



Corona-Krise und Arbeitsrecht

Darf der Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung nicht mehr zur Arbeit kommen?

Ein Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn der Arbeitgeber die ihm obliegenden Schutzpflichten nicht erfüllt. Andernfalls hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung.

Es besteht kein generelles Recht auf Freistellung. Ein eigenmächtiges Fernbleiben wäre ein unentschuldigtes Fehlen (Konsequenzen: Abmahnung, Kündigung).

Dies gilt auch für Risikogruppen!

Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig freistellen?

Nein, der Arbeitnehmer hat einen Beschäftigungsanspruch.

Eine Ausnahme besteht, wenn der Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurückkehrt (Argument: Fürsorge- und Schutzpflicht gegenüber den anderen Arbeitnehmern).

Weder eine einseitige Zuweisung von unbezahltem/bezahltem Urlaub noch eine einseitige Anordnung von Überstundenabbau ist zulässig.

Fragerecht des Arbeitgebers versus Datenschutz

Zulässige Fragen sind z.B. die nach einer festgestellten Infektion, nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet oder der Kontakt zu einer nachweislich infizierten Person.

Rechtsgrundlage ist hier § 26 Bundesdatenschutzgesetz.

Erleichterungen bei der Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB)

Seit dem 09.03.2020 kann der Arzt eine AUB auch auf telefonische Befragung des Patienten ausstellen, und zwar für max. 7 Tage. Die Regelung gilt zunächst für vier Wochen und gilt nicht für Corona-Erkrankte, sondern für leichte Erkältungskrankheiten.

Seit dem 11.03.2020 gilt die Regelung auch für die Bescheinigung bei Erkrankung eines Kindes.



Kinderbetreuung und Arbeitspflicht

Der Arbeitnehmer hat evt. einen Vergütungsanspruch für einige wenige Tage.

Arbeitsausfall und Kurzarbeit

- neuen Regelungen gelten rückwirkend vom 01.03.2020 – 31.12.2021
- gilt auch für Leiharbeiter
- Grenze Arbeitnehmer, die vom Ausfall betroffen sind, auf bis zu 10 % herabgesetzt
- auf negative Arbeitszeitsalden muss nicht verzichtet werden
- Erstattung der Kosten der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber
- Azubis sind ausgenommen von der Regelung
- Aufstockung Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber möglich

Betriebsbedingte Kündigung möglich?

Die wirtschaftliche Unsicherheit muss Anlass einer Unternehmerentscheidung sein (z.B. Umstrukturierung) aufgrund derer der Beschäftigungsbedarf entfällt.

Ein pauschaler Hinweis auf wirtschaftliche Unsicherheiten während der Pandemie reicht als Kündigungsgrund nicht aus.

Weitere Änderungen außerhalb des Arbeitsrechts:

- Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 (Verlängerung bis 31.03.2021 möglich)
- Stundung der Miete für den Zeitraum 01.04. – 30.06.2020, d.h. der Vermieter hat keine Berechtigung zur Kündigung, allerdings müssen die Rückstände aus dieser Zeit bis spätestens 30.06.2022 gezahlt sein, ansonsten darf wiederum fristlos gekündigt werden