

Corona Teil II – Kurzarbeit – Schließung – Kündigung – Entschädigung

Die Schließung vieler Betriebe durch die Länder führt zu existenziellen Umsatzeinbrüchen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer brauchen schnelle Hilfe:

Selbständige können Subventionen in Anspruch nehmen, KfW-Darlehen abrufen, für deren Tilgung günstige Sonderregeln gelten, sie können Kurzarbeitergeld beantragen und Herabsetzung der Steuervorauszahlungen sowie Stundung fälliger Steuern verlangen.

Das Land gewährt Unternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern Subventionen von bis zu 30.000 € bei Umsatzrückgängen von mind. 50 % (Vorjahresvergleich).

Wurde der Betrieb per Corona-Verordnung geschlossen, können Arbeitgeber

und Arbeitnehmer binnen drei Monaten Entschädigung nach § 56 BlnfG (Bundesinfektionsschutzgesetz) verlangen, d.h. den Nettolohn der Arbeitnehmer, zudem je Monat 1/12 des letzten Einkommens des Selbständigen und dessen notwendige Betriebsausgaben. Die Behörden wehren die Ansprüche derzeit meist ab. Es muss dann binnen Monatsfrist Widerspruch eingelegt werden, um die Ansprüche weiter zu verfolgen. Das BlnfG ist wenig bekannt und wirft Rechtsfragen auf. Auch die Rechtmäßigkeit der derzeitigen Verordnungen ist fraglich.

Kurzarbeit kann Kündigungen vermeiden. Überstunden und Urlaub müssen vorab abgebaut werden. Nur bei Widerspruch gegen die Urlaubsanordnung darf der Arbeitnehmer Urlaub des laufenden Jahres behalten. Kurzarbeitsanträge können die

Arbeitgeber erst nach telefonischem Kontakt mit der Arbeitsagentur einreichen.

Kurzarbeitergeld, Entschädigung nach BlnfG, Kredite, Subventionen und Steuerstundungen darf man parallel beantragen.

Können Eltern wegen geschlossener Kita / Schule nicht arbeiten, besteht kein Gehaltsanspruch. Man kann lediglich staatliche Grundsicherung beantragen.

Müssen Mitarbeiter wegen wirtschaftlicher Notlage gekündigt werden, muss der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer die Regeln des Kündigungsschutzgesetzes einhalten. Werden diese verletzt, ist die Kündigung unwirksam. Für beide Seiten lohnt es sich daher arbeitsrechtlichen Rat einzuholen.

Engpässe in den Supermärkten und geschlossene Läden dürfen nicht zur Selbstbedienung beim Arbeitgeber verführen, auch die Entwendung geringwertiger Güter wie Kugelschreiber oder Milch berechtigen zur fristlosen Kündigung. Dies gilt auch dann, wenn solche Mitnahmen bislang von den Arbeitgebern stillschweigend toleriert wurden.

Wir beraten Sie gerne bei Schwierigkeiten mit Behörden und allen arbeitsrechtlichen Fragen!

Kontaktinformationen:
 Dr. Käser & Dr. Bullinger
 Rechtsanwälte
 Rotebühlplatz 1, 70178 Stuttgart
 Telefon: 07 11-23 99 90, www.kb.legal



Dr. rer. pol. Alexandra Bullinger