

Rechtliche Fragen zur Corona-Epidemie

Zwangsvollstreckungen und Räumungen – Gerichtsverfahren – Lohnansprüche – Azubis

Kinderbetreuung – Home-Office – Entschädigungen – Haftantritte – Ausgangssperre

COVID-19 beeinflusst derzeit unser aller Leben. Zu einigen dieser Fragen wollen wir die Ergebnisse unserer gewissenhaften aber aus Haftungsgründen unverbindlichen Recherche vorstellen (auch die Rechtsbibliotheken sind alle geschlossen). Dies ersetzt keine Rechtsberatung bzw. Einzelfallprüfung.

I. Zwangsvollstreckung und Verfahren vor den ordentlichen Gerichten

Die Justiz wird auf ein Minimum heruntergefahren. Auf Antrag können Zwangsvollstreckungen ausgesetzt werden. Davon sind auch alle Räumungsklagen betroffen. Auch Räumungsprozesse finden nicht statt, da die Gerichte derzeit nur noch den Eilbetrieb gewährleisten und normale Verfahren verschoben werden.

II. Arbeitsrechtliche Fragen

Die Epidemie wirft Fragen auf, da viele Arbeitnehmer*innen nicht arbeiten gehen können. Wir haben hier einige der wichtigsten Informationen zusammengestellt:

1. Allgemeines

Schließen Arbeitgeber*innen den Betrieb nicht, bleiben Arbeitnehmer*innen grundsätzlich zur Arbeitsleistung verpflichtet. Arbeitgeber*innen haben eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzpflichten vorzunehmen. Im Einzelfall kann die Schließung auch von Arbeitnehmer*innen oder dem Betriebsrat angeregt werden.

Das Wegerisiko tragen weiter die Arbeitnehmer*innen (Lohnkürzung, bei Vermeidbarkeit der Verspätung droht Abmahnung).

2. Lohnanspruch bei behördlich angeordnetem Arbeitsverbot

Gemäß der am 14.03.2020 vom Berliner Senat erlassenen [Rechtsverordnung](#) mussten viele Betriebe unmittelbar schließen. In diesen Fällen besteht zunächst kein unmittelbarer Grund zur Besorgnis. Wenn der Betrieb wegen der Verordnung geschlossen werden muss oder behördlich z. B. eine Isolation wegen Krankheitsverdacht oder Ansteckungsgefahr angeordnet wird, muss der Lohn trotzdem wie sonst auch in bisheriger Höhe für sechs Wochen weiter gezahlt werden, § 56 Abs. 2 S. 1, Abs. 5 S. 1 und Abs. 6 S. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Im Anschluss soll dann aber nur noch Krankengeld gezahlt werden, § 56 Abs 2 S. 3 IfSG. Ob es bis dahin eine Aufhebung der Verbote oder eine Verlängerung Entschädigungszahlungen gibt, ist noch unklar.

3. Fernbleiben von der Arbeitsstätte durch Arbeitnehmer*innen

Auch in den Fällen, in denen es keine behördliche Anordnung zur Schließung gibt, es in der Betriebsstätte aber Infizierte oder Personen mit Symptomen gab, und die Arbeitnehmer*innen dadurch daran gehindert waren, zu arbeiten und der Arbeitsstätte fernbleibt, kann es einen Lohnanspruch nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geben.

Liegt ein solcher Fall vor, bleibt es überdies eine Frage des jeweiligen Einzelfalles, für welchen Zeitraum § 616 BGB den Vergütungsanspruch gegebenenfalls aufrechterhält. Dies richtet sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit.

Sobald der Anspruch aus § 616 BGB endet, beginnt nahtlos der Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG. Ob die Arbeitgeber*innen auch für diesen Zeitraum eine Entschädigung erhalten, ist hier derzeit noch unklar. Bei dem Anspruch aus § 616 BGB kann es sich aber immer nur um einige wenige Tage handeln. Ob eine Lohnfortzahlung wegen § 616 BGB oder aus anderen Gründen erfolgt, ist für Arbeitnehmer*innen daher unerheblich.

4. Was ist, wenn der Betrieb ohne behördliche Anordnung geschlossen wird?

Das Infektionsschutzgesetz greift aber vom Wortlaut her nur für die am 14.03.2020 per Verordnung geschlossenen und wegen Krankheitsfällen bzw. Krankheitsverdacht auf behördliche Anordnung hin geschlossenen Betriebe und Personen.

Arbeitnehmer*innen z. B. in Zulieferbetrieben oder Betrieben ohne Aufträge, die zwar nicht unter das Verbot fallen, die aber nicht sinnvoll eingesetzt werden können, behalten ihren normalen Lohnanspruch, § 326 Abs. 2 BGB. Das wirtschaftliche Risiko tragen nämlich die Arbeitgeber*innen, § 615 Abs. 3 BGB.

5. Entschädigung für Arbeitgeber*innen

Fraglich ist aber, ob die Arbeitgeber*innen entschädigt werden. Unklar ist nämlich, ob Betriebe die nicht unter das Verbot fallen, aber mittelbar betroffen sind, also z. B. Zulieferer oder solche, die präventiv schließen, weil sie mit den geschlossenen Betrieben vergleichbar sind, ebenfalls gem. IfSG entschädigt werden müssen. Für diese ist eine Entschädigung nicht vom Wortlaut des § 56 IfSG gedeckt. Es könnte aber z. B. ein öffentlich-rechtlicher Aufopferungsanspruch gegeben sein. Zudem ist auch an eine analoge Anwendung von § 56 IfSG zu denken.

Entsprechenden Betrieben sollten daher in Erwägung ziehen, vorsorglich Anträge auf Entschädigung zu stellen und ggf. dann fristgerecht gegen eine etwaige Ablehnung Widerspruch einzulegen bzw. ggf. letztlich zu Klagen.

6. Entgeltfortzahlung bei fehlender Kinderbetreuung

Wer zuhause bleiben muss, weil keine Kinderbetreuung auf die Schnelle zu organisieren war, behält in den ersten Tagen den Vergütungsanspruch.

Bleiben Mitarbeiter*innen zu Hause, weil die Tagesstätte bzw. die Schule eines Kindes virusbedingt geschlossen hat, kann dies nur dann gem. § 616 BGB zu einer Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs führen, wenn die „Betreuung“ durch die Tagesstätte bzw. Schule unvorhersehbar entfällt. Bei der nun erfolgten Schließung der entsprechenden Einrichtung, dürfte diese Unvorhersehbarkeit in der Regel vorliegen. Allerdings erstreckt sich § 616 BGB auch in diesem Fall

allenfalls auf vorübergehende Ausfälle. Mitarbeiter*innen haben hierbei auch die Pflicht, ihre Kinder nach Möglichkeit in die Obhut Dritter zu geben. Kommen Mitarbeiter*innen dem nicht zeitnah nach, dürfte ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns nach § 616 BGB nicht mehr bestehen. Ab wann der Anspruch entfällt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.

7. Auszubildende ohne Berufsschule

Auszubildende, die von Berufsschulschließungen betroffen sind, müssen grundsätzlich im Ausbildungsbetrieb erscheinen und sollten dies mit diesem absprechen. Auf Hausaufgaben oder Onlinebeschulung ist vom Ausbildungsbetrieb Rücksicht zu nehmen.

8. Was tun, wenn nicht oder zu wenig Lohn gezahlt wird? Was laufen für Fristen?

Wenn nicht gezahlt wird, sollte zunächst nachweislich schriftlich zur Leistung aufgefordert werden.

Sollte eine fehlende Lohnzahlung zu einer Existenzbedrohung führen, sollte unbedingt vorsorglich frühzeitig ein Antrag auf Arbeitslosengeld 1 bei der Agentur für Arbeit und auf Arbeitslosengeld 2 (Hartz 4) beim Jobcenter gestellt werden. Bei der Gefahr von Mietschulden kann ein Darlehen beim zuständigen Wohnungsamt beantragt werden. Ein Rückstand von mehr als einer Mietzahlung, kann Vermieter*innen nach dem BGH zur wirksamen fristgemäßen Kündigung berechtigen, selbst bei nachträglicher Begleichung! Es gilt der Rechtsgrundsatz des Reichsgerichts: Geld hat man zu haben.

Die Lohnfortzahlung erfolgt in Höhe des durchschnittlichen Verdienstes der letzten drei Monate.

Unklar ist, ob der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG für Arbeitnehmer*innen einer arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Ausschlussfrist unterliegt. Bei Nichtzahlung der Vergütung sollte der Lohn daher vorsorglich unverzüglich, spätestens aber binnen i. d. R. drei Monaten ab Fälligkeit, also hier wohl am 01.07.2020 (Ankunft bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber!) schriftlich per Einwurfeinschreiben (nicht Rückschein!) gefordert werden. Ggf. muss dann bei Ablehnung oder fehlender Reaktion binnen weiterer drei Monate geklagt werden.

Arbeitslohn ist in der Regel nach der Entrichtung der Dienste entsprechend der vereinbarten Vergütungszeiträume jeweils fällig. Anderes kann aber im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt sein. Fehlt eine solche Vereinbarung, greift die gesetzliche Regel des § 614 BGB, also bei monatlicher Vergütung der erste Werktag des Folgemonats (März-Lohn fällig am 01.04.2020 + drei Monate = 01.07.2020).

Oft werden zudem zweistufige Ausschlussfristen vereinbart. Demnach müssen Arbeitnehmer*innen nach der ersten Geltendmachung im Falle einer Ablehnung oder keiner Reaktion der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers binnen einer weiteren Frist klagen, meist ebenfalls binnen drei Monaten. Achtung: Vereinzelt können für den Mindestlohn übersteigenden Betrag auch zweimonatige Ausschlussfristen im Tarifvertrag vereinbart sein (z. B. SOKA-BAU)!

9. Entschädigung von Selbstständigen und Betrieben: Dreimonatsfrist beachten!

Auch Selbstständige (§ 56 Abs. 4 S. 2 IfSG) und Betriebe (§ 56 Abs. 4 S. 1, Abs. 5 S. 2) können Entschädigungen beantragen. Bei Existenzgefährdung können darüber hinaus die Mehraufwendungen während Verdienstaufschlagszeiten kompensiert werden.

Auch juristischen Personen (wie GmbH, UG, AG) können Einnahmeausfälle nach Billigkeit, „in

angemessenem Umfang“ erstattet werden, sofern die Ausfälle nicht schon anderweitig ausgeglichen werden.

Der Antrag auf Entschädigung von Selbstständigen muss innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der vorgesehenen Absonderung (z. B. Selbstisolation) gestellt werden, § 56 Abs. 11 IfSG. Bei der [Rechtsverordnung](#) zur Eindämmung des Coronavirus in Berlin vom 14.03.2020 dürfte dies dann der 14.06.2020 sein.

10. Liquiditätsengpässe, Steuerstundungen und Insolvenz

Selbständige können Einnahmeausfällen durch die Epidemie auch über eine Aufstockung mit Arbeitslosengeld 2 (Hartz IV) nachdenken, nach neusten Meldungen soll die Bedürftigkeitsprüfung entfallen (unbestätigt). Die [Investitionsbank Berlin](#) (IBB), die [Kreditanstalt für Wiederaufbau](#) (KfW) und [Bürgschaftsbank zu Berlin-Brandenburg GmbH](#) (BBB) bieten Kredite bei [Liquiditätsengpässen](#) an. Diesbezüglich soll die Bonitätsprüfung großzügig ausfallen (unbestätigt).

Außerdem sind [Steuerstundungen](#) möglich.

Sollte es zu einer Insolvenz kommen, so sind derzeit die Fristen zur [Insolvenzantragspflicht](#) bis voraussichtlich 30.09.2020 ausgesetzt.

11. Kurzarbeitergeld

Unternehmen können zudem vereinfacht [Kurzarbeitergeld](#) beantragen.

Die Kurzarbeit soll sicherstellen, dass die beschäftigten Personen auch in der Krise des Unternehmens ihren Arbeitsplatz behalten und dennoch ausreichend Lohn zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts erhalten.

Beispiel:

Eine Person verdient 2.000 EUR brutto in der Steuerklasse I. Das sind etwa 1.400 EUR netto monatlich.

Kürzen Arbeitgeber*innen die Arbeitszeit um die Hälfte, erhalten Arbeitnehmer*innen einen Bruttolohn von 1.000 EUR, also nur etwa 800 EUR netto.

Damit Arbeitnehmer*innen den Lebensunterhalt selbst bestreiten können, erhöht die Behörde das Gehalt mit dem Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 % des Netto-Verdienstaufalles.

Der Unterschied im Nettoverdienst zwischen Vollzeit- und Kurzarbeit beträgt 600 EUR (1.400 - 800 EUR).

Das Kurzarbeitergeld wird in dem Beispiel daher 360 EUR betragen und die Person erhält trotz der Kurzarbeit insgesamt ca. 1.160 EUR (statt nur 800 EUR).

Wenn Arbeitnehmer*innen Kinder haben, zahlt das Arbeitsamt 67 % des verlorenen Nettogehalts.

III. Datenschutz bei der Heimarbeit

Ein Anspruch auf Home-Office besteht in der Regel nicht. Arbeitgeber*innen bieten dies jedoch oft aus Eigeninteresse an, da die Alternative eine Freistellung der Mitarbeiter*innen wäre. Hierbei ist der Datenschutz besonders zu beachten.

Die Arbeitgeber*innen haben die Pflicht, die Heimarbeit technisch möglich zu machen. So ist es denkbar, dass Mitarbeiter*innen die technischen Geräte von der Arbeit mit nach Hause nehmen dürfen oder es wird gestattet, eigene Geräte zu benutzen (Bring Your Own Device - BYOD). Dabei ist folgendes zu beachten:

- Private Daten müssen von geschäftlichen Daten getrennt werden. Das kann z. B. über Container-Apps geschehen oder über eine physische Trennung der Daten auf verschiedenen Datenträgern/Partitionen.
- Die Geräte dürfen nur der befugten Person zur Verfügung stehen, das bedeutet, die Geräte sind mit einem Passwort zu schützen und wegzusperren.
- Es sollte z. B. nicht am Küchentisch oder im Zug offen gearbeitet werden, sodass alle mitlesen oder mithören können.
- Papier sollte nicht offen herumliegen. Wenn es nicht mehr benötigt wird, darf es nur datenschutzkonform vernichtet werden (über einen Schredder oder eine Datentonne nach DIN z. B.). - Die meisten Datenlecks passieren nämlich über den Müll!
- Auch digitale Daten müssen, sofern sie zeitweise auf privaten Geräten gespeichert werden, ordentlich gelöscht werden. In Deutschland sind die Standards hoch: In der Regel bedeutet es eine siebenfache abwechselnde Überschreibung der Daten mit eins und null, entsprechend den [Empfehlungen des BSI](#).
- Wenn auf externe Daten z. B. im Büro von zuhause aus zugegriffen werden soll, dann nur über eine sichere VPN-Verbindung, also eine verschlüsselte Einwahl ins dortige Netzwerk.
- Daten und Übertragungswege sollten nach dem Stand der Technik verschlüsselt sein, Software und Firewall sollten aktuell sein. Es sollten regelmäßige Backups gemacht werden.
- Beim Versand von Mails ist zu überprüfen, ob die Empfänger korrekt sind. Sensible Daten sollten nicht mit einfachen Mails verschickt werden.

Arbeitgeber*innen müssen dafür Sorge tragen, dass diese Standards eingehalten werden, sonst können Sie für Datenlecks womöglich haftbar gemacht werden. In einer komfortableren Position sind die Arbeitgeber*innen, die externe Datenschutzbeauftragte bestellt haben, da hier womöglich die Haftung auf die externen Datenschutzbeauftragten übergeht.

Arbeitgeber*innen müssen auch teils die Kosten für das Zuhause genutzte Internet und Telefon tragen. Denkbar ist auch eine Entschädigung für die Nutzung privater Geräte.

IV. Strafverfahren, Haftstrafen und Strafvollzug

Noch nicht begonnene Strafverfahren sowie Haftantritte von Selbststeller*innen bis zu drei Jahre Haft werden verschoben, ebenso wie Ersatzfreiheitsstrafen wegen Geldstrafen, so die Vereinigung Berliner Strafverteidiger e.V. geeignete Inhaftierte sollen in den offenen Vollzug verlegt werden. Auch bereits laufende Strafverfahren werden ausgesetzt, wenn dies z. B. von Verteidiger*innen beantragt wird. Kaum ein Richter oder eine Richterin dürfte sich der Gefahr einer Strafbarkeit aussetzen wollen, wegen einer Körperverletzung durch billigende Inkaufnahme einer Infektion von

Prozessbeteiligten.

Im Strafvollzug gibt es erhebliche Besuchseinschränkungen, aber Videokonferenzen anstatt Besuchen wird vereinzelt angeboten. Zudem können sich Häftlinge oft einer Infizierung z. B. durch Zellengenoss*innen kaum effektiv entziehen.

V. Ausgangssperren

Ausgangssperren betreffen nicht den Weg zur Arbeit. Vorsorglich sollte bedacht werden, ein Dokument (nebst Ausweis) mit sich zu führen, um dies auch nachweisen zu können. Auf diesem sollte sowohl Name als auch die aktuelle Adresse des Arbeitsortes angegeben sein, am besten versehen mit einer Unterschrift. Vorsicht mit alten Arbeitsverträgen auf denen ggf. noch eine alte Adresse angegeben ist. Arbeitgeber*innen sollten Beschäftigungsbescheinigungen hierfür ausstellen.

Andere absolut notwendige Wege wie z. B. zum/zur Arzt/Ärztin, Krankenhaus, Apotheke, Bank, Supermarkt, Drogerie und Tankstelle sind in der Regel von der Ausgangssperre auch ausgenommen. –Das zeigen die Erfahrungen aus den anderen Ländern. Wie und ob das in Berlin ausgestaltet wird, wird sich vermutlich am 21.03.2020 zeigen.

Bei Fragen können Sie uns gerne kontaktieren:

Rechtsanwälte Matthias Böhm und Jan Meyer-Dulheuer, Rechtsanwalt und Notar
a. D. Helmuth Meyer-Dulheuer
Potsdamer Straße 187
10783 Berlin
Tel.: 030 261 80 97 / 262 94 08
E-Mail: mail@boehmmeyerdulheuer.de
www.boehmmeyerdulheuer.de

Rechtsanwältin Karina Izabela Filusch, LL.M.
(insbesondere Datenschutz)
Georgenstraße 35
10117 Berlin
Tel.: 030 219 11 555
E-Mail: info@kanzlei-filusch.de
www.kanzlei-filusch.de