

Rechtliche Fragen

Was sind die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber?

- Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter*innen über aufgetretene Coronafälle im Betrieb informieren (ohne Einverständnis der Betroffenen keine Namensnennung, aber Angabe der Abteilung, des Stockwerks, o.ä., damit die Wahrscheinlichkeit einer erfolgten Ansteckung eingeschätzt werden kann)
- Das Weisungsrecht umfasst die Befugnis, Arbeitnehmer*innen den Zutritt zum Betrieb zu verbieten, wenn es Anhaltspunkte für eine Infizierung gibt
- Kurzarbeit kann grundsätzlich nur auf der Grundlage von Arbeitsverträgen, Zusatzvereinbarungen, Änderungskündigungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen angeordnet werden. Die Bundesregierung plant jedoch gesetzliche Vereinfachungen (Bundestags-Drucksache 19/17893:<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/178/1917893.pdf>)
- Kurzarbeitergeld konnte bisher nur beantragt werden, wenn 30 Prozent der Belegschaft von Kurzarbeit betroffen sind; hier ist aktuell eine Absenkung auf 10 Prozent erfolgt. Voraussetzung: Der Auftragsrückgang oder der Wegfall erheblicher Arbeiten kann nachgewiesen werden. Weitere Informationen sind auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit, mit der die Möglichkeit der Online-Beantragung. https://www.arbeitsagentur.de/eservices?pk_campaign=eServices&pk_source=google&pk_medium=paid_search&pk_content=brand
- Betriebsferien dürfen einseitig nur angeordnet werden, wenn betriebliche Gründe dies nachweislich erfordern
- Arbeitgeber können ihren Mitarbeiter*innen nicht untersagen, privat in Krisengebiete zu fahren. Kommt es allerdings zu einer Infektion mit anschließender Quarantäne, spricht viel dafür, dass der Arbeitgeber dann die Lohnfortzahlung wegen Eigenverschulden des*der Mitarbeiter*in verweigern kann
-

Was sind die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen?

- Arbeitnehmer*innen haben kein Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, auch nicht unter Verweis auf Ansteckungsgefahr im ÖPNV, wenn sie auf dem Weg zur Arbeit auf diese Verkehrsmittel angewiesen sind
- Grundsätzlich sind Arbeitnehmer*innen nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art seiner Erkrankung zu informieren (anders bei COVID 19: Hier folgt aus dem Grundsatz der beiderseitigen arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht die Verpflichtung zur Information, damit der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Belegschaft treffen kann
- Bei angeordneter Quarantäne besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch (der Arbeitgeber kann sich diese Kosten vom Gesundheitsamt erstatten lassen/§ 56 Infektionsschutzgesetz - IfSG)
- Arbeitnehmer*innen können sich bei lang andauernder Notwendigkeit der Kinderbetreuung bzgl. der Lohnfortzahlung nicht auf § 616 BGB berufen (https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_616.html). Unter einer „verhältnismäßig

nicht erheblichen Zeit“ dürften jährlich nicht mehr als 5 - 10 Tage zu verstehen sein.
„Die Bundesregierung beabsichtigt allerdings, den Bezugszeitraum zu verlängern, wenn wegen der Schließung von Schulen und Kitas die Betreuung zwingend erforderlich ist.“

- Arbeitnehmer*innen haben keinen Anspruch darauf, dass bereits genehmigter Urlaub wieder rückgängig gemacht wird - auch wenn sie einen gebuchten Urlaub wegen behördlich angeordneter Reiseeinschränkungen nicht antreten können. Sie können sich hierbei nicht auf § 313 BGB („Wegfall der Geschäftsgrundlage“) berufen, der nur im Vertrags- und nicht im Arbeitsrecht anwendbar ist.

•

Was ist bei Absagen von Veranstaltungen durch Behörden zu beachten?

- Grundlagen für Veranstaltungsverbote finden sich z. B. in den §§ 28 Absatz 1 und 32 des IfSG
- Verstöße können mit Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren geahndet werden. Ferner kann die Einziehung von „Taterträgen“ erfolgen („Gewinnabschöpfung“)
- Für den Erlass von Verboten sind ausschließlich die Landesregierungen (im Falle von Rechtsverordnungen) und die lokalen Gesundheitsämter zuständig. Die WHO, die Bundesregierung und das Robert-Koch-Institut können nur (rechtlich unverbindliche) Empfehlungen geben. So ist etwa zu erklären, dass Sportstätten wie Schwimmbäder in einigen Bundesländern bereits früher schließen mussten als in anderen.
- Als Anspruchsgrundlage für den Ersatz von Umsatzeinbußen kommt § 56 IfSG in Betracht; die tatbestandliche Voraussetzung „Entschädigung in besonderen Fällen“ zumindest bei angeordneten Betriebsschließungen wegen Corona-Verdachtsfällen könnte hier greifen
- Das BMWi plant einen „Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen“, der Liquiditätshilfen für Betriebe enthalten soll. Außerdem sollen Kredite bereitgestellt und Bürgschaften übernommen werden. Details sind noch nicht bekannt. Nach Bekanntwerden der Details ist eine rasche Antragstellung zu empfehlen. Dafür sollte bereits jetzt in bedrohten Betrieben eine Dokumentation der Umsatzeinbußen erfolgen.
- Wenn derzeit Veranstaltungen abgesagt werden müssen und sich die Frage nach möglichen Stornogebühren stellt, wird empfohlen, die vertraglichen Vereinbarungen einschließlich ggf. einbezogener AGB zu prüfen. Sie enthalten u.U. Regelungen dazu.
- Verbieta eine zuständige Stelle Versammlungen mit einer Teilnehmerzahl über einer bestimmten Grenze und war die Buchung auf diese „grenzüberschreitende Zahl“ ausgelegt, ist die Durchführung der Veranstaltung aus rechtlichen Gründen nicht möglich. Dann entfallen in der Regel die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus der Anmietung von Räumlichkeiten entfallen - unabhängig davon, was in AGBs dazu steht. Bei Hotelzimmern ist es außerhalb der verabredeten Stornobedingungen eine Kulanzsache.

Was ist zu beachten, wenn durch die Auswirkungen des Coronavirus Insolvenz droht?

Es gibt drei verschiedene Insolvenzgründe, deren Voraussetzungen und die einzuhaltenden Fristen sich im Wesentlichen aus der Insolvenzordnung ergeben (vgl. <https://www.gesetze-im-internet.de/inso/>)

- § 17: Zahlungsunfähigkeit
- § 18: Drohende Zahlungsunfähigkeit
- § 19: Überschuldung

Bei der Prüfung der Zahlungsunfähigkeit sind die sofort verfügbaren Zahlungsmittel den sofort fälligen Verbindlichkeiten gegenüberzustellen. Ergibt sich ein negativer Saldo, ist ein 3-Wochen-Check durchzuführen, bei dem sämtliche zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben zu erfassen sind. Ergibt sich auch dann ein zu erwartendes Minus, muss grundsätzlich unverzüglich ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt werden.

Wichtig: Das Bundeswirtschaftsministerium hat am 16.3.2020 angekündigt, für Betriebe, bei denen sich die finanziellen Schwierigkeiten aus Auswirkungen der Coronakrise ergeben (und nur für diese!), die gesetzliche Verpflichtung zur Stellung eines Insolvenzantrages bis zum 30. September 2020 auszusetzen. FPS rechnet mit der Bekanntgabe dieser Regelung noch in dieser Woche.

Empfehlung: Vorstände von Betrieben, denen Insolvenz droht, sollten frühzeitig die finanzielle Entwicklung überprüfen und auch dokumentieren, um sich später exkulpieren zu können (auch wichtig für die D & O-Versicherung).

Alle Hinweise erfolgen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für deren Richtigkeit.