

Corona-Virus und Arbeitsplatz

I. Vorbemerkung

Die Corona-Krise stellt für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer eine enorme Herausforderung dar. Viele Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Corona-Krise sind entweder nicht geregelt oder es ist unklar, welche Regeln gelten. Aufgrund der dynamischen, bis vor kurzem kaum vorstellbaren Entwicklung wollen wir Orientierung geben, auch wenn die (unvermeidbare) Vielzahl der Informationen auf den ersten Blick etwas verwirrend scheint. Unbeschadet der rechtlichen Rahmenbedingungen empfehlen wir Arbeitgebern und Arbeitnehmern die gemeinsame Suche nach Lösungen, die den beiderseitigen Interessen Rechnung trägt.

Die nachfolgenden Informationen geben einen Überblick über die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen und wirtschaftlichen Folgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Die Wiedergabe auch der Rechtsgrundlagen dient der Orientierung und Vertiefung.

Eine erschöpfende Darstellung ist im Hinblick auf die Besonderheiten jedes Einzelfalls nicht möglich. Jeder Einzelfall bedarf stets der sorgfältigen Überprüfung. Im Zweifel gleich zum Anwalt – natürlich möglichst per Telefon oder E-Mail. Wir sorgen uns auch um Ihre Gesundheit!

II. keine Fragen – nur Antworten

Wirtschaftsrisiko

Generell trägt der Arbeitgeber das sog. Wirtschaftsrisiko. Hierzu zählen alle Risiken in der Sphäre des Arbeitgebers, die nicht durch behördliche Anordnungen bedingt sind. Tritt ein Arbeitsausfall ein, weil z.B. Vorprodukte nicht geliefert werden oder Absatzmärkte wegbrechen, behält der Arbeitnehmer seinen vollen Entgeltanspruch. Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung weiterhin zur Verfügung stellen können, darf also nicht erkrankt sein oder unter Quarantäne stehen.

Der Arbeitgeber kann und muss hierauf reagieren, indem er Urlaub anordnet, Kurzarbeitergeld beantragt und nötigenfalls Kündigungen ausspricht. Einzelheiten unter den nachfolgenden Stichpunkten.

Schließung des Betriebs durch behördliche Anordnung

Kein Fall des sog. Wirtschaftsrisikos liegt vor, wenn der Betrieb des Arbeitgebers durch behördliche Anordnung geschlossen wird. Die zuständigen (Gesundheits-)Behörden können Veranstaltungen beschränken oder verbieten oder Einrichtungen schließen, [§ 28 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz – IfSG](#), um die Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern. Durch Allgemeinverfügungen können Städte und Gemeinden öffentliche und private Veranstaltungen verbieten, soweit diese nicht der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder der Daseinsfür- und -vorsorge zu dienen bestimmt sind. Hiervon ist umfangreich Gebrauch gemacht worden.

Ob der Arbeitgeber auch bei einer behördlich angeordneten Betriebsschließung weiterhin Entgelt (ohne Arbeitsleistung des Arbeitnehmers) zahlen muss, richtet sich nach der sog. Betriebsrisikolehre danach, wer bei einer Betriebsstörung das Betriebsrisiko zu tragen hat. Eine eindeutige gesetzliche Regelung gibt es nicht. In der Vergangenheit war das Betriebsrisiko sehr weitgehend zulasten des Arbeitgebers verteilt worden. Dies wird überwiegend auch im Fall von Epidemien und selbst dann angenommen, wenn der Betrieb kein spezifisches Corona-Risiko aufweist. Schlussendlich wird die Frage – frühestens in Monaten oder Jahren – von der Rechtsprechung geklärt werden (müssen). Bis dahin ist eine rechtssichere Antwort nicht abschließend möglich. Es ist aber bei Fortgeltung der bisherigen Rechtsauffassungen davon auszugehen, dass auch bei behördlicher Stilllegung des Betriebs der Arbeitgeber zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt. Dies gilt erst recht, da aktuell erhebliche staatliche Leistungen für Betriebe zur Verfügung gestellt werden.

Der Arbeitgeber kann und muss neben den gesetzlichen Erstattungsansprüchen die umfangreichen staatlichen Hilfen in Anspruch nehmen, welche staatlicherseits zur Verfügung stehen. Einzelheiten unter den nachfolgenden Stichpunkten.

Erkrankung/Arbeitsunfähigkeit/Corona-Infektion(sverdacht) des Arbeitnehmers

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, [§ 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz](#). Der Arbeitnehmer ist – bei jeder Erkrankung – verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der

Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen, [§ 5 Abs. 1 S. 1, 2 Entgeltfortzahlungsgesetz](#). Die Krankenkassen haben vorübergehend für die Dauer von zunächst einem Monat die Möglichkeit geschaffen, bei Erkrankungen der oberen Atemwege eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch telefonisch zu erlangen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung ist unabhängig davon, worauf die Erkrankung beruht. Auch Arbeitnehmer, die sich mit dem Corona-Virus infiziert haben und deshalb arbeitsunfähig sind, haben einen Anspruch auf Entschädigung des Verdienstausfalls in gleicher Höhe wie der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im sonstigen Krankheitsfall. Einzelheiten hierzu nachfolgend unter dem Stichpunkt **„Erstattungsanspruch des Arbeitgebers bei Corona-Erkrankung des Arbeitnehmers / Quarantäne gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz“**.

Es gibt in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Krankheitsursache verschiedene Erstattungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber. Diese hängen davon ab, ob der Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt ist, unter Quarantäne steht oder eine allgemeine sonstige Erkrankung vorliegt.

Allg. Erstattungsanspruch des Arbeitgebers bei Erkrankung des Arbeitnehmers

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, 80 % des an den Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz fortgezahlten Arbeitsentgelts sowie der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, [§ 1 Abs. 1 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG](#). Der Erstattungsanspruch wird dem Arbeitgeber von der Krankenkasse ausgezahlt, bei der der Arbeitnehmer versichert ist, [§ 2 Abs. 1 S. 1 AAG](#). Für geringfügig Beschäftigte erfolgt die Erstattung über die Krankenkasse der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung, [§ 2 Abs. 1 S. 2 AAG](#). Die Erstattung wird auf Antrag gewährt, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes gezahlt hat, [§ 2 Abs. 2 S. 1, 2 AAG](#).

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers bei Corona-Erkrankung des Arbeitnehmers / Quarantäne gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz

Um die weitere Verbreitung des Corona-Virus zu verhindern, können die zuständigen Gesundheitsämter Personen vorsorglich unter Quarantäne (Absonderung) stellen. Arbeitnehmer können dadurch mittelfristig einen Verdienstausschlag erleiden.

Personen, die mit dem Corona-Virus infiziert wurden oder im Verdacht stehen, infiziert zu sein und unter Quarantäne stehen, erhalten eine Entschädigung für den Verdienstausschlag gemäß [§ 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz – IfSG](#). Die Quarantäne / ein Beschäftigungsverbot muss durch die zuständige Behörde angeordnet worden sein, [§ 31 S. 2 IfSG](#).

In den ersten 6 Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstausschlages gewährt, danach in Höhe des Krankengeldes, [§ 56 Abs. 2 IfSG](#). Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen des Arbeitnehmers richtet sich nach der Fälligkeit des Arbeitsentgelts.

Die an den Arbeitnehmer ausgezahlten Entschädigungsleistungen werden dem Arbeitgeber längstens für 6 Wochen auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet, [§ 56 Abs. 5 S. 1 IfSG](#). Im Übrigen wird die Entschädigung nach Ablauf von 6 Wochen von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitnehmers gewährt, [§ 56 Abs. 5 S. 2 IfSG](#). Anträge auf Entschädigung müssen spätestens innerhalb von 3 Monaten nach dem Ende der Quarantäne beim zuständigen Landschaftsverband gestellt werden. Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren, [§ 56 Abs. 12 IfSG](#).

Zuständige Behörden sind der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR). Weitere Informationen und Antragsformulare finden sich auf der Homepage des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe www.lwl.org.

Pflege eines Kindes/nahen Angehörigen, § 616 BGB

Ein Arbeitnehmer verliert seinen Entgeltanspruch nicht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird, [§ 616 S. 1 BGB](#). Eine solche Verhinderung wird ange-

nommen, wenn der Arbeitnehmer z.B. aufgrund individueller Schließungen von Kindergärten und Schulen Kleinkinder betreuen muss, für die keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit besteht.

§ 616 S. 1 BGB gilt dann nicht, wenn sich der Verhinderungsgrund von vornherein auf einen größeren Personenkreis erstreckt, insbesondere bei allgemeinen Verkehrsverboten (Ausgangssperre). In einem solchen Fall liegt ein objektiver Verhinderungsgrund vor, der sich nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer bezieht. Nach der bislang vorliegenden Rechtsprechung besteht in diesem Fall kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterzahlung des Entgelts durch den Arbeitgeber. Einzelheiten wird die Rechtsprechung noch klären (müssen).

§ 616 BGB ist zudem oftmals in Arbeitsverträgen und Tarifverträgen ausgeschlossen. Dies bedarf stets der Überprüfung im Einzelfall.

Wann noch „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ vorliegt, lässt sich nicht sicher sagen. Aktuelle Rechtsprechung hierzu existiert noch nicht (die ältere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und des Bundesgerichtshofes schwankte bei abweichenden gesetzlichen Regelungen zwischen 5 Tagen und 6 Wochen). Es ist zumindest davon auszugehen, dass Zeiträume bis zu 10 Tagen als nicht erheblich gelten, also – unter den vorgenannten Voraussetzungen – zu vergüten sind. Steht von vornherein fest, dass der Verhinderungszeitraum erheblich ist (z.B. Schulschließungen von mehreren Monaten), besteht von Anfang an kein Entgeltanspruch, auch nicht z.B. für die ersten 10 Tage.

Vorgenannter Sachverhalt ist nicht identisch mit dem Fall „**Erkrankung eines Kindes**“ und dem Fall der „**Pflege naher Angehöriger, §§ 2,3 Pflegezeitgesetz**“. Siehe die dortigen Anmerkungen.

Erkrankung eines Kindes, § 45 SGB V

Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage Anspruch auf Krankengeld i.H.v. 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fern bleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist,

§ 45 Abs. 1, 2 SGB V. Für Alleinerziehende besteht der Anspruch für längstens 20 Arbeitstage.

Arbeitnehmer haben vorrangig einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung von der Arbeit gemäß § 616 BGB, siehe hierzu das Stichwort „Pflege eines Kindes/nahen Angehörigen, § 616 BGB“. Nur wenn der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 616 BGB zulässigerweise ausgeschlossen hat und/oder § 616 BGB wegen objektiver allgemeiner Verkehrsverbote (Ausgangssperre) keine Anwendung findet, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber seiner Krankenkasse, § 45 Abs. 3 SGB V. In diesem Falle leistet der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Pflege naher Angehöriger, §§ 2, 3 Pflegezeitgesetz

Arbeitnehmer haben das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz – PflegeZG. Dies gilt unabhängig von der Größe des Betriebs des Arbeitgebers. Sofern die Voraussetzungen des § 616 BGB vorliegen, siehe hierzu das Stichwort „Pflege eines Kindes/nahen Angehörigen, § 616 BGB“, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltzahlung gegenüber dem Arbeitgeber für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, also voraussichtlich ca. 10 Tage.

Arbeitnehmer sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Dieser Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten, § 3 Abs. 1 PflegeZG. Die Höchstdauer der Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens 6 Monate, § 4 Abs. 1 PflegeZG. Anders als bei der Organisation der Pflege gemäß § 2 PflegeZG hat der Arbeitnehmer während der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitspflicht wegen tatsächlicher Durchführung der Pflege gemäß § 3 PflegeZG keinen Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

freiwillige Quarantäne

Bleibt ein Arbeitnehmer freiwillig zu Hause, um Infektionsrisiken zu entgehen, verliert er den Anspruch auf Arbeitsentgelt. Es liegt kein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor. Der Arbeitnehmer verliert den Entgeltzahlungsanspruch, [§ 326 Abs. 1 BGB](#).

Kurzarbeitergeld

Zweck des Kurzarbeitergeldes ist es, auch bei länger andauernden und umfangreichen Arbeitsausfällen Arbeitnehmer nicht zu entlassen, sondern deren Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten. Die Agentur für Arbeit zahlt für die Ausfallstunden an den Arbeitnehmer 60 % des ausgefallenen Nettolohns (mit Kindern 67 %). Im Ergebnis behalten Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz und der Arbeitgeber das eingearbeitete Personal.

Arbeitnehmer haben unabhängig von den Sonderregelungen zur Corona-Krise Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn aus wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis vorübergehend ein unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegt und der Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen hatte, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern, [§§ 95, 96 SGB III](#). Vor Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes hat der Arbeitgeber bezahlten Erholungsurlaub anzuordnen und zu gewähren sowie etwaige Möglichkeiten negativer Arbeitszeitkonten auszuschöpfen, [§ 96 Abs. 4 S. 2 Ziff. 2, 3 SGB III](#).

Durch das [Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserungen der Regelung für das Kurzarbeitergeld vom 13.03.2020 \(Bundesgesetzblatt I vom 14.03.2020, Seite 493f\)](#) hat der Gesetzgeber Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld geschaffen. Einzelheiten regelt die noch zu erlassende [Rechtsverordnung gemäß § 109 Abs. 5 SGB III](#). Danach kann Kurzarbeitergeld bereits dann bewilligt werden, wenn im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10 % der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % bis hin zu jeweils 100 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, [§ 96 Abs. 1 S. 1 Ziff. 4 SGB III iVm der Verordnung](#). Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden kann zur Vermeidung von Kurzarbeit verzichtet werden. Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung der Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, können/werden vollständig oder teilweise von der Agentur für Arbeit erstattet.

Kurzarbeit bedarf der Anordnung durch den Arbeitgeber. Besteht beim Arbeitgeber kein Betriebsrat und gilt im Betrieb kein einschlägiger Tarifvertrag oder enthält der geltende Tarifvertrag keine Kurzarbeitszeitregelung, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nur durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder durch Änderungskündigung erreichen.

Weigert sich ein Arbeitnehmer, der Einführung von Kurzarbeit zuzustimmen, kann und muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen. Dabei ist grundsätzlich die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist zu beachten. Aufgrund der Ausnahmesituation in der Corona-Krise ist dem Arbeitgeber u. U. das Abwarten der Kündigungsfrist nicht zuzumuten, so dass auch außerordentliche Änderungskündigungen ohne Einhaltung der Frist zulässig sein können. Auch wenn dies stets der Überprüfung im Einzelfall bedarf, dürfte eine außerordentliche/fristlose Änderungskündigung mit dem Ziel der Einführung der Kurzarbeit zumindest dann zulässig sein, wenn ansonsten der endgültige Verlust des (Einzel-)Arbeitsplatzes oder gar die Insolvenz des Arbeitgebers droht.

Vorsorglich sollte und muss der Arbeitgeber in jedem Fall zunächst Urlaub anordnen. Ist die Rechtmäßigkeit der angeordneten und durchgeführten Kurzarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber und Betriebsrat streitig, kommt eine vorläufige Entscheidung der Agentur für Arbeit gemäß [§ 328 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III](#) in Betracht. In jedem Fall sollte rechtzeitig Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen werden.

Zudem kann die Agentur für Arbeit im Fall der Massenentlassung gemäß [§§ 17 ff Kündigungsschutzgesetz - KSchG](#) zulassen, dass der Arbeitgeber Kurzarbeit bis zur Dauer eines Monats nach Eingang der Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit einführt, [§ 19 Abs. 1 KSchG](#).

Aktuelle Informationen finden sich auf der Homepage des Bundesarbeitsministeriums unter www.bmas.de und der Agentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Minijobber für den Arbeitsausfall im Minijob, siehe Stichwort „**Minijob (450 €-Job)**“.

Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub (4 Wochen), arbeitsvertraglicher/tarifvertraglicher Mehrurlaub sowie gesetzlicher Mehrurlaub für Schwerbehinderte steht dem Arbeitnehmer unbeschadet der Corona-Krise zu. Um die wirtschaftlichen Nachteile der Corona-Krise aufzufangen, können und werden Arbeitgeber Urlaub anordnen und gewähren (müssen), soweit anderweitige Erstattungsmöglichkeiten für die Dauer des reduzierten oder ausgefallenen Arbeitsbedarfes nicht in Betracht kommen.

Die zeitliche Festlegung des Urlaubs erfolgt grundsätzlich durch den Arbeitgeber. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, [§ 7 Abs. 1 S. 1 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG](#). Generell entscheidet der Arbeitgeber, ob und wann Urlaub angeordnet und gewährt wird. Auf Wünsche des Arbeitnehmers ist angemessen Rücksicht zu nehmen. Bereits bewilligter Urlaub kann dann nicht (mehr) einseitig durch den Arbeitgeber entzogen werden, wenn der Arbeitnehmer schon entsprechende Dispositionen/Buchungen getätigt hat. Im Einzelfall wird zu prüfen sein, ob der Arbeitnehmer gebuchten Urlaub überhaupt noch antreten kann.

Zum Vorrang der Urlaubsgewährung vor Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld siehe auch das Stichwort „**Kurzarbeitergeld**“.

Mini-Job (450 €-Job)

Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall ist eine Entgeltersatzleistung, [§ 3 Abs. 4 Ziff. 4 SGB III](#). Als Versicherungsleistung steht dieses nur Arbeitnehmern zu, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, nicht aber Minijobbern, [§ 98 Abs. 1 Ziff. 1 SGB III](#).

Kündigung/Wiedereinstellung

Muß der Geschäftsbetrieb ganz oder teilweise eingestellt werden, kann der Arbeitgeber als letztes Mittel eine (Beendigungs-)Kündigung aussprechen. Entscheidend ist, dass zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs zeitlich nicht absehbar ist, ob und wann der Geschäftsbetrieb wieder aufgenommen werden kann und wird.

Bei Kleinbetrieben im Sinne von [§ 23 Abs. 1 KSchG](#), welche in der Regel nicht mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten vollschichtig beschäftigen, bedarf die Kündigung keiner weiteren Rechtfertigung, soweit diese nicht willkürlich oder maßregelnd ist. Bei allen anderen Betrieben, welche in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten vollschichtig beschäftigen, kann bei der vollständigen oder teilweisen Einstellung des Geschäftsbetriebes auf unabhärbare Zeit ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne von [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) vorliegen. Auch die sonstigen Voraussetzungen einer Kündigung (Sonderkündigungsschutz, Sozialauswahl, Beteiligungsrechte des Betriebsrates, Massenentlassungsanzeige etc.) sind zu beachten.

Trotz der Ausnahmesituation in der Corona-Krise wird dem Arbeitgeber das Abwarten der ordentlichen (arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen, gesetzlichen) Kündigungsfrist regelmäßig zuzumuten sein, so dass außerordentliche (fristlose) Kündigungen ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist in aller Regel unzulässig sind. Nötigenfalls kann und muss der Arbeitgeber Insolvenz anmelden. Arbeitnehmer erhalten dann für die Dauer von 3 Monaten Insolvenzgeld durch die Agentur für Arbeit.

Bessert sich nach dem Abflauen/der Beendigung der Corona-Krise die betriebliche Situation, kann der Arbeitnehmer einen Wiedereinstellungsanspruch haben. Dies gilt zumindest dann, wenn die Voraussetzungen, unter denen zunächst wirksam gekündigt werden konnte, im Nachhinein entfallen sind und die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist.

Insolvenz(antragstellung)

Wird eine juristische Person (z.B. GmbH) oder eine Gesellschaft zahlungsunfähig und/oder überschuldet, haben die Mitglieder des Vertretungsorgans, die Abwickler oder die organ-schaftlichen Vertreter (z.B. Geschäftsführer/Liquidator) ohne schuldhaftes Zögern, spätes-tens aber 3 Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung einen Eröff-nungsantrag beim Insolvenzgericht zu stellen, [§ 15 a Abs. 1 Insolvenzordnung – InsO](#). An-sonsten drohen u. a. strafrechtliche Konsequenzen.

Das Bundesjustizministerium hat am 16.03.2020 mitgeteilt, dass aus organisatorischen und administrativen Gründen nicht sichergestellt ist, dass die beschlossenen Hilfen für die Wirt-schaft rechtzeitig innerhalb der Insolvenzantragspflicht von 3 Wochen bei allen Unternehmen

ankommen werden. Das Corona-Hilfspaket der Regierung wird daher mit einer Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 flankiert werden. Voraussetzung für die Aussetzung soll sein, dass der Insolvenzgrund auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruht und dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen oder ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen begründete Aussichten auf Sanierung bestehen.

Die aktuelle gesetzgeberische Entwicklung ist auf der Homepage des Bundesjustizministeriums www.bmjv.de nachzulesen.

Stand 17.03.2020

© Dr. Lichtenberg & Schallenberg