

Coronavirus:

Rechtsfragen und Checkliste

Hiermit möchten wir Sie über aktuelle Fragen zum Arbeitsrecht sowie zum Umgang mit weiteren bestehenden Verträgen informieren. Immer aktuell auch unter: www.knpp.de/corona-anwalt/

[Mit der maskulinen Form sind aus Vereinfachungsgründen nachfolgend sowohl die feminine, die diverse als auch die maskuline grammatikalische Form gemeint.]

Arbeitsrecht

Hier sind ausbalancierte Lösungen gefragt zwischen Mitarbeiterbindung, Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und Wirtschaftlichkeit, um den Bestand des Unternehmens sicherzustellen.

Checkliste Arbeitsverträge:

Prüfen Sie, welche Arbeiten zwingend aufrechterhalten werden müssen.

Fehlende Kinderbetreuung kein Grund für Arbeitsbefreiung:

Auch wenn Schulen und Kindergärten geschlossen sind, besteht kein Anspruch Ihres Arbeitnehmers auf bezahlte oder unbezahlte Arbeitsbefreiung. Somit reicht auch eine einfache „Abmeldung“ des Arbeitnehmers nicht aus. Natürlich liegt es an Ihnen, hier eine einvernehmliche Regelung mit Ihrem Arbeitnehmer zu finden. Möglich sind z.B. kurzfristiger Urlaub, Überstundenabbau oder eine unbezahlte Freistellung. Auch eine „Nacharbeit“ kann vereinbart werden.

Die Bundesregierung arbeitet derzeit an einer Regelung, wie Unternehmen und Eltern geholfen werden kann. Wir informieren Sie unter www.knpp.de/corona-anwalt/ über die aktuelle Entwicklung.

Bei einer kurzfristigen Verhinderung, weil beispielsweise die Tagesbetreuung erkrankt ist und kein anderweitiger Ersatz organisiert werden kann gilt: Ein kurzfristiges Fernbleiben ist kein Grund für eine Abmahnung. Allerdings nur dann, wenn Ihr Arbeitnehmer sich ernsthaft und rechtzeitig um einen Ersatz gekümmert hat (vgl. § 616 BGB). Nur in diesem Fall hat er auch einen Anspruch auf Entgeltzahlung. Ansonsten wird das Entgelt entsprechend gekürzt. Wichtig ist, dass diese Regelung nur für eine „nicht erhebliche Zeit“ gilt. Unerheblich sind über das Jahr gesehen in etwa 5 Tage. Der Arbeitnehmer muss sich also sofort um Ersatz kümmern und muss auch sein erfolgloses Bemühen beweisen.

Krankheit eines Kindes:

Ist ein Kind des Arbeitnehmers erkrankt, haben Eltern einen gesetzlichen Anspruch auf Pflegezeit. Dies ist im Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt. Jeder Arbeitnehmer kann sich pro Kalenderjahr und Kind bis zu zehn Arbeitstage freistellen lassen. Natürlich unbezahlt. Diesen Anspruch hat jedes Elternteil, zusammen also 20 Tage. Um Allerzuerstehende nicht zu benachteiligen, stehen diesen 20 Tage zu. Nach der Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts können Eltern jedoch maximal nur 5 Tage „am Stück“ von der Arbeit fernbleiben.

Homeoffice/Telearbeit:

Nicht für alle, aber für viele ist das eine gute Alternative. Einen Rechtsanspruch für Arbeitnehmer gibt es nicht. Andererseits können Sie Arbeitnehmer in der Regel nicht zwingen, von zu Hause aus zu arbeiten. Wie immer kommt es auf den Einzelfall und Regelungen im Arbeitsvertrag an, ob beispielsweise eine konkrete Betriebsstätte vereinbart ist.

Verhalten bei Corona-Infektion im Unternehmen:

Als Arbeitgeber haben Sie eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Arbeitnehmern. Im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht müssen Sie Risiken minimieren, Ihre Arbeitnehmer aufklären und das Infektionsrisiko so gering wie möglich halten. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob bei Auftreten einer Corona-Infektion die Betriebsstätte zu schließen ist. Eine gute Übersicht liefert die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung unter <https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/Merkblatt-Verhaltensempfehlungen-Coronavirus.pdf>

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

Sofern keine behördliche Anordnung vorliegt, gelten die üblichen Regelungen.

Entgeltfortzahlung bei behördlich angeordneter Betriebschließung:

Wird Ihr Betrieb (z.B. Gaststätte oder Geschäft) behördlich geschlossen, stellt dies keinen Kündigungsgrund dar. Sie haben dann jedoch einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (vgl. § 96 SGB III). Auch hier ist, sofern sich arbeits- oder tarifvertraglich nichts anderes ergibt, die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Da ansonsten Kündigung droht und während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Kündigungsschutz besteht, stimmen Arbeitnehmer in der Regel zu.

Entgeltfortzahlung bei angeordneter Quarantäne:

Hier muss zunächst der Arbeitgeber dem betroffenen Mitarbeiter 6 Wochen den Lohn weiterzahlen. Für den Arbeitgeber greift dann § 56 Infektionsschutzgesetz. Sie können damit die gezahlten Beträge von der Behörde zurückfordern. Ab der 7. Woche erhält der Arbeitnehmer dann Krankengeld von der Krankenkasse.

Kurzarbeit:

Beachten Sie: Sofern tarifvertraglich oder im Einzelfall durch eine Vorratsklausel im Arbeitsvertrag nichts geregelt ist, sollten Sie entweder mit dem Betriebsrat – sofern bestehend – eine Betriebsvereinbarung schließen, andernfalls benötigen Sie zwingend die Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers. Aufgrund des Andrangs dürfte auf Seiten der Arbeitsagentur derzeit mit einer längeren Bearbeitungszeit zu rechnen sein – dies gilt auch, obwohl der Gesetzgeber schnell gehandelt und kurzfristig Sonderregelungen geschaffen hat (Stand 18.03.2020):

- Mindestens 10% der Beschäftigten haben einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10% im jeweiligen Kalendermonat.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden soll verzichtet werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt 60% bzw. 67% des Nettolohns und erstattet die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung vollständig.
- Leiharbeitnehmer sollen ebenfalls einen Anspruch erhalten.

- Kurzarbeitergeld kann auch online beantragt werden unter <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>.

Antragstellung: Zunächst unverzügliche (jedenfalls noch im betreffenden Monat) Anzeige über Arbeitsausfall (aufgrund von wirtschaftlichen Gründen oder unabwendbarem Ereignis, unvermeidbar und vorübergehend, Nachweis durch Glaubhaftmachung) und voraussichtliche Dauer, danach Leistungsantrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld

Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages:

Natürlich besteht die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag hinsichtlich Arbeitszeit und Gehalt einvernehmlich zu ändern. So kann, die Zustimmung des Arbeitnehmers vorausgesetzt, eine starke Reduzierung der Wochenstunden oder sogar eine Freistellung mit erheblicher Reduzierung des Gehalts vereinbart werden. Diese einvernehmliche Änderung kann auch für einen gewissen Zeitraum vereinbart werden. Einzelheiten sollten im Vorfeld rechtlich geprüft werden.

Kündigung:

Auch wenn es schwerfällt, kann dies eine Option sein, um den Bestand des Unternehmens zu sichern. Achten Sie auf die für den Arbeitgeber geltenden vertraglichen oder gesetzlichen (grundsätzlich, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats. Bei fünf Jahren verlängert sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende, usw. – vgl. die Fristen § 622 BGB: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html) Kündigungsfristen. Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Dies ist gerade in Zeiten von Homeoffice/Telearbeit und E-Mail-Kommunikation wichtig.

Änderungskündigung:

Dies ist eine Kündigung verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen (z.B. geringeres Gehalt, Umfang usw.) fortzuführen. Diese kann interessant sein, um Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden.

Kündigung mit gleichzeitigem Angebot einer späteren Weiterbeschäftigung, sofern sich Situation verändert:

Hier spricht man von einem suspensiv bedingten Arbeitsvertrag (aufschiebende Bedingung). Er soll erst in Kraft treten bei Eintritt eines zukünftigen, ungewissen Ereignisses (z.B. Aufhebung der Ladenschließung, Verbesserung der wirtschaftlichen Situation usw.). Dies ist möglich und auch von der Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen anerkannt. Dies kann in der jetzigen Situation ein kreativer Weg sein. Jedoch kommt es hier auf die konkrete Vertragsgestaltung an.

Kündigungsschutz:

Auch in Ausnahmesituationen wie derzeit findet das Kündigungsschutzgesetz mit seinen hohen Kündigungsanforderungen Anwendung, vgl. § 23 KSchG. Bitte beachten Sie, dass es grundsätzlich in Betrieben mit mehr als 10 vollzeitäquivalenten Arbeitnehmern gilt, wobei die genaue Berechnung im Einzelnen ggf. rechtlicher Beratung bedarf.

Vertragsrecht und Kundenbeziehungen

Wenn Sie bereits Verträge abgeschlossen haben, die jetzt durch Ihre Vertragspartner wegen des Coronavirus gekündigt werden, ist die Rechtslage etwas komplizierter. Gleiches gilt für eine spätere Abnahme, wenn beispielsweise eine Produktlieferung aufgrund der angeordneten Schließung eines Ladengeschäftes im Moment nicht benötigt wird oder eine vereinbarte Dienstleistung (z.B. als Freiberufler, Dozent usw.) nicht wie vereinbart erbracht werden kann.

Besonders betroffen sind die Veranstaltungs-, die Beratungs- und die Weiterbildungsbranche. Auch hier gilt zunächst, dass ein Termin ohne behördliches Verbot nicht ohne weiteres abgesagt werden kann. Ihr Kunde kommt dann in Verzug. Es sein denn, er hat diesen Umstand nicht zu vertreten.

Auch stellt sich die Frage, ob die Corona-Pandemie nicht „höhere Gewalt“ darstellt. Diese liegt dann vor, wenn ein Ereignis von außen auch bei Anwendung aller Vorsicht und Aufmerksamkeit nicht voraussehbar und selbst mit allen zu Gebote stehenden Mitteln nicht abzuwenden war (Unvermeidbarkeit). Teilweise wird auch in sogenannten „Force Majeure“-Klauseln ein vorbeugender Haftungsausschluss für solche Ereignisse vereinbart. Eine Haftung entfällt jedoch nur, wenn es aufgrund des Coronavirus unmöglich geworden ist, die Leistung zu erfüllen. Im Ergebnis wird man in diesen Fällen nicht um eine Einzelfallprüfung herumkommen.

Vorsicht ist geboten – denn wir beobachten hier einerseits wirklich nachvollziehbare „Notlagen“ mit der Notwendigkeit, ein Vertragsverhältnis aufzulösen, sei es aus wirtschaftlichen Gründen oder weil die Leistung beispielsweise aufgrund einer Verschiebung für einen Vertragspartner nutzlos geworden ist.

Andererseits sehen wir bereits jetzt, dass versucht wird, „die Gunst der Stunde“ zu nutzen, um aus einem unliebsamen Vertrag heraus zu kommen. So leicht geht das natürlich nicht. Denn grundsätzlich gilt: Verträge sind einzuhalten.

Folgende Punkte geben nur eine erste Orientierung. Hier erscheint uns eine Einzelfallprüfung und Vertragsauslegung unerlässlich.

Checkliste Vertragskündigung

- Ist ein vertragliches Rücktrittsrecht vereinbart? Sind AGB wirksam einbezogen?
- Welche Kündigungsgründe und Kündigungsfristen sind vertraglich vereinbart?
- Handelt es sich um ein absolutes Fixgeschäft?**
Das ist dann der Fall, wenn ein fester Termin vereinbart worden und die Leistung danach für den Vertragspartner „sinnlos“ ist. Der Vertrag kann nicht mehr erfüllt werden kann. Hier kämen dann Schadensersatzansprüche, Ersatz von vergeblichen Aufwendungen oder Rückzahlung von bereits gezahlten Beträgen in Betracht.
- Handelt es sich um relatives Fixgeschäft?**
Hier ist die Leistungszeit nach dem Vertragszweck so wesentlich, dass eine verspätete Leistung zwar noch nachgeholt werden kann, aber für den Gläubiger wirtschaftlich wenig sinnvoll ist. Der Empfänger der Leistung muss dem Vertragspartner zu erkennen gegeben

haben, dass er nach dem Verstreichen des Leistungszeitpunktes kein Interesse mehr an der Leistung hat. Denkbar wäre hier die Annahme der verspäteten Leistung, Schadensersatz wegen der Verzögerung. Außerdem bestehen erleichterte Rücktrittsmöglichkeiten ohne Fristsetzung.

Wegfall der Geschäftsgrundlage aufgrund der Pandemie:

Dies wäre dann der Fall, wenn sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und die Vertragsparteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, § 313 BGB. Die Rechtsprechung hat hier aber hohe Hürden angelegt. Sofern überhaupt ein Wegfall der Geschäftsgrundlage in Betracht kommt, wird der Vertrag zunächst unter Berücksichtigung der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung angepasst. Nur im Ausnahmefall besteht die Möglichkeit des Rücktritts bzw. der Kündigung.

Die Rechtsfragen sind komplex. Eine vertraglich vereinbarte Leistung wie beispielsweise ein „gebuchtes“ Seminar, eine vereinbarte Beratungsleistung, Catering für eine Veranstaltung oder eine Leistung als Werbeagentur können eben nicht ohne weiteres „storniert“ werden.

Aktuelle Informationen unter: www.knpp.de/corona-anwalt/ oder www.corona-anwalt.com

Für Ihre Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung. Sie erreichen uns an den Standorten

Leipzig: 0341-47849800
Darmstadt: 06151-871374
Stuttgart: 0711-787828670

Oder über unsere zentrale E-Mail-Adresse: kanzlei@knpp.de

Bis dahin: Bleiben Sie gesund!