

Arbeitsrecht in der Corona - Krise

Die Einführung von Kurzarbeit, die in Deutschland seit Beginn des letzten Jahrhunderts bekannt ist, wurde erstmalig in Bulgarien im Zusammenhang mit der Corona-Krise als staatliche Hilfsmaßnahme eingeführt in einer Form, die wegen ihrer Unbekanntheit nicht alle Arbeitgeber zur Umsetzung überzeugte und zu der grundsätzlichen Fragestellung, inwieweit diese Maßnahme, die in Bulgarien als sog. Maßnahme 60/40 bekannt ist, als Kriseninstrument effektiv war und ist. Die Maßnahme 60/40 bedeutet, dass 60% des versicherungspflichtigen Grundgehalts vom Staat erstattet für einen gewissen Zeitraum erstattet wird, wobei 40% des sozialversicherungspflichtigen Grundgehalts weiterhin vom Arbeitgeber gezahlt werden muss. Die Geltung der Regeln für die Auszahlung von Kurzarbeitgeld für die Dauer des sog. epidemischen Ausnahmezustands wurde zunächst bis zum 30. September 2020 verlängert. Nach den letzten gesetzlichen Änderungen soll die Kompensation an die Arbeitgeber ab dem 01. Juli 2020 für maximal sechs Monate ausbezahlt werden dürfen, das bedeutet also bis **Ende des Jahres 2020**. Zur Erinnerung- in Deutschland werden 60 bis 80% des sozialversicherungspflichtigen Bruttogehalts vom Staat erstattet und zwar bis zum Ende des Jahres **2021**, wobei der Arbeitgeber sich nicht zusätzlich an die Kurzarbeitsgehälter finanziell beteiligt, der Arbeitnehmer hat entsprechend eine reduzierte Arbeitszeit oder arbeitet gar nicht. Da der Arbeitgeber nach Art 138a Abs.2 bulg. Arbeitsgesetzbuch für die gesamte Dauer der Epidemie auch eine reduzierte Arbeitszeit anordnen kann, haben viele Arbeitgeber eher von dieser Alternative Gebrauch gemacht, anstatt Kurzarbeitergeld zu beantragen und damit 40% an den Arbeitskosten beteiligt zu werden und das bei einem erhöhtem administrativen Arbeitsaufwand. Die Anforderungen für die Erstattung von 60 % der Grundgehälter nach der „Maßnahme 60/40“ für die Arbeitgeber sind derzeit folgende:

Es muss ein Einnahmerückgang von nicht weniger als 20 % im Vergleich zum vorangegangenen Monat, für den Antrag zur Auszahlung der Mittel gestellt wird; nachgewiesen werden.

Der Arbeitgeber darf ferner keine offenen Steuer- und Sozialversicherungsverbindlichkeiten haben oder keine Maßnahmen zur Entfristung oder Besicherung der Schulden vorgenommen haben; er darf sich auch nicht in einem Insolvenzverfahren oder in einem Liquidationsverfahren befinden. Er muss sich zusätzlich verpflichten, für den Zeitraum, für den die Mittel ausbezahlt werden, keine Arbeitsverträge zu beenden. Weitere besondere Ausnahmeregelungen gelten für die Hotel- und Gaststättenbranche.

Die Reduzierung der Einnahmen muss dokumentarisch nachgewiesen werden, zusätzlich muss eine Liste der Arbeitnehmer, für die der Antrag gestellt wird, vorgelegt werden sowie eine Kopie der Steuererklärung von 2019 und die Beschlüsse des Arbeitgebers für die Einführung der Kurzarbeit im Betrieb. Der monatlich immer neu zu stellende Antrag wird vom Arbeitsamt innerhalb von zehn Tagen geprüft. Die Antragsformulare sowie die beantragten und genehmigten Anträge werden unter der folgenden Webseite der Arbeitsagentur: <https://www.az.government.bg/> veröffentlicht.

Eine weitere Herausforderung für die Arbeitgeber während der Covid-19 - Epidemie ist deren Verpflichtung, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu

gewährleisten. Im Rahmen der Covid -19- Gesetzgebung wurde durch Verordnungen des Ministeriums für Gesundheit vorgesehen, dass Arbeitnehmer mit starken Erkältungs- und Atembeschwerdesymptomen nicht zum Arbeitsplatz zugelassen werden dürfen. Auf der anderen Seite könnten die entsprechenden Maßnahmen zur Erfüllung dieser Vorschriften (durch Temperaturmessung, PCR Test) in Konflikt mit den Datenschutzgesetzen geraten. Die Kommission zum Schutz der persönlichen Daten zu diesen Fragen vertritt die Auffassung, dass Arbeitgeber selbst keine PCR-Tests durchführen, sondern nur solche organisieren dürfen. Auch dürfen die Arbeitgeber keine persönlichen Daten erheben in Bezug auf die Gesundheit, einschließlich des genetischen Materials, das z.B. in den PCR-Tests enthalten ist.

Kurz: die Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, ihre Arbeitnehmer auf Covid -19 zu testen. Sie haben die rechtliche Möglichkeit, solche Tests zu organisieren, jedoch nicht selbst auszuführen. In diesem Zusammenhang wird nach einer datenschutzrechtlichen Abwägung auch die Maßnahme als zulässig betrachtet, dass mit Beschluss eine Gruppentestung im Unternehmen zur Feststellung von Covid -19- Ansteckungen angeordnet werden kann. Davon ausgeschlossen sind Mitarbeiter, die im Home Office arbeiten. Die Datenschutzkommission stellte ferner fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitskollektiv Informationen über einen infizierten Mitarbeiter übermitteln darf, ohne jedoch Daten zu seiner Identifizierung mitzuteilen. Erst wenn ein solcher eindeutig als infiziert festgestellt wird, sei es Aufgabe der Gesundheitsämter seine Kontaktpersonen zu ermitteln.

Ein weiteres arbeitsrechtliches Thema, das im Zusammenhang mit der Covid- 19- Krise an Aktualität gewann, ist das Arbeiten aus dem Home Office. 10 % der Firmen arbeiten im Homeoffice-Modus (so capital.bg v. 2.10.2020). Derzeit wird arbeitsrechtlich die Arbeit von Zuhause nach der Vorschrift Art. 107z Arbeitsgesetzbuch als sog. „Arbeit aus der Entfernung“ qualifiziert, entsprechend die Arbeitsverträge nach dieser Vorschrift geschlossen. Dennoch ist das Arbeiten von zu Hause noch nicht ausreichend gesetzlich reglementiert. Insbesondere gelten dafür die gleichen Arbeitsschutzbestimmungen und die gleichen Arbeitszeitbestimmungen, wie sie am Arbeitsplatz am Sitz des Unternehmens gelten. So ist z.B. die Frage ungeklärt, wann ein Unfall zu Hause als ein Arbeitsunfall versicherungsrechtlich betrachtet werden kann.

Dr. Maya Neidenowa