

Übersicht:

Editorial	1
Magazinthema Corona	
-Das Corona-Virus und seine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis	Seite 2 - 3
-Konsequenzen des Coronavirus 19 für laufende Bauvorhaben	Seite 14
-Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona-Krise	Seite 18 - 27
-Kurzarbeit in Zeiten von Corona	Seite 28 - 30
-Corona-Pandemie: Was ändert sich im Insolvenzrecht?-	Seite 44 - 46
Werbung im taxLegis.de-Magazin	53
Informationen, Impressum	54



COVID-19

Die COVID-19-Pandemie hat unseren Staat und unseren Alltag stark verändert. Für unsere Redaktion kann ich sagen, es gab keinen Zeitraum in 28 Berufsjahren mit einer solch langen Zeit im Büro und ohne Hauptverhandlungen.

Abgesehen von dieser Entschleunigung und dem „blauen Himmel“ mit weniger Schadstoffen kann man dieser Pandemie jedoch nicht viel Positives abgewinnen.

Einige sind unmittelbar durch einen Todesfall betroffen, diesen Toten gilt unser stilles Gedenken und unser Mitgefühl den Angehörigen, die von ihren Lieben in anderer Weise Abschied nehmen müssen, als sie sich dies vorgestellt haben.

Viele Menschen sind durch Kurzarbeit oder durch die Schließung ihres Geschäftsbetriebs in wirtschaftlicher Weise betroffen, bis hin zum Verlust der Existenz in ihrer bisherigen Form. Auch den insoweit Betroffenen gilt unser Mitgefühl.

Die Virus-Pandemie löst aber auch eine Vielzahl von Rechtsfragen aus, auf die es Antworten zu finden gilt und die sicherlich noch viele Jahre die Justiz beschäftigen werden. Die Redaktion hat zu den unterschiedlichen Rechtsgebieten Zuschriften erhalten, mit denen sich Kollegen mit solchen Einzelfragen auseinandergesetzt haben. Hierzu sagen wir: „Vielen Dank für Ihre Mühe“.

Aufgrund der Vielzahl der Zuschriften stellt die Ausgabe März/April 2020 quasi ein Corona-Sonderheft dar. Dabei haben wir alle Artikel in das Magazin aufgenommen, auch wenn das eine oder andere Thema damit mehrfach beleuchtet wird. Dies trägt somit dann auch der Meinungsvielfalt Rechnung.

Blieben Sie alle gesund!

Das Corona-Virus und seine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Nach Aussage des Bundesgesundheitsministers Spahn am 26. Februar 2020 befindet sich Deutschland am Beginn einer Epidemie. Es stellt sich in vielerlei Hinsicht die Frage, welche Auswirkungen sich auf Arbeitsverhältnisse ergeben.

Pflichten und Möglichkeiten des Arbeitgebers

Dem Arbeitgeber obliegen Hinweis- und Schutzpflichten zugunsten seiner Arbeitnehmer. Bei deren Verletzung kann er sich schadensersatzpflichtig gegenüber seinen Arbeitnehmern machen. Er ist also gut beraten, jedem Verdachtsmoment nachzugehen und schnellstmöglich Schutzmaßnahmen zugunsten seiner Arbeitnehmer zu ergreifen.

Dazu wird gehören, einen Krankheitsverdächtigen einseitig von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Freilich wird er ihm in einem solchen Fall sein Arbeitsentgelt fortzahlen müssen.

In vielen Betrieben stellt sich die Frage, ob gegenüber den Arbeitnehmern einseitig die Arbeit im Home Office angeordnet werden kann.

Grundsätzlich besteht weitgehend Einigkeit dahingehend, dass ein Arbeitnehmer nicht einseitig in sein Home Office "abgeordnet" werden kann.

Die aktuelle Situation muss allerdings anders bewertet werden.

Es entspricht hier gerade billigem Ermessen des Arbeitgebers, wenn er sein Direktionsrecht zum Schutz des Betroffenen und aller anderen Arbeitnehmer dahingehend ausübt, diese bis auf weiteres zur Arbeit im Home Office zu verpflichten.

Fällt eine Vielzahl der Arbeitnehmer des Arbeitgebers aus und kann er deshalb seinen Betrieb nicht aufrechterhalten, rechtfertigt dies die Anordnung von Kurzarbeit. Die Situation kann nicht anders beurteilt werden, als wenn infolge der Epidemie etwa Lieferketten unterbrochen und notwendige Arbeitsmaterialien nicht angeliefert werden.

Umgekehrt wird der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, bei Ausfall einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern für die übrigen Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, um in einem solchen Notfall die Aufträge abzuarbeiten.

Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

Allein die Tatsache, dass eine Epidemie existiert und Arbeitnehmer sich der Gefahr aussetzen könnten, sich im Betrieb des Arbeitgebers zu infizieren, gibt dem Arbeitnehmer ohne konkrete Verdachtsfälle kein Leistungsverweigerungsrecht. Er bleibt deshalb zur Arbeitsleistung grundsätzlich verpflichtet.

Erkrankung des Arbeitnehmers oder naher Angehöriger

Erkrankt ein Arbeitnehmer selbst, gilt nichts anderes als bei jeder anderen Krankheit auch. Der Arbeitnehmer hat seinen Anspruch

auf Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von sechs Wochen nach dem EFZG. Danach ist er krankengeldberechtigt.

Sollte ein naher Angehöriger, etwa ein Kind, erkranken, wird der Arbeitnehmer seinen Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB geltend machen können, sofern diese Regelung nicht im Arbeitsvertrag abbedungen ist. Für den Fall der Erkrankung eines Kindes kann er überdies auf den sozialrechtlichen Freistellungsanspruch des § 45 SGB V zurückgreifen.

Quarantäne eines Arbeitnehmers

Die Voraussetzungen und Folgen einer Quarantäne regelt das Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Nach dessen § 30 kann gegenüber Kranken und Krankheitsverdächtigen eine Quarantäne angeordnet werden. Sie haben in einem solchen Fall für Verdienstausfall Schäden einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG. Danach erhalten sie für 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach den Regelungen des EFZG.

Diesen Anspruch muss zunächst der Arbeitgeber befriedigen und er hat seinerseits einen Erstattungsanspruch gegen das jeweilige Bundesland.

Nach Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums besteht ein unmittelbarer Entschädigungsanspruch für den Verdienstausfall gegenüber dem Land in entsprechender Anwendung der Regelungen des Krankengeldes.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



Das Corona-Virus und seine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

(Fortsetzung von Seite 2)

KiTa-/Schulschließungen

Wird die KiTa/Schule betreuungspflichtiger Kinder geschlossen, richten sich die Ansprüche der hiervon betroffenen Eltern wiederum nach § 616 BGB.

Grundsätzlich ist es die Verpflichtung der Eltern, für die Betreuung ihrer Kinder zu sorgen.

Sie können eventuell einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB haben (soweit diese Regelung nicht im Arbeitsvertrag abgedungen ist).

Allenfalls kann aber eine rechtlich nicht erhebliche Zeit gedeckt sein.

Steht zu Beginn der Schließung fest, dass die KiTa/Schule über längere Zeit geschlossen bleibt, kann auch ein solcher Anspruch von vornherein nicht bestehen.

Schließung des Arbeitgeberbetriebs

Ein solcher Fall wird den Arbeitgeber grundsätzlich nicht von seiner Entgeltfortzahlung befreien können. Dieser Fall unterliegt als behördliche Anordnung dem sogenannten „Betriebsrisiko“.

Nach den obigen Ausführungen kann sich hier allerdings die Frage stellen, ob der Arbeitnehmer zur Arbeit im Home Office verpflichtet werden kann.

Fazit:

Es kann sicher davon ausgegangen werden, dass die hier angesprochenen Probleme in recht kurzer Zeit die Rechtsprechung beschäftigen werden. Angesichts der umfassenden Betroffenheit aller Beteiligten sollten diese versuchen, die Situation in allseitigem Einvernehmen zu lösen.



Stefan Haas
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator
Haas Rechtsanwälte PartGmbH
Düsseldorf
Kontakt: s.haas@haas-law.de



In Zeiten der Krise: Alles Wissenswerte zum Thema Kurzarbeit

Zur Unterstützung der deutschen Wirtschaft wurden im Eilverfahren die Regelungen zur Kurzarbeit gelockert.

Das Corona-Virus hat mittlerweile Deutschland nahezu lahmgelegt und mit Schlimmerem ist zu rechnen. Es wird in sämtlichen Branchen zu Einschränkungen kommen, die in der Regel mit einem Arbeits- bzw. Entgeltausfall verbunden sein werden. Zur Milderung der hierdurch entstehenden wirtschaftlichen Belastungen haben Arbeitgeber die Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen und Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Bundesregierung hat hierzu wesentliche Erleichterungen geschaffen, die auch kleineren Betrieben und Unternehmen helfen, die von einem Arbeitsausfall betroffen sind, der nicht den Großteil der Arbeitnehmer betrifft.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen.

Das Kurzarbeitergeld hilft also, Kündigungen zu vermeiden.

Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld bekommen zu können?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt wer-

den, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Hochwasser).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen? Und wie wird dieser Sachverhalt geprüft?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden.

Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Die Arbeitsagenturen prüfen in regelmäßigen Intervallen die Unterlagen.

Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind.

Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (*mind. 1/10 der Belegschaft hat einen Arbeitsausfall von über 10 Prozent*) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



In Zeiten der Krise: Alles Wissenswerte zum Thema Kurzarbeit

(Fortsetzung von Seite 4)

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden.

Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen das gezahlte Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber umgehend erstattet. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden.

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird.

Die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sind unter anderem erfüllt, wenn mindestens 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können

auch nur Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen.

Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Beantragung und Erstattung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren.

1. Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.
2. Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der

Antrag ist innerhalb einer Abschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Unternehmen, die Hilfestellung bei der Antragstellung benötigen, wenden sich bitte direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit (BA) unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20. Auf der Website der Bundesagentur für Arbeit sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar.

Ist das Verfahren zur Gewährung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld zu bürokratisch?

Die Rückmeldungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgeber zum Verfahren, zur Bearbeitung der Leistungsanträge und zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Leistungsstellen im Operativen Service der BA sind durchweg positiv.

Die Leistung wird in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausgezahlt. In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren bei der Auszahlung und Erstattung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld bewährt. Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen für ein persönliches Gespräch zur Verfügung. Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

In Zeiten der Krise: Alles Wissenswerte zum Thema Kurzarbeit

(Fortsetzung von Seite 5)

Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen.

Will der Arbeitgeber keine Kurzarbeit einführen, hat der Betriebsrat außerdem die Möglichkeit, Kurzarbeit anstelle von Entlassungen durchzusetzen.

Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit

Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, können sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vor-

jahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltsausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der BA.

Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

In vielen Betrieben wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet. Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der BA erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Vom Arbeitgeber mit dem Be-

triebsrat oder – wenn es keinen Betriebsrat gibt – mit den Arbeitnehmern geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (*sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durch eine vorübergehende Änderung der Arbeitszeit*) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich **keine Auswirkungen**, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld **angerechnet**, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Ist-Entgelt (*tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit*) und dem Sollentgelt (*beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte*) zugrunde.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

In Zeiten der Krise: Alles Wissenswerte zum Thema Kurzarbeit

(Fortsetzung von Seite 6)

Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.

Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Können auch außertariflich beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben bzw. kann sich ein Arbeitsvertrag mit einer außertariflich angestellten Person auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld negativ auswirken?

Ein Arbeitsvertrag mit einer au-

ßertariflich beschäftigten Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wird auf die vorhergehende Frage verwiesen.

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Haben Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld Ein-

fluss auf Eingliederungszuschüsse, die Arbeitgeber für eine/n Beschäftigten erhalten?

Eingliederungszuschüsse berechnen sich nach dem „berücksichtigungsfähigen Entgelt“. Dieses setzt sich aus den regelmäßig gezahlten Entgelten und einem pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen.

Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber kein Entgelt leistet, ist geregelt, dass der Eingliederungszuschuss entsprechend zu mindern ist bzw. nicht erbracht werden kann. Diese Zeiten wirken sich grundsätzlich nicht auf die Förderdauer aus.

Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

VDAA
VDAA - Verband deutscher
Arbeitsrechtsanwälte e.V.

Die Gawlik&Staub Stiftung unterstützt nationale und internationale Projekte von Plan.



Durch die Gawlik&Staub Stiftung wird die konkrete Mittelverwendung, z.B. für die Anschaffung von Nutztieren in dörflichen Gemeinschaften kontrolliert.

Die Stiftung ist für jede Spende dankbar.

Die Bankdaten des Spendenkontos lauten:

IBAN: DE95 7002 0500 3781 2101 21 - BIC: BFSWDE33MUE

Die Gawlik&Staub Stiftung ist in Rheinland-Pfalz sowie bei den Oberlandesgerichten Stuttgart, München, Frankfurt und Düsseldorf in die Bußgeldliste aufgenommen. Für Ihre Empfehlung zur Zuweisung bei Geldauflagen oder Bußgeldern wäre die Stiftung ebenso dankbar.

Das Sonderkonto für Bußgelder lautet:

IBAN: DE64 7002 0500 3781 2100 00 - BIC: BFSWDE33MUE

In Zeiten der Krise: Alles Wissenswerte zum Thema Kurzarbeit

(Fortsetzung von Seite 7)

Werden Studentinnen und Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Mitzuzählen sind z.B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich?

Ja. Auch für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst

entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Wer führt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung ab?

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer.

Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein. Arbeitgeber erhalten jedoch seit 16. März 2020 die von ihnen alleine zu tragenden Anteile an der Sozialversicherung erstattet.

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrich-

tenden Beiträge leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie üblich gemeinsam. Damit keine Nachteile bei der späteren Rentenhöhe entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 Prozent des Entgeltausfalls (Differenz zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber allein getragen werden.

Fragen zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auskunft- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder am Servicetelefon unter **0800 1000 480 70**.

Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden.

Die Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht.

Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

In Zeiten der Krise: Alles Wissenswerte zum Thema Kurzarbeit

(Fortsetzung von Seite 8)

Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt.

Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

Hat Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf den Anspruch und die Höhe von Arbeitslosengeld?

Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch Kurzarbeit

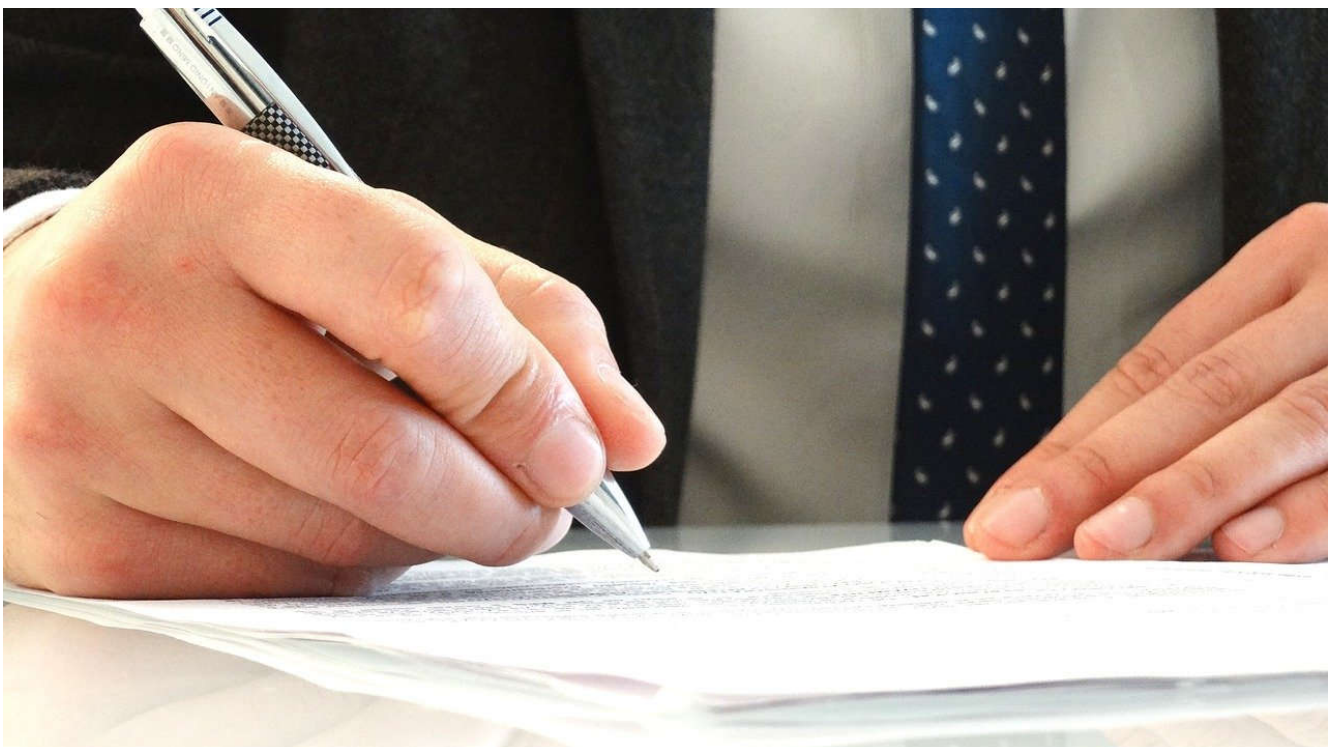
keine Nachteile. Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ auf einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld aus. Der Bezug von Kurzarbeitergeld führt nicht dazu, dass eine grundsätzlich zur Arbeitsförderung versicherungspflichtige Beschäftigung versicherungsfrei wird. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung mehr erbringen.

Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges tragen wie „normale“ Beschäftigungszeiten zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei und werden auch bei der Ermittlung der Anspruchsdauer berücksichtigt. Falls Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld arbeitslos werden, berechnet sich das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre.

Damit ist grundsätzlich gewährleistet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine leistungsrechtlichen Nachteile erfahren, wenn sie nach dem Kurzarbeitergeldbezug arbeitslos werden sollten.



Volker Görzel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel
Rechtsanwälte
Köln
Kontakt: goerzel@hms-bg.de



Corona und Arbeitsverhältnis

Das Corona-Virus breitet sich auch in Deutschland mehr und mehr aus, die Zahl der infizierten Personen steigt von Tag zu Tag. Immer mehr Bereiche des öffentlichen Lebens müssen eingeschränkt werden. Davon bleiben auch die Arbeitsverhältnisse nicht verschont.

Aus aktuellem Anlass werden deshalb nachstehend die wichtigsten Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien behandelt.

Dürfen sich Arbeitnehmer weigern, zur Arbeit zu kommen?

Ja, aber nur wenn in dem Betrieb eine Infektion festgestellt wurde und konkrete Ansteckungsgefahr besteht oder wie in Italien die Betriebsschließung behördlich angeordnet wird. Ansonsten kann das Nichterscheinen als Arbeitsverweigerung angesehen werden. Der Arbeitgeber wäre berechtigt, eine Abmahnung und ggf. auch eine Kündigung auszusprechen.

Liegt ein Infektionsverdacht vor, dürfen Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten, wenn ihre Tätigkeit und ihre Wohnsituation das ermöglichen. Existiert ein Betriebsrat, muss er bei der Festlegung der Regelungen beteiligt werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 6 BetrVG).

Darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer anweisen, bestimmte Schutzmaßnahmen zu befolgen?

Ja, schon nach § 4 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst ver-

mieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.

Diese Verpflichtung folgt ferner aus der für den Arbeitgeber bestehenden Fürsorgepflicht (§ 618 BGB). Die Arbeitnehmer sollten deshalb zumindest über bestehende Gesundheitsrisiken und Präventionsmaßnahmen informiert werden.

Schließlich darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmer aus dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht (§ 106 GewO) zur Befolgung von angemessenen Schutzmaßnahmen verpflichten. Auch hier gilt: sofern ein Betriebsrat besteht, muss dieser den Maßnahmen zugestimmt haben (87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 BetrVG).

Der Arbeitgeber ist unter Umständen schadensersatzpflichtig, wenn er den Verpflichtungen nicht nachkommt.

Darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer nach Hause schicken?

Ja, das ist grundsätzlich möglich.

Allerdings muss die vertraglich vereinbarte Vergütung auch für die Zeit der Freistellung geleistet werden (§ 615 BGB).

Die Tätigkeit im Home-Office kann der Arbeitgeber anweisen, wenn der Arbeitsvertrag eine solche Regelung vorsieht. Ist das nicht der Fall, muss der Arbeitnehmer zustimmen. Zeigt der Arbeitnehmer Symptome einer Infektion, ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, ihn nach Hause zu schicken.

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass Arbeitnehmer wäh-

rend einer Zwangspause Urlaub nehmen?

Nein, grundsätzlich nicht.

Es wäre denkbar, dass der Arbeitgeber Betriebsferien anordnet, die Arbeitnehmer müssten dann zumindest einen Teil ihres Jahresurlaubs dafür nehmen. Voraussetzung wäre aber, dass der Arbeitgeber die Betriebsferien rechtzeitig ankündigt. Eine spontane Ankündigung ist nicht rechtens. Im Übrigen wäre auch hier der Betriebsrat zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

Darf der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Ja, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Kurzarbeit kann zum Beispiel erforderlich sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder behördliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Die Bundesregierung will den Bezug und die Bezugsdauer erleichtern.

Um Kurzarbeit anordnen zu dürfen, braucht der Arbeitgeber aber eine Rechtsgrundlage. Die ergibt sich aus einem einschlägigen Tarifvertrag oder aus einer mit dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung oder dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Corona und Arbeitsverhältnis

(Fortsetzung von Seite 10)

Welche Leistungen erhalten infizierte Arbeitnehmer?

Ist der Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt, erkrankt und ist zugleich von den Behörden ein Beschäftigungsverbot angeordnet worden, konkurriert der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers mit dem Entschädigungsanspruch aus dem Infektionsschutzgesetz. Der Anspruch aus dem Infektionsschutzgesetz geht vor.

Die Arbeitnehmer erhalten eine Entschädigungszahlung. Diese wird in den ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstausfalls gewährt (§ 56 Abs. 2 IfSG). Ab der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttoverdienstes, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts. Die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber, der sich dann das Geld von der zuständigen Behörde zurückholt. Dazu muss der Arbeitgeber einen Antrag stellen.

Achtung: Zuschüsse die der Arbeitgeber freiwillig zahlt, werden auf die Entschädigungsleistung angerechnet (§ 56 Abs. 8 Satz Nr. 1 IfSG).

Haben die Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Vergütung, wenn Quarantäne angeordnet wurde?

Nein, in diesem Fall springt aber die öffentliche Hand ein. Die betroffenen Arbeitnehmer haben den gleichen Anspruch auf Entschädigungszahlungen, wie infizierte Arbeitnehmer.

Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn Schulen oder Kitas schließen?

Nein, das sieht schlecht aus.

Das Risiko tragen die betroffenen Arbeitnehmer. Sie müssen für die Kinderbetreuung sorgen. Oder Urlaub nehmen bzw. sich unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen.

Ist das Kind allerdings erkrankt, hat ein Elternteil gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung und gegenüber der Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld (§ 45 SGB V).

Darf der Arbeitgeber vorschreiben, wo die Arbeitnehmer Urlaub machen?

Nein, das ist grundsätzlich Privatsache der Arbeitnehmer.

Dieser Grundsatz gilt auch für Reisen in Risikogebiete. Allerdings kann der Arbeitnehmer verpflichtet sein, den Arbeitgeber davon zu unterrichten. Dies gilt besonders, wenn im unmittelbaren Umfeld des Arbeitnehmers ein Infektionsverdacht besteht.

Kehren Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurück, kann der Arbeitgeber sicherheitshalber anordnen, dass die Arbeitnehmer zu Hause bleiben müssen, um eine etwaige Ansteckung auszuschließen. Allerdings muss der Arbeitgeber auch in diesem Fall die Vergütung für diese Zeit weiterzahlen.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer in ein Land reist, für das eine Reisewarnung bestand?

Infiziert sich der Arbeitnehmer in einem Reisegebiet, für das vor seiner Abreise bereits eine konkrete Reisewarnung des Auswärtigen Amtes bestand, könnte ihm Verschulden entgegengehalten werden. In diesem Fall bestünde keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Gibt es Erleichterungen bei der „Krankschreibung“, wenn eine Erkältung vorliegt?

Ja, als Maßnahme gegen die Ausbreitung des Corona-Virus dürfen Ärzte Patienten mit einer Erkältung jetzt auch befristet nach telefonischer Diagnose bis zu sieben Tage krankschreiben.



Die Sondererlaubnis gilt vorerst für vier Wochen. Darauf haben sich die Kassenärztliche Vereinigung und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung geeinigt.



Klaus-Dieter Franzen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Gewerblichen
Rechtsschutz
FRANZEN Legal
Bremen
Kontakt: franzen@franzen-legal.de

Was gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der aktuellen Krise?

Die Folgen des SARS-CoV 2 – Virus treffen immer stärker Wirtschaft und Arbeitgeber und verunsichern Arbeitnehmer.

Dürfen Arbeitgeber vor Zutritt zum Betrieb Fieber messen?

Bei betriebsfremden Dritten darf der Arbeitgeber in Ausübung seines Hausrechts den Zutritt zum Betrieb davon abhängig machen, dass der Besucher sich einer Fiebermessung unterzieht.

Der Besucher, der dem nicht zustimmt, darf dann den Betrieb gar nicht erst betreten. Bei Arbeitnehmern, die zur Arbeitsleistung den Betrieb betreten müssen, ist auch deren Allgemeines Persönlichkeitsrecht zu beachten. Ob daher eine generelle Pflicht zum Fiebermessen in einer Pandemie-Situation wie vorliegend angeordnet werden kann, muss im Einzelfall beurteilt werden. Gibt es im Betrieb bereits Verdachtsfälle, war ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet oder ist das Unternehmen in einer Region gelegen, in der es besonders viele Infizierte gibt, sprechen gute Argumente für ein derartiges Vorgehen. Hier bleibt auch die weitere Entwicklung der Epidemie zu beachten.

Wichtig ist, dass die Messdaten aus einer Fiebermessung nicht gespeichert werden dürfen. Für die Frage der Zutrittsbewilligung ist dies nicht notwendig, zumal es sich um besonders sensible Gesundheitsdaten iSv. § 26 Abs. 3 BDSG handelt. Auch ist ein bestehender Betriebsrat bei der Einführung und Durchführung einer Fiebermessung zu beteiligen.

Gibt es ein Recht auf Home-Office?

HomeOffice kann einseitig grundsätzlich nicht angeordnet werden. Der Arbeitnehmer hat hierauf auch regelmäßig keinen Anspruch. Es darf daher nur im HomeOffice gearbeitet werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich gemeinsam hierauf verständigen.

Ausnahmen gelten dann, wenn bereits zuvor eine entsprechende Vereinbarung über HomeOffice-Arbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen wurde oder mit dem Betriebsrat eine für den Betrieb geltende Betriebsvereinbarung zur Arbeit im HomeOffice geschlossen wurde.

Muss der Arbeitgeber Schutzkleidung stellen?

Aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht gem. §§ 611a, 618, 241 II BGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer vor Gefahren für deren Gesundheit zu schützen. Hierzu kann im Einzelfall – etwa bei einer Tätigkeit von medizinischen Fachpersonal in einer Arztpraxis – auch das Stellen von Mundschutz und Handschuhen gehören. Ob und inwieweit derartige Pflichten bestehen, hängt von einer konkreten Gefährdungslage und der weiteren Entwicklung ab.

Ob Arbeitnehmer, die Publikumskontakt haben, sich selbst mit Schutzkleidung versorgen und mit Mundschutz und Handschuhen zur Arbeit erscheinen dürfen, hängt ebenfalls von der jeweiligen Tätigkeit ab.

Solange die Empfehlungen der Gesundheitsbehörden dies nicht ausdrücklich empfehlen, kann der Arbeitgeber hier nach eigenem pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung des Risikos des Arbeitsplatzes Vorgaben machen. Auch hierbei ist aber ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen (§§ 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 BetrVG).

Darf mich der Arbeitgeber freistellen und nach Hause schicken?

Ein solches Recht des Arbeitgebers besteht. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlt, dass die Freistellung zeitlich limitiert ist und nicht willkürlich erfolgt. Arbeitnehmer, die in Risikogebieten waren oder Kontakt zu Infizierten hatten, dürfen aber durch den Arbeitgeber nach Hause geschickt werden und ihnen kann ein Betreten des Betriebs bis auf weiteres untersagt werden.

Was gilt für Krankmeldungen?

Der Arbeitnehmer muss sich bei einer Erkrankung unverzüglich, in jedem Fall vor Arbeitsbeginn bei seinem Arbeitgeber krankmelden. Ob er bereits am ersten Tag ein ärztliches Attest vorlegen muss, hängt von den konkreten betrieblichen Vorgaben ab. Nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) genügt zwar die Vorlage der Bescheinigung mit dem vierten Tag der Erkrankung, der Arbeitgeber kann allerdings eine Vorlage auch bereits eher verlangen.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Was gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der aktuellen Krise?

(Fortsetzung von Seite 12)

Um ein ärztliches Attest zu erhalten, ist jedoch regelmäßig ein Arztbesuch notwendig.

Aufgrund der vollen Praxen und der Gefahr, sich hierdurch erst anzustecken, gilt hierzu eine Neuregelung: Seit dem 09.03.2020 darf aufgrund einer entsprechenden Verständigung des GKV-Spitzenverbands mit der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) nunmehr bei Atemwegserkrankungen auch nach telefonischer ärztlicher Konsultation eine ärztliche Krankschreibung für die Dauer von maximal sieben Tagen ausgestellt werden, die dem Arbeitnehmer dann per Post zugeschickt wird.



Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FHM Rechtsanwälte
Hamburg
fuhlrott@fhm-law.de



Konsequenzen des Coronavirus19 für laufende Bauvorhaben?

Aufgrund der einschneidenden Maßnahmen der Bundesregierung sowie der tiefgreifenden Einschnitte in die persönliche Handlungs- und Berufsfreiheit im Hinblick auf die Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes zur Verhütung übertragbarer Krankheiten stellt sich für sämtliche Baubeteiligten die Frage nach Rechten und Pflichten bei abgeschlossenen Bauverträgen.

Es gilt Folgendes:

1. Der Grundsatz „pacta sunt servanda“, also dass Verträge einzuhalten sind, bleibt bei bestehenden Verträgen bestehen. Die nachrangige Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eventuelle Schadensersatzansprüche, bedingt durch die Nichteinhaltung vertraglicher Pflichten ergeben können, beurteilt sich grundsätzlich nach dem Vertragsinhalt der abgeschlossenen Verträge.
2. Derart unvorhersehbare Ereignisse, wie seit Februar / März 2020, bis hin zu den per 18.03.2020 erlassenen Maßnahmen, hat es seit der Beendigung des 2. Weltkrieges in der Bundesrepublik Deutschland nicht gegeben. Dies hat Frau Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel in ihrer Erklärung am 18.03.2020 unmissverständlich dargelegt.
3. Diese Situation könnte möglicherweise als „höhere Gewalt“ einzustufen sein. Dies werden allerdings die entsprechend angerufenen Gerichte lediglich retrospektiv zu beurteilen haben.

Für die aktuelle Situation und die konkrete Vorgehensweise in laufenden Bauvorhaben ist hierdurch nichts gewonnen.

4. Auch ist an § 313 BGB zu denken, der eine Vertragsanpassung unter bestimmten, Bedingungen vorsieht. Bislang war dieses zivilrechtliche Instrument nur ausnahmsweise angenommen worden.

Voraussetzung einer Vertragsanpassung nach § 313 BGB ist, dass bestimmte Umstände Grundlage des Vertrages sind, die jedoch nicht ausdrücklich als Inhalt des Vertrages definiert sind. Weiterhin müssen schwerwiegende Veränderungen der Umstände nach Vertragsschluss eingetreten sein und das Festhalten am Vertrag muss unzumutbar sein.

Bislang wurde dieses zivilrechtliche Instrumente sozusagen als „letzter Notnagel“ für Vertragsstörungen nur ganz ausnahmsweise angenommen.

Aufgrund der vorliegenden Situation sind nunmehr möglicherweise im Einzelfall die entsprechenden Voraussetzungen gegeben.

Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, kann nur durch juristischen Rechtsrat im Einzelfall beurteilt werden. Ob die Voraussetzungen einer Vertragsanpassung nach § 313 BGB tatsächlich vorliegen, werden aber letztlich – sofern keine außergerichtliche einvernehmliche Lösung zwischen den Vertragsbeteiligten erzielt wird – auf dem Gerichtsweg zu entscheiden sein.

Dies ist langwierig und kostspielig und zudem – über die konkreten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hinaus, die sich nunmehr abzeichnen, – existenzgefährdend.

Insoweit ist den Parteien eines Werkvertrages in der aktuellen Situation unbedingt dahingehend zu raten, sich die genauen Konditionen des Werkvertrages anzusehen und im Hinblick darauf, außergerichtliche Lösungen zu suchen. Entsprechender Rechtsrat im Vorfeld von abschließenden Vereinbarungen wird insoweit unabdingbar sein.



Helene-Monika Filiz
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Bau- und
Architektenrecht
Fachanwältin für Familienrecht
Frankfurt/Main
Kontakt: RA-Filiz@web.de

Corona und der Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Im Zusammenhang mit der Corona-Krise stellen sich auch eine ganze Reihe von datenschutzrechtlichen Fragen. Arbeitgeber sind sich unsicher, welche Maßnahmen sie gegen die Ausbreitung des Virus ergreifen dürfen oder sogar müssen und welche erlaubt sind. Dabei spielt der Datenschutz eine große Rolle.

Mag das Ausmaß der Corona-Krise auch noch so groß sein, sie setzt den Datenschutz nicht außer Kraft.

Deshalb kann grundsätzlich auch jetzt nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg über deren personenbezogenen Daten verfügt werden, schon gar nicht, wenn es sich um besonders sensible Daten wie Gesundheitsdaten handelt.

Auf der anderen Seite sind die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitnehmer*innen vor einer Infizierung zu schützen. Dazu müssen sie erforderliche Maßnahmen zur Eindämmung und Bekämpfung ergreifen. Diese bedürfen einer Rechtsgrundlage und müssen verhältnismäßig sein.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit hält nach diesen Grundsätzen die folgenden Maßnahmen für zulässig:

- Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Beschäftigten durch den Arbeitgeber, um eine Ausbreitung des Virus unter den Beschäftigten bestmöglich zu verhindern oder einzudämmen.

Hierzu zählen insbesondere Informationen zu den Fällen:

- in denen eine Infektion festgestellt wurde oder Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person bestanden hat;
- in denen im relevanten Zeitraum ein Aufenthalt in einem vom Robert-Koch-Institut (RKI) als Risikogebiet eingestuftes Gebiet stattgefunden hat.
- Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Gästen und Besuchern, insbesondere um festzustellen, ob diese
 - selbst infiziert sind oder im Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person standen;
 - sich im relevanten Zeitraum in einem vom RKI als Risikogebiet eingestuftes Gebiet aufgehalten haben.
- Die Offenlegung personenbezogener Daten von nachweislich infizierten oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen zur Information von Kontaktpersonen ist dann rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist.

Die im Rahmen der vorstehenden Maßnahmen gewonnenen personenbezogenen Daten müssen vertraulich behandelt und dürfen ausschließlich zweckgebunden verwendet werden.

Nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks (regelmäßig

also spätestens dem Ende der Pandemie) müssen die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht werden.

Unzulässig und auch unverhältnismäßig wäre es hingegen, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer*innen unter Namensnennung von einer Infizierung einer beschäftigten Person unterrichten würde.

Auch eine verpflichtende Fiebermessung vor dem Betreten des Betriebsgeländes oder andere vergleichbare Maßnahmen sind nicht erlaubt.

Auch eine wirksame Einwilligung dürfte als Rechtsgrundlage mangels Freiwilligkeit ausscheiden. Zulässig dagegen dürfte es sein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer*innen Geräte zur eigenen Temperaturkontrolle bereitstellt.



Klaus-Dieter Franzen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Gewerblichen
Rechtsschutz
FRANZEN Legal
Bremen
Kontakt:
franzen@franzen-legal.de

Entschädigung für Arbeitnehmer bei Verdienstaufschlag durch Schul- und Kita-Schließung – neues Gesetz



Bundestag beschließt Entschädigung für Arbeitnehmer bei Lohnausfall infolge Schulschließung - Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite verabschiedet.

Grundsatz: Lohn nur bei Arbeit

Der Arbeitgeber muss den Arbeitslohn nur zahlen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich arbeitet. „Es gilt der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn“. Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes gibt es hiervon aber einige Ausnahmen. Ist der Arbeitnehmer erkrankt, muss der Arbeitgeber etwa Lohnfortzahlung leisten (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Auch hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, während seines Urlaubs bezahlt zu werden (§ 1 Bundesurlaubsgesetz). Gibt es allerdings keine solche Ausnahme, die dem Arbeitnehmer einen Lohnanspruch zugesteht, obwohl er nicht arbeitet, erhält er keinen Arbeitslohn.

Entgeltzahlung bei Schulschließungen

Vor diesem Problem standen und stehen viele Arbeitnehmer allerdings derzeit: Die Schulen und KiTas haben aufgrund behördlicher Verfügungen geschlossen. Kinder müssen zuhause betreut werden. In einer solchen Ausnahmesituation darf sich der Arbeitnehmer zwar auf ein Leistungsverweigerungsrecht berufen. Es ist ihm in einer solchen Situation nicht zumutbar, zur Arbeit zu gehen. Der Arbeitnehmer, der in einer solchen Situation zuhause bleibt, handelt damit zwar nicht pflichtwidrig (§ 275 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). Wer allerdings keiner HomeOffice-Tätigkeit nachgehen und von zuhause nicht arbeiten kann, erhält in einer

solchen Situation auch kein Geld mehr von seinem Arbeitgeber. Es bleibt nur die Möglichkeit der Gewährung von Urlaub. Auch die bisherigen arbeitsgesetzlichen Regelungen helfen dem Arbeitnehmer hierbei nicht. Zwar gibt es eine Ausnahmenvorschrift im BGB (§ 616 BGB), wonach der Arbeitnehmer sein Gehalt vorübergehend weiter erhält, wenn er aufgrund eines durch ihn nicht verschuldeten Umstands seiner Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann. Diese Norm ist aber in vielen Arbeitsverträgen standardmäßig ausgeschlossen. Zudem kann hieraus ein Lohnanspruch nur für eine vorübergehende Zeit, also maximal eine Woche hergeleitet werden. „Arbeitnehmer können so schnell in eine existenzbedrohliche Situation kommen. Der Lohn wird nicht mehr gezahlt, aber der Lebensunterhalt muss weiter finanziert werden“.

Neue gesetzliche Regelung gibt Entschädigungsanspruch

Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber nunmehr gehandelt und das „Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ am 25.03.2020 im Bundestag verabschiedet. Der Bundesrat muss dem Gesetz am Freitag zwar noch zustimmen, was aber als sicher gilt. Das Gesetz soll dann bereits ab dem 30.03.2020 in Kraft treten.

Dadurch wird das Infektionsschutzgesetz (IfSG) um eine Regelung in § 56 Abs. 1 a erweitert, wonach der Arbeitnehmer im Falle einer infektionsbedingten behördlichen Schließungsanordnung einer KiTa oder Schule, aufgrund der er

- sich für sein unter zwölfjähriges bzw. behindertes Kind selbst kümmern muss und

- dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet und er auch
- keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten hatte, 67% des ihm entstandenen Verdienstaufschlags vom Staat erstattet bekommt.

Voraussetzung ist weiterhin, dass der Schließungszeitraum außerhalb der Schulferien liegt. Die Entschädigung wird zudem maximal für sechs Wochen gezahlt und ist auf EUR 2.016,00 je vollen Monat gedeckelt (§ 56 S. 3 IfSG n.F.).

Das neue Gesetz ist eine sinnvolle Regelung. Sie sorgt dafür, dass Arbeitnehmer entschädigt werden, wenn auf einmal ihre Kinderbetreuung entfällt. Auch werden Unternehmen von den Kosten entlastet, indem die Entschädigung durch den Staat gezahlt wird. Es empfiehlt sich daher für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Fragen zur Reichweite oder dem Umfang der neuen Regelung Rechtsrat einzuholen.



Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FHM Rechtsanwälte
Hamburg
Kontakt: fuhlrott@fhm-law.de

Erleichterung der Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen!

Krankenkassen kommen betroffenen Unternehmen in der Krise entgegen

Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen kündigt in einem Rundschreiben die erleichterte Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Einzugsstellen (gesetzliche Krankenkassen) an, um von der Corona-Krise betroffene Unternehmen zu unterstützen. Unternehmen, die durch die Krise in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten geraten, sollen entlastet werden.

Der GKV-Spitzenverband kündigt unter anderem folgende Maßnahmen an:

- Auf Antrag des Arbeitgebers sollen die Beiträge zunächst für die Monate März bis Mai 2020 gestundet werden können.
- Stundungen sind maximal bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Juni 2020 zu gewähren.
- Wird eine Stundung bewilligt, werden Stundungszinsen nicht berechnet. Auch einer Sicherheitsleistung bedarf es nicht.
- Zudem soll von der Erhebung von Säumniszuschlägen oder Mahngebühren abgesehen werden.
- Eine glaubhafte Erklärung des Arbeitgebers, dass er erheblichen finanziellen Schaden durch die Pandemie, beispielsweise in Form von erheblichen Umsatzeinbußen, erlitten hat, soll in aller Regel ausreichend sein.
- Diese Hilfestellungen sollen auch für freiwillig in der GKV versicherte Selbstständige gelten. Bei diesen ist allerdings zu prüfen, ob vor einer Stundung auch die Möglichkeit einer Beitragsermäßigung wegen eines krisenhaften Gewinneinbruchs ausreichend erscheint.

Diese Hilfestellungen der gesetzlichen Krankenkassen, sollen die bereits beschlossenen Sofortmaßnahmen des Bundes und der Länder ergänzen. Grundsätzlich sollen Unternehmen zunächst allerdings die bereits von der Bundesregierung geschaffenen Entlastungsmöglichkeiten über das Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen.

Darüber hinaus sollen vorrangig sonstige Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen genutzt werden, wie etwa die Fördermittel und Kredite, die unter der Federführung des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesministeriums für Wirtschaft als Schutzschirme vorgesehen sind.

Die Konkretisierung der Maßnahmen und die jeweiligen Antragsformulare sollen kurzfristig bereitgestellt werden.



Volker Görzel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel
Rechtsanwälte
Köln
Kontakt: goerzel@hms-bg.de



Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

Dieser Beitrag soll dazu dienen, die durch das Gesetz und durch die Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung zu veranschaulichen, die sich auch nicht durch die aktuelle Krise geändert haben. Berücksichtigt wird aber das Verhältnis zwischen betriebsbedingten Kündigungen und der Kurzarbeit.

In den Betrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, hat Unkenntnis böse Überraschungen im Arbeitsgerichtsverfahren zur Folge.

Nur wer die Spielregeln kennt, kann im Voraus abwägen, ob eine betriebsbedingte Kündigung erfolgreich gerichtlich durchgesetzt werden kann.

Der Beitrag dient nicht dazu, die allgemeinen Voraussetzungen einer Kündigung, wie Schriftformerfordernis, Bestimmtheit, Kündigungsfristen, Zugang der Kündigung, etc., darzulegen, sondern beschränkt sich auf die materiellen Voraussetzungen für sozial gerechtfertigte und damit wirksame betriebsbedingte Kündigungen.

I. Grundsatz:

Nach § 1 Kündigungsschutzgesetz ist eine betriebsbedingte Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt und damit wirksam, wenn

- der Arbeitnehmer in dem Betrieb nicht weiter beschäftigt werden kann,
- keine anderweitige freie Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht und
- wenn bei Kündigung nicht aller vergleichbaren Arbeitnehmer

zumindest eine ausreichende Sozialauswahl vorgenommen worden ist.

Hinweis:

Sofern im nachfolgenden Beitrag von Arbeitnehmern die Rede ist, sind selbstverständlich damit auch Arbeitnehmerinnen gemeint. Es handelt sich nicht um eine Diskriminierung, sondern die Bezeichnung dient lediglich der Vereinfachung.

II. Betriebliches Erfordernis

Das Wesen der betriebsbedingten Kündigung ist, dass ein betriebliches Erfordernis einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegensteht. Gründe im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers spielen keine Rolle.

In Betracht kommen als betriebliches Erfordernis außerbetriebliche oder innerbetriebliche Ursachen. Außerbetriebliche Ursachen, wie beispielsweise Umsatz- und Absatzrückgang sind von den Arbeitsgerichten voll überprüfbar. Es ist deshalb schwierig und nicht zu empfehlen, eine Kündigung auf sogenannte außerbetriebliche Ursachen zu stützen.

Beispielsweise muss der Arbeitgeber, der eine Kündigung mit einem Auftragsrückgang rechtfertigen will, darlegen, dass es sich um einen dauerhaften Auftragsrückgang und nicht nur um übliche, gegebenenfalls saisonbedingte, Schwankungen handelt. Gerade in der jetzigen Situation will und wird niemand davon ausgehen, dass die Krise dauerhafte Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat.

Sofern sich das Unternehmen auf außerbetriebliche Ursachen berufen will, muss es die fehlende

Möglichkeit einer zukünftigen Weiterbeschäftigung auf der Basis von Referenzzeiträumen mehrerer Jahre der Vergangenheit darlegen. Nur wenn durch diesen Vergleich erkennbar wird, dass eine abweichende, negative Entwicklung eingetreten ist, kann mit hinreichender Wahrscheinlichkeit die fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit angenommen werden

Die betriebsbedingte Kündigung sollte sich daher immer auf eine Unternehmerentscheidung als sogenannte innerbetriebliche Ursache stützen!

III. Unternehmerentscheidung

Eine Unternehmerentscheidung z. B. in Form eines Gesellschafterbeschlusses oder auch nur durch eine dementsprechende Willensäußerung der Geschäftsführung, setzt voraus, dass sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblichen Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt.

Voraussetzung ist also eine nachvollziehbare und überprüfbare organisatorische Maßnahme, also ein unternehmerisches Konzept. Die Folge dieses Konzepts ist der Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten/Arbeitsplätzen. Die Unternehmerentscheidung unterliegt keinem Formzwang. Bei einer juristischen Person genügt es, dass derjenige, der dazu die tatsächliche Macht hat, die Entscheidung endgültig und vorbehaltlos getroffen hat.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



COMPLIANCEBERATER.TEAM

Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 18)

Die Unternehmerentscheidung muss zum Zeitpunkt der Kündigung eines Arbeitnehmers noch nicht umgesetzt worden sein. Es genügt, dass zumindest die Absicht und der Wille des Arbeitgebers, gewisse Maßnahmen vorzunehmen, zum Zeitpunkt der Kündigung schon vorhanden und abschließend gebildet worden sind. Spätestens mit Ablauf der jeweiligen Kündigungsfrist muss die Umsetzung jedoch dazu führen, dass keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den Arbeitnehmer besteht. Da die Absicht und der Wille des Arbeitgebers anhand von objektiven Kriterien schwer nachvollziehbar sind, empfiehlt es sich, dass diejenigen Tatsachen in irgendeiner Weise nach außen manifestiert werden.

Erforderlich ist ebenfalls, dass zum Zeitpunkt der Kündigung durch den Arbeitgeber dargelegt werden muss, welche Maßnahmen er ergriffen hat, damit die Unternehmerentscheidung zu dem von ihm vorgesehenen Zeitpunkt umgesetzt werden kann. Beispielsweise muss der Arbeitgeber darlegen, dass er schon Angebote von Drittanbietern vorliegen hat, wenn die Unternehmerentscheidung darauf beruht, eine gewisse Abteilung zu schließen/outsourcen.

Mit der Verwirklichung der Entscheidung muss zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht begonnen worden sein. Ausreichend ist, dass der Arbeitgeber berechtigterweise annehmen durfte, die laufende Kündigungsfrist biete ihm hierfür ausreichend Zeit.

Das Arbeitsgericht hat auch nicht die Befugnis, die Unternehmerentscheidung auf ihre Sinnhaftigkeit und Wirtschaftlichkeit hin zu überprüfen. Es hat nur die Mög-

lichkeit zu prüfen, ob die Unternehmerentscheidung offenbar unvernünftig oder willkürlich ist. Voll nachzuprüfen ist aber durch das Gericht, ob eine unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne oder mehrere Arbeitnehmer entfällt.

Beschränkt sich die Unternehmerentscheidung auf den Kündigungsentschluss, führt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in ständiger Rechtsprechung aus, dass die Vermutung, die Unternehmerentscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht von vornherein besteht. Die Unternehmerentscheidung muss zu einer Änderung des Beschäftigungsbedarfs führen d. h. die Änderung des Beschäftigungsbedarfs ist Folge der Unternehmerentscheidung.

Die Entscheidung, Arbeitnehmer durch Leiharbeiter zu ersetzen, rechtfertigt keine betriebsbedingte Kündigung. Leiharbeiter verrichten genauso wiesungsgebundene Arbeit wie eigene Arbeitnehmer, so dass ein Bedarf an Arbeitsleistung nicht entfallen ist. Es handelt sich um eine bloße Auswechslung der Vertragsart (Leiharbeiter statt eigener Arbeitnehmer) und damit um eine unzulässige Austausch Kündigung.

Anders wäre der Fall zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber sich entschließt, Arbeiten, die bislang von Arbeitnehmern ausgeführt worden sind durch Selbstständige / freie Mitarbeiter zukünftig ausführen zu lassen. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um Selbstständige handelt und nicht um Scheinselbstständige.

Die Darlegung der Verteilung der verbleibenden Arbeit auf die verbleibenden Arbeitskräfte bereitet im Rechtsstreit häufig Schwierigkeiten. Sie wird vom Arbeitgeber oft nur aufgrund von kaum objektivierbaren Erfahrungswerten anhand einiger äußerer Anhaltspunkte „geschätzt“. Diese Einschätzung ist dem Gericht so plausibel zu machen, dass es den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs feststellen kann. Hierzu bedarf es nicht stets einer detaillierten Darlegung der Arbeitsverteilung „bis zum letzten Handgriff“, aber ein genauer Vortrag, wie die verbleibenden Mitarbeiter die Arbeit ohne Mehrarbeit erledigen können, ist erforderlich.

IV. Ultima ratio

Eine betriebsbedingte Kündigung darf immer nur das letztmögliche Mittel sein, um den sich aus der Unternehmerentscheidung folgenden angepassten Personalbedarf zu erreichen. Gibt es andere mildere Mittel, ist die betriebsbedingte Kündigung eben nicht durch dringende Erfordernisse bedingt. Solche anderen milderen Mittel können z. B. der Abbau von Überstunden oder der Abbau etwaiger dauerhafter Leiharbeit im Betrieb sein.

Im Zuge der Corona Krise stellt sich insbesondere die Frage, ob die Kurzarbeit ein anderes milderes Mittel darstellt mit der Folge, dass betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 23. Februar 2012, 2 AZR 548/10) spricht geleistete Kurzarbeit dafür, dass die Arbeitsvertragsparteien nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgehen.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 19)

Ein vorübergehender Arbeitsmangel (siehe oben II. Betriebliches Erfordernis) rechtfertigt jedoch keine betriebsbedingte Kündigung. Dieses aus der Kurzarbeit folgende Indiz kann der Arbeitgeber aber durch konkreten Sachvortrag entkräften. Entfällt die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund später eingetretener weiterer Umstände oder veränderter wirtschaftlicher und/oder organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer, so kann trotz der Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung bestehen.

Haben die Arbeitsvertragsparteien durch die Einführung von Kurzarbeit den Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit auf ein Niveau abgesenkt, das betriebsbedingte Kündigungen überflüssig macht, sind betriebsbedingte Kündigungen möglich, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit, zur Arbeitszeitreduzierung voll ausgeschöpft hat und gleichwohl noch ein Beschäftigungsüberhang besteht.

Ein milderer Mittel ist auch die Änderungskündigung statt der betriebsbedingten Beendigungskündigung. Sofern also im Unternehmen ein anderer freier Arbeitsplatz vorhanden ist, auf dem der Arbeitnehmer kraft Direktionsrecht oder durch Änderungskündigung hätte weiterbeschäftigt werden können, ist eine betriebsbedingte Kündigung ausgeschlossen.

Selbst wenn der Arbeitnehmer einen anderen angebotenen freien Arbeitsplatz ausschlägt, muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung vornehmen. Das BAG steht

auf dem Standpunkt, dass der Arbeitnehmer unter dem Druck einer Änderungskündigung vielleicht anders entschieden hätte.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist selbst dann unwirksam, wenn nur eine befristete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers besteht.

Es besteht jedoch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung zu besseren Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Kein freier Arbeitsplatz ist derjenige eines erkrankten Arbeitnehmers, selbst wenn dessen Rückkehr ausgeschlossen ist, solange der Arbeitgeber die Stelle tatsächlich nicht neu besetzen will.

Als freie Arbeitsplätze kommen nur solche in Betracht, bei denen im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits feststeht, dass sie bei Ablauf der Kündigungsfrist oder in absehbarer Zeit danach frei sein werden, sofern dem Arbeitgeber die Überbrückung dieses Zeitraums zumutbar ist. Zumutbar ist ein Zeitraum, den ein anderer Stelleninhaber zur Einarbeitung benötigen würde. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, eine anderweitige Weiterbeschäftigung zu berücksichtigen, sobald er vom Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers Kenntnis erlangt und eine Kündigung in Erwägung zieht. Er darf dann nicht mehr durch Neueinstellung vollendete Tatsachen schaffen und so eine gegebene Weiterbeschäftigungsmöglichkeit vereiteln.

Als freie Arbeitsplätze in Betracht kommen jedoch nur geeignete Arbeitsplätze, die vom Arbeitnehmer ausgefüllt werden können. Entscheidend sind also das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und die Eignung des Arbeitnehmers. Bei einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen kommt jede Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in diesem Betrieb in Betracht, auch soweit sie einem anderen Arbeitgeber zugeordnet ist.

Eine Weiterbeschäftigungspflicht im Konzern besteht grundsätzlich nicht. Ausnahmen hiervon sind jedoch denkbar, wenn sich ein anderes Konzernunternehmen ausdrücklich zur Übernahme des Arbeitnehmers bereit erklärt hat oder sich eine Übernahmeverpflichtung unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag oder anderen vertraglichen Absprachen ergibt; hinzutreten muss ein – tatsächlich oder rechtlich gesicherter – bestimmender Einfluss des Beschäftigungsbetriebs bzw. des vertragsschließenden Unternehmens auf die „Versetzung“.

V. Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen

Der Grundsatz „Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung“ gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer nur nach einer angemessenen Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme den neuen Arbeitsplatz ausfüllen kann. Fortbildung ist nach dem allgemeinen Sprachgebrauch die Weiterbildung in dem bisher ausgeübten Beruf, führt also zu einer graduellen

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 20)

Qualifizierung des Leistungsprofils des Arbeitnehmers im Rahmen des vorgegebenen Berufsbildes. Dagegen ist die Umschulung die Herausbildung eines Leistungsprofils in einem anderen Berufsbild.

Was dem Arbeitgeber zumutbar ist, hängt von einer sorgfältigen Abwägung aller Umstände ab. Neben Erfolgsaussichten, Kosten und Dauer der Maßnahme (unter Umständen bis zu sechs Monaten), der wirtschaftlichen Belastbarkeit des Arbeitgebers, insbesondere auch von der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers, aber auch – negativ – von seinem Alter. Von Bedeutung ist auch die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit; eine Ausbildung zu höherwertiger Tätigkeit ist grundsätzlich nicht geboten.

Fällt etwa ein Aufgabenbereich nur teilweise fort und will der Arbeitgeber die verbliebenen Aufgaben im Rahmen einer Halbtags­tätigkeit ausführen lassen, so ist eine Beendigungskündigung unwirksam, wenn der Arbeitgeber dem gekündigten Arbeitnehmer nicht zuvor erfolglos die Teilzeittätigkeit angeboten hat.

Welchem von mehreren zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmern etwa ein anderweitiger freier Arbeitsplatz anzubieten ist, richtet sich grundsätzlich nach den Kriterien der Sozialauswahl. Es findet aber keine Sozialauswahl zwischen solchen Arbeitnehmern statt, die nur im Wege der Änderungskündigung auf den freien Arbeitsplatz gelangen können und solchen, die dorthin nur versetzt zu werden brauchen. Letztere haben Vorrang. Sofern der Arbeitnehmer ordentlich unkündbar ist, kommt nur eine Kündigung aus wichtigem Grund in

Betracht. Hier schuldet der Arbeitgeber gesteigerte Bemühungen für eine anderweitige Wiederebeschäftigung. In Betracht kommen deutlich längere Überbrückungs-, Einarbeitungs- und Umschulungszeiten und weitere organisatorische Umstrukturierungen zur Schaffung eines geeigneten, nicht aber eines zusätzlichen Arbeitsplatzes. Ausgeschlossen sind wohl auch Beförderungen und Freikündigungen.

VI. Sozialauswahl

Sofern dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, ist eine betriebsbedingte Kündigung dennoch sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Voraussetzung einer Auswahl ist, dass die Anzahl der auf den jeweiligen Kündigungsent­schluss beruhenden Kündigungen geringer ist als die Anzahl der in Betracht kommenden Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat jedoch einen gewissen Wertungsspielraum, der dazu führt, dass sich nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer mit Erfolg auf einen Auswahlfehler berufen können.

Die Sozialauswahl erfolgt grundsätzlich in drei Schritten:

1. Bildung der Auswahlgruppe
2. ausreichende Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte innerhalb der Auswahlgruppe
3. Nichteinbeziehen von sogenannten Leistungsträgern.

Eine fehlerhafte Sozialauswahl kann grundsätzlich nur die Sozialwidrigkeit solcher Kündigungen nicht bewirken, die auch ohne den Fehler bei jedem Zuschnitt einer ausreichenden Sozialauswahl angestanden hätten.

Für sie war nämlich der Fehler nicht kausal.

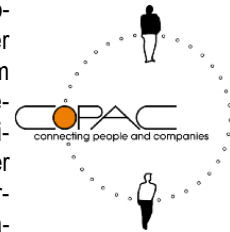
1. Bildung der Auswahlgruppe

Die Sozialauswahl ist betriebsbezogen. Dies gilt auch bei einem betriebsübergreifenden Versetzungsrecht. Für die Sozialauswahl ist es daher in der Regel unerheblich, ob in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers ein weniger schutzwürdiger, vergleichbarer Mitarbeiter beschäftigt ist. Wäre der Arbeitsplatz dort allerdings frei, käme eine Versetzung oder eine Änderungskündigung in Betracht.

Auch räumlich weitentfernte Betriebsteile können einen einheitlichen Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes bilden. Dies gilt unter Umständen auch dann, wenn sie jeweils als selbständige betriebsratsfähige Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten. Dies wird auch dann gelten, wenn sich der Betrieb auf das Ausland erstreckt oder dort gelegen ist. Unterhalten mehrere Betriebe einen gemeinsamen Betrieb, sind die vergleichbaren Arbeitnehmer des gesamten Betriebs in die Sozialauswahl einzubeziehen – maßgeblich ist, ob aufgrund einer einheitlichen Betriebsleitung die Zuweisung eines verbleibenden Arbeitsplatzes möglich ist.

Die Sozialauswahl erstreckt sich nicht auf Arbeitnehmer, die noch keinen Kündigungsschutz genießen, also noch keine sechs Monate beschäftigt sind. Diesen ist also vorab zu kündigen. Ebenfalls nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sind diejenigen Arbeitnehmer, deren ordentliche Kündigung durch besondere gesetzliche Regelungen ausgeschlossen ist.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 21)



Die Arbeitnehmer, denen nur mit Zustimmung einer Behörde gekündigt werden kann, sind dann in die Sozialauswahl einzubeziehen, wenn die jeweilige Zustimmung der Behörde vorliegt.

Rechtlich nicht geklärt ist die Frage, ob solche Arbeitnehmer in die Sozialauswahl miteinzubeziehen sind, denen tarif- oder einzelvertraglich nur aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. Nach wohl noch herrschender Meinung bleiben diese Arbeitnehmer verschont.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind nach herrschender Meinung ebenfalls von der Sozialauswahl ausgenommen.

Arbeitnehmer die nach einer vorangegangenen Kündigung vorläufig weiterbeschäftigt werden, beispielsweise gemäß § 102 BetrVG oder aufgrund eines Urteils sind bei einer in dieser Zeit anstehenden betriebsbedingten Kündigung in die Sozialauswahl einzubeziehen. Ihnen ist dann gegebenenfalls erneut zu kündigen.

In die Sozialauswahl einzubeziehen sind nur miteinander vergleichbare Arbeitnehmer. Unproblematisch gehören dazu diejenigen Arbeitnehmer, deren Tätigkeit unmittelbar entfallen ist. Über den Kreis der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer hinaus sind sodann dann Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen, die mit diesen vergleichbar sind. Hierzu zählen Arbeitnehmer mit identischer Tätigkeit, etwa bei Stilllegung einer von mehreren im Betrieb

vorhandenen gleichartigen Maschinen, alle Arbeitnehmer, die an identischen Maschinen arbeiten und deshalb von den unmittelbar Betroffenen ersetzt werden können. Der jeweilige Qualifikations- und Ausbildungsstand ist hier wegen der Identität der ausgeübten Tätigkeit ohne Bedeutung.

Darüber hinaus sind aber auch solche Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen, die nur teilweise identische oder aber nur ähnliche Tätigkeit ausüben. Diese Erweiterung des Kreises der vergleichbaren Arbeitnehmer kommt nach der Rechtsprechung des BAG unter drei Voraussetzungen in Betracht:

- die einzubeziehenden Arbeitnehmer müssen der gleichen betrieblichen Ebene angehören,
- sie müssen nach ihrer Tätigkeit von den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmern ersetzt werden können (Austauschbarkeit) und
- der Austausch muss ohne Änderung des Arbeitsvertrags des unmittelbar betroffenen Arbeitnehmers im Wege des Direktionsrechts möglich sein.

Gleiche Betriebliche Ebene

Die andersartige Tätigkeit muss gleichwertig sein. Der Vergleich vollzieht sich auf derselben Ebene der Betriebshierarchie (sog. horizontale Vergleichbarkeit). Arbeitnehmer auf höheren oder niedrigeren Hierarchieebenen des Betriebs müssen nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden. Entfallen z. B. bei einer Umstrukturierung zwei Sachbearbeiterstellen einer Abteilung und

ist gleichzeitig die Stelle des Abteilungsleiters neu zu besetzen, so steht es dem Arbeitgeber frei, die Leitungsaufgabe dem sozial weniger schutzwürdigen Sachbearbeiter zu übertragen und dem schutzwürdigeren zu kündigen. Nach Wegfall der Sachbearbeiterstellen besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf der freien Beförderungsstelle als Abteilungsleiter. Das gleiche gilt bei verschlechterten Arbeitsbedingungen. Der Facharbeiter, dessen Arbeit entfallen ist, kann nicht den Hilfsarbeiter verdrängen.

Austauschbarkeit

In die Sozialauswahl einzubeziehen sind nur solche Arbeitnehmer, deren Tätigkeit der unmittelbar betroffene Arbeitnehmer arbeitsplatzbezogen aufgrund seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Ausbildung übernehmen kann. Die Austauschbarkeit ist in erster Linie anhand des individuellen Ausbildungs- und Qualifikationsstandes des Arbeitnehmers festzustellen. Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, das Anforderungsprofil einem geänderten Zuschnitt der Arbeit anzupassen. Nicht ausreichend ist jedoch die bloße Entscheidung zum Einsatz besserqualifizierter Arbeitnehmer. Eine Austauschbarkeit besteht auch, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer mit und ohne einschlägige Berufsausbildung für die gleiche Tätigkeit einsetzt. Allein eine gleiche Berufsausbildung macht Arbeitnehmer nicht austauschbar. Gerade bei qualifizierten Tätigkeiten mit hohem (Fortsetzung siehe Folgeseite)

Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 22)

Spezialisierungsgrad wird einem aktuellen Stand an Kenntnissen und Fertigkeiten ausschlaggebende Bedeutung zukommen. Eine kurze Einarbeitungszeit von wenigen Wochen steht der Austauschbarkeit jedoch nicht entgegen. Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen sind in diesem Zusammenhang irrelevant. Eine Austauschbarkeit kann auch fehlen, weil mit ihr eine Versetzung verbunden ist und der Betriebsrat die erforderliche Zustimmung rechtswirksam verweigert. Ein gerichtliches Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung, nur um die Austauschbarkeit herzustellen, ist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten.

Direktionsrecht

Vergleichbar sind nur solche Arbeitnehmer, deren Tätigkeit den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmern nach ihrem Arbeitsvertrag im Wege des Direktionsrechts übertragen werden können. Sie müssen ohne weiteres den direkt betroffenen Arbeitnehmer ersetzen können. Daran fehlt es, wenn die Austauschbarkeit erst durch eine Änderung des Arbeitsvertrags des unmittelbar betroffenen Arbeitnehmers hergestellt werden müsste.

Grundsätzlich sind auch Vollzeit- mit Teilzeitkräften vergleichbar. Etwas andere gilt jedoch dann, wenn aufgrund eines Organisationkonzepts des

Arbeitgebers aus nachvollziehbaren Gründen beispielsweise nur vormittags, dann aber mit zwei Kräften gleichzeitig gearbeitet werden soll. Gegebenenfalls müsste dann einer Vollzeitkraft eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn der Arbeitgeber beispielsweise vertrauliche Aufgaben nur einer Person übertragen will. In diesem Fall bliebe nur die Kündigung gegenüber der Teilzeitkraft, auch wenn sie sozialgeschützter wäre. Eine Änderung ihrer Arbeitszeit auf Vollzeit, um die Vergleichbarkeit mit der anderen Vollzeitkraft herzustellen, braucht der Arbeitgeber nicht vorzunehmen.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 23)

2. Kriterien der Sozialauswahl

Im Rahmen der Sozialauswahl sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Diese Kriterien der Sozialauswahl stehen auch in keinem Rangverhältnis, sondern stehen gleichwertig nebeneinander. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG gibt es keinen allgemein verbindlichen Bewertungsmaßstab dafür, wie diese Abgrenzungskriterien zueinander ins Verhältnis zu setzen sind. Demzufolge hat der Arbeitgeber einen gewissen Wertungsspielraum, d. h. er hat nur eine ausreichende Sozialauswahl vorzunehmen. Dies hat zur Folge, dass nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer sich mit Erfolg auf einen Auswahlfehler berufen können (BAG vom 29.01.2015, 2 AZR 164/14, NZA 2015, 426).

Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Sozialauswahl auch eine Erkundigungspflicht. Er kann sich nicht allein auf die Personalakte verlassen oder gar auf die begrenzten Informationen der Lohnsteuerkarte. Er muss gegebenenfalls nachfragen, welche Unterhaltspflichten bestehen. Auch die Schwerbehinderung ist zwingend zu berücksichtigen. Gleiches gilt nach herrschender Meinung auch für Gleichgestellte nach § 68 Abs. 3 SGB IX. Es besteht aber für den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Einbeziehung des schwerbehinderten Arbeitnehmers in die Kündigungsauswahl. Die Einbeziehung der Schwerbehinderung in

die Auswahlkriterien soll den erhöhten Schutz des Arbeitnehmers nicht zu seinem Nachteil ändern. Praktisch bleibt daher die Einbeziehung des schwerbehinderten Arbeitnehmers in die Sozialauswahl die Ausnahme.

Der Arbeitgeber kann auch neben den vier Kriterien andere soziale Gesichtspunkte berücksichtigen, solange die vier Grundkriterien ausreichend berücksichtigt bleiben. Praktisch wird dies in jedem Einzelfall zu entscheiden sein und bedarf einer genauen Darlegung des Arbeitgebers.

Generell gilt, dass die Auswahlentscheidung vertretbar sein muss; sie muss nicht „perfekt“ sein. Es können daher mehrere Entscheidungen sozial gerechtfertigt sein. Grob fehlerhaft ist eine Sozialauswahl, wenn eines der vier Grundkriterien nicht einbezogen wird oder jede Ausgewogenheit in ihrer Gewichtung fehlt. Nicht ausreichend ist die Sozialauswahl bereits dann, wenn der Arbeitgeber einen im Hinblick auf die vier Grundkriterien deutlich weniger schutzwürdigen vergleichbaren Arbeitnehmer verschont hat. Grundsätzlich zulässig sind auch Punkttabellen, sofern sie innerhalb der vier Kriterien ausgewogen sind.

3. Leistungsträgerklauseln

Sogenannte Leistungsträger, also solche Mitarbeiter, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, sind nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen. Zweck der Regelung ist es, im Interesse der Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Betriebes die

betrieblichen Erfordernisse gegenüber sozialen Gesichtspunkten stärker zu betonen. Hinsichtlich der Prüfung bei der Sozialauswahl sind die sogenannten Leistungsträger zunächst in die soziale Rangfolge mit aufzunehmen und dann wieder auszunehmen.

Betriebliche Interessen können sowohl betriebstechnischer als auch wirtschaftlicher Natur sein. Berechtigt sind die betrieblichen Interessen dann, wenn sie im Rahmen des vorgegebenen unternehmerischen Konzeptes objektiv vorteilhaft sind. Es findet also eine gerichtliche Kontrolle statt. Es ist eine Abwägung mit dem jeweiligen konkreten Schutzinteresse des sozial schwächeren Arbeitnehmers und den berechtigten betrieblichen Interessen vorzunehmen. Berücksichtigungsfähige Leistungsunterschiede müssen erheblich sein. Die Sozialauswahl darf nämlich nicht zu einer Leistungsauswahl führen.

Besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen werden häufig schon der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer entgegenstehen. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn diese Eigenschaften nicht immer, aber gelegentlich im Betrieb benötigt werden, also ein betrieblicher Bedarf für diese Eigenschaften besteht. Als Beispiel kommen hier Fremdsprachenkenntnisse oder spezielle EDV-Kenntnisse in Betracht. Auch besondere Kundenkontakte, die mit der Person eines Arbeitnehmers verknüpft sind und für den

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 24)

Betrieb wirtschaftliche Bedeutung haben, können ebenfalls ein Abweichen von der Sozialauswahl rechtfertigen.

4. Personalstruktur

Die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten kann insbesondere bei Massenentlassungen zu starken Verzerrungen der Personalstruktur führen. Ein berechtigtes betriebliches Interesse kann daher auch die Sicherung der Personalstruktur sein; nicht jedoch die Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur. Zweck der Vorschrift ist es lediglich, die bisherige Personalstruktur vor einer Verschlechterung durch die Sozialauswahl zu bewahren. Personalstruktur heißt nicht nur Altersstruktur, sondern die Zusammensetzung der Belegschaft nach personalen Merkmalen. In Betracht kommen z. B. Geschlecht, Qualifikation und Ausbildung. Kein Merkmal der Personalstruktur sind allerdings Vertragstreue und Häufigkeit krankheitsbedingter Fehlzeiten. Die Personalstruktur muss sich bei hypothetischer Betrachtung durch eine reine Sozialauswahl in Bezug auf ein Merkmal nachteilig verändern. Dies gehört zum schlüssigen Sachvortrag des Arbeitgebers. Erforderlich ist ein Vergleich der Struktur in den jeweiligen Auswahlgruppen vor und nach einer (hypothetischen) Sozialauswahl. Regelmäßig wird eine erhebliche Veränderung der Zusammensetzung der einzelnen Auswahlgruppen nur bei Massenentlassungen auftreten. In Betracht kommen beispielsweise Kahlschlag in einer bestimmten Altersgruppe und absehbare Pensionierungswelle, Verlust von Know-how, Erschwerung eines (in Bezug auf die Diskriminierung

legitimen) Unternehmenskonzeptes oder Kundenwünsche.

Das wichtigste Strukturmerkmal in diesem Zusammenhang ist das Alter. Gerade die Altersstruktur wird durch die Sozialauswahl verzerrt, da die Auswahlkriterien ein höheres Lebensalter begünstigen. Allein die Erhaltung des Status quo rechtfertigt jedoch noch keine Abweichung von der Sozialauswahl. Die Nachteile aus der Veränderung des Altersaufbaus sind vom Arbeitgeber daher grundsätzlich konkret und auf die jeweiligen Auswahlgruppen bezogen darzulegen. Ihre Vermeidung lässt zugleich die Diskriminierung nach dem Alter rechtfertigen. In Betracht kommt – in Abhängigkeit vom Ausmaß der Veränderung – die Gefahr des Verlustes von betrieblichem Know-how oder Kunden oder die Verhinderung eines (legitimen) unternehmerischen Konzepts.

Das BAG hat beispielsweise anerkannt, dass bei einer Entlassung von 66 aus 150 Erzieherinnen wegen der konkret drohenden Nachteile und betrieblichen Folgen (nur noch Erzieherinnen im „Großmutteralter“) ein berechtigtes betriebliches Interesse vorliegt.

Erforderlich ist immer die Bildung von Altersgruppen in den jeweiligen Auswahlgruppen. Beispielsweise werden die Arbeitnehmer in die Gruppen der bis 30-jährigen, der 31- bis 40-jährigen, der 41- bis 50-jährigen, der 51- bis 60-jährigen und der älter als 60-jährigen eingeteilt. Sodann ist entsprechend der Gesamtkündigungsquote der Auswahlgruppe aus den jeweiligen Altersgruppen nach sozialen Gesichtspunkten auszuwählen.

Beispiel: Es handelt sich um eine Auswahlgruppe von 50 Erzieherinnen, von denen 20 zu entlassen sind (Quote 40 %). Damit sind 40 % der Arbeitnehmer jeder Altersgruppe von Kündigungen bedroht. In einer Entscheidung vom 26.03.2015 – 2 AZR 478/13 – hat das BAG eine betriebsbedingte Kündigung daran scheitern lassen, dass der Prozentsatz innerhalb der Altersgruppe unterschiedlich war, nämlich zwischen 37,29% und 58,33% lag. Das AGG steht einer Altersgruppenbildung nicht entgegen, da die Erhaltung der Altersstruktur ein legitimes Ziel darstellt.

5. Auswahlrichtlinien

Existieren sogenannte Auswahlrichtlinien (z. B. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages), wie die sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann diese Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Auswahlrichtlinien bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats an der Erstellung der Auswahlrichtlinie ist aber keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die unter Anwendung des Punkteschemas ausgesprochene Kündigung. Der Arbeitgeber kann sich aber nicht auf den beschränkten Prüfungsmaßstab des § 1 Abs. 4 KSchG berufen. Die Auswahlrichtlinie muss eine Bewertung der vier Auswahlgesichtspunkte im Verhältnis zueinander enthalten. In der Regel geschieht dies durch ein Punkteschema.

Verstößt eine Kündigung gegen eine wirksame Auswahlrichtlinie ist sie sozial ungerichtlich und damit unwirksam.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 25)

Hält sich der Arbeitgeber jedoch an die abschließende Festlegung der nicht grob fehlerhaften Bewertung einer Richtlinie, kann die Bewertung kündigungsgesetzlich nicht beanstandet werden. Grob fehlerhaft ist die Bewertung der Grunddaten in ihrem Verhältnis zueinander, wenn sie nicht alle berücksichtigt oder diese „völlig unausgewogen“ bewertet. Die grob fehlerhafte Bewertung muss mit einem schweren, ins Auge springenden Fehler belastet sein, der im Hinblick auf die Gerechtigkeitsfunktion der Sozialauswahl nicht mehr hinzunehmen ist. Zur Erleichterung bei der Feststellung der Unterhaltspflichten soll die Auswahlrichtlinie dem Arbeitgeber auch gestatten können, sich auf die Informationen aus den Lohnsteuerkarten zu beschränken.

Der grobe Fehler der Richtlinie muss für die Kündigung des Arbeitgebers kausal sein.

Ist die Auswahlrichtlinie grob fehlerhaft, muss deshalb die darauf gestützte Auswahlentscheidung nicht in jedem Fall sozial-

widrig sein. Die konkrete Auswahlentscheidung kann (zufällig) soziale Gesichtspunkte „ausreichend“ berücksichtigen. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

6. Namensliste

Existiert im Rahmen einer Betriebsänderung ein Interessenausgleich mit Namensliste, wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

Voraussetzung ist also zunächst eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Ein freiwilliger Interessenausgleich reicht nicht.

Eine nur geplante Betriebsänderung genügt ebenfalls nicht. Die Kündigung muss aufgrund einer Betriebsänderung ausgesprochen worden sein.

Weiter erforderlich ist ein Interessenausgleich mit Namensliste. Der Interessenausgleich mit Namensliste muss nach herrschender Meinung bereits vor „Ausspruch“ der Kündigung, d. h. nicht nur vor ihrem Zugang formgültig (schriftlich) abgeschlossen worden sein. Das

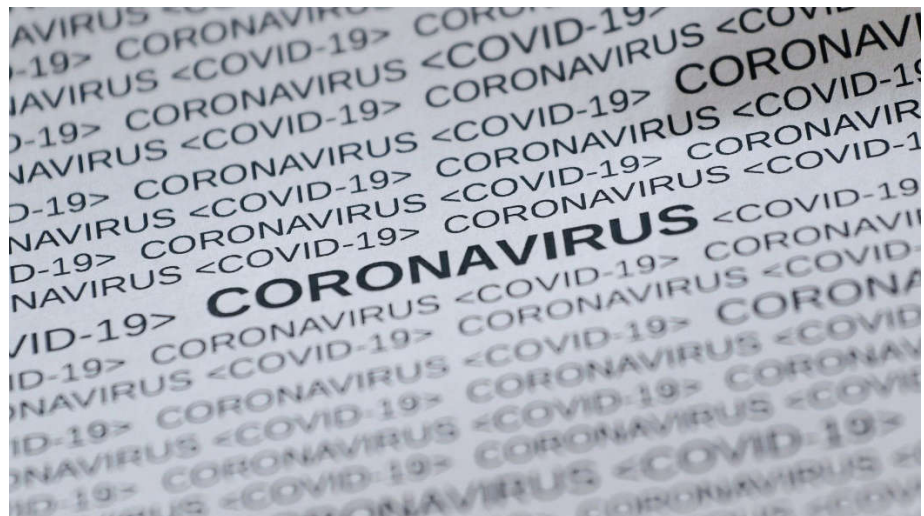
Schriftformerfordernis gilt auch für die Namensliste. Die Namensliste kann mit dem Interessenausgleich eine einheitliche Urkunde bilden.

Die namentliche Bezeichnung muss eindeutig sein, gegebenenfalls mit Vorname oder durch sonstige Kennzeichnung.

Eine sogenannte Negativliste der nicht zu kündigenden Arbeitnehmer ist unzureichend. Liegt eine wirksame Namensliste vor, indiziert diese auch die Vermutung, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Da es sich um eine gesetzliche Vermutung handelt, bewirkt diese die vollständige Umkehr der Beweislast. Trägt der Arbeitnehmer erhebliche Tatsachen vor, muss der Arbeitgeber jedoch substantiiert bestreiten.

Weitere Rechtsfolge der Namensliste ist, dass die soziale Auswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit geprüft werden kann.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



Betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten der Corona Krise

(Fortsetzung von Seite 26)

Der Abschluss eines Interessenausgleiches enthebt den Arbeitgeber nicht von der Pflicht, den Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG über den Kündigungsgrund zu unterrichten. Der Arbeitgeber kann die Anhörung auch mit den Verhandlungen über den Interessenausgleich zeitlich verbinden. Eine Klarstellung über Durchführung und Abschluss des Anhörungsverfahrens im Interessenausgleich empfiehlt sich jedoch.

Weder die Vermutung, dass dringende betriebliche Gründe vorliegen noch die Beschränkung der Auswahlkontrolle auf grobe Fehlerhaftigkeit gelten, soweit sich

die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung ist der Zugang der Kündigung. Bei späteren Änderungen kommt nur ein Wiedereinstellungsanspruch in Betracht. Eine wesentliche Änderung der Sachlage liegt nach herrschender Meinung nur bei einem Wegfall der Geschäftsgrundlage vor, wenn also nicht ernsthaft bezweifelt werden kann, dass beide Betriebspartner oder einer von ihnen den Interessenausgleich in Kenntnis der späteren Änderung nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten.



Stefan Schlöffel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Haas & Partner Rechtsanwälte
Düsseldorf
Kontakt: schloeffel@haas-law.de

VdVKA
VdVKA - Verband deutscher
VerkehrsrechtsAnwälte e.V.

Kurzarbeit in Zeiten von Corona

Aufgrund der derzeitigen Pandemie werden Lieferketten unterbrochen oder Unternehmen müssen ihren Betrieb wegen der Kontaktsperre einstellen. Diese Unternehmen können in Krisenzeiten Produktion und Dienstleistung reduzieren oder den Betrieb eben auf null runterfahren. Für die Beschäftigten kann der Arbeitgeber dann Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Das Kurzarbeitergeld gleicht den fehlenden Lohn teilweise aus.

Welche Regeln gelten, um Kurzarbeit anzumelden?

Unternehmen können schon ab einem Arbeitsausfall von zehn Prozent Kurzarbeit beantragen. Diese Erleichterung gilt seit dem 01. März 2020 und zumindest bis zum Ende des Jahres 2020. Das bedeutet konkret, dass mindestens zehn Prozent der Belegschaft ein arbeitsausfallbedingtes Entgeltminus von mehr als zehn Prozent ihres Bruttolohns haben. Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer 60 Prozent des vormaligen pauschalierten Nettogehalts. Berufstätige Eltern mit Kindern erhalten 67 Prozent. Berechtig sind alle Beschäftigten, die in der Arbeitslosenversicherung versichert sind. Der Arbeitgeber bekommt die Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Das Kurzarbeitergeld gilt auch für Beschäftigte in der Leiharbeit.

Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit können alle Unternehmen beantragen und insbesondere ist die Möglichkeit der Beantragung nicht von der Größe des Unternehmens abhängig. Es muss mindestens einen abhängig beschäftigten Arbeitnehmer geben.

Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von

Kurzarbeit ausgenommen. Liegt aber ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Welche Beschäftigten können Kurzarbeitergeld erhalten?

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Beschäftigte, die vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ausgenommen. Ebenso sind Arbeitnehmer ausgeschlossen, deren Arbeitsvertrag bereits gekündigt ist. Für diese muss der Arbeitgeber weiter aufkommen.

Ausländische Beschäftigte haben unabhängig vom Aufenthaltsstatus und von der Staatsangehörigkeit ebenfalls Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für bestimmte Gruppen gibt es allerdings Sonderregelungen oder Ausnahmen, die zu beachten sind

Minijobber sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte z.B. bei einer Corona-bedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weiter gezahlt werden, da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszu-

bildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Was bedeutet Kurzarbeit für die Beschäftigten?

Kurzarbeitergeld soll den Verdienstaufschlag für die Beschäftigten zumindest teilweise ausgleichen. Es wird nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt und beträgt für Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für Beschäftigte ohne Kind rund 60 Prozent der Differenz zum Nettoentgelt.

Wenn es im Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen die Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen anteilig eingebracht werden, außer es gelten gesonderte tarifliche Regelungen. Da die Regelungen im Einzelfall unterschiedlich sind, können Sie sich bei offenen Fragen an Ihren entsprechenden Berater wenden.

Urlaubsansprüche müssen vor Beginn der Kurzarbeit für das laufende Jahr verplant werden. Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss in der Regel vor der Kurzarbeit abgebaut werden. Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld müssen Beschäftigte bei Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit grundsätzlich mitwirken. Das von der Arbeitsagentur gezahlte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Beim Lohnsteuerjahresausgleich – vor allem bei einer gemeinsamen Veranlagung – muss aber beachtet werden, dass die gezahlten Beträge bei der Ermittlung des persönlichen Steuersatzes berücksichtigt werden (Progressionsvorbehalt). Dadurch erhöht sich der Steuersatz, der auf das reguläre Einkommen bezahlt wird. (Fortsetzung siehe Folgeseite)

Kurzarbeit in Zeiten von Corona

(Fortsetzung von Seite 28)

Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft von Arbeitnehmern in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt während der Kurzarbeitsphase bestehen.

Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für sechs Wochen fort (sogenanntes Kranken-Kurzarbeitergeld).

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld ein, besteht für den Zeitraum der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit der Kurzarbeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Nach Ende der Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse.

Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Dürfen Beschäftigte während der Kurzarbeit woanders arbeiten?

Beschäftigte, die schon vor Einführung einer Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten, können diese fortführen. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergeldes. Das daraus erzielte Einkommen wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Aktuell hat der Gesetzgeber außerdem eine weitere Änderung beschlossen:

Bis zum 31.10.2020 wird ein in „systemrelevanten“ Bereichen erzielter Nebenverdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Auch wenn derzeit noch nicht ganz klar ist, welche Bereiche damit genau gemeint sind, gehen wir davon aus, dass Landwirtschaft, Feuerwehr, Sicherheitsbehörden, Transport, Personenverkehr, Energieversorgung und natürlich das Gesundheitswesen dabei sein werden.

Auch eine so genannte kurzzeitige Beschäftigung, die allerdings im Voraus auf maximal 115 Tage befristet sein muss, kann bis zum 31.10.2020 ausgeübt werden. Eine solche Tätigkeit ist sozialversicherungsfrei, auch wenn mehr als 450 Euro Einkommen erzielt werden. Auf das Kurzarbeitergeld werden die Einkommen solange nicht angerechnet, bis der ursprüngliche Nettolohn erreicht ist.

Was ist, wenn das Geld nicht reicht?

Wenn durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes das Einkommen des Haushaltes nicht ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken oder kein Anspruch gegeben ist, können Leistungen der Grundsicherung (Wohngeld, sog. Hartz IV etc.) beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 Prozent des Einkommens nicht auf das sogenannte Hartz IV angerechnet, so dass der Zahlbetrag höher ist, als wenn kein Einkommen erzielt wird.

Für Anträge, die zwischen dem 01. März und dem 30. Juni 2020 gestellt werden, gelten Erleichterungen beim Zugang zu Leistun-

gen aus der Grundsicherung, so wird beispielsweise die Angemessenheit von Wohnkosten nicht mehr geprüft.



Mitbestimmung und Kurzarbeit

In Betrieben mit Betriebsrat hat der Betriebsrat ein umfassendes und zwingendes Mitbestimmungsrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Es reicht auch nicht, dass der Betriebsrat nur unterrichtet wird oder einen Arbeitgeberschlag „abnickt“, sondern er muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden.

Folgende Aspekte sollten in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit geregelt sein.

- Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)
- Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?
- Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit
- Welche Bereiche / Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?
- Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse oder tarifliche Zuschüsse
- Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr
- Umgang mit Arbeitszeitkonten
- Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?
- Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

Wenn hierüber keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Kurzarbeit in Zeiten von Corona

(Fortsetzung von Seite 29)

Arbeitnehmerrechte und Kurzarbeit

Wenn es keinen Betriebsrat und / oder Betriebsvereinbarung bzw. Tarifvertrag gibt, gilt Individualarbeitsrecht. In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer. Zum Teil ist die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. In dem Fall kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es keine Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen. Ihr Anwalt kann Sie auch bei der Erstellung einer solchen Einverständniserklärung unterstützen.

Weil mit Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten wird, Kurzarbeit auch nicht auf einen möglichen späteren Bezug von Arbeitslosengeld angerechnet wird, wäre den Beschäftigten zu empfehlen, die Zustimmung zu erteilen. Andernfalls bedarf es von Seiten des Arbeitgebers einer Änderungskündigung.

Die Wirksamkeit von Änderungskündigungen kann – genauso, wie die der Beendigungskündigungen – innerhalb von drei Wochen gerichtlich überprüft werden.

Wie wird Kurzarbeit beantragt?

Erster Schritt

Kurzarbeitergeld wird generell vom Arbeitgeber beantragt. Dafür

muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Der schriftlichen Anzeige muss die Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden. Vordrucke dafür sind auf der Homepage der BA abrufbar.

Um eine Anzeige einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer*innen die Entscheidung zur Kurzarbeit ankündigen. Dafür wird üblicherweise eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen. Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es einer Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

Damit der Monat, in dem Kurzarbeit eingetreten ist, auch abgerechnet werden kann, muss die schriftliche Anzeige der Kurzarbeit spätestens am letzten Tag dieses Monats bei der Agentur für Arbeit eingehen. Achtung: Geht die Anzeige der Kurzarbeit – z.B. durch Störungen im Postablauf – zu spät ein, kann Kurzarbeitergeld erst ab dem nächsten Monat gewährt werden.

Zweiter Schritt

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Fällt die Prüfung positiv aus, wird Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige erfolgte. Danach hat der Arbeitgeber drei Monate Zeit, den Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld für den Abrechnungsmonat zu stellen.

Dritter Schritt:

Im weiteren Verlauf der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber jeweils monatlich die Erstattung des Kurzarbeitergelds für die tatsächliche Ausfallzeit und die tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

⇒**Achtung:** Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats eingegangen sein.



Jens Gmerek
Rechtsanwalt
Fachanwalt für IT-Recht
Certified Chief Compliance Officer
Certified Compliance Officer
Gmerek & Manthe
Mainz
Kontakt:
jgmerek@complianceberater.team



COMPLIANCEBERATER.TEAM

Kontaktverbote und Ausgangssperren – Was bedeutet das für Arbeitnehmer? Weitere Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie

Bund und Länder einigen sich auf Kontaktverbote, Abstandsregelungen sowie Ausgangsbeschränkungen und Ausgangssperren.

Am 22. März 2020 hat Bundeskanzlerin Dr. Merkel einen Maßnahmenkatalog mit neun weiteren Punkten vorgestellt, der für mindestens zwei Wochen Geltung haben wird und gemeinsam mit den Ministerpräsidenten der Länder abgestimmt ist. Hierbei handelt es sich nicht um bloße Empfehlungen, sondern um verbindliche Regeln, deren Nichtbefolgen sanktioniert wird.

Weg zur Arbeit bleibt erlaubt

Hiernach ist in der Öffentlichkeit ein Mindestabstand von 1,50 Meter einzuhalten. Zusammentreffen sind nur für maximal zwei Personen erlaubt, sofern es sich nicht um im gleichen Haushalt lebende Personen bzw. Familien handelt. Der Weg zur Arbeit und das betriebliche Miteinander bleiben aber weiterhin erlaubt – auch dort, wo Ausgangssperren bestehen. Der Weg zur Arbeit darf daher weiterhin durch den Arbeitnehmer zurückgelegt werden. Sinnvoll ist es natürlich, wenn der Arbeitnehmer hierbei – soweit möglich – auf Fahrrad oder den PKW zurückgreift, um große Menschenmengen im Öffentlichen Personennahverkehr zu vermeiden. Letztlich ist dies aber Sache des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist also auch nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen „sicheren“ Weg zur Arbeit zu ermöglichen, da das Wegerisiko grundsätzlich der Arbeitnehmer trägt.

Gegenseitiger Umgang im Betrieb

Auch Betriebe dürfen weiterhin geöffnet bleiben, sofern diese

nicht – wie z.B. nunmehr auch Friseure oder Kosmetikstudios – von einer Schließungsanordnung betroffen sind. Auch in Filialgeschäften, die für den Publikumsverkehr nicht mehr öffnen dürfen, könne grundsätzlich weiterhin gearbeitet werden, etwa wenn notwendige Inventuren anfallen oder zwingende Vorbereitungs- oder Erhaltungsarbeiten geleistet werden müssen. Sofern der Betrieb nicht schließen muss, sondern weiter geöffnet sein darf, dürfen die Arbeitnehmer natürlich auch weiterhin ihren Tätigkeiten nachgehen. Dies heißt auch, dass im Einzelfall der Mindestabstand dort kurzzeitig unterschritten werden kann. Arbeitgeber sind aber gleichwohl angehalten, soweit möglich die Hygienevorgaben umzusetzen.

Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer

Aufgrund der arbeitgeberseitigen Schutzpflicht sind Arbeitgeber allerdings verpflichtet, ihre Arbeitnehmer so gut es geht, vor Infektionen zu schützen. Diese Verpflichtung folgt bereits aus dem Arbeitsschutzgesetz (§§ 3, 12 ArbSchG) sowie aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 241 Abs. 2, 618 BGB). Insbesondere bei Publikumsverkehr sind daher arbeitgeberseitige Schutzmaßnahmen zwingend notwendig. Abstandsregelungen, das Tragen von Atemmasken und Handschuhen sowie das regelmäßige Desinfizieren von Flächen können hier geeignete Maßnahmen sein.

Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt bestehen

Die Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt weiterhin bestehen. Arbeitnehmer, die aus Angst vor einer Infektion nicht zur Arbeit erscheinen, handeln vertragswidrig und riskieren ihren Arbeitsplatz. Nur

in Ausnahmefällen, etwa bei bestehenden Vorerkrankungen kann der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung befreit sein (§ 275 Abs. 3 BGB). Dies ist dem Arbeitgeber aber durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Und auch dann entfällt grundsätzlich die Pflicht zur Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Nur das Fernbleiben ist in einem solchen Fall entschuldigt, Arbeitslohn wird dann aber nicht gezahlt. Die Regierung erwägt allerdings, hier Änderungen einzuführen. Die weitere Entwicklung und etwaige Gesetzesänderungen sind daher abzuwarten.

Zudem ist eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber das A und O. Viele Konflikte lassen sich von vornherein so bereinigen. Vorziehen des Urlaubs, Arbeit aus dem HomeOffice oder Änderungen der Arbeitsabläufe oder des Arbeitsplatzes sind Punkte, die die Arbeitsvertragsparteien daher ebenfalls immer gemeinsam überlegen sollten.



Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FHM Rechtsanwälte
Hamburg
Kontakt: fuhlrott@fhm-law.de

Gewerbsteuerlichen Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus

Am 19. März 2020 sind gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder zu gewerbsteuerlichen Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2) ergangen.

Nach dem Ergebnis einer Erörterung der obersten Finanzbehörden der Länder gilt zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus bei der Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen (§ 19 Abs. 3 Satz 3 GewStG), Folgendes:

Nach § 19 Abs. 3 Satz 3 GewStG kann auch das Finanzamt bei Kenntnis veränderter Verhältnisse hinsichtlich des Gewerbeertrags für den laufenden Erhebungszeitraum die Anpassung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen veranlassen. Das gilt insbesondere für die Fälle, in denen das Finanzamt Einkommensteuer- und Körper-

schaftsteuervorauszahlungen anpasst (R 19.2 Abs. 1 Satz 5 GewStR). Vor diesem Hintergrund können nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Herabsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen stellen. Diese Anträge sind nicht deshalb abzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Nimmt das Finanzamt eine Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen vor, ist die betreffende Gemeinde hieran bei der Festsetzung ihrer Gewerbesteuer-Vorauszahlungen gebunden (§ 19 Abs. 3 Satz 4 GewStG).

Für etwaige Stundungs- und Erlassanträge gilt auch im Hinblick auf einen möglichen Zusammenhang mit Auswirkungen des Coronavirus, dass diese an die Gemeinden

und nur dann an das zuständige Finanzamt zu richten sind, wenn die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer nicht den Gemeinden übertragen worden ist (§ 1 GewStG und R 1.6 Abs. 1 GewStR). Diese Erlasse ergehen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen.



Jörg Passau
Steuerberater
Passau, Niemeyer & Kollegen
Kiel
Kontakt: j.passau@pani-c.de



Erhöhung des Kurzarbeitergelds soll kommen - Koalitionssauschuss einigt sich auf befristete Erhöhung bei Arbeitsausfall

Mehrere Millionen Arbeitnehmer sind weiterhin in Kurzarbeit. Bei vollständiger Kurzarbeit erleiden Arbeitnehmer erhebliche Gehaltseinbußen, da sie nur 60 bzw. – mit Kindern – 67% des bisherigen Nettentgelts erhalten. Dieser Betrag soll nun auf 70 bzw. 77% aufgestockt werden, nach Kurzarbeit von sieben Monaten sogar auf 80 bzw. 87%.

Aufstockungsleistungen durch Arbeitgeber

Aufstockungszahlungen sind als freiwillige Leistung von Unternehmen möglich. Manche Arbeitgeber stocken diese Differenz auch teilweise oder vollständig auf, so dass der Arbeitnehmer faktisch keine Lohneinbuße mehr erleidet. Allerdings sind viele Unternehmen hierzu in der derzeitigen Situation auch gar nicht finanziell in der Lage.

Hält die Kurzarbeit nun über einen längeren Zeitraum an und erhält der Arbeitnehmer keine Aufstockungszahlungen, verbleibt bei diesem eine erhebliche monatliche Differenz. Der Koalitionssauschuss hat dazu nunmehr mitgeteilt, den Forderungen der Gewerkschaften nachzukommen und das Kurzarbeitergeld anzuheben.

Geplante Erhöhung des Kurzarbeitergelds

Nach den aktuellen Plänen der Sitzung des Koalitionssauschusses in der Nacht vom 22. auf den 23. April 2020 soll das Kurzarbeitergeld daher nun für Arbeitnehmer aufgestockt werden.

Arbeitnehmer, die nur noch die Hälfte oder weniger ihrer bisherigen Arbeitszeit arbeiten und da-

mit entsprechende Lohnseinbußen haben, sollen in den Genuss eines erhöhten Kurzarbeitergeldes kommen.

Für diese Gruppe von Arbeitnehmern soll das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 % (bzw. mit Kind: 77%) und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 % (bzw. mit Kind: 87%) erhöht werden. Die Regelung soll bis Jahresende gelten.

Die Bundesregierung greift damit eine Forderung auf, die die Gewerkschaften bereits im März gefordert haben. Diese hatten eine Erhöhung auf 80 bzw. 87% gefordert, die für alle Arbeitnehmer in Kurzarbeit gelten sollte.

Die Lösung ist allerdings ein Kompromiss, da es durchaus kritische Stimmen dazu gab. Denn das Arbeitslosengeld wird nicht erhöht. Auch die zeitliche Staffelung der Erhöhung zunächst auf 70 und dann erst 80 % ist weniger als das, was die Gewerkschaften gefordert haben.

Sichergestellt werden müsste hierbei aber ebenfalls, dass Arbeitgeber, die bereits bisher freiwillige Aufstockungsleistungen gewähren, von der gesetzlichen Erhöhung profitieren und diese auf die eigenen Zahlungen angerechnet wird.

Auswirkungen auf andere Entschädigungsansprüche

Die durch den Koalitionssauschuss beschlossenen Änderungen bedürfen zunächst noch einer gesetzlichen Umsetzung. Die Höhe des Kurzarbeitergelds ist in § 105 Sozialgesetzbuch III (SGB III) geregelt. Dieser müsste damit zunächst geändert werden.

Fragen dürften sich dann auch hinsichtlich anderer Entschädigungs- bzw. Ausgleichszahlungen an Arbeitnehmer stellen.

Für Eltern, die aufgrund Schul- oder Kitaschließung ihre betreuungspflichtigen Kinder zuhause betreuen müssen und aus diesem Grund nicht arbeiten können, wurde vor einigen Wochen eine neu geschaffene Entschädigungsregelung geschaffen. Diese können gem. § 56 Abs. 1 a Infektionsschutzgesetz für die Dauer von sechs Wochen eine staatliche Entschädigung erhalten. Diese ist aber zum einen auf 67 % des bisherigen Entgelts und zum anderen absolut auf 2.016 € je Monat begrenzt. Hier dürfte es dann ebenfalls Forderungen nach einer entsprechenden Anpassung in der Höhe und zeitlichen Verlängerung des Anspruchs geben, wenn Notbetreuungen nicht gewährleistet werden.



Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FHM Rechtsanwälte
Hamburg
Kontakt: fuhlrott@fhm-law.de

Coronavirus: Wichtige Info für Betriebsinhaber und Angestellte Kommt es zu Verdachtsfällen im Betrieb, kann dieser geschlossen werden

Erstellen Sie einen Notfallplan

Betriebe sollten sich auf den Ernstfall vorbereiten, indem Sie einen Notfallplan schriftlich festhalten. Im Handbuch für betriebliche Pandemieplanung finden Sie entsprechende Leitlinien und Verhaltensregeln für Betriebe.

Neben Maßnahmen zum Infektionsschutz sollten insbesondere die Mitarbeiter genau über den Notfallplan in Kenntnis gesetzt werden, sodass im Ernstfall das Kerngeschäft möglichst reibungslos ablaufen kann. Halten Sie möglichst Telefon- oder Videokonferenzen ab und vermeiden Sie persönliche Besprechungen in größeren Gruppen.

Zudem sollte klar sein, wer in dieser speziellen Situation Ansprechpartner ist. Gegebenenfalls sollte festgelegt werden, welche Mitarbeiter gegebenenfalls mit wichtigen Aufgaben betraut werden können, um auch im Falle des Ausfalls mehrerer Mitarbeiter den Betrieb zu sichern.

Wann kann oder sollte ein Betrieb geschlossen werden?

An dieser Stelle gilt: In Zeiten einer Pandemie wird zum **Minimalbetrieb** geraten. Das heißt: Unternehmen sollten sich fragen, welche Funktionen und Tätigkeiten zwingend aufrechterhalten werden müssen, um den Betrieb zu sichern. Oberste Priorität ist dabei die Rücksichtnahme und Berücksichtigung insbesondere der Belange der Mitarbeiter im Betrieb:

Nur solange gewährleistet ist, dass Angestellte ausreichend vor Infektionen im Betrieb geschützt sind können einzelne Funktionen und Tätigkeiten weiter durchgeführt werden.

Das Gesundheitsamt ist als zuständige Behörde berechtigt, die Schutzvorkehrungen im Betrieb zu kontrollieren und Verdächtige aus dem Verkehr zu ziehen.

Kann das Gesundheitsamt den Betrieb schließen?

Behörden haben laut dem Infektionsschutzgesetz zahlreiche Eingriffs- und Auskunftsrechte. Beispielsweise ermächtigt § 16 Abs. 1 IfSG die Behörden zur Vornahme der „notwendigen Maßnahmen“ zur Abwendung der dem Einzelnen oder der Allgemeinheit drohenden Gefahren, wenn Tatsachen festgestellt wurden, die zum Auftreten einer übertragbaren Gefahr führen können, oder anzunehmen ist, dass solche Tatsachen vorliegen.

Behörden können über die Generalklausel also die Schließung ganzer Betriebe anordnen. Die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit dieser Maßnahme sind dabei relativ niedrig, da bloß Tatsachen festgestellt werden müssen, die zum Auftreten einer Krankheit führen können. Ein einzelner infizierter Arbeitnehmer ist also ausreichend. Sollte sich also beim Besuch der Behörde ein Verdachtsfall bestätigen, wird der Betrieb wohl stillgelegt werden müssen.

Betriebe sollten in einem solchen

Fall möglichst eng mit dem Gesundheitsamt zusammenarbeiten, denn letzten Endes trifft den Arbeitgeber in einer solchen Situation eine gesteigerte Schutzpflicht gegenüber der restlichen Belegschaft und er hat angemessene Schutzmaßnahmen zu tätigen.

Mitarbeiter die Symptome einer Infektion aufweisen, sollten dringend von der Arbeitspflicht entbunden und nach Hause geschickt werden.“

Wird die Schließung angeordnet, müssen Betriebsinhaber sich zunächst daran halten.

Lediglich im Nachhinein kann gerichtlich festgestellt werden, dass die Maßnahme möglicherweise nicht rechtmäßig war. Dann können auch etwaige Schäden oder Umsatzverluste gegenüber der Behörde geltend gemacht werden.

Müssen Arbeitnehmer Zwangsurlaub nehmen, wenn der Arbeitgeber den Betrieb wegen des Virus schließt?

Wenn wegen des Coronavirus geschlossen werden muss, gibt es keinen Zwangsurlaub, denn der Arbeitgeber befindet sich wegen des stillgelegten Betriebs in Annahmeverzug. Das heißt: Der Arbeitnehmer ist nicht krank, könnte und würde gerne arbeiten – der Arbeitgeber kann ihm das aber nicht ermöglichen. Es ist

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Coronavirus: Wichtige Info für Betriebsinhaber und Angestellte Kommt es zu Verdachtsfällen im Betrieb, kann dieser geschlossen werden

(Fortsetzung von Seite 34)

nicht Schuld des Mitarbeiters, sondern das Unternehmen kommt quasi „in Verzug, das Arbeitsangebot anzunehmen. Die ausfallenden Tage sind kein Urlaub und damit auch kein Überstundenabbau.

Möglich ist aber, dass – sofern es möglich ist – im Unternehmen die Mitarbeiter angewiesen werden im Homeoffice zu arbeiten.

Bekommen Mitarbeiter, die sich in Quarantäne befinden weiter Gehalt?

Bei bloßem Infektionsverdacht mit anschließendem, von Behörden angeordnetem Beschäftigungsverbot bzw. Quarantäne haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Es erhält nur Lohnfortzahlung, wer akut erkrankt und dadurch arbeitsunfähig ist.

Ansonsten gehen Arbeitnehmer aber nicht leer aus. Eine Entschädigungsleistung gibt es nach dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch den Staat. Diese richtet sich in der Höhe nach dem Krankengeldanspruch aus und wird

vom Arbeitgeber ausgezahlt, aber vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet.

Auch Selbständige müssen in Quarantäne nicht auf Einkommen verzichten.

Was passiert, wenn mein Betrieb wegen des Coronavirus schließt?

Hier muss man unterscheiden: Wenn ein Unternehmen behördlich geschlossen wird wegen einer nachgewiesenen Infektion, dann haben Beschäftigte Anspruch auf die Fortzahlung ihrer Gehälter. Der Arbeitgeber trägt in diesem Falle das Risiko. Bei einer amtlichen Schließung können die Unternehmen allerdings das Geld hierfür wieder vom Staat zurückfordern.

Wenn ein Arbeitgeber sich dagegen „vorsorglich“ dazu entschließt, den Betrieb einzustellen, kann er grundsätzlich nicht von seinen Beschäftigten verlangen, für diese Zeit Urlaub zu nehmen.

Allerdings hat der Bundestag aktuell die Regelungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gelockert.

Das heißt, wenn ein Unternehmen, etwa weil massiv Aufträge weggebrochen sind, seinen Betrieb nicht mehr aufrechterhalten kann, kann das Unternehmen Kurzarbeit beantragen.

Die Arbeitszeit der Beschäftigten wird dann reduziert – bei entsprechender Kürzung des Lohns.

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt dann einen Teil des Verdienstaufschlags: 60 Prozent, beziehungsweise 67 Prozent, wenn die oder der Beschäftigte einen Kinderfreibetrag in der Lohnsteuerkarte eingetragen hat.



Volker Görzel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel
Rechtsanwälte
Köln
Kontakt: goerzel@hms-bg.de

Insolvenzantragspflicht soll abgeändert werden

Das Bundesjustizministerium teilte am 16.03.2020 mit, dass eine gesetzliche Regelung zur Insolvenzantragspflicht vorbereitet wird. Es geht darum, Unternehmen zu schützen, die infolge der Corona-Pandemie in eine finanzielle Schieflage geraten. Es soll verhindert werden, dass Unternehmen nur deswegen einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die von der Bundesregierung beschlossenen Hilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen.

Bislang kann ein Unternehmen mit der Stellung des Insolvenzantrags bis zu drei Wochen warten, wenn begründete Aussicht auf einen Zufluss ausreichender finanzieller Mittel besteht.

Die Bundesregierung hat eine Reihe von Instrumenten zur Stützung der Liquidität von Unternehmen bereitgestellt. Das setzt die Stellung von Anträgen durch Unternehmen und deren Bearbeitung durch die notwendigen Stellen und Behörden voraus. Bis die Gelder ausgezahlt werden, kann es aber schnell einen längeren Zeitraum in

Anspruch nehmen. Das Justizministerium will nun verhindern, dass ein Unternehmen einen Insolvenzantrag stellen muss, nur weil eine schnellere Bearbeitung aus organisatorischen und administrativen Gründen nicht möglich ist.

Das Justizministerium beabsichtigt daher die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags bis zum 30.09.2020 auszusetzen. Das gilt aber keineswegs pauschal. Vielmehr ist Voraussetzung, dass der Insolvenzgrund auf die Corona-Pandemie zurückzuführen ist. Weiterhin ist erforderlich, dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen bzw. ernsthafter Finanzierungen begründete Aussichten auf die Sanierung bestehen. Entscheidend ist also nicht nur, dass Geld kommt, sondern auch dass bei objektiver Betrachtung unter betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten die weitere Existenz des Unternehmens gewährleistet ist.

Dieser Schritt ist eine vernünftige und konsequente flankierende Maßnahme. Er ist notwendig, um die bereitstehenden finanziellen Mittel auch tatsächlich sinnvoll ein-

setzen zu können.

Es bringt daher keinem etwas, wenn Unternehmen nun reihenweise Insolvenzanträge stellen müssten. Der volkswirtschaftliche Schaden und die Auswirkungen auf die Gesellschaft wären immens.



Rainer-Manfred Althaus
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Insolvenzrecht
Immobilienfachwirt (IHK)
AdvoSolve Rechtsanwälte
Mannheim
Kontakt: mail@advosolve.de



Wie Sie in Krisenzeiten Gehälter sichern können

Für viele Familien im Land sind Verdienstauffälle derzeit eine existenzielle Sorge. Insbesondere Eltern mit kleinen Kindern sind aufgrund von Schul- und Kitaschließungen vor besondere Herausforderungen gestellt.

Am 27. März 2020 ist dazu ein „Sozialschutzgesetz“ beschlossen worden, das auch Regelungen enthält, um Verdienstauffälle bei Eltern abzumildern.

Die Eckpunkte werden hier kurz erklärt.

Wer kann die Entschädigung beantragen?

Die Regelung sieht vor, dass erwerbstätige Eltern, die aufgrund der geschlossenen Betreuungseinrichtungen und Schulen einen Verdienstaufschlag erleiden, einen Anspruch auf die Unterstützung haben können, soweit keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben. Zudem besteht ein Recht auf Entschädigung nur, wenn das zu betreuende Kind jünger als zwölf Jahre ist. Gibt es mehrere Kinder, wird auf das Alter des jüngsten Kindes abzustellen sein.

Welcher Betrag wird gezahlt, ab wann und wie lange?

Die Höhe der Entschädigung beträgt 67 Prozent des Netto-Verdienstaufschlags. Nach oben hin ist die Zahlung aber auf 2.016 € begrenzt. Die Entschädigungen sind derzeit auf einen Zeitraum von 6 Wochen angedacht. Die Regelung soll ab dem 30. März 2020 gelten und bleibt bis zum 31. Dezember 2020 in Kraft.

Das Recht auf Entschädigung sollen nur diejenigen erhalten, die keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben. Was ist damit gemeint?

Wer eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit hat, ist von der Entschädigungszahlung ausgeschlossen. Dazu zählen:

- Personen, die eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule in Anspruch nehmen können
- Familien in denen das andere Elternteil oder Verwandte die Betreuung sicherstellen können.
- Auch eine Versetzung ins Homeoffice ist eine zumutbare Betreuungsoption
- Zudem haben Eltern, die in Kurzarbeit sind, kein Recht auf Entschädigung, in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben

Gegenüber dem Arbeitgeber und der Behörde müssen Arbeitnehmer belegen, dass sie keine Möglichkeit haben, für die Betreuung auf Familienmitglieder oder Freunde zurückzugreifen. Personen, die den Risikogruppen angehören – also etwa Großeltern – sind hierbei natürlich ausgenommen.

Gibt es weitere Vorgaben, die ich beachten muss?

Ja. Denn das Recht auf Entschädigung soll erst dann greifen, wenn Arbeitnehmer die anderweitigen Möglichkeiten der Freistellung „gegen Zahlung einer dem Entgelt entsprechenden Geldleistung“ voll ausgeschöpft haben. Dies bezieht sich auf den Abbau von Überstunden und zuzustehenden Erholungsurlaub.

Bedeutet dies nun, dass ich meinen gesamten Jahresurlaub aufbrauchen muss, bevor ich einen Anspruch auf die Entschädigungszahlung habe?

Jein. Lange kursierte das Gerücht, Arbeitnehmer müssten ihren Erholungsurlaub einsetzen, bevor sie die neue Verdienstaufschlagsentschädigung nach Infektionsschutzgesetz geltend machen könnten.

Dies erscheint problematisch: denn der Jahresurlaub dient der Erholung und ist nicht als Notfall-Instrument gedacht.

In einem offiziellen Schreiben erläutert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Die Pflicht, den Erholungsurlaub zu verbrauchen, beschränkt sich auf den Urlaub aus dem Vorjahr sowie den bereits vorab verplanten Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- oder Schulschließung genommen werden sollte.

Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Haben auch Selbstständige einen Anspruch auf Entschädigung?

Da das Gesetz von „erwerbstätigen Sorgeberechtigten“ spricht, besteht der Anspruch auch grundsätzlich für Selbstständige.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Wie Sie in Krisenzeiten Gehälter sichern können

(Fortsetzung von Seite 37)

Wie beantrage ich die Entschädigungszahlung?

Erste Anlaufstelle für Antragsteller sind die Behörden der Länder, an diese sind die Anträge zu richten.

Jedoch erfolgt die Auszahlung der Entschädigung, ähnlich wie beim Kurzarbeitergeld, über den Arbeitgeber, der die Beträge wiederum von der zuständigen Behörde erstattet bekommt.

Deshalb sollten Arbeitnehmer die Beantragung mit ihrem Arbeitgeber besprechen.

Was gilt während der Ferienzeit?

Soweit eine Schließung ohnehin

während der durch Landesrecht festgelegten Schulferien erfolgt wäre, entfällt das Recht auf Entschädigung für diese Zeit.

Informationen für Arbeitgeber

Die Auszahlung des Entschädigungsanspruchs übernimmt der Arbeitgeber, der bei der vom jeweiligen Bundesland bestimmten zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag stellen kann.

Es besteht die Möglichkeit, einen Vorschuss bei der Behörde zu beantragen. Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre, und ist befristet bis Ende des Jahres 2020.



Volker Görzel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel
Rechtsanwälte
Köln
Kontakt: goerzel@hms-bg.de



Gesetzgeber erhöht zulässige tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden Bundesarbeitsministerium erlässt COVID-19-Arbeitszeitverordnung

In bestimmten Bereichen dürfen Arbeitnehmer ab sofort bis 31.07.2020 - 12 Stunden am Tag beschäftigt werden. Die Ruhezeit wurde von 11 auf 9 Stunden reduziert.

Arbeitnehmerschutz ist ein wesentliches Prinzip des deutschen Arbeitsrechts. Zu den zwingenden Vorgaben zählen insbesondere auch die Vorgaben zur Arbeitszeit, die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt sind. Hiernach darf grundsätzlich am Tag nicht mehr als 8, ausnahmsweise bis zu 10 Stunden, gearbeitet werden (§ 3 ArbZG).

Nach der Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Ruhezeit von 11 Stunden haben, innerhalb derer er nicht arbeiten darf (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Auch Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten (§ 9 ArbZG), nur in bestimmten Branchen, wie z.B. im Bewachungsgewerbe, auf Messen oder in Freizeiteinrichtungen darf an diesen Tagen gearbeitet werden (§ 10 ArbZG).

Diese Vorschriften des ArbZG sind verbindlich. Abweichungen sind nicht erlaubt. Nur in Ausnahmefällen dürfen Behörden eine Ausnahme bewilligen (§§ 14, 15 ArbZG). Abweichungen in geringem Umfang sind auch über Tarifverträge möglich (§ 12 ArbZG).

Von diesen Vorschriften können Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht abweichen – selbst, wenn beide Seiten dies wollen. Freiwilligkeit ist im Arbeitsrecht ein schwieriger Begriff. Verlangt ein Arbeitgeber Überstunden bzw. Arbeit auch an Sonntagen oder bis zu 12 Stunden am Tag, so wird sich insbesondere ein Arbeitnehmer in der Probezeit zwei-

mal überlegen, ob er diese Anfrage nach freiwilliger Mehrarbeit ablehnt.

Änderungen in Zeiten von Corona

Die strengen arbeitszeitrechtlichen Vorschriften sind in der aktuellen Situation nicht immer einzuhalten, bei der es ohnehin womöglich Personalengpässe durch Krankheitsausfälle oder z.B. auch geändertes Kaufverhalten von Kunden gibt, die den Lebensmitteleinzelhandel oder Logistikunternehmen vor besondere Voraussetzungen stellen.

Der Gesetzgeber hat daher bereits mit dem Sozialschutz-Paket (Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2) vom 27.03.2020 in das ArbZG eine Ausnahmevorschrift eingefügt (§ 14 Abs. 4 ArbZG neue Fassung), die es dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlaubt, im Wege einer Rechtsverordnung weitergehende Ausnahmen vom Arbeitszeitrecht vorzusehen.

Covid-19-Arbeitszeitverordnung zwischenzeitlich in Kraft

Eine solche Rechtsverordnung hat das BMAS zwischenzeitlich erlassen (Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der Covid-19-Epidemie, kurz „Covid-19-Arbeitszeitverordnung“). Die Verordnung gilt zeitlich befristet bis 31.07.2020.

Eine Verlängerung der Verordnung kann aber auch erfolgen, wenn die Versorgungssituation

dies erfordert.

Nach der Verordnung ist nunmehr erlaubt:

- Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden (§ 3 Abs. 1 S. 1 Covid-19-Arbeitszeitverordnung)
- Verlängerung muss wegen Covid-19-Epidemie erfolgen und der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein (§ 3 Abs. 1 S. 3 Covid-19-Arbeitszeitverordnung)
- Beschränkung auf bestimmte Branchen, wie z.B. Herstellen, Verpacken, Liefern, Einräumen von Waren des täglichen Bedarfs, Arzneimitteln, Desinfektionsmitteln, medizinischer Versorgung und Pflege, Versorgungsunternehmen, Landwirtschaft und Tierhaltung, Betreiber von Datennetzen und Rechenzentren (§ 3 Abs. 2 Covid-19-Arbeitszeitverordnung)

Die Ruhezeit darf für Arbeitnehmer in diesen Bereichen von 11 auf 9 Stunden verkürzt werden (§ 2 Covid-19-Arbeitszeitverordnung) und ebenfalls an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden (§ 3 Covid-19-Arbeitszeitverordnung).

Diese Ausnahmen sind zudem nur bis zum 30.06.2020 erlaubt (§ 4 Covid-19-Arbeitszeitverordnung).

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Gesetzgeber erhöht zulässige tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden Bundesarbeitsministerium erlässt COVID-19-Arbeitszeitverordnung

(Fortsetzung von Seite 39)

Folgen für Arbeitnehmer und Unternehmen

Arbeitnehmer, die in diesen Bereichen arbeiten und der Verordnung unterfallen, dürfen daher von ihrem Arbeitgeber angewiesen werden, nunmehr 12 Stunden pro Tag zu arbeiten.

Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitsvertrag Mehrarbeit grundsätzlich zulässt. Dies ist aber eine Standardklausel, die sich in nahezu jedem Arbeitsvertrag findet.

Wer einer entsprechenden Anweisung keine Folge leistet, riskiert damit arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zum Verlust seines Arbeitsplatzes wegen Arbeitsverweigerung.

Auch ein bestehender Betriebsrat ist zu beteiligen, da die Verände-

rung der Arbeitszeit Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auslöst.

Hiernach ist die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit beteiligungspflichtig, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

Eine andere Frage ist, ob die Überstunden auch zu vergüten sind. Grundsätzlich muss Mehrarbeit nicht kostenlos geleistet werden. Ob die Kompensation aber durch einen finanziellen Ausgleich oder Freizeitausgleich erfolgt, ist Sache des Arbeitgebers. Einige Verträge sehen auch eine pauschale Abgeltung von Mehrarbeit in einem bestimmten Umfang vor. Solche Klauseln können wirksam sein, wenn die pauschal vergütete Mehrarbeit begrenzt ist.

Bei Unklarheiten zur zulässigen Arbeitszeit oder hiermit in Zusammenhang stehenden Vergütungsfragen sollten Sie am besten Rechtsrat einholen



Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FHM Rechtsanwälte
Hamburg
Kontakt: fuhlrott@fhm-law.de



Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer; Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 01. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500,00 € nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Die in R 3.11 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 der Lohnsteuer-Richtlinien(LStR) genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen.

Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise kann allgemein unterstellt werden, dass ein die

Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender Anlass im Sinne des R 3.11 Absatz 2 Satz 1 LStR vorliegt.

Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Steuerbefreiung. Auch Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet, fallen weder unter die vorstehende Steuerbefreiung noch unter § 3 Nummer 2 Buchstabe a EStG.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (wie z.B. § 3 Nummer 34a, § 8

Absatz 2 Satz 11, § 8 Absatz 3 Satz 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 11 EStG in Anspruch genommen werden.



Jörg Passau
Steuerberater
Passau, Niemeyer & Kollegen
Kiel
Kontakt: j.passau@pani-c.de



Höhere Anforderungen beim Gesundheitsschutz – Maskenpflicht im Betrieb?

Bundesarbeitsministerium erlässt SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Einige Betriebe dürfen nach den Abstimmungen von Bund und Ländern wieder öffnen. Zeitgleich dazu erhöht das Bundesarbeitsministerium aber die Vorgaben an den Arbeitsschutz. Masken, Desinfektionsmittel & Co. müssen vom Arbeitgeber dazu gestellt werden.

Arbeitnehmerschutz verpflichtet zum Tätigwerden

Arbeitgeber sind aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Hierbei müssen sie die aktuellen Umstände berücksichtigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 ArbSchG). Welche Maßnahmen dies im Einzelnen sind, schreibt das Gesetz Arbeitgebern aber nicht vor.

Um hier in der aktuellen Situation konkrete Vorgaben zu schaffen, hat die Bundesregierung am 16.04.2020 in Abstimmung mit den Trägern der Gesetzlichen Unfallversicherung eine Richtlinie erlassen, die konkrete Vorgaben für Unternehmen enthält.

Betriebliche Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 ArbSchG haben Arbeitgeber auch schon bislang eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze vorzunehmen. Natürlich wird der Arbeitgeber bei dieser Beurteilung die aktuelle gesundheitliche Situation in Deutschland zu beachten haben. Insoweit musste auch bislang schon in Betrieben, bei denen weitergearbeitet wurde, durch den Arbeitgeber darauf geachtet werden, dass Schutzmaß-

nahmen eingehalten werden. Im Einzelfall müssen sich Arbeitgeber dazu mit den Betriebsärzten und den Fachkräften für Arbeitssicherheit abstimmen. Auch entsprechende behördliche Kontrollen sind möglich.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Ändert sich die Gefahrenlage, ist die Gefährdungsbeurteilungen anzupassen. Hierbei sind nunmehr auch die Hinweise nach dem neuen Arbeitsschutzstandard zu beachten. Danach soll der weiterhin vorhandenen Ansteckungsgefahr Rechnung getragen werden und sollen auch im betrieblichen Bereich wirksame Schutzmaßnahmen getroffen werden. Nach dem neuen Arbeitsschutzstandard gelten hierbei zwei Grundsätze:

- Kann der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden, so sollen arbeitgeberseitig Mund-Nasen-Bedeckungen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und getragen werden.
- Beschäftigte mit ungeklärten Atemwegssymptomen oder Fieber sollen sich nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten.

Einzelne Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Arbeitgeber sollen nach dem Papier insbesondere darauf achten, dass die Arbeitnehmer ausreichenden Abstand – mindestens 1,5 Meter – zu anderen Personen halten. Wo dies nicht möglich ist, sollen alternative Schutzmaßnahmen getroffen werden. Als Beispiele werden dazu Abtrennungen genannt.

Als weitere technische Maßnahmen werden aufgezählt:

- Regelmäßige Reinigung von Türklinken und Handläufe
- Vermeidung von Schlangenbildungen auch in Pausenräumen und Kantinen, z.B. durch Erweiterung der Essenszeiten oder – als letzte Maßnahme, wenn dies nicht vermeidbar ist – durch Schließung von Kantinen
- Regelmäßiges Lüften von Räumen
- Bildung von festen Arbeitsteams, um häufigen personellen Wechsel in der Belegschaft zu vermeiden
- Weitere Nutzung des HomeOffice für Büroarbeiten
- Reduzierung von Dienstreisen und Meetings

Als organisatorische Maßnahmen werden vorgeschlagen:

- Markierung von Schutzabständen z.B. durch Klebeband auf dem Fußboden
- Kann der Mindestabstand nicht eingehalten werden, sind alternative Maßnahmen wie das Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen zu treffen. Diese sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.
- Versetzte Arbeits- und Pausenzeiten
- Schichtende und Schichtneubeginn so gestalten, dass ein Zusammentreffen von vielen Menschen vermieden wird
- Beschränkung des Zutritts Betriebsfremder auf ein Minimum und Erfassung von deren Kontaktdaten

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Höhere Anforderungen beim Gesundheitsschutz – Maskenpflicht im Betrieb?

Bundesarbeitsministerium erlässt SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

(Fortsetzung von Seite 36)

- Schaffung einer kontaktlosen Fiebermessung bei Verdachtsfällen
- Sofortige Freistellung von Mitarbeitern mit Krankheitssymptomen bis zu einer ärztlichen Abklärung
- Beachtung von Husten- und Niesetikette

Folgen für Unternehmen und Arbeitnehmer

Die meisten Arbeitgeber haben bereits bislang entsprechende Schutzmaßnahmen für die Belegschaft getroffen. Daher werden die Regelungen für viele Betriebe eine Hilfestellung geben, die bestehenden Maßnahmen anzupassen.

Arbeitgeber müssen ebenfalls aktiv werden und Schutzmasken für ihre Mitarbeiter beschaffen – jedenfalls dann, wenn der Mindestabstand nicht eingehalten wird.

Trifft der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen, muss der Arbeitnehmer seine Tätigkeit auch ausüben. Er darf also nicht unter Berufung auf die Angst vor Ansteckung zuhause bleiben. Tut er dies gleichwohl, droht eine fristlose Kündigung. Ausnahmen mag es für Arbeitnehmer mit einschlägigen Vorerkrankungen geben. Wenn diese ein Attest vorlegen und auch der Betriebsrat eine Infektion als folgenswer einschätzt, werden

diese Mitarbeiter weiterhin zuhause bleiben dürfen. Sie erhalten dann allerdings auch keinen Lohn.



Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FHM Rechtsanwälte
Hamburg
Kontakt: fuhlrott@fhm-law.de



Corona-Pandemie: Was ändert sich im Insolvenzrecht?

Die Covid- Krise hat in unglaublicher Geschwindigkeit -begrüßenswerte-gesetzliche Neuerungen hervorgebracht. Für einen begrenzten Zeitraum gelten nun Sonderregeln. Die Ausführungen hier erfolgen speziell zu den Themen Insolvenzantragspflicht, Haftung der Geschäftsleitung und Anfechtung.

Die gesetzliche Regelung findet man im Internet unter dem Begriff „COVInsAG“.

Insolvenzantragspflicht ausgesetzt

Die Pflicht, einen Antrag zu stellen (§ 15a InsO), haben nur juristische Personen wie die GmbH, AG, usw ebenso der eingetragene Verein (§ 42 BGB), aber auch die GmbH & Co KG, wenn die Komplementärin auch wieder eine juristische Person, wie z.B. eine GmbH ist.

Diese Pflicht ist befristet bis zum 30.09.2020 ausgesetzt.

Alle anderen können einen Antrag stellen, wenn sie wollen, müssen es aber nicht.

Für alle Personengesellschaften wie die BGB-Gesellschaft, oHG, KG (wenn der Komplementär eine natürliche Person ist) fallen also heraus. Ebenso ist das bei allen Selbständigen, Einzelkaufleuten, Freiberuflern und Privatpersonen. Für diese ändert sich durch das Gesetz nichts.

Nichts geändert hat sich an der Frage, wann Insolvenzreife überhaupt vorliegt. Das ist nach wie vor wie im Block „Allgemeines“ dargestellt.

Die neue gesetzliche Regelung geht dann schön verschachtelt weiter.

Wann muss ein Unternehmen trotzdem einen Insolvenzantrag stellen?

Diese Pflicht bleibt bestehen, wenn entweder

- die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Corona-Krise beruht oder
- sie zwar auf den Folgen der Corona-Krise beruht, jedoch keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Hier kommen dem Unternehmen nun zwei gesetzliche Vermutungen zur Hilfe.

Das Gesetz geht von Folgendem aus:

War das Unternehmen am 31.12. 2019 noch nicht zahlungsunfähig, wird vermutet,

- dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der Corona-Krise beruht und
- dass Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Das ist eine gesetzliche Vermutung. Sobald sich zeigt, dass die Vermutung falsch ist, entfällt deren Schutzwirkung. Dann ist ein Antrag zu stellen.

Einige praktische Konsequenzen sind

- wenn feststeht, dass das Unternehmen keine finanziellen Mittel bekommen wird, um eine eingetretene Zahlungsunfähigkeit zu

beseitigen, ist umgehend ein Insolvenzantrag zu stellen

- wenn das Unternehmen am 31.12.2019 schon zahlungsunfähig war, ist ein Insolvenzantrag zu stellen. Dann hilft das Gesetz nicht weiter.
 - wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Corona-Krise beruht. Laut Gesetzesbegründung sind an den Beweis hieran „höchste Anforderungen“ zu stellen.
 - Wenn dagegen Umstände vorliegen, nach denen die Zahlungsunfähigkeit nicht oder nicht nur auf der Krise beruht, bleibt es bei der Antragspflicht.
 - Die Antragspflicht bleibt bestehen, wenn die Zahlungsunfähigkeit nicht bis zum 30.09.2020 beseitigt ist. Meiner Ansicht nach ist das Gesetz so auszulegen, dass man nicht bis zum 30.09.2020 einfach abwarten kann. Wenn vorher schon klar ist, dass es bis zu diesem Datum keine Beseitigung gibt und geben wird, muss ein Insolvenzantrag gestellt werden. In allen Fällen ist der Geschäftsleitung dringend anzuraten, die Gesamtentwicklung möglichst genau zu dokumentieren.
- Wann wurden mit wem welche Gespräche geführt?
 - Welche finanziellen Hilfen wurden beantragt?
 - Hätten diese ausgereicht, um das Unternehmen aus der Zahlungsunfähigkeit zu führen?
 - Wie war die wirtschaftliche Entwicklung während des maßgebenden Zeitraums?
 - Welche weiteren Mittel wurden in die Wege geleitet, zum Beispiel Kurzarbeit?

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Corona-Pandemie: Was ändert sich im Insolvenzrecht?

(Fortsetzung von Seite 44)

Das sind nur erste Einschätzungen, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Im Zweifel ist es sehr wichtig, anwaltlichen Rat einzuholen.

Änderungen der Geschäftsleiterhaftung

Die Geschäftsleiterhaftung ist grundsätzlich äußerst scharf geregelt.

Damit die Geschäftsleiter in der aktuellen Krise weiter handeln können, ohne mit ihrem persönlichen Vermögen voll haften zu müssen, ist die Regelung etwas entschärft worden.

Normalerweise hat der Geschäftsführer der Gesellschaft die Zahlungen zu erstatten, die das Unternehmen nach dem Eintritt der Zahlungsunfähigkeit / Überschuldung noch geleistet hat. Hiervon sind diejenigen ausgenommen, die mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns vereinbar sind. Das waren bisher eher wenige Zahlungen wie Löhne und Gehälter, Sozialversicherung, Steuern und ähnliches. Die Bezahlung von Geschäftspartnern, also Lieferanten, Banken, Vermietern usw ist unzulässig. Hierzu gibt es eine äußerst unübersichtliche und schwierige Rechtsprechung.

Durch das COVInsAG ist der Bereich der Zahlungen, die nunmehr noch zulässig sind, erheblich ausgeweitet worden. Alles, was im ordnungsgemäßen Geschäftsgang erfolgt, ist nunmehr erlaubt. Das gilt insbesondere für die Zahlungen, die der Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebs dienen. Gleiches gilt für Zahlungen im Hinblick auf ein Sanierungskonzept.

Änderungen bei Anfechtungen

Kongruente Deckungen sind nunmehr unanfechtbar. Etwas anderes gilt nur dann, wenn dem anderen bekannt war, dass die Sanierungs- und Finanzierungsmaßnahmen ungeeignet waren, die eingetretene Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Auch das ist eine weitgehende Änderung. Damit soll der normale Geschäftsverkehr unterstützt werden.

„Bekannt“ heißt in diesem Zusammenhang positives Wissen. Ein Geschäftspartner hat in der Regel keine so tiefen Einblicke, dass er dies haben wird.

Inkongruente Deckungen sind in folgenden Konstellationen unanfechtbar:

- Leistung an Erfüllung statt oder erfüllungshalber
- Zahlungen durch einen Dritten auf Anweisung des Schuldners
- Bestellung einer anderen als der ursprünglich vereinbarten Sicherheit, wenn diese nicht werthaltiger ist
- die Verkürzung von Zahlungszielen und
- die Gewährung von Zahlungserleichterungen.

Hier werden also nur einige und nicht sämtliche inkongruenten Vorgänge geschützt.

Zeitlich ist das auch wieder bis zum 30.09.2020 begrenzt

Unverändert gelten jedoch die Anfechtungsmöglichkeiten bei vorsätzlicher Benachteiligung (§ 133 InsO) und Schenkung (§ 134 InsO). In Teilen bleibt die Rückforderung von Gesellschafterdarlehen (§ 135 InsO) möglich.

Kredite

Soweit die Pflicht zur Antragstellung ausgesetzt ist, können bis zum 30.09.2020 neue Kredite gewährt werden. In dieser Zeit können auch Sicherheiten zur Absicherung solcher Kredite gestellt werden. Nach dem Gesetz liegt dann keine Gläubigerbenachteiligung vor. Damit ist bei diesen Vorgängen keine Anfechtung möglich.

Dies wird erweitert auf Darlehen, die die Gesellschafter gegeben haben. Außerdem sind Zahlungen auf Forderungen aus Rechtshandlungen, die einem solchen Darlehen wirtschaftlich entsprechen, mit erfasst. Für deren Besicherung gilt es wiederum nicht.

Eine weitere Ausnahme gilt für Verfahren, die bis zum 30.09.2023 beantragt werden. Gesellschafterdarlehen sind normalerweise nachrangig. D.h. sie werden frühestens dann bedient, wenn alle anderen Gläubiger bezahlt worden sind. Das kommt jedoch praktisch nie vor. Das neue Gesetz hatte dies abgeändert. Gesellschafter können nun Darlehen in das Unternehmen geben und haben im Insolvenzfall bessere Rechte.

Für Kredite der KfW gelten wiederum verbesserte Sonderregelungen.

Erweiterter Geltungsbereich

Die Regelungen zur Kreditvergabe sowie zur Anfechtung gelten auch für Unternehmen, die überhaupt keine Antragspflicht haben, also keine juristischen Personen sind. Ebenso haben sie Wirkung für Schuldner, die weder zahlungsunfähig noch überschuldet sind.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Corona-Pandemie: Was ändert sich im Insolvenzrecht?

(Fortsetzung von Seite 45)

Fremdanträge

Gläubiger können gegen ein Unternehmen einen Insolvenzantrag stellen. Das ist dann ein so genannter Fremdantrag. Das machen meistens Krankenkassen und etwas seltener Finanzämter.

Im Gesetz ist eine Frist vom 28.03.2020 bis zum 28.06.2020 festgelegt. Wenn in diesem Zeitraum Fremdanträge gestellt werden, kann das Verfahren nur dann eröffnet werden, wenn die Insolvenzreife bereits am 01.03.2020 vorgelegen hat.

Eins ist hierbei interessant: Die Insolvenzreife muss in keinem Zusammenhang mit der Corona-Krise stehen.

Bei den anderen Regelungen des Gesetzes ist dies immer Voraussetzung gewesen. Hier dagegen ist das anders.

Das Vorliegen von Rückständen bei Steuern und/oder Sozialversicherungsbeiträgen aus der Zeit vor dem 01.03.2020 ist ein Indiz für eine bereits vorhandene Zahlungsunfähigkeit.

Es bleibt abzuwarten, wie sich das in der Praxis entwickeln wird. Fest steht jedenfalls, dass auch nach dem neuen Gesetz Fremdanträge möglich sind.



Rainer-Manfred Althaus
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Insolvenzrecht
Immobilienfachwirt (IHK)
AdvoSolve Rechtsanwälte
Mannheim
Kontakt: mail@advosolve.de



COVID-19 und seine strafrechtlichen Aspekte

Die Maßnahmen der Politik zur COVID-19 Pandemie werden von einer Vielzahl von gesetzgeberischen Aktivitäten begleitet, die sich auf die verschiedenen Rechtsgebiete auswirken. Für das Strafrecht ist dies eine Änderung betreffend die Fristen des § 229 StPO durch das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht vom 27.03.2020.

Nach Art. 3 dieses Gesetzes wurde § 10 Einführungsgesetz zur Strafprozessordnung (StPO) dahingehend geändert, dass unabhängig von der Dauer der Hauptverhandlung der Lauf der in § 229 Abs. 1 und 2 StPO genannten Unterbrechungsfristen gehemmt wird, solange die Hauptverhandlung aufgrund von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen mit dem SARS-Covid-19-Virus nicht durchgeführt werden kann, längstens jedoch für die Dauer von 2 Monaten.

Dabei müssen der Beginn und das Ende der Hemmung durch unanfechtbaren Beschluss des Gerichts festgestellt werden. Die Frist, deren Ablauf durch diese Regelung gehemmt wird, endet dabei 10 Tage nach Ablauf der Hemmung.

Es gibt aber auch materiell-rechtliche Aspekte des Strafrechts in Bezug auf das COVID-19-Virus.

COVID-19 und Körperverletzung

Nach § 223 Strafgesetzbuch (StGB) macht sich strafbar, wer einen anderen körperlich misshandelt oder an der Gesundheit beschädigt. Eine solche Beschä-

digung der Gesundheit wäre un- zweifelhaft auch gegeben, wenn eine infizierte Person eine andere Person z.B. durch Anspucken infiziert.

Wer als infizierte Person nicht die notwendige Sorgfalt beachtet, also Abstandsregelungen, etc., kann sich – für den Fall, er infiziert eine andere Person – nach § 229 StGB wegen fahrlässiger Körperverletzung strafbar machen.

Anders als in den Fällen des ungeschützten Geschlechtsverkehrs eines HIV-Infizierten dürfte aber vorliegend der Tatnachweis, also die Infektion der anderen Person allein durch ein einmaliges Anspucken, schwieriger sein.

COVID-19 und Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Infizierte, die gegen vollziehbare Anordnungen nach § 28 IfSG verstoßen, worunter auch vollziehbare Anordnungen in Bezug auf Schutzmaßnahmen, wie etwa eine Kontaktsperrung, oder die Anordnung einer Quarantäne, gehören, können sich deswegen nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 IfSG strafbar machen. Diese Vorschrift sieht einen Strafrahmen von Geldstrafe bis zur Freiheitsstrafe von 2 Jahren vor.

Dies trifft insbesondere auch auf die Fälle zu, bei denen Betreiber von Gewerbebetrieben trotz einer behördlichen Schließungsanordnung ihr Geschäft öffnen.

In Betracht kommt hierbei auch die Anwendung des § 75 Abs. 2 IfSG, sofern eine Rechtsverordnung zu COVID-19 erlassen wird und diese auf § 75 IfSG verweist.

Wer als Infizierter gegen diese

Maßnahmen verstößt und dabei das Risiko einer Ausbreitung des Virus in Kauf nimmt, macht sich möglicherweise nach § 74 IfSG strafbar.

COVID-19 und Soforthilfen

Aufgrund des Shutdown sind weite Teile der Wirtschaft betroffen, weshalb die einzelnen Bundesländer Soforthilfen bereitgestellt haben. Den einzelnen Landesregelungen gemein ist, dass die Betroffenen an Eides statt versichern müssen, dass die Bedürftigkeit erst eine Folge der COVID-19-Pandemie ist.

Wer hier im Rahmen der Antragstellung falsche Angaben zu seinen wirtschaftlichen Verhältnissen vor der Pandemie gemacht hat, macht sich daher nach § 264 StGB wegen Subventionsbetrug strafbar.

Der Subventionsbetrug ist in § 264 StGB geregelt – strafbar macht sich zusammengefasst, wer

1. unrichtige oder unvollständige Angaben gegenüber der zuständigen Behörde macht
2. eine Verwendungsbeschränkung nicht einhält
3. über subventionserhebliche Tatsachen täuscht
4. eine durch unrichtige oder unvollständige Angaben erlangte Bescheinigung über eine Subventionsberechtigung oder über subventionserhebliche Tatsachen gebraucht.

Eine solche subventionserhebliche Tatsache stellt vorliegend der Umstand dar, dass die Bedürftigkeit erst infolge der Pandemie, bzw. der darauffolgenden Maßnahmen, eingetreten ist.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

COVID-19 und seine strafrechtlichen Aspekte

(Fortsetzung von Seite 47)

Eine solche subventionserhebliche Tatsache stellt vorliegend der Umstand dar, dass die Bedürftigkeit erst infolge der Pandemie, bzw. der darauffolgenden Maßnahmen, eingetreten ist.

Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Auszahlung der Soforthilfe an das Bestehen der Bedürftigkeit geknüpft ist. Die Regelungen sehen nicht vor, dass bei einer drohenden Bedürftigkeit die Voraussetzungen der Soforthilfe gegeben sind. Ebenso wenig kann die Zahlung der Soforthilfe in Anspruch genommen werden, um diese Finanzmittel quasi als „Notgroschen“ vorzuhalten. Wobei die freiwillige Rückzahlung auch für die strafrechtliche Beurteilung von Relevanz ist.

COVID-19 und Kredite mit staatlicher Absicherung

Auch die Kreditgewährung durch die KfW mit einer Ausfallsicherung durch den Staat unterliegen den besonderen Voraussetzungen, dass die Kredite nur den Unternehmen zur Verfügung gestellt werden sollen, die damit die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie für ihr Unternehmen finanzieren, um so die Existenz des Unternehmens zu sichern.

Auch hier soll die Kreditgewährung nicht für Unternehmen erfolgen, die bereits zum Zeitpunkt des Beginns der Schutzmaßnahmen in Deutschland Liquiditätsprobleme hatten, oder sonstige geplante Investitionen damit getätigt werden.

Wer hier also, entgegen dieser Rahmenbedingungen, angibt, dass die Liquidität gut war, oder angibt, durch die Schutzmaßnahmen in eine Krise gekommen zu sein, ohne dass dies tatsächlich der Fall ist und damit die Hausbank täuscht, macht sich bei Gewährung des Kredits wegen Betruges nach § 263 StGB strafbar.

COVID-19 und Hilfsgüter

Dass das Vortäuschen der Lieferung von Hilfsgütern, wie Desinfektionsmitteln oder Masken, um bei Vorkasse den Kaufpreis zu erlangen, als Betrug strafbar ist, bedarf keiner besonderen Erwähnung.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)



COVID-19 und seine strafrechtlichen Aspekte

(Fortsetzung von Seite 48)

Gleiches gilt auch für das Liefern von minderwertigen oder gänzlich unbrauchbaren Gütern. Je nach Umfang wird hier von einem gewerbsmäßigen Betrug, bzw. auch von einem Betrug im besonders schweren Fall, auszugehen sein, da der Schaden die Grenze von 50.000,00 € übersteigt.

Ein weiterer Aspekt, gerade im Zusammenhang mit Hilfsgütern und der dort festzustellenden „Preisexplosion“, dürfte die Strafbarkeit nach § 291 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 StGB sein. In der vorliegenden Pandemie-Situation wird man in einzelnen Fällen durchaus in Erwägung ziehen können, dass der Kaufpreis in einem auffälligen Missverhältnis zur Leistung steht und hier eine Zwangslage ausgenutzt wird.

Ein Umstand, der insbesondere bei Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen vorliegen kann, wenn diese aufgrund der Behandlung von COVID-19-Patienten mit den notwendigen Schutzgütern nicht mehr ausreichend versorgt sind und sich zu steigenden Preisen versorgen müssen.

In diesem Kontext kommt auch § 4 WistG in Betracht, der bei einer Mangellage für den Bezug von lebenswichtigem Bedarf Entgelte fordert, die unangemessen hoch sind. Maßgeblich ist, dass der Bedarf zumindest für einen Teil der Bevölkerung lebenswichtig ist, worunter möglicherweise auch Masken und sonstige Schutzausrüstung zu zählen sind, auch wenn die ältere Rechtsprechung hier auf profanere Dinge abgestellt hat, wie z.B. Bockbier und Frühgurken (BayObLG JZ 52, 696).

COVID-19 und Bußgeldvorschriften

Im Hinblick darauf, dass die Beschränkungen des täglichen Lebens vielfältig sind und auf Verordnungen der einzelnen Bundesländer beruhen, sind auch die dazu jeweils ergangenen Bußgeldvorschriften vielfältig.

Dies für jedes Bundesland hier darzustellen, sprengt den Rahmen. Es wird insoweit jedoch empfohlen, sich die Regelungen des Bundeslandes anzuschauen, in

dem der eigene Wohnsitz liegt, bzw. bei einer beruflichen Tätigkeit über die Grenzen des eigenen Bundeslandes oder die Staatsgrenze hinaus, soweit dies derzeit überhaupt möglich ist, sich die jeweiligen Regelungen vorab anzuschauen.



Jürgen Möthrath
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht
Certified Chief Compliance Officer
Certified Compliance Officer
Worms
Complianceberater.team
Kontakt:
jmoethrath@complianceberater.team



COMPLIANCEBERATER.TEAM



Den Betrieb langsam wieder aufnehmen - vom Lockdown schrittweise zur Exit-Strategie

Bund und Länder haben sich auf ein Vorgehen in der Corona-Krise geeinigt. Sehr vorsichtig sollen die Regeln gelockert werden. Mit entsprechenden Konzepten zu Hygiene und Umgang können sich Unternehmen langsam aus dem Lockdown lösen.

Die ersten Betriebe öffnen wieder und holen ihre Mitarbeiter zurück an die Arbeitsplätze.

Dabei müssen Arbeitgeber einen schwierigen Spagat meistern: einerseits müssen betriebliche Abläufe so normal wie möglich wieder anlaufen, andererseits steht die Gesundheit von Mitarbeitern und Kunden an erster Stelle, auch um einen erneuten Lockdown zu verhindern.

Welche Maßnahmen Betriebe daher jetzt treffen sollten bzw. welche Vorgaben der Staat zur Vermeidung von Infektionen macht, werden in diesem Artikel erklärt.

Kurzarbeit

Die letzten Wochen drehte sich alles um das Thema Kurzarbeit. Nun müssen die Details einer geordneten Rückkehr vereinbart werden.

Erfahren weiterhin mindestens 10 % der Belegschaft eine mindestens zehnprozentige Kürzung des Monatslohns, so kann die Kurzarbeit aufrechterhalten werden.

Hier müssen Arbeitgeber darauf achten, die Kurzarbeit möglichst gleichmäßig für alle zurückzufahren. Nachteile sollten gleich verteilt werden, da sonst ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt.

Corona und Arbeitsschutz

Das Coronavirus vom Arbeiten nach Hause bringen? Genau das soll durch den neuen „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ verhindert werden. Dieser gilt unmittelbar und sofort für alle Betriebe in denen wieder gearbeitet werden darf.

Die wichtigsten Vorgaben im Überblick:

- Das Abstandsgebot von mindestens 1,5 Metern bei der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation berücksichtigen
- Schaffung betrieblicher Regelungen zur raschen Aufklärung von Verdachtsfällen
- Bereitstellen von Schutzmasken insbesondere bei unvermeidbarem Kontakt zu Kunden
- Aufstellen von Regeln zur Hygiene, zur Reinigung der Arbeitsstätten und Sozialräumen, sowie zur ausreichenden Lüftung der Arbeitsräume
- Nach Möglichkeit personenbezogene Verwendung von Werkzeugen und Arbeitsmitteln. Nutzen weiterhin mehrere Personen Arbeitsmittel gemeinsam, ist eine vorherige Reinigung und Desinfektion bei jeder Übergabe zu gewährleisten
- Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen auf ein Minimum reduzieren bzw. nach Möglichkeit durch Telefon- und Videokonferenzen ersetzen
- Büroarbeit nach Möglichkeit ins Homeoffice verlegen

Es kann nur empfohlen werden, die Vorgaben ernst zu nehmen und, soweit eben möglich, umzusetzen.

Denn eine Nichtbeachtung kann Haftungsfolgen für Arbeitgeber entfalten. Sicherlich wird bei jeder Kontrolle am Arbeitsplatz auch geprüft werden, ob die Punkte dieses Standards eingehalten sind.

Betriebsrat miteinbeziehen

Guter Arbeits- und Gesundheitsschutz funktioniert nur mit Einbindung der betrieblichen Interessensvertretungen.

Vergessen Sie nicht den Betriebsrat bei allen nun folgenden Maßnahmen zu beteiligen.

Arbeitgeber müssen nun mit dem Betriebsrat die Details einer geordneten Rückkehr vereinbaren. Denn dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu, welches dieser auch initiativ geltend machen kann.

Die Mitbestimmung umfasst die Festlegung der Einzelheiten der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und der Dokumentation nach § 6 ArbSchG.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Den Betrieb langsam wieder aufnehmen - vom Lockdown schrittweise zur Exit-Strategie

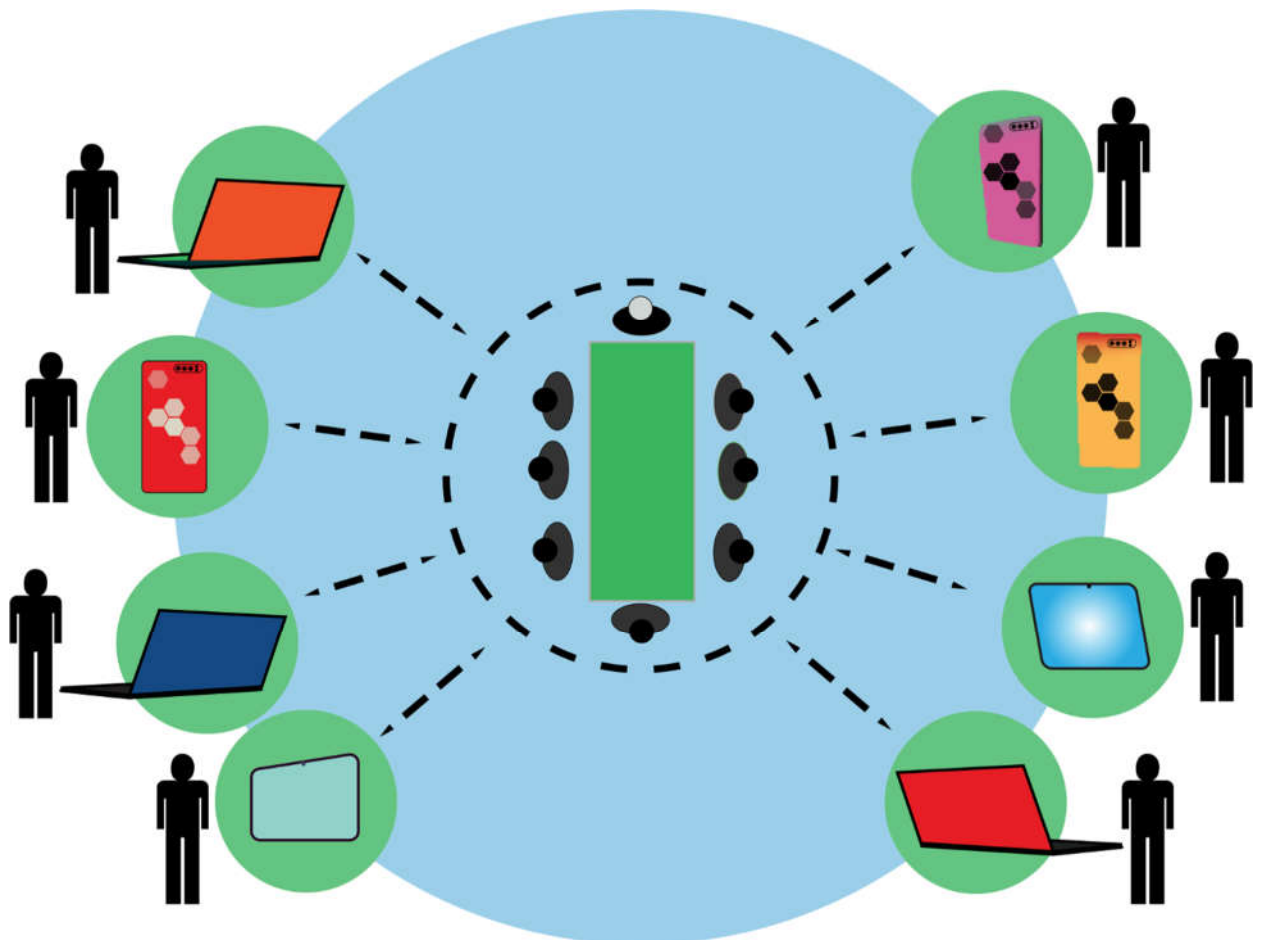
(Fortsetzung von Seite 50)

Wie hoch ist das Risiko eines erneuten Lockdowns?

Auch wenn es hoffentlich bei rein vorsorglichen Überlegungen bleibt – so sollten sich Unternehmen mit den betroffenen Beteiligten regelmäßig fragen, ob man für einen eventuell nötigen erneuten Lockdown gerüstet wäre. Wären alle Optionen vorbereitet, die dann abermals genutzt werden müssten? Da die meisten der zu ergreifenden Maßnahmen und Regelungen nur in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat möglich sind, ist die Einrichtung einer festen betrieblichen Arbeitsgruppe zu empfehlen.



Volker Görzel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel
Rechtsanwälte
Köln
Kontakt: goerzel@hms-bg.de



**Masken mit juristischen Motiven
oder mit eigenem Logo
von JAMColors:**



https://www.rageon.com/products/law_001_by_jamcolors



https://www.rageon.com/products/law_002_by_jamcolors



<https://www.rageon.com/products/law-003-by-jamcolors>



<https://www.rageon.com/products/law-004-by-jamcolors>



<https://www.rageon.com/products/law-005-by-jamcolors>



<https://www.rageon.com/products/law-06-by-jamcolors>

Bei Interesse gerne den Link benutzen, oder Kontaktaufnahme
unter:

a.moethrath@ramoethrath.de

Werbung im taxLegis.de - Magazin für freie Werbepartner

Wir bieten Anzeigengrößen im Format von 1/8, 1/4, 1/2, und einer kompletten (1/1) DIN-A4-Seite.

Nachstehend unsere Preisliste für Anzeigenwerbung:

Größe	Einzelpreis 1 Ausgabe	Werbepaket 1 2 Ausgaben	Werbepaket 2 4 Ausgaben	Werbepaket 3 6 Ausgaben
1/8 Seite	90,00 €	150,00 €	275,00 €	400,00 €
1/4 Seite	150,00 €	275,00 €	500,00 €	700,00 €
1/2 Seite	275,00 €	500,00 €	900,00 €	1.300,00 €
1/1 Seite	500,00 €	900,00 €	1.600,00 €	2.300,00 €

(Die vorgenannten Preise sind Nettopreise zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer)

**Für unsere Mitglieder sowie die Kooperationspartner
gelten Sondertarife bei den Werbepaketen 2 und 3.
Bei Interesse wenden Sie sich bitte an schriftleitung@taxlegis.de.**

Auftrag per Fax an: 06241-93800-58

Hiermit erteile ich verbindlich Auftrag für eine Werbeanzeige im taxLegis.de-Magazin in folgender Größe (Vorlage wird als Datei geliefert):

- 1/8 Seite
 1/4 Seite

- 1/2 Seite
 1/1 Seite

für folgende Zeitdauer:

- 1 Ausgabe
 2 Ausgaben (= Werbepaket 1)

- 4 Ausgaben (= Werbepaket 2)
 6 Ausgaben (= Werbepaket 3)

Kontaktdaten:

Name

Firma

Straße, Nr.

Plz, Ort

Telefon

Telefax

Ort, Datum

Unterschrift

Impressum



taxLegis.de
Verband
für den Mittelstand
in Deutschland e.V.

Walkerdamm 1
24103 Kiel

Eingetragen beim Amtsgericht
- Registergericht - Kiel
VR 5686 KI

TELEFON:
(0431) 9743050

FAX:
(0431) 9743055

E-MAIL:
info@taxlegis.de

INTERNET:
www.taxlegis.de

Redaktion:

Ralf Hartmann
Redakteur
München

Schriftleitung:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Strafrecht
Jürgen Möthrath
Worms

Layout und Fotos:

© Angelika Möthrath
(soweit nicht anders vermerkt)
Management & Consulting
Worms
www.jam-foto.de

Mitglieder von taxLegis.de

haben (kostenlos) folgende Möglichkeiten:

Eine kurze Firmenpräsentation

In jeder weiteren Ausgabe werden wir Mitgliedsunternehmen vorstellen:
Geschichte - Produkte - Personen
Unsere Redaktion steht hierbei zur Verfügung

Kleinanzeigen auf www.taxlegis.de im „Marktplatz“ unter den Rubriken:

- Unternehmensabgabe/Unternehmenssuche
- Nachfolger gesucht
- Geschäftspartner gesucht
- Kapitalmarkt/Unternehmensbeteiligungen
- Karriere-/Arbeitsmarkt (Stellenangebote/ -suche)
- Immobilienmarkt

Zum Vorzugstarif: Anzeigen (auch farbig) im Magazin

**Dieses Exemplar des taxLegis.de-Magazins
wurde Ihnen überreicht durch:**