

Betriebliche Aspekte nach der Urlaubszeit

Auch nach der Urlaubszeit prägt Corona den Betriebsablauf. Die Schutzmaßnahmen sind implementiert und werden überwacht. Ansonsten besteht eine Gemengelage aus wirtschaftlichem Aufschwung, starker Auslastung, Verlängerungen von Kurzarbeit, Personalabbau und den Anforderungen des mobilen Arbeitens sowie der virtuellen Zusammenarbeit. Erwähnenswerte arbeitsrechtliche Blickpunkte sind:



I. Rückkehr aus dem Risikogebiet

In Kürze wird hier nach aktueller Rechtslage eine klare und vertretbare Linie dargestellt. Jeder Mitarbeiter, der eine private Urlaubsreise in ein Corona-Risikogebiet durchführt, ist folgenden Konsequenzen ausgesetzt:

- Keine Vergütungsansprüche für die Quarantänezeit – (sofern kein Homeoffice möglich ist)
- Keine gesetzlich Entgeltfortzahlung wegen einer Corona-Erkrankung
- Keine Entschädigungsansprüche nach § 56 InfSfG
- Keine Vergütungsansprüche nach § 616 BGB

Bei Dienstreisen oder bei Festlegung des Risikogebiets während der Urlaubsreise dürften Zahlungsansprüche der Mitarbeiter vorliegen. Alle Arbeitgeber sind gut beraten eine klare Linie vorzugeben. So kann die Verwirrung durch unklare Pressemeldungen und „Flurfunk“ in den Betrieben vermieden werden. Der Betriebsrat sollte auch ein Interesse an festen „Spielregeln“ hierzu haben.

II. Braucht man eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und zum Homeoffice?

Sicherlich wurde das mobile Arbeiten oder sogar das Homeoffice in zahlreichen Betrieben schnell und pragmatisch eingeführt. Ebenso sicher lösen nahezu alle Modelle des mobilen Arbeitens oder das Homeoffice die Beteiligungsrechte der Betriebsräte aus. Wer hierzu also noch keine kollektive Regelung hat, sollte sich hiermit beschäftigen, denn ein Ende dieser Arbeitsweise ist aktuell nicht absehbar.

III. Corona-Prämie anstelle Entgelterhöhung – warum nicht?

Tarifrunden mit Entgelterhöhungen oder Einmalzahlungen haben im Jahr 2020 nicht wirklich stattgefunden. Zwischen März 2020 und einschließlich Dezember 2020 hat der Arbeitgeber die Möglichkeit nach § 3 Ziffer 11 a EStG freiwillig und zusätzlich zur Vergütung eine steuer- und sozialversicherungsfreie Corona Prämie als Geld- oder Sachleistung in Höhe von bis zu 1.500,00 EUR zu gewähren. Diese Zahlung ist zudem „neutral“ für Nutzung von Kurzarbeit. Unter Beachtung von Gleichbehandlungsgrundsätzen und der Beteiligungsrechte des Betriebsrates besteht für den Arbeitgeber und die Betriebsräte der Spielraum für die Belegschaften ein positives Signal zu setzen – sofern man es sich leisten kann/will.

IV. Ausländische Arbeitnehmer in Deutschland

Seit 30.7.2020 gelten Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Fällt der Einsatz von ausländischen Arbeitnehmern unter dieses Gesetz, ist mit höheren Kosten und umfangreicheren Dokumentationspflichten zu rechnen. Beispielsweise sind anstelle der „Mindestlohnsätze“ die „Entlohnung“ inklusive Zulagen etc. zu beachten. Zudem wären die Entsendezulage in den Arbeitsverträgen zu überprüfen.

V. Die Corona-App: Nutzung und Rechtsfragen auf den Punkt gebracht

Seit Juni 2020 kann die Corona-Warn-App heruntergeladen und genutzt werden. Laut RKI (Stand 01.09.2020) wurde sie 17,8 Mio. Mal heruntergeladen. Zahlen über Risikowarnungen werden nicht erhoben. Die App warnt bei einem Kontakt über 15 Minuten Dauer unter 2 Meter Abstand mit einem positiv auf COVID 19 getesteten Person. Die Warnung ist eine Empfehlung – keine behördliche Anordnung oder Verpflichtung – sich mit dem Gesundheitsamt und dem Hausarzt in Verbindung zu setzen. Der Arbeitgeber kann die Nutzung mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit weder für das private noch das dienstliche Handy anweisen. Im Ergebnis ist die Nutzung freiwillig. Umstritten ist, ob der Arbeitnehmer eine Verpflichtung zur Unterrichtung des Arbeitgebers bei einer Warnung der App hat. Nur die Warnung der App beseitigt die Arbeitspflicht wohl nicht, so dass der Arbeitgeber zur bezahlten Freistellung gezwungen sein kann. Die Installation der App auf dem dienstlichen Handy löst Beteiligungsrechte des Betriebsrates aus. Der Arbeitgeber kann zur Nutzung der App also aufklären und empfehlen, nicht jedoch effektiv anweisen.

VI. Wie viel Resturlaub ist noch vorhanden?

Nach der Entscheidung des BAG (19.02.2019 -9 AZR 541/15) hat der Arbeitgeber hinsichtlich des Verfalls von Resturlaub folgendes zu beachten: Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitnehmer vorher vom Arbeitgeber aufgefordert wurde, den Urlaub zu nehmen und über den sonstigen Verfall belehrt wurde. Insofern ist nach dem Urlaub vor dem Urlaub. Arbeitgeber sollten entsprechend kommunizieren.

VII. Risiko Kurzarbeit

Das Risiko ist auf dem Formular zur Anzeige von Kurzarbeit vermerkt: „Strafrechtlich ausgelöste Leistungsüberzahlungen führen zur Erstattung einer Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft“. Denn die Anzeige von Kurzarbeit und die Beantragung des Kurzarbeitergeldes setzen den unvermeidbaren Arbeitsausfall nach § 95 SGB III voraus. Liegt dieser wegen fehlerhafter Prüfung, Dokumentation (Arbeitszeiterfassungen etc.) oder Kontrolle nicht vor, besteht ein Risiko für die handelnden Personen und das Unternehmen selbst. Strafbarkeit wegen Betrugs und Subventionsbetrugs (leichtfertiges Handeln ist ausreichend), Geldbußen wegen Ordnungswidrigkeiten sowie der Einzug des gewährten KUG können die Folge sein. Die dringende Empfehlung ist vor Anzeigen und Leistungsanträgen die Voraussetzungen nach § 95 SGB III mit höchster Sorgfalt zu prüfen.

Ein weiteres Risiko beinhaltet der Übergang von der Kurzarbeit zu Personalabbaumaßnahmen. Steht ein dauerhafter Entfall von Arbeitsplätzen fest, kann dies den Zwang zum teilweisen oder vollständigen Ausstieg aus der Kurzarbeit auslösen. Massenentlassungen und Betriebsänderungen müssen auf die Phase einer Kurzarbeit gut abgestimmt sein.

Ihr Ansprechpartner**Bernd Pirpamer**

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
Head of industrial relations (Deutschland)
BerndPirpamer@Eversheds-Sutherland.com
