

Newsletter

Corona-Krise

18. März 2020

Wegen der einschneidenden Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus haben wir uns erlaubt, ein paar Fragen für Sie in aller Kürze zu thematisieren. Dies ist lediglich eine Orientierung für Sie.

1. Arbeitsrecht

1.1 Müssen Mitarbeiter nach Hause geschickt werden?

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch, d. h. er darf nicht ohne Grund nach Hause geschickt werden. Eine Ausnahme hiervon ist gegeben, falls überwiegend schützenswerte Suspendierungsinteressen des Arbeitgebers vorliegen. Dies wäre in der derzeitigen Situation der Fall, wenn konkrete Symptome für eine Corona-Infektion vorlägen (grippeähnliche Symptome), der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet war oder Kontakt zu einer Person hatte, für die ein gesicherter Nachweis einer Coronavirus-Infektion besteht.

1.2 Darf der Mitarbeiter zu Hause bleiben?

Ein nachweislich erkrankter Mitarbeiter darf seinem Arbeitsplatz fernbleiben.

Der nicht erkrankte Arbeitnehmer ist hingegen nicht von seiner Arbeitspflicht entbunden, weil er befürchtet, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz selbst anzustecken. In Ausnahmefällen, etwa bei konkretem Infektionsverdacht, kann jedoch Unzumutbarkeit vorliegen.

Die Möglichkeit, dass Mitarbeitern Erholungsurlaub gewährt wird und sie somit vorübergehend dem Arbeitsplatz fernbleiben, bleibt selbstverständlich bestehen.

1.3 Hat der Mitarbeiter Anspruch auf „Home-Office“?

Ein grundsätzlicher Anspruch auf "Home-Office" besteht nicht, es sei denn dies ist im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Einvernehmliche Änderungen des Arbeitsvertrages sind stets möglich.

Tritt in dem Unternehmen ein Infektions- oder Verdachtsfall auf, kann der Arbeitgeber auf die Mitarbeiter im „Home-Office“ zurückgreifen und damit den Weiterbetrieb des Unternehmens sicherstellen.

1.4 Kann ein Mitarbeiter wegen fehlender Kinderbetreuung zu Hause bleiben?

Der Mitarbeiter hat die Pflicht, sein Kind nach Möglichkeit anderweitig betreuen zu lassen (Verwandte, Freunde, Babysitter). Verglichen mit dem Pflegebedarf tatsächlich erkrankter Kinder dürfte der Betreuungsaufwand eines nicht erkrankten Kindes, welches wegen der Schließung einer Betreuungseinrichtung zu Hause ist, geringer sein als bei einem erkrankten Kind. Arbeitsrechtlich ist es daher dem Mitarbeiter in diesem Fall eher zumutbar, das Kind - soweit möglich - in die Obhut Dritter zu geben.

Bleibt ein Mitarbeiter zu Hause, weil die Tagesstätte bzw. die Schule eines Kindes virusbedingt geschlossen hat, wird dies nur dann zu einer Aufrechterhaltung des Lohnanspruches führen, wenn die „Betreuung“ durch die Tagesstätte bzw. Schule unvorhersehbar entfällt. Bei einer Schließung der entsprechenden Einrichtung wie im aktuellen Fall dürfte diese Unvorhersehbarkeit in aller Regel vorliegen.

Dies betrifft jedoch nur vorübergehende Ausfälle. Verweigert der Mitarbeiter dauerhaft eine anderweitige Betreuung, dürfte ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohnes nicht mehr bestehen.

1.5 Dürfen von den Mitarbeitern Überstunden verlangt werden?

In besonderen Notfällen darf der Arbeitgeber Überstunden einseitig anordnen. Das sind außergewöhnliche Fälle, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten, sowie unaufschiebbare Arbeiten, deren Nichterledigung einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden. Dem Arbeitnehmer obliegt gegenüber dem Arbeitgeber eine Treuepflicht, die dazu führt, in solchen Situationen auch über die arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenanzahl hinaus arbeiten zu müssen.

1.6. Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Für den Fall, dass ein Unternehmen entweder aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, wie beispielsweise die Corona-Krise, die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend deutlich verringern muss, besteht die Möglichkeit, über Kurzarbeitergeld finanzielle Unterstützung zu erhalten. Durch die Kürzung der betriebsüblichen Zeiten verliert der Arbeitnehmer teilweise seinen Vergütungsanspruch, erhält aber als Ausgleich für den Verdienstausfall Kurzarbeitergeld.

Beim Antrag auf Kurzarbeitergeld muss beachtet werden, dass das Unternehmen der zuständigen Agentur für Arbeit entweder eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder dem jeweiligen Arbeitnehmer vorlegen muss. In einigen Arbeitsverträgen sind bereits entsprechende Regelungen enthalten.

Durch die von der Bundesregierung beschlossenen Sonderregelungen, welche rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft treten, soll der Zugang zum Kurzarbeitergeld erleichtert werden. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bereits dann, wenn mindestens 10% der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltsausfall von mehr als 10% haben. Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100% erstattet.

Durch den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld können Entlassungen vermieden und ein Durchstarten nach der Krise gesichert werden.

2. Grenzschießung und Reisen

2.1 Wie lange können die Grenzen geschlossen bleiben?

Grundsätzlich darf nach dem Schengen-Abkommen innerhalb der EU die Grenze nur zwei Wochen geschlossen werden. Es bestehen aber Verlängerungsmöglichkeiten bei wichtigem Grund. Deswegen müssen wir uns auf längere Grenzschießungen einstellen, wenn die Infektionszahlen nicht nach unten gehen oder sich zumindest stabilisieren.

Man muss zwischen Grenzschießung und Grenzkontrollen unterscheiden. Das Bundesministerium des Inneren gab bekannt, die Binnengrenzen zu Österreich, der Schweiz, Frankreich, Luxemburg und Dänemark seit dem 16.3.2020 wieder systematisch zu kontrollieren. Rechtlich ist dies möglich, weil die Corona-Epidemie die öffentliche Ordnung ernsthaft gefährdet, so dass die Voraussetzungen der Artikel 25 und 28 des Schengener Grenzkodex erfüllt sind. Vorerst greift die Maßnahme für zehn Tage, kann jedoch verlängert werden.

Grenzüberschreitendes Reisen ist aber – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – aus triftigen Gründen (u.a. ärztliche Behandlungen, familiäre Todesfälle) nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls grundsätzlich zulässig. Zudem bleibt die Rückreise von EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen in ihre Herkunftsstaaten oder in den Staat, in dem sie zum Aufenthalt (längerfristige Aufenthaltstitel) berechtigt sind, mittels Transits durch Deutschland zulässig.

Der grenzüberschreitende Warenverkehr sowie grenzüberschreitendes Reisen aus berufsbedingten Gründen oder zur Ausübung einer Berufstätigkeit zur Durchführung von Vertragsleistungen bleibt – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – zulässig (u.a. Berufspendler, Saisonarbeiter, EU-Parlamentarier, akkreditierte Diplomaten). Dies ist durch Mitführung geeigneter Unterlagen (u.a. Arbeitsvertrag, Auftragsunterlagen, Grenzgängerkarte) zu belegen.

Die Einführung der Grenzkontrollen hat zur Folge, dass nur noch die offiziellen Grenzübergänge benutzt werden dürfen. Wer auf Schleichwegen einreist, dem droht ein Bußgeld von bis zu 1.000 Euro.

Zudem sollen alle Reisen zwischen nicht-europäischen Ländern und der Europäischen Union ab dem 17.3.2020 zunächst für 30 Tage ausgesetzt werden. Auch der Schengenraum - zu dem mehrere Nicht-EU-Staaten gehören - werde seine Außengrenzen ab dem 17.3.2020 schließen. Die Bundesregierung plant eine Rückholaktion von deutschen Staatsbürgern, die von der Einstellung des Flugverkehrs betroffen sind. Dies gilt zunächst insbesondere für Marokko, die Dominikanische Republik, Ägypten, die Malediven und die Philippinen.

2.2 Kann man Reisen stornieren?

Die Corona-Krise und die behördlich angeordneten Grenzsicherungen sind ein wichtiger Grund, um Reiseverträge zu kündigen.

2.3 Wer trägt die Kosten der Stornierung?

Gemäß den gesetzlichen Regelungen können Kunden eine Pauschalreise kostenfrei stornieren, wenn am Urlaubsort oder in dessen unmittelbarer Nähe „unvermeidbare und außergewöhnliche Umstände“ auftreten, die die Durchführung der Pauschalreise oder die Beförderung von Personen an den Zielort erheblich beeinträchtigen. Eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes stellt dafür ein Indiz dar, ist aber auch nicht zwingend notwendig. Eine Pauschalreise liegt vor, wenn mindestens zwei Hauptreiseleistungen, zum Beispiel Flug und Hotel, als ein Paket gebucht und bezahlt wurden. Zu den Pauschalreisen zählen auch Kreuzfahrten sowie Tagesreisen, die mehr als 500 Euro kosten. Das Auswärtige Amt warnt seit dem 17.3.2020 vor nicht notwendigen, touristischen Reisen in das Ausland, da mit starken und weiter zunehmenden drastischen Einschränkungen im internationalen Luft- und Reiseverkehr, und weltweiten Einreisebeschränkungen und Quarantänemaßnahmen zu rechnen ist. Nach der Rechtsprechung dürfte dies als außergewöhnlicher Umstand zu werten sein, was zur Folge hätte, dass

jede (kurzfristig anstehende) Pauschalreise derzeit kostenlos stornierbar wäre.

Für individuell zusammengestellte Reisen (Flug und Hotel separat gebucht und bezahlt), gelten andere Regelungen als bei Pauschalreisen. Bei Flugreisen ist es in vielen EU-Ländern von der Kulanz der Airline bzw. der Ticketkategorie abhängig, ob sich der Flug kostenfrei stornieren lässt.

Hat die Airline den Flug storniert, muss dem Kunden der Ticketpreis erstattet oder die Möglichkeit einer Bahnfahrt oder Umbuchung des Flugs angeboten werden. Storniert der Kunde den Flug, stehen ihm zumindest die bezahlten Steuern und Gebühren des Tickets zu, die aber lediglich einen Teil des Ticketpreises ausmachen. Bei individuell gebuchten Flügen, bei denen man in die Zielländer zwar einreisen darf, sich aber umgehend in mehrwöchige Quarantäne begeben müsste, ist die Rechtslage unklar. Die Airline könnte nämlich ihre Dienstleistung grundsätzlich erbringen.

In zahlreichen EU-Mitgliedstaaten legen die Hotelbetreiber selbst fest, ob die Zimmer kostenlos storniert werden dürfen, ob Stornogebühren fällig werden oder ob der komplette Betrag bezahlt werden muss. Ebenso kommt es auf die Rechtslage im Zielland an, wenn nur das Hotel gebucht wurde, der Ort aber auf Grund von Einreisebeschränkungen nicht erreicht werden kann.

Die Frage, ob eine Reiserücktritts- oder Reiseabbruchversicherung die Kosten der Reise trägt, hängt von den jeweiligen Vertragsbedingungen ab. Epidemien und Pandemien sind meist von der Versicherung ausgeschlossen. Die reine Angst vor einer möglichen Erkrankung genügt nicht, um den Versicherungsschutz in Anspruch zu nehmen.

3. Entschädigungen

Kann ein Unternehmer wegen der angeordneten Maßnahmen Entschädigungen verlangen?

Entschädigungen kann es nach dem Prinzip der „Aufopferungen für das gemeine Wohl“ geben. Dieser alte Rechtsgrundsatz findet sich auch im Infektionsschutzgesetz wieder. Leider sind die

Vorgaben aber sehr restriktiv. Entschädigungsberechtigt ist nur ein Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern, der durch behördliche Maßnahmen einen Verdienstausschlag erleidet. Bei Selbstständigen muss der Betrieb ruhen.

Hat ein Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme nach dem Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Entschädigung, muss der Arbeitgeber den Verdienstausschlag zahlen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Zu beachten ist, dass die Anträge innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit zu stellen sind.

Darüber hinaus kann sich der Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde die in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben erstatten lassen. Dieser Erstattungsanspruch ist jedoch auch von Billigkeitssichtspunkten abhängig.

4. Shut Down

Kommt es auf Grund behördlicher Anordnungen zu einer Situation, in der Unternehmen ihren Lieferverpflichtungen oder Dienstleistungsverpflichtungen gegenüber Kunden nicht mehr nachkommen können, so werden in der Regel auch die vertraglichen Verpflichtungen suspendiert. Kommt es zum „Shut Down“ und kann deswegen ein Unternehmen seine Verpflichtungen nicht erfüllen, werden ihm diese unmöglich. Bei Unmöglichkeit müssen aber auch vertragliche Verpflichtungen nicht mehr erfüllt werden. Den Unternehmer trifft kein Verschulden, wenn er auf Grund behördlicher Maßnahmen und Unmöglichkeit seinen vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommen kann. In diesem Fall droht auch kein Schadenersatzanspruch des Kunden.

Projektaufgaben, Dienstleistungen, Liefertermine oder Serviceleistungen müssen nicht erbracht werden, wenn es dem Unternehmen nicht möglich ist, Mitarbeiter auf Grund behördlicher Maßnahmen zu entsenden. Sind die Grenzen

geschlossen, werden Unternehmen davon befreit, Mitarbeiter für Dienstleistungen über die Grenze zu schicken oder in gesperrte Gebiete, für die ein Einreiseverbot besteht.

Werden einem Unternehmer Leistungen unmöglich, verliert er aber in der Regel auch den Gegenleistungsanspruch und kann keine Bezahlung verlangen.

5. Insolvenzrecht

Trotz der Krise gilt das Insolvenzrecht weiter. Gerät ein Unternehmen auf Grund der Maßnahmen in Schwierigkeiten, muss bei Zahlungsunfähigkeit Insolvenzantrag gestellt werden. Bis jetzt sind keine Ausnahmen von diesem Prinzip beschlossen. Im Falle einer Insolvenzverschleppung drohen strafrechtliche Konsequenzen.

Allerdings bereitet das Bundesjustizministerium derzeit eine gesetzliche Regelung zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht vor, um Unternehmen zu schützen, die infolge der Corona-Epidemie in eine finanzielle Schieflage geraten. Als Vorbild hierfür dienen Regelungen, die anlässlich der Hochwasserkatastrophen 2002, 2013 und 2016 getroffen wurden.

Teilweise werden von den Finanzämtern jetzt schon Steuererleichterungen in Form von zinslosen Stundungen oder Herabsetzungen von Vorauszahlungen aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus gewährt.

Waigel Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Nymphenburger Straße 4
80335 München
Tel.: +49 89 / 74 00 457 - 0
Fax: +49 89 / 74 00 457 - 77
info@waigel.de