

NACHRICHTEN

Messe Ried sagt
Veranstaltungen ab

Ried i. Innkreis/OÖ. Wegen der Corona-Krise streicht die Messe Ried GmbH auch aktuelle Frühjahrmessen. Die „Sport & Fun“ wird laut Mitteilung ersatzlos gestrichen, die Laufwettbewerbe werden zu einem noch unbekanntem Termin nachgeholt. Auch das Messtrio „50 Plus, Guten Appetit & Familienglück“, das vom 18. bis 19. April auf dem Terminplan stand, ist abgesagt und soll Ende Juni stattfinden. – pnp

Corona-Checkliste
von Beraterverband

Bonn. Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) und seine Experten aus dem BDU-Fachverband Sanierungs- und Insolvenzberatung haben eine Notfall-Checkliste für Firmen und Organisationen zu Unterstützung in der Corona-Krise erarbeitet. Sie steht auf der Homepage zum Download zur Verfügung: www.bdu.de – pnp

PPA für die Lieferung
von Solarstrom

Traunstein/Schönau. Zum ersten Mal vereinbarten zwei Genossenschaften ein solares Power Purchase Agreement, kurz PPA. Der Energieversorger EWS Elektrizitätswerke Schönau eG (EWS eG) und die Energiegenossenschaft InnSalzach eG (EGIS eG) unterzeichneten das PPA für die Lieferung von Solarstrom im Rahmen des Bundeskongresses Genossenschaftliche Energiewende in Berlin. Dieser Stromabnahmevertrag der EWS eG mit der EGIS eG gilt als neues Vermarktungsinstrument und regelt den Stromverkauf direkt zwischen Erzeuger und Abnehmer. Produziert wird der Sonnenstrom vom Solarpark der EGIS eG im niederbayerischen Unterdietfurt (Gesamtleistung 4,3MW). Im Oktober 2019 erfolgte der Netzanschluss des Solarparks. Für den Stromabnahmevertrag gilt bis Ende 2024 ein vertraglich vereinbarter Vermarktungspreis, der in Zusammenarbeit mit EWS gesichert wurde. Entwickelt und schlüsselfertig übergeben hat das Projekt für die EGIS eG der Ingenieursdienstleister MaxSolar GmbH aus Traunstein. – pp

Einvernehmliche Regelungen finden

Experte erklärt, was Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Krisenzeiten berücksichtigen sollten

Von Regina Ehm-Klier

Pocking. Zwangspause für große Teile der Wirtschaft: Zur Eindämmung des Coronavirus sind viele Geschäfte, Restaurants und Dienstleistungsbetriebe geschlossen. Mitarbeiter werden in Kurzarbeit oder Urlaub geschickt. Was darf ein Arbeitgeber in diesen Krisenzeiten? Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer? Fragen dazu beantwortet **Prof. Alfred Gerauer** auf PNP-Anfrage. Gerauer ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und ist Seniorpartner der Kanzlei Prof. Gerauer Rechtsanwälte in Pocking (Lkr. Passau) mit acht Partner-Anwälten. Der Jurist ist Honorarprofessor an der Hochschule München und 1. Vorsitzender des Fachausschusses Arbeitsrecht I für die Verleihung der Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ bei der Rechtsanwaltskammer München.

Was, wenn man am Coronavirus erkrankt ist?

Prof. Alfred Gerauer: Grundsätzlich gilt: Ein Arbeitnehmer hat, wenn er arbeitsunfähig erkrankt, Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen. Wenn ein Mitarbeiter am Coronavirus erkrankt ist, unterliegt er als Ansteckungsverdächtiger bzw. Krankheitsverdächtiger einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit nach dem Infektionsschutzgesetz. In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung auf Antrag bei der zuständigen Behörde erstatten lassen.

„Recht auf ein
Homeoffice gibt es nicht“

Restaurants, Geschäfte, Hotels – sie alle müssen schließen. Können Arbeitgeber jetzt Kurzarbeitergeld beantragen?

Gerauer: Die Bundesagentur für Arbeit hat darauf hingewiesen, dass ein infolge des Coronavirus und der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall im Regelfall auf einem ‚unabwendbaren Ereignis‘ oder auf ‚wirtschaftlichen Gründen‘ beruht und deshalb Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall zu gewähren



Seit über 40 Jahren Arbeitsrechtler: Professor Alfred Gerauer aus Pocking.

– Foto: Simona Kehl

ist. Die Neuregelung des Kurzarbeitergeldes war erst kürzlich im Eilverfahren von Bundestag und Bundesrat beschlossen worden. Unternehmen können so nach rückwirkend bereits ab 1. März Kurzarbeitergeld beantragen, wenn 10 Prozent der Arbeitnehmer (früher mindestens ein Drittel) im Betrieb von Arbeitsausfall betroffen sind.

Darf ein Arbeitgeber jetzt Zwangsurlaub anordnen?

Gerauer: In § 7 Bundesurlaubsgesetz heißt es, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Dabei dürfen aber auch die dringenden betrieblichen Belange im Rahmen einer Interessenabwägung nicht außer Acht gelassen werden. Solche betrieblichen Belange können sich aufgrund der aktuellen Situation einer Coronainfektion ergeben, wenn sich ein außergewöhnlicher Auftragsrückgang ergibt

bzw. Lieferengpässe drohen. Der Arbeitgeber ist dann infolge dringender betrieblicher Belange zur Anordnung von Zwangsurlaub berechtigt.

Kann ein Mitarbeiter aus Angst vor einer Coronainfektion zu Hause bleiben und die Einrichtung von Homeoffice verlangen?

Gerauer: Angst allein gibt dem Arbeitnehmer nicht das Recht, daheim zu bleiben. Ein Recht auf ein vom Arbeitgeber eingerichtetes Homeoffice gibt es ebenfalls nicht. Der Arbeitgeber darf auch nicht einseitig anordnen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit in einem Homeoffice zu verrichten hat. Es werden sich also einvernehmliche Regelungen finden lassen.

Schulen und Kindergärten haben ja geschlossen. Darf ein Arbeitnehmer einfach zur Betreuung der Kinder zuhause bleiben?

Gerauer: Wenn Eltern deshalb zu-

mindest teilweise ihrer vertraglichen Pflicht zur Arbeitsleistung nicht nachkommen können, müssen sie sich notfalls unbezahlten Urlaub nehmen – natürlich im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber. Auf alle Fälle scheidet hier ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz aus. Auch die Anwendung des Pflegezeitgesetzes scheidet aus, weil das Kind weder pflegebedürftig noch krank ist. Grundsätzlich gibt es einen Anspruch der Eltern, eine gewisse Zeit zu Hause zu bleiben, wenn das Kind erkrankt ist. Dieser Anspruch ist gesetzlich pro Kind und Elternteil auf jeweils 10 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden auf 20 Arbeitstage begrenzt. Hier wird man argumentieren, dass der Arbeitgeber einen Anspruch auf einen Nachweis hat, aus dem sich ergibt, dass das Kind pflegebedürftig ist. Es wird sich als positiv erweisen, wenn die Eltern dem Arbeitgeber gegenüber nachweisen können, dass das Kind

nicht allein daheim bleiben kann und auch kein anderer die Betreuung übernehmen kann. Großeltern werden in einem solchen Fall auch ausscheiden, weil sie zur Risikogruppe gehören.

Kann ein Arbeitgeber – zum Beispiel Kindergärten – fordern, die jetzt ausgefallene Zeit später, zum Beispiel im August, wieder hereinzuarbeiten?

Gerauer: Wenn die Ausfallzeit bei Schließung eines Kindergartens später im August wieder herein gearbeitet werden soll, so ist die Frage nach einer Urlaubssperre im August durchaus berechtigt. Dringende betriebliche Gründe im Sinne des § 7 Bundesurlaubsgesetzes liegen immer dann vor, wenn die Anwesenheit des Arbeitnehmers unbedingt erforderlich ist. Die Anwesenheit ist immer dann nicht unbedingt erforderlich, wenn z.B. KollegInnen den betroffenen Arbeitnehmer ebenso gut vertreten können. Wichtig ist auch hier wieder eine Abwägung der beiderseitigen Interessen. Somit ist auch hier jeder Einzelfall für sich zu sehen und zu werten.

„Zwangstest für eine
neue Arbeitskultur“

Hebelt der aktuelle Katastrophenfall das normale Arbeitsgesetz aus?

Gerauer: Es gibt ja kein klassisches ‚Arbeitsgesetz‘, sondern eine Vielzahl von Gesetzen, die man als Arbeitsgesetze bezeichnen kann. Insgesamt könnte das Coronavirus Betriebe jetzt dazu zwingen, mehr und schnell über die Einrichtung von Homeoffices nachzudenken. Es ist eine Art ‚Zwangstest für eine neue Arbeitskultur‘.

Reichen die Gesetze für die Krise aus?

Gerauer: Das möchte ich persönlich bejahen. Es gibt nur wenige Fragen, zu denen sich anhand unserer bisherigen bereits bestehenden arbeitsrechtlichen Gesetze und der hierzu ergangenen Rechtsprechung nicht eine zumindest vertretbare Lösung finden lässt.