

FAQ zum Thema Corona

Fragen und Antworten für Geschäftskunden



ROLAND Sicher im Recht.

Aktuelle Fragen zu Corona
STAND 25.03.2020

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.

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.

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.



ROLAND Sicher im Recht.

3. MIETEN

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.

Derzeit (Stand 24.03.2020) ist allerdings angesichts der Corona-Pandemie ein Gesetzentwurf in der Beschlussfassung, der Kündigungen von Mietraum infolge von Zahlungsrückständen im Zeitraum vom 01.04. bis 30.06.2020, verbietet. Allerdings gilt diese Regelung bei Verabschiedung auch nicht zwingend für alle Mieter – sobald es Neuigkeiten zu dem Gesetzesvorhaben gibt, informieren wir an dieser Stelle.

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.