

FAQ zum Thema Corona

Fragen und Antworten für Geschäftskunden



ROLAND Sicher im Recht.

Aktuelle Fragen zu Corona
STAND 30.03.2020

1. LEBENSUNTERHALT

Selbstständige – Sicherstellung des Lebensunterhalts im Falle einer Quarantäne

Werden Selbstständige in Quarantäne verwiesen, können diese auf Antrag eine staatliche Erstattung auf Basis des Durchschnittseinkommens beantragen. Geregelt ist dies in § 56 Abs. 3 Satz 4 IfSG. Dabei wird ein Zwölftel des letzten Jahreseinkommens als Berechnungsgrundlage zugrunde gelegt.

Hat man als Selbstständiger ein Recht auf Schadenersatz, wenn man in Quarantäne muss?

Wer infolge einer behördlichen Einweisung in Quarantäne als Selbstständiger Einnahmeausfälle erleidet, hat entsprechend § 56 Abs. 4 IfSG Anspruch auf Entschädigung in einem angemessenen Umfang.

2. ARBEITNEHMER

Muss ich Home Office genehmigen?

Grundsätzlich sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit am vertraglich vereinbarten Arbeitsort zu erbringen. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer ein Direktionsrecht, auch Weisungsrecht genannt. Dieses muss der Arbeitgeber nach billigem Ermessen ausüben, also unter Berücksichtigung der wechselseitigen beiderseitigen Interessen. Im Einzelfall kann es daher nach der sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geboten sein, dass der Arbeitnehmer im Home Office arbeiten darf. Eine Verallgemeinerung kann hier allerdings auf keinen Fall getroffen werden. Es bedarf einer Einzelfallprüfung – insbesondere vor dem Hintergrund, dass nicht jede Stelle für Home Office geeignet ist.

Muss ich das Gehalt von Arbeitnehmern in Quarantäne zahlen?

Grundsätzlich besteht die Leistungspflicht auch im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne. Hier ist jedoch in der anschließenden Frage nach einer möglichen Entschädigung des Arbeitgebers zu unterscheiden: Ist der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt? Dann besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 3 Abs. 1 EntgFG, sodass die

subsidiären Regelungen des § 56 IfSG nicht greifen und dem Arbeitgeber keine Erstattung der ansonsten an den Arbeitnehmer zu zahlenden Entschädigung zusteht. Der Arbeitgeber zahlt also schlicht das Gehalt für den Krankheitsfall – vollkommen losgelöst von der angeordneten Quarantäne. Anderes gilt hier für den reinen Verdachtsfall: Ist der Arbeitnehmer etwa nur in Quarantäne, weil er in Kontakt mit einer positiv getesteten Person stand und nun als Verdachtsfall gilt, greift § 56 IfSG. Danach entfällt der Lohnzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer. Allerdings muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die ihm zustehende Entschädigung in Geld – orientiert am Arbeitslohn – sozusagen vorstrecken. Diese Entschädigung kann der Arbeitgeber sich innerhalb von 3 Monaten bei der anweisenden Behörde erstatten lassen.

Was gehört zum Betriebsrisiko?

Betriebsrisiko i.S.d. § 615 Satz 3 BGB bezeichnet das Risiko des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auch dann bezahlen zu müssen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann, ohne dass dies von einer der beiden Seiten zu vertreten wäre. So sind Fälle erfasst, bei denen der Arbeitnehmer aufgrund von Lieferengpässen keine Betriebsstoffe zur Verarbeitung hat und die Produktion somit stillliegt. Ebenfalls unterliegt eine Stilllegung des Betriebs durch öffentlich-rechtliche Vorschriften oder Anordnungen der Lehre vom Betriebsrisiko. So sind gerade die in der Corona-Krise angeordneten Betriebsschließungen in der Risikosphäre des Arbeitgebers anzusiedeln. Die Risiken des Betriebsrisikos können allerdings durch tarif- oder einzelvertragliche Regelung außer Kraft gesetzt werden.

Kann ich meinen Angestellten aufgrund der schwierigen finanziellen Situation fristlos oder ordentlich kündigen?

Auch während der Corona-Krise unterliegt der Arbeitnehmer einem Mindestmaß an Kündigungsschutz. Hat der Betrieb mehr als 10 Angestellte, gilt zumeist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), das dem Arbeitnehmer weitreichenden Kündigungsschutz gewährt (§ 23 Abs. 1 KSchG). Dies steht aber unter der weiteren Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen 6 Monate bestanden hat (§ 1, Abs. 1 KSchG).



ROLAND Sicher im Recht.

Gilt das Kündigungsschutzgesetz, muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. In Betracht kommt bei wirtschaftlichen Problemen des Betriebs nur eine sogenannte betriebsbedingte Kündigung. Diese kann – die notwendig korrekt durchgeführte Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG außen vor gelassen – nur gerechtfertigt sein, wenn einer Weiterbeschäftigung „dringende betriebliche Erfordernisse“ entgegenstehen (§ 1 Abs. 2 Alt. 2 KSchG).

Dem Grunde nach können z. B. starke Umsatzeinbußen solche dringenden betrieblichen Erfordernisse darstellen. Solche finanziellen Engpässe müssen allerdings dauerhaft sein. Gerade vor dem Hintergrund, dass in der Corona-Krise enorme finanzielle Hilfestellungen und vereinfachte Kreditgewährungen geboten werden, sind deutliche Zweifel angebracht, dass solvente Unternehmen die Krise kurz- und mittelfristig nicht überstehen würden.

Im Übrigen ist die Kündigung auch „ultima ratio“, also die letzte Möglichkeit. Vorher muss der Arbeitgeber alle milderen Mittel ausschöpfen, um eine Kündigung zu verhindern. Darunter fallen etwa der Überstundenabbau, die Anmeldung von Kurzarbeit oder ähnliches. Es bestehen also deutliche Zweifel daran, dass betriebsbedingte Kündigungen einfach durchzusetzen sein werden.

Fristlose betriebsbedingte Kündigungen kommen nur in sehr, sehr engen Grenzen in Betracht, sodass auch hier dringend der Einzelfall geprüft werden muss.

Bin ich zur Lohnfortzahlung bei Schließung aufgrund eines Corona- oder Verdachtsfalles verpflichtet?

Wird der Betrieb durch eine behördliche Untersagungsverfügung geschlossen, weil ein Krankheits- oder Verdachtsfall aufgetreten ist, besteht die Entgeltfortzahlungspflicht grundsätzlich fort. Möglicherweise besteht jedoch ein Entschädigungsanspruch. Dies muss im Einzelfall geprüft werden. Hier sei der Hinweis gegeben, dass die Rechtslage relativ offen ist. Es ist also in jedem Fall – auch bei behördlicher Schließung ohne konkreten Corona-Fall – empfehlenswert, den Antrag auf Erstattung der Entschädigung zu stellen und im Zweifel eine gerichtliche Klärung anzustreben.

Darf ich Urlaub anordnen?

Hier könnte es zu rechtlichen Schwierigkeiten kommen, da der Arbeitnehmer nach § 1 BUrlG Anspruch auf „Erholungsurlaub“ hat. Diesem Anspruch wird man aber regelmäßig nur gerecht, wenn der Arbeitnehmer diesen unter Berücksichtigung von eigenen Plänen und Wünschen verwirklichen kann. Von einem verpflichtenden Urlaub ist daher abzuraten.

Darf ich eine Urlaubssperre anordnen?

Die Genehmigung von Urlaub obliegt dem Arbeitgeber. Stehen etwa wichtige betriebliche Belange der Genehmigung eines Urlaubs im Wege, ist es möglich, für bestimmte Mitarbeiter(ebenen) eine Urlaubssperre auszusprechen.

Darf ich Überstundenabbau anordnen?

Dem Anordnen von Überstundenabbau stehen keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken entgegen. Überstunden sind z. B. der Erholungszweck gerade nicht inhärent, sodass der angeordnete Überstundenabbau eine Möglichkeit sein kann, um wirtschaftlichen Freiraum zu schaffen. Soll Kurzarbeit eingeführt werden, müssen Überstundenkontingente regelmäßig vorher abgebaut werden.

3. MIETEN & VERMIETEN

Mietstundungen als Gewerbetreibender: Welche Rechte bzw. Möglichkeiten habe ich bei meinem Vermieter?

Grundsätzlich besteht bei privaten wie auch gewerblichen Mietern die Zahlungspflicht des vereinbarten Mietzinses. Angesichts der höheren Risiken, die Gewerbetreibende berücksichtigen müssen – insbesondere bei Zahlungsrückständen (Urteil vom 13.05.2015, XII ZR 65/14) – bedarf es hier möglicher wirksamer Gegenmittel bei drohenden Zahlungsschwierigkeiten. Nach heutigem Stand bestehen rechtlich keine solchen wirksamen Mittel auf Mieterseite, denn es lautet der Grundsatz: „Geld hat man zu haben“. Umso mehr ist man auf die Mitwirkung auf Vermieterseite angewiesen, eine einvernehmliche Stundungsregelung zu finden.



ROLAND Sicher im Recht.

Ist eine Mietminderung im Gewerbebereich aufgrund der Corona-Pandemie möglich/zulässig?

Eine Mietminderung alleine aufgrund der Tatsache, dass die wirtschaftliche Fähigkeit infolge der Corona-Pandemie leidet, ist derzeit nicht möglich. Es gelten weiterhin die gesetzlichen Voraussetzungen für Minderungen.

4. UNTERNEHMEN

Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Durch die Corona-Pandemie kommt es zu erheblichen negativen, wirtschaftlichen Auswirkungen für Unternehmen, die auch in der Insolvenz münden können. Im Insolvenzfall können Gläubiger einen Insolvenzantrag stellen (§ 14 Insolvenzordnung (InsO)). Hingegen strafbewehrt verpflichtend ist ein solcher Insolvenzantrag z. B. für Geschäftsleiter von haftungsbeschränkten Unternehmen. Ebenfalls haftungsrelevant sind etwaige Zahlungsverbote bei eingetretener Insolvenzreife.

Sowohl die Zahlungsverbote als auch die Insolvenzantragspflicht werden bis zum 30. September 2020 ausgesetzt. Voraussetzung dafür ist, dass die Insolvenz auf den Auswirkungen der Corona-Pandemie beruht und dass eine Aussicht auf Beseitigung der Zahlungsunfähigkeit besteht. Wichtig hierbei ist, dass gem. § 1 Satz 3 COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz (COVInsAG) eine Vermutungsregel bereithält, wonach vermutet wird, dass die Zahlungsunfähigkeit des Schuldners auf der Corona-Pandemie beruht, wenn der Schuldner zum Zeitpunkt des 31. Dezember 2019 nicht zahlungsunfähig war.

Das Recht für Gläubiger, die Eröffnung von Insolvenzverfahren zu beantragen, wird außerdem für 3 Monate ausgesetzt. Diese Regelungen können bei Bedarf im Wege einer Verordnung bis zum 31. März 2021 verlängert werden.

Gesellschaftsrecht: Wie kann ich in Zeiten des Kontaktverbots eine Hauptversammlung abhalten?

Angesichts der weitreichenden Kontakt- und Veranstaltungsverbote stehen Unternehmen verschiedener Rechtsformen

vor Problemen, wenn sie von z. B. Hauptversammlungen ordnungsgemäß durchführen wollen. Mit Verabschiedung des „Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie“ wurden vielfache Erleichterungen beschlossen. So wurde etwa für Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Europäische Gesellschaften (SE) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit die Regelung getroffen, dass der Vorstand die Entscheidung treffen kann, dass Versammlungen ohne die physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten als virtuelle Hauptversammlung abgehalten wird (§ 1 Abs. 2).

Mit diesen Regelungen wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Unternehmen ansonsten angesichts der rechtlichen Verpflichtungen in einer Art Vakuum stehen und auf Dauer nicht entscheidungsfähig sind. Dies sollte angesichts der wirtschaftlichen Lage verhindert werden.

Betriebsschließungs-Versicherung: Was passiert, wenn meine Versicherung nicht zahlt? Wie kann eine Rechtsschutz-Versicherung helfen?

Gewerbekunden haben vielfach eine Betriebsschließungs-Versicherung abgeschlossen. Damit wollen sie solche Fälle versichern, auf die sie selbst keinen Einfluss haben. Sie soll insbesondere auch der Absicherung im Schadenfall aufgrund einer Schließung durch eine Behörde dienen.

Ob eine Versicherung im Falle der Corona-Krise bezahlt, hängt entscheidend von den jeweils vereinbarten Versicherungsbedingungen ab. Es kann vermehrt dazu kommen, dass Versicherungen die Leistung mit Hinweis darauf verweigern, dass die Corona-Pandemie nicht versichert sei. In einem solchen Fall empfehlen wir dringend, eine Einzelfallprüfung durch einen Rechtsexperten vornehmen zu lassen. Gerade unabhängige Rechtsschutz-Versicherungen können hierbei unterstützend wirken.