



Silvio Lindemann

Geschäftsführer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon 0351 86266-118
lindemann@pkl.com

pkl-Mandantenrundsreiben  Dresden, 27.03.2020

Aktuelle Gesetzesänderungen, Rechtsfragen, Fehlerquellen und Handlungsempfehlungen aufgrund der aktuellen „Corona-Epidemie“

Liebe Mandantinnen und Mandanten,

wir erleben derzeit alle eine Ausnahmesituation, die jeden von uns in unterschiedlicher Art und Weise trifft. Neben persönlichen und familiären Einzelschicksalen sind von der aktuellen Krise auch Unternehmer und Unternehmen sehr stark von den vielzähligen Beschränkungen und der bestehenden Ausnahmesituation betroffen.

Ausnahmecharakter haben derzeit auch die umfangreichen Rechtsfragen und die im Eiltempo auf den Weg gebrachten Gesetzesänderungen, über die auch sinnflutartig aus allen erdenklichen Kanälen berichtet werden. Durch die vielzähligen Anfragen, die uns tagtäglich erreichen, haben wir festgestellt, dass teilweise Missverständnisse entstehen oder auch falsche Informationen verbreitet werden.

Wir haben nachstehend einige **wichtige gesetzliche Neuregelungen** und **rechtliche Hinweise** zu verschiedenen Rechtsfragen zusammengestellt.

Der Bundestag hat am 25.03.2020 eine umfangreiche Gesetzesänderung zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht beschlossen. Dazu kommen weitere Neuerungen, u.a. die Erleichterungen zur Einführung der Kurzarbeit.

Mietrecht

Nach dem neuen Art. 240 § 2 EGBGB besteht für Vermieter von Grundstücken oder Räumen ein Kündigungsverbot, sofern der Grund der Kündigung in der Nichtzahlung der Miete im Zeitraum vom 01.04. bis 30.06.2020 liegt und die Nichtzahlung der Miete auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht.

Der Zusammenhang zwischen der COVID-19-Pandemie und der Nichtleistung ist glaubhaft zu machen. Sonstige Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Die spannende Frage wird hier sein, ob Zahlungsschwierigkeiten auch tatsächlich mit der COVID-19-Pandemie im Zusammenhang stehen.

Erleichterungen für Schuldner

Verbrauchern und Kleinunternehmen, die wegen der COVID-19-Pandemie ihren vertraglich geschuldeten Leistungen aus Dauerschuldverhältnissen, die vor dem 08.03.2020 geschlossen wurden, wird bis zum 30.06.2020 ein Leistungsaufschub einräumt (Moratorium). Dies gilt aber nur, wenn die insoweit entstandene Zahlungsunfähigkeit auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen ist. Als wesentlich gelten solche Dauerschuldverhältnisse, die zur Eindeckungen mit Leistungen zur angemessenen Fortsetzung des Erwerbsbetriebs bei Kleinunternehmen oder zur angemessenen Daseinsvorsorge bei Verbrauchern gelten.

Damit steht fest, dass **nicht sämtliche Verbindlichkeiten** aus Dauerschuldverhältnissen von dem Moratorium erfasst sind.

Auch gilt dies nicht, wenn das Berufen auf das Moratorium (Leistungsverweigerungsrecht) für den Gläubiger unzumutbar ist.

Es ist schon jetzt absehbar, dass sich um diese Auslegungen Streit entwickeln wird. In diesen Fällen gilt im Übrigen auch „aufgeschoben ist nicht aufgehoben“. Es werden sich deshalb nach Ablauf des Moratoriums die Verbindlichkeiten nicht verringert haben.

Darlehen

Für vor dem 15.03.2020 abgeschlossene Verbraucherdarlehensverträge gilt, dass Ansprüche des Darlehensgebers auf Rückzahlung, Zins- oder Tilgungsleistungen, die zwischen dem 01.04.2020 und dem 30.06.2020 fällig werden, mit Eintritt der Fälligkeit für die Dauer von 3 Monaten gestundet werden, wenn der Verbraucher aufgrund der durch die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie hervorgerufenen außergewöhnlichen Verhältnisse Einnahmeausfälle hat, die dazu führen, dass ihm die Erbringung der geschuldeten Leistungen nicht zumutbar ist.

In dieser Zeit sind Kündigungen durch den Darlehensgeber unzulässig.

Insolvenzrecht/Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Geschäftsführer oder Vorstände sind gesetzlich verpflichtet, im Falle der Zahlungsunfähigkeit oder einer Überschuldung rechtzeitig, d. h. in der Regel spätestens 3 Wochen nach Eintritt des Insolvenzgrundes, beim zuständigen Insolvenzgericht einen Insolvenzantrag zu stellen. Andernfalls machen sie sich strafbar und haften persönlich für sogenannte Schäden aus einer Insolvenzverschleppung.

Mit den neuen gesetzlichen Regelungen wird die Insolvenzantragspflicht (§ 15a InsO) bis zum 30.09.2020 ausgesetzt.

Achtung: Dies gilt nicht, wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus (COVID-19-Pandemie) beruht oder wenn keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen. War der Schuldner am 31.12.2019 nicht zahlungsunfähig, wird vermutet, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der COVID-19-

Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Daraus wird deutlich, dass nicht jede jetzt eingetretene Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung einen „Freibrief“ für eine unterlassene Insolvenzantragspflicht darstellt.

Tipp:

Geschäftsführern und Vorständen ist deshalb zu empfehlen, in bestehenden wirtschaftlichen Krisensituationen die vergangene und aktuelle Liquidität und den jeweiligen Überschuldungsstatus sehr genau zu prüfen, um später keine bösen Überraschungen erleben zu müssen.

Geschäftsleiter haften für verspätete Insolvenzanträge persönlich mit ihrem Privatvermögen.

Gesellschaftsrecht

Die am 25.03.2020 beschlossenen gesetzlichen Änderungen betreffen auch Erleichterungen im Gesellschaftsrecht. Es können **Ausnahmen von der Präsenzpflicht** bei der Hauptversammlung oder bei Gesellschafterversammlungen vorgesehen und insoweit eine Bild-/Tonübertragung der Versammlung zugelassen werden.

So kann eine GmbH-Gesellschafterversammlung ohne Einverständnis sämtlicher Gesellschafter, also insoweit abweichend von den Regelungen § 48 Abs. 2 GmbHG, in Textform oder durch schriftliche Stimmabgabe beschließen.

Die Sonderregelungen sind zunächst auf Versammlungen anwendbar die 2020 stattfinden. Durch Rechtsverordnung kann auch eine Verlängerung bis Ende 2021 vorgesehen werden.

Betriebsrat

Für wirksame Beschlüsse des Betriebsrats muss der Betriebsrat während der Betriebsratssitzung körperlich anwesend sein. Beschlüsse des Betriebsrats per E-Mail, Telefon oder im Umlaufverfahren sind grundsätzlich unzulässig und werden als unwirksam angesehen.

Dies kann für Betriebe mit Betriebsräten zu erheblichen Schwierigkeiten führen, wenn diese kurzfristige Betriebsvereinbarung, z. B. zur Kurzarbeit, Betriebsferien oder Arbeitszeitkonten nicht umsetzen können. Auch kann der Betriebsrat über Einstellungen oder Kündigungen oder Versetzungen nicht entscheiden.

Hierzu hat Bundesminister für Arbeit und Soziales, Herr Hubertus Heil, am 20.03.2020 in einer Ministererklärung klargestellt, dass der Betriebsrat auch per Video- oder Telefonkonferenz oder in Textform (z. B. per E-Mail) Beschlüsse fassen kann, sofern der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gewahrt bleibt.

Wir halten dies zwar für eine pragmatische Lösung. Die Ansicht eines Bundesministers ist aber für die Auslegung von Gesetzen und auch für unsere arbeitsgerichtliche Rechtsprechung weder bindend noch eine Auslegungsvorgabe.

Dennoch halten wir präsenzlose Beschlüsse des Betriebsrats aufgrund der bestehenden Ausnahmesituation für zulässig, zumindest dürfte ein Berufen auf die Unzulässigkeit der Beschlüsse des Betriebsrates treuwidrig sein.

Lohnfortzahlung bei Kita- und Schulschließung während der COVID-19-Pandemie

Derzeit sehen sich viele Familien vor großen Herausforderungen wegen der Schließung von Kitas und Schulen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung besteht im Regelfall nicht. Teilweise wird in Erwägung gezogen, dass dies ähnliche Fälle seien, wie „Kind krank“, bei denen der Arbeitgeber zumindest für einen nicht erheblich langen Zeitraum das Arbeitsentgelt fortzuzahlen hat (§ 616 BGB). Wir vertreten die Auffassung, dass dies kein Fall des § 616 BGB ist. Zudem sind häufig derartige Vergütungsansprüche im Arbeitsvertrag ausgeschlossen.

Teilweise wird in diesen Fällen mit Homeoffice, Aufbau von Minusstunden, Abbau von Überstunden, unbezahlter Freizeit, Betriebsruhe/Betriebsferien gearbeitet, teilweise auch Kurzarbeit eingeführt.

Derzeit gibt es eine **Gesetzesinitiative** nach einem Spitzentreffen mit Bundeswirtschaftsminister Altmaier sowie Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Vermeidung von „unverhältnismäßigen Lohneinbußen“, u. a. bei der Betreuung von Kindern im Zuge der Kita- und Schulschließungen. In Erwägung gezogen wird eine **Ausweitung der Entgeltfortzahlung bei Kita- und Schulschließung**, wobei dem betroffenen Unternehmen ein Erstattungsanspruch gegen den Staat gewährt werden soll.

Wir werden über die weitere gesetzgeberische Entwicklung berichten.

Einführung von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Viele Unternehmer und Unternehmen sind gezwungen, Kurzarbeit einzuführen. Hierbei haben wir festgestellt, dass teils erhebliche Unsicherheiten bestehen. Die Kurzarbeit gibt es in verschiedenen Varianten. Sie kann zu einer Verkürzung der Arbeitszeit, aber auch zu gänzlich arbeitsfreier Zeit (sogenannte Kurzarbeit null) führen.

Hierbei sind zwei rechtliche Ebenen zu unterscheiden, zum einen die Förderebene gegenüber der Arbeitsagentur, zum anderen ist das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevant.

Da es sich um eine Änderung der Arbeitszeit handelt, kann Kurzarbeit nur mit (wirksamer) **Zustimmung der Arbeitnehmer** eingeführt werden. Dies kann über Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und in Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmern erfolgen.

Eine **Pauschaleinwilligung der Arbeitnehmer zur Kurzarbeit ist nicht ausreichend**, auch wenn dies von den Arbeitsagenturen teilweise akzeptiert wird. Dies ist insbesondere für spätere

Ansprüche von Arbeitnehmern auf rückständige Arbeitsvergütung relevant. Achten Sie deshalb auf eine sorgfältige Formulierung der Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit.

Erkranken Mitarbeiter während der Kurzarbeit, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch nur in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Es besteht insoweit kein Anspruch auf das volle ungekürzte Entgelt, so dass ein sich „Retten in die Krankheit“ nichts nützt.

Haben Arbeitnehmer während der Kurzarbeitszeit **Urlaub**, ist das Urlaubsentgelt in voller Höhe zu zahlen, d. h. nicht nur gekürzt in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Die Kurzarbeit ist also umzusetzen durch,

- ❖ **wirksame Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern,**
- ❖ **Anzeige des Arbeitsausfalls gegenüber der Arbeitsagentur,**
- ❖ **Leistungsantrag an die Arbeitsagentur auf Zahlung des Kurzarbeitergeldes und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.**

In den jeweiligen Leistungsanträgen sollten Sie darauf achten, dass Sie gleichzeitig den vorgesehenen **Antrag auf Verzicht der Empfangsbestätigung** für die erhaltenen Arbeitsentgelte stellen. Als Arbeitgeber sind Sie zunächst vorleistungspflichtig und müssten wir Auszahlung an die einzelnen Arbeitnehmer durch Empfangsbestätigung nachweisen.

Durch die gesetzliche Neuregelung im Zuge der COVID-19-Pandemie wurde der **Zugang zum Kurzarbeitergeld erleichtert**. Bisher mussten mindestens 30 % der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen sein. Diese Grenze wurde auf 10 % gesenkt. Es müssen also 10 % der Arbeitnehmer im Betrieb von einem Entgeltausfall von 10 % betroffen sein, um Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur erhalten zu können.

Aufstockungsleistungen auf das Kurzarbeitergeld sind möglich. Hierbei muss aber der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Eine Verteilung nach dem Gießkannenprinzip ist unzulässig und kann zu einer Anpassung nach oben, d. h. Ansprüche für die Ausgeschlossenen führen.

Nebentätigkeit bei Kurzarbeit – (keine) Anrechnung

Bisher wurden Einkünfte aus einer Nebentätigkeit während der Kurzarbeit auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Durch das „Sozialschutz-Paket“ und die damit verbundene gesetzliche Erleichterung des Zugangs zum Kurzarbeitergeld wird zeitlich befristet eine Sonderregelung im Zusammenhang mit der Kurzarbeit eingeführt (§ 421c SGB III).

Damit können Nebentätigkeiten aufgenommen werden in der Zeit vom 01.04.2020 bis 31.10.2020, ohne dass dieses auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Darüber hinaus sind die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Dies gilt nur für Nebenbeschäftigungen in sogenannten **systemrelevanten Branchen und Berufen**.

Es gibt aber eine Obergrenze. Das Entgelt aus der Nebenbeschäftigung und das noch erzielte Entgelt beim bisherigen Arbeitgeber im Rahmen der Kurzarbeit (bei Kurzarbeit null ist dieses null) darf das bisherige volle Arbeitsentgelt nicht übersteigen.

Betriebsbedingte Kündigung vs. Kurzarbeit

Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen schließen sich aus. Dies gilt jedenfalls für die Fälle, in denen der vorübergehende Arbeitsausfall, mit welchem die Kurzarbeit gegenüber der Arbeitsagentur begründet wird, auch für betriebsbedingte Kündigungen herangezogen werden soll. Arbeitgebern bleibt unabhängig von der Kurzarbeit aber weiterhin die Möglichkeit, neben der Kurzarbeit auch unternehmerische Entscheidungen zu treffen (z. B. Schließung von Abteilungen, Abbau von Leitungsebenen, Outsourcing, etc.), die nicht mit der Kurzarbeit im Zusammenhang stehen.

Wichtig ist in solchen Fällen, dass die unternehmerischen Organisationsentscheidungen sauber herausgearbeitet und mit entsprechenden Gesellschafter- oder Geschäftsführerbeschlüssen dokumentiert werden und auch die krisenunabhängigen Voraussetzungen von betriebsbedingten Kündigungen eingehalten werden.

Betriebsurlaub/Zwangsurlaub/Minusstunden

Immer wieder kommt die Frage auf, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, Zwangsurlaub bzw. Betriebsruhe anzuordnen. Diese Frage ist seit je her in der Rechtsprechung umstritten.

Zunächst sind die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer vorrangig zu berücksichtigen. Liegen aber erhebliche betriebliche Interessen vor, die die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer überwiegen, kann der Arbeitgeber auch Betriebsferien bzw. Zwangsurlaub anordnen. Ob die Corona-Krise ein derartiges überwiegendes Interesse darstellt, ist gerichtlich noch nicht geklärt. Nach unserer Auffassung ist dies aber zulässig.

In Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Personalrat) sollten die Betriebsferien bzw. der Zwangsurlaub mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung umgesetzt werden. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lässt derartige kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Anordnung von Betriebsferien bzw. Betriebsruhe zu.

Sofern ein Arbeitszeitkonto mit der Möglichkeit von Minusstunden im Unternehmen vereinbart wurde, können auch Minusstunden angeordnet werden. Sollte es eine solche Vereinbarung nicht geben, bedarf es zur Einführung von Minusstunden der Vereinbarung mit den Arbeitnehmern.

Reisen und Flüge

Die Flug- und Reisebranche ist zum Erliegen gekommen. Flüge und Reisen sind abgesagt, storniert bzw. werden auf unbestimmte Zeitpunkte verschoben. Vielen wird die Verschiebung des Urlaubs Schwierigkeiten bereiten. Die Erstattung von Reise- bzw. Flugreisepreisen ist nicht immer ohne weiteres möglich bzw. durchsetzbar. Derzeit machen wir die Erfahrung, dass verschiedene Airlines Flugpreise nicht erstatten und Gutscheine anbieten. Nicht jedem wird dies in seine persönliche Planung passen. Die Ansprüche hängen hier im Detail von dem jeweiligen Einzelfall ab, insbesondere ob Pauschal- oder Individualreisen gebucht wurden.

Wir weisen darauf hin, dass es Reiserücktrittskostenversicherungen gibt, die auch Kurzarbeit mit einschließen. Für den Fall, dass Kurzarbeit durchgeführt wird, erstatten Versicherungen je nach Ausgestaltung des Versicherungsvertrages die bereits geleisteten Kosten für die entsprechenden Reisen.

Förderungsmöglichkeiten

Zu den vielfältigen Förderungsmöglichkeiten auf Kommunal-, Landes- und Bundesebene informieren Sie unsere Experten der **kmk Steuerberatungsgesellschaft mbH** und **ehk Eberlein Holzauer Kraatz Steuerberatungsgesellschaft mbH**.

Weitere Informationen finden Sie auf den nachstehenden Webseiten.

<http://www.pkl.com/>

<https://www.kmk.info/>

<https://www.ehk-chemnitz.de/>

Mit freundlichen Grüßen
pkl legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



Silvio Lindemann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht