

COVID-19. Was muss ein Arbeitgeber beachten?

von Christian Weident, Rechtsanwalt

Aus aktuellem Anlass fassen wir die wichtigsten arbeitsrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit dem neuen Coronavirus (COVID-19) zusammen.

Welche behördlichen Schutzmaßnahmen gibt es?

Behörden können gegenüber Personen, die keine Symptome der Erkrankung aufweisen, Folgendes anordnen:

- Quarantäne, falls die Personen aus der sog. „roten Zone“ einreisen;
- „häusliche Isolation“, falls diese in der sog. „gelben Zone“ waren oder potentiell mit dem Virus in Verbindung gekommen sind.

Eine Liste hierzu und zu den Gebieten der der gelben bzw. roten Zone sind auf der Website der Gesundheitsbehörde¹ zu finden.

Wie wirkt sich dies auf die Arbeitsverhältnisse aus?

- **Arbeitsverträge**

Nach dem Arbeitsgesetz („**ArbG**“) sind Arbeitsverträge im Fall der Quarantäne von Rechts wegen suspendiert, d. h. sie ruhen. Die Arbeitnehmer erscheinen nicht zur Arbeit.

Der Fall der häuslichen Isolation erscheint nicht ausdrücklich im ArbG, er ist der Quarantäne in dieser Hinsicht wohl gleichzustellen.

- **Bescheinigungen**

Hausärzte stellen für diejenigen, die sich wegen des Coronavirus in Quarantäne bzw. häuslicher Isolation befinden, ärztliche Bescheinigungen aus.

- **Vergütung**

Die betroffenen Arbeitnehmer keine Gehaltsansprüche. Sie erhalten eine Entschädigung, deren Berechnungsgrundlage 75% des Durchschnittsbruttos Gehalts der letzten 6 Monate, höchstens jedoch 12 Mindestgehälter beträgt. Sie wird vom Staatshaushalt getragen.

Was kann der Arbeitgeber vorbeugend tun?

Um die Arbeitnehmer zu schützen und die o.g. Folgen zu umgehen, kann der Arbeitgeber u.a. Folgendes unternehmen:

- **Home- Office / Remote Work**

¹ <https://www.cnscbt.ro/index.php/1440-lista-zonelor-cu-transmitere-comunitara-extinsa-si-a-altor-zone-afectate-de-covid>

Die wohl effizienteste Methode besteht darin, die Mitarbeiter – soweit möglich – von zu Hause bzw. von außerhalb des Arbeitsplatzes arbeiten zu lassen. Hierzu sind Arbeitsplatz und u.U. die Art der Arbeit zu ändern.

Im Regelfall erfolgt dies nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, d. h. durch eine Zusatzurkunde zum Arbeitsvertrag. Hierin müssen die typischen und erforderlichen Regelungen zum Home- Office und die Dauer der Änderung erfasst werden. Die Komponente der Telearbeit kommt hinzu, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit mittels Informationstechnologie erbringt. Auch Arbeitsschutzaspekte sind zu berücksichtigen.

Allerdings erlaubt das ArbG dem Arbeitgeber in Fällen höherer Gewalt oder zum Schutz des Arbeitnehmers auch die einseitige vorübergehende Änderung des Arbeitsplatzes und der Art der Arbeit. Dies dürfte im vorliegenden Fall einschlägig sein – insbesondere in dem Szenario, in dem sich die Epidemie weiter ausbreitet.

- **Flexibilisierung der Arbeitszeiten**

Um zu sichern, dass eine geringere Anzahl an Arbeitnehmern zur selben Zeit anwesend ist, kommt es in Betracht, die Arbeitszeiten derjenigen, die am Arbeitsplatz erscheinen, versetzt zu organisieren.

Gibt es Informationspflichten?

Grundsätzlich müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über alle relevanten Aspekte, z.B. die Anordnung behördlicher Maßnahmen, aber auch Arbeitsschutzaspekte wie Hygienemaßnahmen, informieren.

Wie ist auf Schulschließungen zu reagieren?

Da bis zum 22.03.2020 die Schließung aller Schulen beschlossen wurde, ist es vielen Arbeitnehmern unmöglich, Kinder zu beaufsichtigen und gleichzeitig die Arbeitspflichten zu erfüllen.

In dieser Situation hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub. In der Praxis wird dieses Problem leider oft (unrechtmäßigerweise) über Krankheitsbescheinigungen gelöst.

Der Gesetzgeber hat hierzu noch keine Maßnahme ergriffen – am Tag der Erstellung dieses Beitrags (12.03.) wird über einen Gesetzesentwurf debattiert, der Eltern bei Schulschließungen Freizeitansprüche gewährt. Offen und umstritten sind hierbei viele Fragen, u.a. nach den Voraussetzungen für die Freizeitgewährung, oder ob die Vergütung vom Arbeitgeber oder vom Staat getragen wird. Die Wirtschaft hofft, dass die Freizeit nur als *ultima ratio* gewährt wird (wenn keine anderen Möglichkeiten bestehen), und die finanzielle Belastung für Unternehmen ganz oder teilweise ausbleibt.

Welche Maßnahmen bestehen bei Auftragsrückgang?

Das Arbeitsgesetzbuch stellt dem Arbeitgeber nach wie vor nur wenige Mittel zur Verfügung, um Zeiten mangelnder Auslastung zu überbrücken. Erwähnenswert sind

- Die sog. „technische Arbeitslosigkeit“: vorübergehende Rückgänge oder Unterbrechungen der Tätigkeit berechtigen den Arbeitgeber zur Suspendierung der Arbeitsverträge unter Fortzahlung von 75% des Grundgehalts;
- Das Recht des Arbeitgebers, in bestimmten Situationen die Arbeitswoche von 5 auf 4 Tage und das Gehalt entsprechend zu reduzieren;
- Die Möglichkeit, bezahlte Freizeit zu gewähren und diese mit späteren Überstunden auszugleichen.

Dies war ein kurzer Überblick über die Möglichkeiten. Deren schnelle Implementierung ist oft problematisch; hier sind Arbeitgeber im Vorteil, die bereits vorsorglich interne Regelungen zu Remote Work, Krisensituationen, etc., geschaffen haben.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.
Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro