

Liebe Mandanten/Innen,

wir hoffen, dass es Ihnen und Ihrer Familie gut geht und Sie gesund sind. Nur zusammen können wir diese uns alle betreffende Krise meistern.

Die COVID-19-Pandemie bringt erhebliche Schwierigkeiten und neue Situationen in allen Lebenslagen mit sich. Dies gilt auch für zahlreiche sich ergebende rechtliche Fragen. Mit den nachfolgenden Anmerkungen wollen wir Ihnen einen kurzen Überblick und eine Hilfestellung im Hinblick auf einige wesentliche Rechtsprobleme geben, welche sich aktuell stellen.

Voranstellen möchten wir noch, dass wir für Sie zu den üblichen Geschäftszeiten telefonisch und über elektronische Medien einschließlich Videogesprächen erreichbar sind. Unsere Kanzlei ist besetzt. Trotz der derzeit bestehenden Kontakteinschränkungen stehen wir Ihnen für eine Kommunikation, insbesondere über per **E-Mail, WEB-Akte, Skype und Zoom**, jederzeit uneingeschränkt zur Verfügung, um Sie auch weiterhin zielsicher mit Rat und Tat zu unterstützen.

Aktuell wurden durch den Gesetzgeber Änderungen im Bereich des Zivil- und Insolvenzrechtes beschlossen, um die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie abzufedern. Die Entwicklung der Gesetzgebung ist sehr dynamisch. Bei Fragen hierzu helfen wir Ihnen gern.

Zu einzelnen ausgewählten wichtigen Rechtsfragen:

1. Arbeitsrecht

Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind durch die COVID-19-Pandemie in einer Vielzahl unterschiedlicher Konstellationen betroffen. Während bei einer Erkrankung eines Arbeitnehmers an COVID-19 auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen besteht, ist Entgeltfortzahlung im Falle der Erkrankung von Angehörigen oder einer weggefallenen Kinderbetreuungsmöglichkeit grundsätzlich nur vorübergehend (bis zu fünf Arbeitstage) zu leisten. Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund des Ausfalls von öffentlichen Verkehrsmitteln nicht mehr zur Arbeit gelangen kann, kann er für die Fehlzeiten seinen Vergütungsanspruch verlieren.

Arbeitnehmer, die sich vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsweg oder durch Kundenkontakt fürchten, haben kein Recht, der Arbeit fern zu bleiben. Dienstreisen können bei Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes verweigert werden.

Der Arbeitgeber muss jedoch aus seiner Fürsorge- bzw. Schutzpflicht heraus geeignete Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Krankheitserregers ergreifen und Mitarbeiter auch darauf hinweisen, wenn ein Arbeitnehmer einen COVID-19-Verdachtsfall oder gar eine Erkrankung in seinem näheren Umfeld meldet.

Auch wenn Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeiten im Home-Office haben, kann und sollte soweit möglich diese Möglichkeit gewährt werden.

In Unternehmen mit Betriebsrat sind viele Maßnahmen mitbestimmungspflichtig, sodass es sich empfiehlt den Betriebsrat frühzeitig bei Maßnahmen gegen die weitere Verbreitung des Virus hinzuzuziehen.

Wenn Arbeitgeber nicht mehr ausreichend Arbeit zur Verfügung stellen können, können sie notfalls Kurzarbeit anmelden und mit den betroffenen Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen treffen, wenn solche nicht bereits im Arbeitsvertrag enthalten sind. Die Kurzarbeit ist auch der Arbeitsagentur gegenüber schriftlich anzuzeigen. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Im schlimmsten Fall können auch betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden, wobei insbesondere die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes beachtet werden müssen.

2. Erfüllung von Verträgen

Die COVID-19-Pandemie führt zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Erfüllung wechselseitiger Verträge. Dies gilt für alle möglichen Wirtschaftsbereiche. Grundsätzlich gilt im Rechtsverkehr, dass fehlende finanzielle Mittel des einen Partners kein Grund für diesen sind, den Vertrag nicht erfüllen zu müssen. Der andere Vertragspartner könnte im Falle finanzieller Leistungsunfähigkeit seines Geschäftspartners entsprechend den gesetzlichen Regelungen, ggf. nach Fristsetzung bzw. Mahnung, Schadensersatz geltend machen und vom Vertrag zurücktreten. Das Nähere regeln hier die gesetzlichen Bestimmungen des BGB, auf welche an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden soll.

Der Schwerpunkt der jetzt notwendigen Aktivitäten wird vernünftigerweise jedoch darauf liegen, die vertraglichen Verhältnisse den aktuell schwierigen Bedingungen anzupassen, um die Geschäftsbeziehung am Leben zu erhalten. Dies ist vernünftig und zielführend. Es ist notwendig, praktikable Lösungen zu suchen, welche den Interessen beider Vertragspartner gerecht werden. Es wird also darum gehen, ergänzende vertragliche Vereinbarungen abzuschließen. Diese müssen rechtssicher gestaltet sein und den Vertrag als Ganzes behandeln. Hierbei ist ggf. an die Definition vieler einzelner vertraglicher Parameter zu denken, wie insbesondere veränderte Leistungs- bzw. Lieferfristen, Anpassung der Zahlungsmodalitäten oder Gewährleistungsfragen. Vorstehende Aufzählung ist natürlich nur beispielhaft und nicht abschließend. Im Rahmen des Abschlusses solcher Ergänzungs- bzw. Änderungsvereinbarungen helfen wir Ihnen gern.

Sollte sich die Beendigung oder Aufhebung einer vertraglichen Beziehung nicht vermeiden lassen, so ist auch insofern sorgfältig zu überlegen, welche Vereinbarungen in diesem Zusammenhang abzuschließen sind. Ggf. sind bereits erbrachte Leistungen/Teilleistungen rückabzuwickeln. Unter welchen Bedingungen und zu welchen Konditionen soll dies erfolgen? Dies bedarf der sauberen juristischen Formulierung. Auch hier können wir Sie unterstützen.

3. Zahlungsvereinbarungen auf Gläubiger- und Schuldnerseite

Die aktuell bestehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten werden zu Zahlungsausfällen und Zahlungsverzögerungen im Rahmen bestehender Vertragsverhältnisse führen. Vertragspartner werden um Zahlungsaufschub bitten. In dieser Hinsicht ist es unerlässlich, rechtssichere Stundungsvereinbarungen abzuschließen. Diese müssen insolvenz sicher sein. Hier stellt sich folgendes Problem:

Gerät ein Vertragspartner in finanzielle Schieflage und leistet dieser in der Phase bestehender Zahlungsschwierigkeiten Zahlungen an seinen Vertragspartner, so können diese Zahlungen im Falle einer späteren Insolvenz durch den Insolvenzverwalter unter Umständen erfolgreich angefochten werden. Derjenige, welcher die Zahlungen erhalten hat, muss die Zahlungen dann nachträglich an den Insolvenzverwalter leisten. Dies kann zu erheblichen Belastungen führen. Rechtliche Grundlage einer solchen Insolvenzanfechtung ist insbesondere § 133 Insolvenzordnung (INSO). Zwar regelt das Gesetz, dass der Abschluss von Zahlungsvereinbarungen für sich genommen noch keinen Insolvenzanfechtungsgrund begründet. Treten jedoch weitere Umstände hinzu, dann gehen die Gerichte sehr schnell von Tatsachen aus, die aus Sicht des Zahlungsempfängers darauf schließen lassen, dass sich der Zahlende in finanziellen Schwierigkeiten befindet. In diesen Fällen bejaht die Rechtsprechung sehr schnell Anfechtungstatbestände. Diese Rechtsprechung ist tendenziell seit Jahren in erheblichem Maße insolvenzverwalterfreundlich, was schon immer ein schwerwiegendes Problem im Geschäftsverkehr dargestellt hat. Zwar plant die Bundesregierung eine Gesetzesänderung und ein vorübergehendes Aussetzen der Insolvenzantragspflicht für die durch die Corona-Pandemie geschädigte Unternehmen. Ob und in welchem Umfang dies umgesetzt wird, ist jedoch unklar. Aus jetziger Sicht ist große Sorgfalt auf den Abschluss von Zahlungsvereinbarungen zu legen. Im Bedarfsfall helfen wir Ihnen gern.

4. Entschädigungsansprüche aufgrund staatlicher Beschränkungen

Bei behördlich angeordneten Quarantänemaßnahmen müssen Arbeitgeber die Vergütung für sechs Wochen weiterzahlen, auch wenn der Arbeitnehmer nicht erkrankt ist. Es besteht jedoch ein Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat. Der Antrag auf Erstattung muss vom Arbeitgeber nach § 56 Abs. 11 Infektionsschutzgesetz (IfSG) innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit gestellt werden.

Sollten Sie Fragen zu diesen Problembereichen oder auch zu anderen pandemiebedingten Rechtsfragen haben, dann kontaktieren Sie uns über

Telefon: 0371-388660

E-Mail: zentrale@wb-anwaltskanzlei.de

Homepage: <https://www.wb-anwaltskanzlei.de/>

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie alles Gute, bleiben Sie vor allem gesund!

Ihr Kanzleiteam der Rechtsanwaltskanzlei Dr. Westerhausen, Bauer & Kollegen