

Corona-Virus und arbeitsrechtliche Auswirkungen

Eine praktische Hilfestellung der „Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Hamburg“ für wichtige Fragen aus der Sicht der EU-Arbeitnehmer*innen

1. Habe ich als Arbeitnehmer*in weiterhin Anspruch auf Lohn, wenn mein Arbeitgeber mich wegen der Corona-Epidemie freistellt?

Ja. Eine wirksame Freistellung soll aber am besten schriftlich festgelegt werden, um später etwaige Rechtsstreitigkeiten mit dem Arbeitgeber gar nicht entstehen zu lassen.

Achtung: Lassen Sie sich vom Arbeitgeber genau aufklären und unterschreiben Sie keinen Aufhebungsvertrag. Dieser würde zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen und Sie würden Ihre Ansprüche auf ALG I und II zumindest zeitweise verirken.

Während der Freistellung gilt Ihr Versicherungsschutz weiter, der Lohn wird wie gewohnt überwiesen und Ihnen steht eine korrekte Lohnabrechnung zu. Eine Freistellung in Bezug auf das Corona-Virus ist durch den Arbeitgeber widerruflich.

2. Darf mein Arbeitgeber mich zwingen, Erholungsurlaub zu nehmen?

Nein. Den Arbeitgeber trifft eine sog. Beschäftigungspflicht. D.h., schickt der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in nach Hause, weil er ihn nicht beschäftigen kann, auch wenn der Arbeitgeber den Grund dafür nicht zu vertreten hat (aktuell die „Allgemeinverfügung zur Eindämmung des Coronavirus in Hamburg“ der Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz vom 15.03.2020), dann ist er trotzdem verpflichtet, das Arbeitsentgelt zu bezahlen.

Ein Zwangsurlaub ist rechtlich nicht zulässig.

Auch das zwangsweise Abfeiern von Überstunden ist grundsätzlich nicht legal und bedarf einer rechtlichen Grundlage.

3. Darf mein Arbeitgeber mich zwingen Überstunden zu leisten, weil ich in Teilzeit arbeite und er sich aufgrund der Corona-Epidemie auf besondere Umstände beruft?

Grundsätzlich nein. Das Anordnen von Überstunden an sich bedarf einer rechtlichen Grundlage.

Bei Teilzeitstellen widerspricht das Anordnen von Überstunden dem Konzept der Teilzeitbeschäftigung. Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund von Kinderbetreuung in Teilzeit beschäftigt sein möchte, dann würde die zwangsweise Anordnung von Überstunden diesen Zweck unterlaufen.

Um den betrieblichen Ablauf aufrechterhalten zu können darf der Arbeitgeber in Notsituationen (Brand, Naturkatastrophen), Überstunden anordnen, auch wenn die Arbeitnehmer*innen damit nicht einverstanden sind. Das kann der Fall sein in bestimmten Tätigkeitsbereichen, die von der

Corona-Epidemie sehr betroffen sind, wie z.B. dem Gesundheitssektor oder dem Lebensmittel-einzelhandel. Allerdings ist eine solche Anordnung zeitlich zu begrenzen. Sie kann nicht auf unbestimmte Zeit ausgesprochen werden. Der Arbeitgeber trägt ja auch das Wirtschaftsrisiko. Er kann seine absehbaren Gewinnverlusten nicht dadurch minimieren, dass er sein in Teilzeit beschäftigtes Personal zwangsweise in Vollzeit auf unbestimmte Zeit beschäftigt, sondern muss auf andere personalpolitische Instrumente zurückgreifen: Werkverträge, Leiharbeit, befristete Neueinstellungen etc.

Bei werdenden Müttern ist der Mutterschutz zu beachten: Schwangere dürfen nicht zur Mehrarbeit gezwungen werden, auch in Notsituationen nicht.

Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich die Grundvergütung der Überstunden verlangen, sofern arbeits- oder kollektivvertraglich bezüglich der Überstundenabgeltung nichts Weiteres vereinbart wurde. Der Anspruch setzt voraus, dass die Überstunden angeordnet oder geduldet wurden und zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

4. Kann mein Arbeitgeber mich zwingen, unbezahlten Urlaub zu nehmen?

Der unbezahlte Urlaub bedarf einer wirksamen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in. h. der Arbeitnehmer muss damit einverstanden sein. Ganz wichtig: es muss sichergestellt werden, dass der Versicherungsschutz weiter besteht. Der unbezahlte Urlaub darf nicht als Anlass dienen, den Arbeitnehmer aus der Sozialversicherung abzumelden. Das käme de facto einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gleich.

Der Versicherungsschutz besteht ohne Entgeltzahlung für längstens einen Monat. Danach muss sich der/die Arbeitnehmer*in freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern lassen. Bei unbezahltem Urlaub handelt es sich ebenfalls um eine widerrufliche Freistellung.

5. Darf mein Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Grundsätzlich nein, es sei denn eine Vereinbarung zur Kurzarbeit wurde im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung bereits getroffen. Kann der Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit den Nachweis erbringen, dass er seine Mitarbeiter nicht vollbeschäftigen kann, darf er dann für die fragliche Zeit Kurzarbeit einführen.

Der Bundestag hat mit dem „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ am 13. März 2020 neben anderen Maßnahmen den Zugang der Unternehmen zum Kurzarbeitergeld (KUG) erheblich erleichtert.

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit zur wirtschaftlichen Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten, in der Regel maximal bis zu zwölf Monate. Der/die Arbeitnehmer*in wird von der Pflicht zur Arbeitsleistung in einem bestimmten Umfang befreit, verliert in dieser Höhe aber auch den Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Der Verdienstaufschlag wird durch seitens der Agentur für Arbeit übernommen und berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall.

Die Kurzarbeiter*innen erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

Minijob-Beschäftigte können mit ihrem Arbeitgeber kein Kurzarbeitergeld vereinbaren.

Das Kurzarbeitergeld hat keinen Einfluss auf die Höhe des ALG I.

Wichtig: Auch Zeitarbeitsunternehmen steht der Zugang zum KUG nun offen.

Das Kurzarbeitergeld wird bei der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber online beantragt.

Achtung: Ist die Kurzarbeit vertraglich nicht vereinbart worden und Sie sind aufgrund des Lohnausfalls damit auch nicht einverstanden, können Sie Ihrem Arbeitgeber vorschlagen, dass er die Lohndifferenz übernimmt, ansonsten die Kurzarbeit komplett ablehnen. In diesem Fall denken Sie daran, dass wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, die Löhne nicht mehr bezahlen zu können, er Ihnen ordentlich kündigen kann.

Die Gestaltung der Kurzarbeit (d. h. wie und wann gearbeitet wird) muss mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

6. Darf mein Arbeitgeber wegen des Corona-Virus das Arbeitsverhältnis kündigen?

Es kommt auf den Einzelfall an. In sog. Kleinbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden, die in Vollzeit beschäftigt werden, ist eine ordentliche, d.h. fristgemäße Kündigung kein großes rechtliches Problem. Der Arbeitgeber benötigt keinen Kündigungsgrund. Der Kündigungsschutz greift hier leider nicht. Findet dagegen das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, bedarf die Kündigung eines rechtlich anerkannten Kündigungsgrundes. Eine Virusepidemie an sich ist als Kündigungsgrund nicht schlüssig. Aber der Arbeitgeber kann als Grund den Wegfall des Arbeitsplatzes als Auswirkung einer schwachen Konjunktur in Folge des Corona-Virus angeben. Das muss er jedoch belegen.

Holen Sie sich, wenn möglich, anwaltlichen Rat.

Sie haben aber auch die Möglichkeit alleine, ohne anwaltliche Vertretung vors Arbeitsgericht zu ziehen, falls Ihr Arbeitgeber Ihnen gekündigt hat und Sie gegen diese Kündigung vorgehen möchten, weil Sie sie für ungerechtfertigt halten. Es besteht nämlich keinen Anwaltszwang in der ersten Instanz.

Unter der folgenden Adresse:

Arbeitsgericht Hamburg

Rechtsantragsstelle (Raum: 25)

Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

Telefon: 40 42863-5665 oder 040 4279-62804

E-Mail: Poststelle@arbg.justiz.hamburg.de

befindet sich die Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts Hamburg. Sie können dort eine Kündigungsschutzklage einreichen und etwaige Lohnforderungen geltend machen. Dafür benötigen Sie Ihren Personalausweis, eine gültige Postadresse (nötig, damit das Gericht die Ladung zum ersten Güte Termin zustellen kann) und Ihre Arbeitspapiere (Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Lohnabrechnungen). Sollte der Arbeitgeber die Kündigung mündlich ausgesprochen haben (er hat Sie gegen Ihren Willen nach Hause geschickt mit der Ansage, Sie brauchen ab sofort nicht wieder zur Arbeit zu kommen), empfiehlt es sich dennoch eine Kündigungsschutzklage einzureichen, um sicher zu gehen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst ist, sondern fortbesteht.

Wenn Sie der deutschen Sprache nicht mächtig sind, können Sie beim Arbeitsgericht, dort wo Sie die Klage einreichen, ebenfalls einen Dolmetscher für Ihre Muttersprache beantragen.

Wichtig: Von dem Zeitpunkt an, an dem Sie Kenntnis über die Kündigung erhalten, haben Sie genau 3 Wochen Zeit, um Kündigungsschutzklage einzureichen.

Achtung: Zurzeit ist der Zutritt zum Gebäude des Arbeitsgerichtes aufgrund der Corona-Epidemie eingeschränkt!

7. Darf mein Arbeitgeber den Arbeitsvertrag gegen meinen Willen ändern?

Nein. Der Arbeitgeber kann nicht einzelne Teile des Arbeitsvertrages einseitig kündigen, z.B. die im Arbeitsvertrag vereinbarte wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit oder die vereinbarte Vergütung. Eine solche Teilkündigung ist unzulässig. Möchte Ihr Arbeitgeber daher einzelne Teile des Arbeitsvertrages beseitigen oder ändern, braucht er Ihr Einverständnis zu dieser Vertragsänderung. Aber: Verweigern Sie Ihrem Arbeitgeber Ihr Einverständnis, kann er den gesamten Arbeitsvertrag kündigen. In diesem Fall verweisen wir Sie auf die Antwort zu Frage 6.

8. Mein Arbeitgeber hat mir vor der aktuellen Lage die Erhöhung der Arbeitszeit mündlich zugesagt. Darf er seine Zusage zurücknehmen und sich dabei auf die Auswirkung einer schwachen Konjunktur in Folge des Corona-Virus berufen?

Sofern der Arbeitgeber den Vertrag bzw. die Änderungskündigung noch nicht unterschrieben hat, kann er sein Angebot zurückziehen, auch ohne Angaben von Gründen. Eine Änderungskündigung, d.h. die Kündigung des aktuellen Arbeitsvertrages in Verbindung mit einem neuen Angebot über eine weitere Beschäftigung unter Anhebung der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit muss schriftlich erfolgen.

9. Behalte ich meinen Lohnanspruch, wenn ich aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben muss, obwohl ich nicht erkrankt bin (Quarantäne)?

Ja. Einschlägig ist aber nicht das Entgeltfortzahlungsgesetz, denn Sie sind ja nicht krank, sondern das Infektionsschutzgesetz. Ihr Arbeitgeber ist danach vorleistungspflichtig, d.h. er muss Sie bis zu einer Gesamtdauer von 6 Wochen wie üblich entlohnen. Der ausgezahlte Lohn wird ihm von der zuständigen Behörde erstattet.

10. Behalte ich meinen Lohnanspruch, wenn ich zwar nicht erkrankt bin, aber Angst vor einer Ansteckung habe und deshalb nicht zur Arbeit gehe?

Grundsätzlich nein. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz steht Ihnen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Allerdings darf es real auch keine Gefahr, sich am Arbeitsplatz mit dem Corona-Virus anzustecken, bestehen. D. h. Ihr Arbeitgeber muss auch unabhängig von einer Corona-Virus-Epidemie Fürsorge dafür tragen, dass Sie keine gesundheitlichen Schäden erleiden, z.B. er muss sicherstellen, dass Sie sich die Hände regelmäßig waschen können.

Ergehen gegenüber Ihrem Arbeitgeber besondere Maßnahmen, wie z.B. die oben erwähnte „Allgemeinverfügung zur Eindämmung des Coronavirus in Hamburg“ und er hält sich nicht daran, verstößt er dann gegen seine Pflichten zum Schutz seiner Mitarbeiter. Daraus kann das Recht des Arbeitnehmers erwachsen, dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Dann müsste Ihr Arbeitgeber Sie trotz Ihres Fernbleibens entlohnen.

Haben Sie hierzu Bedenken, dann suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber und fehlen Sie nicht unentschuldigt. Denn das kann kündigungsrelevant sein.

11. Behalte ich meinen Lohnanspruch, wenn ich am Corona-Virus erkrankte?

Ja. Es wird in diesem Fall nach heutigem Kenntnisstand immer Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt attestiert. In den ersten 6 Wochen erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, danach erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse Krankengeld. Vergessen Sie nicht, Ihrem Arbeitgeber und Ihrer Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit ordnungsgemäß anzuzeigen.

12. Behalte ich meinen Lohnanspruch, wenn die Behörde das Unternehmen, für das ich arbeite, aufgrund der Corona-Epidemie schließt?

Ja. Eine solche Schließung stellt ein Fall des Betriebsrisikos dar. Auch ohne Arbeitsleistung behalten Sie Ihren Anspruch auf Vergütung.

13. Kann ich zu Hause bleiben, wenn ich aufgrund der Schließung von Schulen und Kitas keine Betreuungsmöglichkeiten habe und dabei meinen Lohnanspruch behalten?

Als Arbeitnehmer sind Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber grundsätzlich leistungspflichtig.

Nach deutschem Familienrecht haben Sie die Pflicht Ihr Kind zu pflegen, zu erziehen und zu beaufsichtigen. Es gibt aber in Deutschland keine klare gesetzliche Vorschrift darüber, ob und wie lange Eltern ihre Kinder alleine lassen dürfen, falls Kinderbetreuungsmöglichkeiten fehlen. Der Bundesgerichtshof, das oberste Gericht in Deutschland in Zivil- und Strafsachen, hat den Grundsatz geprägt: „Je jünger und unvernünftiger ein Kind ist, desto mehr sollten und müssen Eltern es beaufsichtigen.“

Die gesetzliche Krankenversicherung sieht vor, dass erkrankte Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres von ihren Eltern betreut werden können. Erst für Jugendliche ab 14 Jahren gibt es keine Beschränkungen mehr. Demnach kann Ihre Fürsorgepflicht gegenüber Ihrem Kind mit der Leistungspflicht gegenüber Ihrem Arbeitgeber, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, kollidieren.

Der Bundesarbeitsminister stellt dazu klar: „Nach geltender Rechtslage können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Betreuung ihrer Kinder für einen kurzen Zeitraum ohne Lohn- und Gehaltsabzug ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Voraussetzung ist, dass sie ihre Kinder nicht anderweitig betreuen können (z.B. Ehepartner, Nachbarschaft). Auf die Betreuung durch Großeltern sollte verzichtet werden, da ältere Menschen erheblich durch das Virus gefährdet sind und deren Gesundheit besonders geschützt werden sollte. Es ist aber auch klar, dass diese rechtliche Möglichkeit (...) auf wenige, in der Regel zwei bis drei Tage, begrenzt ist.“

Unsere Praxistipps für Sie, um die Betreuung ihrer Kinder gewährleisten zu können:

- Beantragung von Urlaub nach Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Bundesurlaubsgesetz
- Unentgeltliche (widerrufliche) Freistellung durch den Arbeitgeber (siehe Antwort Frage 1)
- Abbau von etwaig vorhandenen Überstunden
- Schriftliche Vereinbarung über eine befristete Verringerung von Arbeitszeit
- Einrichtung eines Arbeitszeitkontos

Wichtig: Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen eine solche Vereinbarung wirksam treffen, d.h. beide müssen damit einverstanden sein, am besten schriftlich, um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

14. Habe ich Anspruch auf Krankengeld, falls mein Kind am Corona-Virus erkrankt und zu Hause betreut werden muss?

Ja. Sie haben Anspruch auf Krankengeld wie üblich, wenn Ihr Kind krank ist. Ist nach ärztlichem Attest erforderlich, dass Sie Ihr erkranktes und versichertes Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen, dann dürfen Sie der Arbeit fernbleiben, sofern keine andere Person, die in Ihrem Haushalt lebt, diese Aufgabe übernehmen kann. Der Anspruch auf Krankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Mütter und Väter längstens für 20 Arbeitstage.

15. Darf ich wegen der Corona-Epidemie Arbeit im Home-Office beanspruchen?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen können in gegenseitigem Einvernehmen vereinbaren, dass Arbeit im Home-Office geleistet wird. Ein einseitiger Anspruch des/der Arbeitnehmer*in mit der Begründung einer möglichen Infektion mit dem Corona-Virus besteht dagegen nicht. Bleiben Sie zu Hause, um von dort aus Ihre Arbeit zu verrichten, ohne sich vorher das Einverständnis Ihres Arbeitgebers eingeholt zu haben, kann dies zum Wegfall der Lohnansprüche führen und darüber hinaus kündigungsrelevant sein.

16. Darf ich Dienstreisen verweigern?

Ja, wenn Ihr Arbeitgeber von Ihnen verlangt, in Gebiete zu reisen, für die das Auswärtige Amt eine Reisewarnung herausgegeben hat (auch unabhängig von der Corona-Pandemie).

17. Darf mein Arbeitgeber von mir einen Corona-Test verlangen?

Nein, ein solches Recht besteht nicht. Ärztliche und behördliche Vorgaben sind maßgeblich bezüglich aller Maßnahmen, die mit Prävention und Behandlung aufgrund einer Epidemie erfolgen.

18. Habe ich gegenüber meinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Information über das Corona-Virus und die damit einhergehenden Gefahren?

Ja. Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber alle seine Mitarbeiter über Sicherheit und Gesundheitsschutz ausreichend unterweisen. Bei einer Gefährdungsentwicklung, wie im Falle der Corona-Epidemie muss er die Unterweisung entsprechend anpassen und wenn erforderlich auch wiederholen.

19. Ich überlege vorerst in mein Heimatland zurückzukehren, da meine Familie mich vor Ort braucht; was muss ich dabei beachten?

Falls Sie eine Rückkehr über eine längere Zeit beabsichtigen, ist es sinnvoll und empfehlenswert alle relevanten Behörden darüber zu informieren, vorhandene Verträge unter Beachtung der Kündigungsfristen zu kündigen und nicht zuletzt die Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu klären. Damit Ihnen hier keine Fehler unterlaufen bzw. der Wegfall von eventuell vorhandenen Ansprüchen nicht eintritt, lassen Sie sich hierzu eingehend beraten.

Wichtig: Als EU-Arbeitnehmer sind Sie in Deutschland pflichtkrankenversichert. Wird Ihr Arbeitsverhältnis beendet, erfolgt durch Ihren Arbeitgeber eine Abmeldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger. Aber: Die Pflicht, krankenversichert zu sein, entfällt nicht, sondern Sie bleiben weiterhin Mitglied in Ihrer Krankenversicherung. Sofern Ihre Krankenversicherung über Ihre definitive Rückreise nicht informiert ist, läuft in Deutschland Ihr Versicherungsschutz für Sie weiter. Dadurch können sich Beitragsschulden ansammeln.

Unser Rat an Sie: Sobald Sie in Ihrem Heimatland sind, melden Sie sich dort bei der für Sie zuständige Behörde und klären Sie die Weiterversicherung vor Ort. So können Sie zu einem späteren Zeitpunkt nachweisen, dass Sie als freizügigkeitsberechtigte Person über eine Anschlussversicherung verfügt haben.