

Aktuelles zur Corona-Krise

Die Anwaltskanzlei Strotmann| Breuer ist auch weiterhin für Sie da! Aufgrund der aktuellen Entwicklungen bitten wir jedoch davon Abstand zu nehmen, die Kanzlei unangemeldet persönlich aufzusuchen. Bitte melden Sie sich vorab telefonisch oder per E-Mail. Wir können sodann gemeinsam entscheiden, ob die Besprechung telefonisch durchgeführt werden kann. Unterlagen können jederzeit vorab durch Einwurf in den Briefkasten, per E-Mail oder per Telefax übermittelt werden. Soweit eine persönliche Besprechung unabdingbar ist, werden wir dafür sorgen, dass die Maßgaben und Richtlinien des Robert-Koch-Instituts eingehalten werden.

Wir bitten für die vorgenannten Maßnahmen um Ihr Verständnis und sind davon überzeugt, dass wir diese Herausforderung erfolgreich meistern werden, wenn alle Ihren Beitrag leisten.

Vielen Dank und bleiben Sie gesund!

Aktuelle Informationen zum Arbeits- und Familienrecht

Achtung: Die nachfolgend aufgeführten Antworten erfolgen nach bestem Wissen. Eine Gewähr für die Richtigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus sind derzeit noch nicht abschließend geklärt, gesetzliche Grundlagen werden teilweise sehr kurzfristig geändert bzw. neu geschaffen. Die hier getroffenen Aussagen sind daher grundsätzlich zu hinterfragen. Zudem ist stets der konkrete Einzelfall individuell zu betrachten. Die nachfolgenden Ausführungen sollen daher ausschließlich eine erste rechtliche Orientierung bieten.

Stand des Beitrags: 02. April 2020

Arbeitsrecht

Wie verhält sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Erkrankung, Quarantäne und behördlich angeordneter Betriebsschließung?

Ist ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt, besteht gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) wie bei anderen Erkrankungen auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankungen für die Dauer von sechs Wochen. Teilweise sind diese Fristen arbeits- oder tarifvertraglich länger. Für sog. Freie Mitarbeiter besteht dieser Anspruch mangels Arbeitnehmereigenschaft nicht.

Im Einzelfall können hier auch Ansprüche aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) kollidieren. Soweit zusätzlich ein behördliches Tätigkeitsverbot vorliegt, besteht wohl vorrangig ein Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 IfSG.

Da der Arbeitgeber im Falle eines behördlichen Tätigkeitsverbots sozusagen für den Staat als Auszahler in Vorleistung tritt, muss sodann innerhalb von drei Monaten ein Antrag des Arbeitgebers auf Erstattung bei der zuständigen Behörde (in NRW ist das die Bezirksregierung) gestellt werden. Hat der Arbeitgeber nicht in Vorleistung den Lohn weiter gezahlt, kann der Arbeitnehmer den Antrag auch selbst stellen.

Befindet sich ein Mitarbeiter in behördlich angeordneter Quarantäne ohne erkrankt zu sein, kommt ein Anspruch auf Lohnfortzahlung aus dem EFZG nicht in Betracht, da der Mitarbeiter nicht erkrankt ist. Hier greift nunmehr wiederum der Entschädigungsanspruch gem. § 56 IfSG. Dies bedeutet, dass

der Arbeitgeber den Lohn für einen Zeitraum von 6 Wochen fortzahlen muss und einen Antrag auf Entschädigung stellen kann/muss.

Grundsätzlich tragen Arbeitgeber auch bei unerwarteten Betriebsstörungen, zu denen auch die extern angeordnete Schließung eines Betriebes gehört, das Risiko und somit auch die Lohnkosten der Mitarbeiter (vgl. § 615 BGB). Der Arbeitgeber sollte hier die Möglichkeit prüfen, Kurzarbeit anzumelden (s. hierzu unten). Noch nicht abschließend geklärt ist, ob auch ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz bei behördlich angeordneten Betriebsschließungen besteht. Derzeit wird vornehmlich darauf abgestellt, dass diese Betriebsschließungen dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zugeschrieben werden und somit keine Entschädigung gefordert werden kann. Ob sich diese Ansicht durchsetzen wird, kann derzeit noch nicht seriös vorhergesagt werden.

Es dürfte jedenfalls nicht schaden, die Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG von Seiten der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer geltend zu machen.

Besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund fehlender Kinderbetreuung nicht zur Arbeit erscheinen kann?

Grundsätzlich ist die Kinderbetreuung Sache des Arbeitnehmers. Eine Kinderbetreuung muss der Arbeitgeber nicht stellen. Kann der Arbeitnehmer nicht arbeiten - und sind weder er noch seine Kinder krank -, liegt das in seiner Verantwortung. Der Arbeitnehmer muss sodann möglichst evtl. vorhandene Überstunden abbauen, Urlaub nehmen - oder in letzter Konsequenz auf Entgelt verzichten.

Achtung NEU:

Berufstätige Eltern, die wegen Schul- und Kindergärtenschließungen ihre Kinder selbst betreuen müssen, bekommen ab sofort eine gesetzliche Entschädigung.

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) enthält jetzt eine Entschädigung für Arbeitnehmer, die wegen Schul- und Kindergärtenschließungen ihre Kinder selbst betreuen müssen. Voraussetzung ist, dass die Eltern keine zumutbaren Alternativen für die Betreuung haben.

Das IfSG wird um eine Regelung erweitert, wonach Arbeitnehmer 67 Prozent des entstandenen Verdienstaufschlags vom Staat erstattet bekommen. Voraussetzung ist weiterhin, dass der Schließungszeitraum außerhalb der Schulferien liegt. Die Entschädigung wird maximal für sechs Wochen gezahlt und ist auf 2.016 Euro je vollen Monat gedeckelt.

Den Anspruch auf Entschädigung gibt es, wenn Kinder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und hilfebedürftig sind. Der Gesetzgeber geht von 1,36 Millionen betroffenen Beschäftigten aus.

Ist eine einseitige unentgeltliche Freistellung durch den Arbeitgeber möglich?

Eine unentgeltliche Freistellung (unbezahlter Urlaub) ist nur auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Hierbei ist jedoch dringend zu beachten, dass nach vier Wochen der Sozialversicherungsschutz entfällt und damit der Arbeitnehmer seinen Krankenversicherungsschutz zu verlieren droht. Hier bieten sich ebenfalls eher individuelle Vereinbarungen über bspw. eine (befristete) Teilzeit an. Die Beantragung von Kurzarbeit dürfte in der überwiegenden Anzahl der Fälle, die bessere Lösung sein.

Gibt es einen rechtlichen Anspruch auf Arbeiten im Home-Office?

Einen rechtlichen Anspruch auf die Einrichtung und das Arbeiten aus dem Home-Office gibt es **ohne vertragliche Abrede** weder für den Arbeitgeber, noch für den Arbeitnehmer. Selbstverständlich können die Arbeitsvertragsparteien jedoch jederzeit eine Vereinbarung über Arbeit im Home-Office treffen.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern, d.h. er hat für den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter Sorge zu tragen. Der Arbeitgeber sollte daher entsprechende Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit seiner Mitarbeiter bereithalten, z.B. die Mitarbeiter möglichst weit auseinandersetzen und Kontakte im Betrieb – etwa Konferenzen und Meetings – auf das Nötigste reduzieren, zur Durchführung auf Telekommunikationsmittel, bspw. Videokonferenzen, Telefonkonferenzen, etc., zurückgreifen und den Anweisungen des Robert-Koch-Instituts Folge leisten.

Unter welchen Voraussetzungen ist Kurzarbeit aufgrund der Corona-Krise möglich?

Kurzarbeit bezeichnet die vorübergehende, betrieblich bedingte Kürzung der Arbeitszeit. Hierbei kann die Arbeitszeit bis auf Null reduziert werden. Der Zugang zu Kurzarbeit wurde rückwirkend zum 01.03.2020 erleichtert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales informiert hierüber wie folgt:

Die folgenden erleichterten Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld treten rückwirkend zum 1. März in Kraft:

- *Kurzarbeitergeld ist für jeden Betrieb möglich, auch für Beschäftigte in Zeitarbeit.*
- *Sind mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen, kann Ihr Betrieb bei der Agentur für Arbeit für Sie Kurzarbeit beantragen. Sonst muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.*
- *Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent des fehlenden Nettoentgelts – für Eltern 67 Prozent.*
- *Beiträge für die Sozialversicherungen werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.*
- *Beschäftigte müssen keine Minusstunden aufbauen, bevor Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann.*

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.de)

Familienrecht

Aufgrund der geltenden Ausgangsbeschränkungen, der Schließung der KiTa und der Schulen, sowie dem ersatzlosem Wegfall vieler Freizeitbeschäftigungsmöglichkeiten (wie bspw. Sportvereinen, Schwimmbädern, Kinos, Museen, etc.) verbringen Familien plötzlich sehr viel Zeit auf engem Raum miteinander. Hier kann es zu Spannungen, Streit und schlimmstenfalls auch zu körperlicher Gewalt kommen. Betroffene Personen sollten auch in diesen Zeiten unmittelbar die Polizei zur Hilfe rufen, welche auch weiterhin eine Wohnungsverweisung und ein 10-tägiges Rückkehrverbot gegen die gewalttätige Person aussprechen kann.

Gerichtliche Eilmaßnahmen, wie bspw. die einstweilige Anordnung nach dem Gewaltschutzgesetz (GewSchG) auf ein Kontakt- und Näherungsverbot und/oder eine Wohnungszuweisung für 6 Monate, können beantragt werden. Solche Eilanträge werden auch weiterhin von den Gerichten ohne Einschränkung bearbeitet.

Kinderzuschlag für Geringverdiener

Der Gesetzgeber hat für Geringverdiener die Beantragung des sog. Kinderzuschlags vereinfacht. Der Kinderzuschlag in Höhe von monatlich maximal € 185,00 je Kind ist eine Begünstigung, die unter bestimmten Voraussetzungen neben dem Kindergeld von der Familienkasse ausgezahlt wird.

Bei der Bundesagentur für Arbeit können die Voraussetzungen zur Berechtigung des Anspruchs auf den Kinderzuschlag über die Homepage <https://con.arbeitsagentur.de/prod/kiz/ui/start> geprüft werden und sodann unmittelbar ein entsprechender elektronischer Antrag gestellt werden.

Ob tatsächlich ein Anspruch besteht und wenn ja, in welcher Höhe, hängt dabei von vielen Faktoren ab und wird einkommens- und bedarfsabhängig ermittelt. **Neu** ist jedoch, dass für den Antrag ab April 2020 nicht mehr die letzten sechs Monate zur Berechnung herangezogen werden, sondern nur noch der letzte Monat.