratorischen Symptomen jeder Schwere oder unspezifischen Allgemeinsymptomen UND Kontakt mit einem bestätigten Fall von COVID-1
 - Personen mit respiratorischen Symptomen jeder Schwere UND Aufenthalt in einem Risikogebiet
- ☞ bei diesen Personen sollte eine diagnostische Abklärung erfolgen
- ☞ darüber hinaus kann der Arbeitgeber die Freistellung (ohne oder gegen den Willen) des Arbeitnehmers erklären, wenn das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers das Interesse des Arbeitnehmers an einer vertragsgemäßen Beschäftigung überwiegt (das dürfte immer dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber Grund für die Annahme einer arbeitsunfähigen Erkrankung hat)



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ☞ daneben ist eine einseitige Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber möglich, wenn von dem Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere Arbeitnehmer oder Kunden ausgeht;
hierfür genügt das Vorliegen eines begründeten Verdachts der Infektion mit einer ansteckenden Krankheit wie dem Coronavirus
- ☞ an dieser Stelle kann auf die Risikobewertung des Robert Koch-Instituts zurückgegriffen werden (s. Seite 14)



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

▪ **Entgeltfortzahlung gesunder Arbeitnehmer**

- ⇒ mangels Arbeitsunfähigkeit kommen Entgeltfortzahlungsansprüche nicht in Betracht
- ⇒ Arbeitnehmer, die ein **krankes Kinder pflegen** müssen, haben gemäß **§ 45 Abs. 1 SGB V** Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse
 - kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 12 MTV für Kreditgenossenschaften
 - Klarstellung in § 16 Ziff. 4 MTV: *unentgeltliche Freistellung* zur Betreuung krankes Kind
- ⇒ weitergehende Freistellungsansprüche bestehen bei Anwendung des MTV für Kreditgenossenschaften nicht;
 - ein Anspruch nach § 616 BGB ist mit § 16 MTV ausgeschlossen (ausgenommen Ausbildungsverhältnisse;
 - Auszubildende haben gegenüber ihrem Arbeitgeber nach § 19 BBiG einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen;
 - dieser Anspruch kann nicht tarifvertraglich ausgeschlossen werden, § 25 BBiG)



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ wenn keine Tarifbindung besteht oder § 616 BGB nicht anderweitig vertraglich abbedungen ist, kommt ein **Freistellungsanspruch gemäß § 616 BGB** in Betracht
§ 616 BGB sieht einen Entgeltfortzahlungsanspruch vor, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist = **Einzelfallbetrachtung**

- ⇒ für die Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffes „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ist der Einzelfall zu prüfen,
maßgeblich hier ist das Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Dauer der Verhinderungszeit



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

▪ Entgeltfortzahlung gesunder Arbeitnehmer

- ⇒ es kann sich aber – auch bei Tarifbindung - aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ein Anspruch auf bezahlte Freistellung ergeben
 - ⇒ **umfassende Interessenabwägung** zwischen persönlicher Situation des Arbeitnehmers mit den betrieblichen Interessen
 - ☞ Freistellung, wenn trotz größter Anstrengung keine Betreuung für erkrankte Angehörige gefunden werden kann
 - ☞ keine Freistellung, wenn Arbeitnehmer in Schlüsselposition zur Aufrechterhaltung des laufenden Betriebes von entscheidender Bedeutung
 - ☞ einvernehmliche Verständigungen über Freistellungen sind stets möglich



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- **Entgeltfortzahlung gesunder Arbeitnehmer**

⇒ Schließung von Schulen, Kitas etc.

- ☞ seit 16.03.2020 bis zum Ende der Osterferien sind Schulen und Kitas geschlossen, die betroffenen Familien müssen die Betreuung der Kinder sicherstellen
- ☞ dies liegt grundsätzlich in der Arbeitnehmersphäre und damit im Verantwortungs- und Organisationsbereich der Mitarbeiter und ihrer Partner
- ☞ ggf. können gegenseitige Absprachen der Mitarbeiter untereinander hilfreich sein



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

▪ **Entgeltfortzahlung gesunder Arbeitnehmer**

- ☞ alle Optionen ausschöpfen, bspw. Verständigung auf die **Inanspruchnahme von Urlaub**, insbesondere Resturlaub aus 2019 (hier gilt zudem der Verfall mit Ablauf des 31.03. nach entsprechender Aufklärung durch den Arbeitgeber), **Abbau von Überstunden**, **mobiles Arbeiten**, **Nutzung von Vertrauensarbeitszeit**, **Vereinbarung einer unbezahlten Freistellung**
- ☞ hierbei sollte sich der Arbeitgeber flexibel und entgegenkommend zeigen und den Fokus darauf richten, dass die Funktionsbereitschaft der betrieblichen Einheiten gewährleistet ist
- ☞ der Arbeitgeber kann Mitarbeiter auch bezahlt freistellen



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- **Telefonische AU-Bescheinigung bei Erkrankungen der oberen Atemwege**
 - ⇒ die kassenärztliche Bundesvereinigung und der GKV-Spitzenverband haben sich am 09.03.2020 darauf verständigt, dass Ärzte ab sofort im Ausnahmefall auch nach einer telefonischen Anamnese Erkrankungen der oberen Atemwege attestieren können
 - ⇒ Patienten, die schwer erkrankt sind oder die Kriterien des Robert-Koch-Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion mit dem Coronavirus erfüllen, erhalten nach dem Telefonat einen Termin in der Praxis oder beim Gesundheitsamt zur persönlichen Untersuchung
 - ⇒ die Ausnahme gilt (zunächst) für vier Wochen und soll die Keimverbreitung des Coronavirus einschränken und überfüllte Arztpraxen entlasten
 - ⇒ Ärzte müssen die AU-Bescheinigung, die für maximal sieben Tage ausgestellt wird, per Post an die Patienten schicken, sodass sich die Vorlage beim Arbeitgeber verzögern kann

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- **Freistellung durch den Arbeitgeber**
 - ⇒ Arbeitnehmer behalten infolge der Freistellung gemäß § 615 BGB ihren Vergütungsanspruch, ohne Arbeitsleistungen erbringen zu müssen;
natürlich müssen sie, wenn möglich und angewiesen, **mobil arbeiten / Home office**

- **Arbeitnehmer bleibt zu Hause**
 - um Infektionsrisiken durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu entgehen, dann verliert er den Vergütungsanspruch
 - ⇒ Arbeitnehmer tragen das sog. **Wegerisiko**

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

▪ **Private Urlaubsreisen**

- ⇒ Freizeit = Privatangelegenheit des Arbeitnehmers
- ⇒ Arbeitgeber darf nicht eingreifen, kann Reisen nicht verbieten (auch nicht in Risikogebiete)

- ⇒ bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit = Anspruch auf Entgeltfortzahlung
es sei denn: der Arbeitnehmer hat sich schuldhaft Risiken ausgesetzt
zB bei Warnungen des Auswärtigen Amtes

- ⇒ verzögert sich die Rückreise, zB durch Flugausfälle
= der **Arbeitnehmer** trägt grundsätzlich das **Wegerisiko**



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über **Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen** zu verhindern
- ⇒ arbeitsvertragliche **Hinweispflicht des Arbeitnehmers**, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand
- ⇒ ggf. für die Inkubationszeit von der Arbeit freistellen / mobiles Arbeiten anordnen

- ⇒ grundsätzlich ordnet das zuständige Gesundheitsamt häusliche Quarantäne für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) an, sobald der Arbeitnehmer als **Kontaktperson** gilt
(siehe hierzu Informationen des Robert Koch Instituts)



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

▪ **Entschädigung bei behördlich angeordneter Quarantäne und Tätigkeitsverboten**

- ⇒ das Infektionsschutzgesetz (IfSG) enthält Regelungen zur Entschädigung des Verdienstaufschlags, den Arbeitnehmer erleiden, die von den Gesundheitsbehörden unter Quarantäne gestellt werden; § 30 IfSG
oder ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend nicht nachgehen dürfen; § 31 IfSG
- ⇒ Voraussetzung: Anordnung der Quarantäne oder des Beschäftigungsverbotens durch das Gesundheitsamt in Person des Amtsarztes
und es tritt ein Verdienstaufschlag ein
- ⇒ Arbeitgeber hat den Verdienstaufschlag für die zuständige Behörde für höchstens sechs Wochen auszuzahlen (Vorleistung)
- ⇒ Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet
- ⇒ Antragsfrist: drei Monate nach Einstellung der Erwerbstätigkeit oder Ende der Maßnahme bei der nach Landesrecht zuständigen Stelle



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ als Verdienstausschlag gilt das Netto-Arbeitsentgelt
- ⇒ Auszahlung erfolgt als Entschädigung steuerfrei
- ⇒ die SV-Beiträge werden ebenfalls erstattet
Basis ist das Brutto-Arbeitsentgelt;
- ⇒ nach sechs Wochen hat der Betroffene Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde
- ⇒ siehe hierzu Besprechungsergebnis der SV-Träger vom 13./14.10.2009, Pkt. 7
https://www.aok.de/fk/fileadmin/user_upload/sv/besprechungsergebnis/2009/2009-10-1314-fragen-des-gemeinsamen-beitragseinzug.pdf
- ⇒ Dauer der Entschädigung:
Erstattung Verdienstausschlag für die ersten sechs Wochen an den Arbeitgeber
danach in Höhe des gesetzlichen Krankengeldes an den Arbeitnehmer (soweit nicht über BBG der KV)



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

▪ **Betriebsrisiko – Was gilt bei angeordneten (Teil-)Betriebsschließungen?**

⇒ trifft grundsätzlich den Arbeitgeber

⇒ er muss deshalb arbeitswillige und arbeitsfähige Arbeitnehmer vergüten, auch wenn er aufgrund von Betriebsablaufstörungen ihre Arbeitsleistung nicht entgegen nehmen kann

⇒ ggf. abwenden durch **Übertragung anderer Aufgaben** oder **mobile Arbeit / Home office**

⇒ Arbeitgeber darf in Notsituationen einseitig **Überstunden anordnen**

☞ ArbZG beachten!

(„Notlage“ = eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, Waren oder Arbeitsplätze;
Gefährdung termingerechte Abwicklung eines Auftrages)

⇒ **Urlaub anordnen?**

nur sehr eingeschränkt möglich → Interessenabwägung

ggf. einvernehmliche Regelung über Abbau Überstunden, Alturlaub

⇒ **Arbeitnehmer aus Urlaub zurückrufen?**

- nur wenn zwingend notwendig / es darf keine andere Möglichkeit bestehen

- Interessenabwägung erforderlich + Arbeitgeber trägt Kosten



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Aktuelle Gesetzesänderung zur Kurzarbeit

- ⇒ ggf. kommt die Einführung von Kurzarbeit in Betracht
 - hierzu bedarf es einer Betriebsvereinbarung
 - und einer einzelvertraglichen oder tariflichen Grundlage

- ⇒ laut einer Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 28.02.2020 ist ein Arbeitsausfall aufgrund / in Folge des Coronavirus in der Regel ein unabwendbares Ereignis oder wirtschaftlicher Grund im Sinne von § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III
- ⇒ damit ist ein Ausgleich des Arbeitsausfalles mit Hilfe von konjunkturellem Kurzarbeitergeld grundsätzlich möglich
- ⇒ unter erleichterten Bedingungen zu beantragen, für max. 12 Monate
- ⇒ nähere Informationen über das Verfahren finden Sie auf Seite:
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ die Neuregelungen beim Kurzarbeitergeld (Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld) wurden mit Kabinettsentwurf am 11.03.2020 auf den Weg gebracht und sind nach einem legislativen Eilverfahren am 15.03.2020 in Kraft getreten
- ⇒ eine noch notwendige Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die es ermöglicht, durch Rechtsverordnungen den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu erleichtern wird unverzüglich folgen



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ die Änderungen umfassen insbesondere:
 - eine Absenkung des Quorums der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten im Betrieb von einem Drittel auf 10 %,
 - die Erstattung von Sozialversicherungsabgaben (RV, KV, PV) auf das ausgefallene Entgelt durch die Bundesagentur,
 - den Verzicht auf das vorherige Ansammeln von vertraglich/betrieblich zulässigen Minusstunden auf den Arbeitszeitkonten,
 - den Zugang zum Kurzarbeitergeld auch für Zeitarbeitnehmer

- ⇒ diese Änderungen sollen befristet bis längstens 31.12.2021 gelten
- ⇒ sie sollen planmäßig zum 01.04.2020; ggf. bereits früher, in Kraft treten

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen im Rahmen ihrer Schadensminderungspflicht alles getan haben, um den Arbeitsausfall zu vermeiden;
hierzu gehört z.B. die Gewährung von Urlaub und das Nutzen von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen

- ⇒ aktuelle Informationen zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes und Videoanleitungen sind auf folgender Seite zu finden: <https://www.arbeitsagentur.de/corona-virus-aktuelle-informationen>

- ⇒ **ggf. sind tarifvertragliche Regelungen zu beachten**



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ für **Kreditgenossenschaften** kommt ggf. § 19 Ziffer 2 MTV in Betracht:
Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung

- ⇒ danach kann zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Mitarbeitergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile um bis zu 20 % verkürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt; die sich ergebende Kürzung der Bezüge wird vom Arbeitgeber zu 20 % ausgeglichen; alternativ kann die Arbeitszeitverkürzung auch über die Gewährung zusätzlicher Freistellungstage erfolgen; während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen der betroffenen Mitarbeiter ausgeschlossen



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Datenschutzrechtliche Aspekte

- ⇒ sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder ein Arbeitnehmer an dem Virus erkrankt ist, muss der Arbeitgeber seinen Fürsorgepflichten gegenüber den übrigen Mitarbeitern nachkommen;
dadurch können die übrigen Arbeitnehmer Kenntnis von dem Verdacht der Ansteckung bzw. der Viruserkrankung ihres Kollegen erlangen
- ⇒ in diesem Fall liegt eine Verarbeitung personenbezogener Daten vor
- ⇒ die Offenlegung im Betrieb stellt eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne von Art. 6 Abs. 1b, d und f DSGVO dar
= sie erfolgt zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeiter und dient berechtigten Interessen

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

- ⇒ dem steht nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DSGVO handelt
- ⇒ die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung des Virus überwiegt das Selbstbestimmungsrecht des erkrankten Arbeitnehmers, Art. 9 Abs. 1 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 3 BDSG



Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Vorbeugende Maßnahmen

- ⇒ **Verpflichtung des Arbeitgebers** nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und möglich + zumutbar sind
- ⇒ **Arbeitnehmer** sind nach §§ 15 und 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber **zu melden** und dessen arbeitsrechtlichen Weisungen nachzukommen
- ⇒ **Planungs- und Organisationsmaßnahmen der Bank**
bestehende Planungen zur Notfallorganisation überprüfen
↗ **Checkliste (Anlage 1) Rundschreiben AVR vom 28.02.2020**

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Vorbeugende Maßnahmen

⇒ **Maßnahmen gegenüber den Mitarbeitern**

frühzeitige und umfassende Information der Mitarbeiter über hygienische und organisatorische Maßnahmen;

insbes. auch die Vorsorge der Mitarbeiter im privaten Umfeld

↗ **Info der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Anlage 2)**
Rundschreiben AVR vom 28.02.2020

⇒ möglich ist die Aufstellung eines „Pandemieplans“

bspw. durch eine Betriebsvereinbarung

(Orientierung können die Pandemiephasen der WHO sein)



GenoAkademie

Fragen?

Mail: peggy.hachenberger@genossenschaftsverband.de

Tel.: 069 6978-3396

Mail: karsten.deniet@genossenschaftsverband.de

Tel.: 04331 1304-1242

Mail: julia.albrecht@genossenschaftsverband.de

Tel.: 0211 16091-4811

Mail: henning.diehl@genossenschaftsverband.de

Tel.: 0251 7186-9658