

Sonder-Newsletter

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Stadtwerke und Energieversorger,

erlauben Sie mir Ihnen, den Abonnenten unserer langjährigen Legal News Energierecht, angesichts der Sondersituation folgende einleitende Hinweise zu diesem Sonder-Newsletter. Das Thema SARS-CoV-2/COVID 19 bestimmt aktuell leider das öffentliche Leben in Deutschland und der Welt. Zentrales Thema ist der Virus und wie wir alle damit umgehen. Schon bald wird die Diskussion über die wirtschaftlichen Auswirkungen zunehmen. Unser Bestreben ist es, dass wir in dieser Situation für Sie, unsere Mandanten da sind. PwC Legal ist weiterhin uneingeschränkt tätig. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind technisch voll ausgestattet im Home-Office tätig und per Telefon und E-Mail erreichbar. Nur physische Treffen sind auf das Notwendige beschränkt. Wir wollen Ihnen, unsere Mandanten gerade auch in der jetzigen Zeit zur Seite stehen und Ihnen helfen, Ihre Herausforderungen und Themen zu lösen! Melden Sie sich gerne bei Ihren gewohnten Ansprechpartnern von PwC Legal oder den jeweiligen thematischen Experten, sei es zu energie- oder kommunalwirtschaftlichen Themen oder sei es zu krisenspezifischen Themen. Wir sammeln derzeit Erfahrungen und Erkenntnisse, wie Energieversorger und Stadtwerke beispielsweise die Leitwarten organisieren, wie Arbeitgeber ihren Mitarbeitern gegenüber reagieren, wie Energieversorger sich auf mögliche Kunden in wirtschaftlichen Schwierigkeiten verhalten. Gerne stellen wir auch Ihnen diese Expertise zur Verfügung. Auf einige dieser Themen gehen wir nachgehend ein und nennen Ihnen entsprechende Ansprechpartner.

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Hand, Ihr Unternehmen richtig durch die Krise zu führen, und wünschen Ihnen und Ihren Mitarbeitern gute Gesundheit!

Mit besten Grüßen

Peter Mussaeus

Christoph Fabritius

Michael Küper

Inhalt

COVID-19: Krisen-Management in Kommunen und kommunalen Unternehmen	3
Insolvenzrechtliche Entwicklungen	3
Kritische Infrastrukturen und COVID-19: Betriebsabläufe anpassen und optimieren	4
Erhöhung der Liquidität in der Krise	5
Coronavirus SARS-CoV-2 - Ausgewählte Fragen und Antworten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozial-versicherungsrechts	6
Ihre Ansprechpartner	12
Bestellung und Abbestellung	12

COVID-19: Krisen-Management in Kommunen und kommunalen Unternehmen

Der aktuelle Ausbruch von COVID-19 zeigt, wie dynamische Ereignisse geübte Krisen- und Business Continuity Planungen an die Grenzen der Umsetzbarkeit führen. Gemeinsam mit unseren Mandanten stellen wir aktuell fest, dass für das vorherrschende Lagebild oftmals keine ausreichend robusten Handlungsvorgaben und Kommunikationsroutinen innerhalb von Kommunen sowie mit wichtigen Schnittstellen im Umfeld existieren.

In der Kürze der Zeit sind grundlegende Analysen und Vorbereitungen nicht nachholbar. Pragmatische Reaktionen, Lösungsorientierung und Informationstransparenz sind wertvoller als eine vollständige Problemwürdigung und breite Konsensbildung. Die Gratwanderung zwischen Gesundheitsschutz der Bevölkerung / Mitarbeiterfürsorge und Aufrechterhaltung Ihrer kritischsten Prozesse und Dienstleistungen - als Ihr Beitrag zur Daseinsvorsorge - obliegt Ihnen und Ihrem Krisenstab.

PwC unterstützt seit vielen Jahren öffentliche Institutionen bei der Bewältigung komplexer Lagen, etwa bei der Überbrückung von Schadenslagen der Jahrhundertflut 2002, das Bürgerschaftsmanagement während der Finanzkrise 2009 bis hin zu Simulationen von Wirkungsketten und Lagebild-Begleitung bei überörtlichen Hochrisiko-Lagen.

Aktuell stärken wir bereits Krisenstäbe öffentlicher Institutionen, beschleunigen Lagebeurteilungen durch geübte Praktiken, mit schnellem Zugriff auf Informationen und deren unverzügliche Verarbeitung sowie durch unser Netz von Experten für Arbeitsschutz und -organisation, Gesundheitsmanagement, KRITIS/IT-Absicherung, Krisenkommunikation, öffentliches Recht, Fördermanagement und Lagebild-Verfolgung.

Als langjähriger kompetenter Partner der öffentlichen Verwaltung und der Kommunalwirtschaft wollen wir Ihnen unsere Expertise und Kapazität flexibel zur Verfügung stellen, um die Handlungsfähigkeit Ihres Hauses in der aktuellen Lage und zukünftig sicherzustellen. Gerne stehen wir Ihnen kurzfristig für eine Erörterung zur Verfügung – auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten.

Peter Mussaeus, Rechtsanwalt, Tel.: +49 211 981 - 4930

E-Mail: peter.mussaeus@pwc.com

Björn Jacob, Rechtsanwalt, Tel.: +49 211 981 - 7259

E-Mail: björn.jacob@pwc.com

Insolvenzrechtliche Entwicklungen

Anpassung von Insolvenzantragsstellungspflichten und Fördermittel

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz hat bekanntgegeben, dass es eine gesetzliche Regelung zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht vorbereitet.

https://www.bmjv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/031620_Insolvenzantragspflicht.html

Beabsichtigt ist der Schutz von Unternehmen, die wegen der Corona-Epidemie in eine finanzielle Schieflage geraten. Als Vorbild hierfür dienen Regelungen anlässlich der Hochwasserkatastrophen 2002, 2013 und 2016.

Die Regelung soll vermeiden, dass betroffene Unternehmen nur deshalb Insolvenzantrag stellen müssen, „weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen in der außergewöhnlichen aktuellen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können“.

Voraussetzung für die Aussetzung, die bis 30. September 2020 gelten soll, soll sein, dass der Insolvenzgrund „auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruht und dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen begründete Aussichten auf Sanierung bestehen“.

Sofern der Wortlaut tatsächlich umgesetzt werden sollte, werden die Unternehmen darauf zu achten haben, möglichst frühzeitig die Kausalität der Corona-Epidemie für die Zahlungsunfähigkeit bzw. Überschuldung zu belegen. Ferner wird es entscheidend sein, rechtzeitig öffentliche Hilfen zu beantragen bzw. Sanierungsverhandlungen aufzunehmen. Hierzu ist eine enge Abstimmung mit den Hausbanken essenziell, da die relevanten Förderprogramme der KfW und anderer Förderinstitute in der Regel über die Hausbanken ausgereicht werden. Versäumnisse bergen die Gefahr, dass die Antragspflicht versäumt wird, weil sich eine Kausalität – und nicht nur ein bloßer Zusammenhang letztlich nicht belegen lässt.

Unsere Rechtsanwälte beraten umfassend zu Fragen in Zusammenhang mit den aktuellen Entwicklungen im Insolvenzrecht, aber auch zu Fragen rund um Fördermittel.

Dr. Kévin P.-H. Tanguy, Rechtsanwalt, Tel.: +49 40 6378 - 2772
E-Mail: kevin.paul.tanguy@pwc.com

Kritische Infrastrukturen und COVID-19: Betriebsabläufe anpassen und optimieren

Die Corona-Krise hat vielfältige Auswirkungen auf den Betrieb kritischer Infrastrukturen. Fallen etwa Mitarbeiter aufgrund krankheits- und betreuungsbedingter Gründe aus, ist eine Priorisierung der Betriebsabläufe unabdingbar. Auch behördliche Vorgaben wirken sich auf den Betrieb aus.

Wir erarbeiten mit unseren Mandanten Personalkonzepte und Handlungsrouninen, damit das Störfallmanagement sowie andere wichtige Betriebsabläufe jederzeit gewährleistet werden. Die Krisen-Prävention setzt hierbei an vielen Stellen an – etwa durch das Aufstellen/Überarbeiten von Krisen-, Notfall- und Pandemieplänen oder aber durch Schutzkonzepte für besonders wichtige Arbeitnehmer (etwa Dispatcher). Home-Office-Konzepte und die stärkere Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen helfen Infektionen zu verhindern und helfen Mitarbeitern, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen. Derzeit erarbeiten wir für unsere Mandanten unterschiedliche Stufen von Pandemieplänen, die auch ggfs. weitere, durch Anordnungen hoheitlicher Stellen bedingte Eskalations-

stufen berücksichtigen. Z. B. stimmen wir für Sie ggf. notwendige Sonderrechte und Zugangsregelungen mit Behörden ab. Wir unterstützen Sie insbesondere bei der Umsetzung der Hinweise des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK).

Eventuell erforderliche Maßnahmen stellen etwa bestimmte Personalkonzepte dar, um die Redundanz der Leitwarte oder die Einsatzbereitschaft von Mitarbeitern des Entstörungsdienstes zu gewährleisten. In interdisziplinären Teams erarbeiten wir zudem auch Betriebsabläufe, um den Betrieb kritischer Infrastrukturen jederzeit zu gewährleisten.

Darüber hinaus assistieren wir bei der operativen Bewältigung der Corona-Krise und stehen der Geschäftsleitung bzw. den Fachabteilungsleitern und/oder den Krisenteams bei Rückfragen jederzeit zur Verfügung und informieren über fortlaufende Entwicklungen.

Jens Ebbinghaus, Rechtsanwalt, Tel.: +49 521 96497 - 544
E-Mail: jens.ebbinghaus@pwc.com

Henning Winkelmann, Rechtsanwalt, Tel.: +49 511 5357 - 5142
E-Mail: henning.winkelmann@pwc.com

Erhöhung der Liquidität in der Krise

In (temporären) Liquiditätskrisen als Folge der Covid-19-Pandemie lassen sich durch die gezielte Optimierung der Steuerzahlungen und -erstattungen die Steuerabflüsse in Unternehmen reduzieren und hierdurch die Liquidität des Unternehmens sowie das Innenfinanzierungsvolumen erhöhen. Dies wird durch die jüngst beschlossenen Stützungsmaßnahmen der Bundesregierung („Rettungsschirm“) erleichtert.

Es werden insbesondere die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen sowie zur Senkung von Vorauszahlungen verbessert.

Insgesamt wird Unternehmen die Möglichkeit von Steuerstundungen in Milliardenhöhe gewährt. So können bspw. die Finanzämter auf die üblichen Stundungszinsen in Höhe von 0,5 Prozent pro Monat im Einzelfall teilweise oder ganz verzichten. Das Unternehmen muss dafür glaubhaft machen, dass die Pandemie die fehlende Liquidität verursacht hat. Die hierfür erforderliche Abstimmung mit den Ländern darüber hat das Bundesministerium der Finanzen eingeleitet.

Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z.B. Energiesteuern), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das für die Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer zuständig ist und entsprechend verfahren wird.

Die Herabsetzung von Steuervorauszahlungen ist eine weitere Möglichkeit, zu verhindern, dass unnötig weitere Liquidität aus Unternehmen in Krisensituationen abfließt. Am 10. Juni 2020 stehen die Einkommensteuer- und Körperschaftsteuervorauszahlungen für das 2. Quartal 2020 an. Entsprechendes gilt für die Gewerbesteuer. Hierfür müsste dargelegt werden, dass aufgrund der bereits eingetretenen und noch zu erwartenden Umsatzausfälle das voraussichtliche zu versteuernde Einkommen 2020 deutlich gemindert ist bzw. sogar ein Verlust zu erwarten ist. Als zu erwartender Umsatzausfall eines Stadtwerks könnte da-

bei nach unserer Einschätzung bspw. eine (vorübergehende) Werkschließung eines Großabnehmers oder eine zu erwartende erhöhte Quote an Zahlungsausfällen aus Gründen der Corona-Krise angesehen werden.

Über einen kurzfristig eingereichten Antrag wird die Finanzverwaltung natürlich nicht umgehend entscheiden können, und ein Herabsetzungsantrag hebt die Fälligkeit einer Steuervorauszahlung auch nicht auf. Daher kombiniert man ihn ggf. mit einem Antrag auf zinslose „technische Stundung“ des beantragten Differenzbetrags. Der Antrag auf technische Stundung setzt voraus, dass zum Einzug fällige Steuerschulden mit Steuervergütungsansprüchen/Steuer Guthaben verrechnet werden können, die jedoch aus „technischen Gründen“ noch nicht festgesetzt wurden.

Auch wenn der Koalitionsausschuss, die Bundesregierung und Finanzministerien noch keine Aussagen hierzu getroffen haben, rechnen wir mit einer entgegenkommenden (ermessensgerechten) Beurteilung solcher Anträge, die eindeutig auf die „Corona-Krise“ zurückzuführen sind.

Für weitere Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Matthias Fischer, Rechtsanwalt/Steuerberater, Tel.: +49 621 40069-113

E-Mail: matthias.fischer@pwc.com

Coronavirus SARS-CoV-2 - Ausgewählte Fragen und Antworten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts

Der Bundesgesundheitsminister Jens Spahn sah Deutschland Ende Februar am Anfang einer Epidemie. Mittlerweile ging die Weltgesundheitsorganisation (WHO) einen Schritt weiter und stuft den Ausbruch des Coronavirus SARS-CoV 2 als Pandemie ein. Weltweit beschließen Regierungen drastische Maßnahmen, um die Verbreitung des Virus zu verlangsamen. Bundesweit stellt sich die Bevölkerung derzeit die Frage, wie mit der nahezu unbekannt Situation am besten umzugehen ist. Neben den gesundheitlichen Risiken bedroht das Coronavirus insbesondere auch die wirtschaftliche Stabilität. Die Finanzmärkte reagieren mit drastischen Kursverlusten auf die Situation. Aber auch Arbeitgeber sehen sich neuen Herausforderungen ausgesetzt. So kämpft die Wirtschaft bereits jetzt mit Lieferengpässen und einer stark zurückgehenden Auftragslage. Darüber hinaus gilt es, die eigenen Mitarbeiter best-möglich vor einer Infizierung zu schützen.

Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen, beantworten wir Ihnen im Folgenden.

Wie kann Kurzarbeit bei der Bewältigung von Krisen helfen?

Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen, Entlassungen zu vermeiden und den Fortbestand des Unternehmens auch in einer Krisensituation zu sichern. Mit Hilfe der Kurzarbeit kann ein Arbeitgeber angemessen auf eine wirtschaftlich

schwierige Situation reagieren. Schon in der Wirtschaftskrise aus dem Jahr 2008 half die Kurzarbeit der deutschen Wirtschaft erfolgreich bei der Bewältigung der Krise.

Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig per Weisung anordnen, sondern braucht hierfür eine besondere Rechtsgrundlage. Diese kann arbeitsvertraglich vereinbart worden sein oder sich aus einer Betriebsvereinbarung bzw. einem Tarifvertrag ergeben. Fehlt eine Rechtsgrundlage, so kommt die Anordnung von Kurzarbeit nur über eine entsprechende Arbeitsvertragsergänzung, also eine Zustimmung des Arbeitnehmers oder durch widerspruchslose Hinnahme der Arbeitnehmer in Frage. Andernfalls kann der Arbeitgeber zwar kürzere Arbeitszeiten anordnen, muss aber die volle Vergütung weiterzahlen.

Was sind die Voraussetzungen für den Erhalt von Kurzarbeiter-geld?

Die Geltendmachung des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld obliegt dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat. Damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit beziehen können, muss ein aus betrieblichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruhendem erheblicher Arbeitsausfall vorliegen, der vorübergehend und unvermeidbar ist. Erheblichkeit bedeutet, dass mindestens ein Drittel der Mitarbeiter von einem Verdienstaufschlag von mehr als 10 Prozent des Monatsbruttogehaltes betroffen ist.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld für maximal 12 Monate gewährt, es sei denn dieser Zeitraum wird durch eine Rechtsverordnung auf 24 Monate erweitert. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes berechnet sich nach dem sogenannten Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. In Haushalten mit mindestens einem Kind steigt dieser Satz auf 67 %.

Welche zentralen Neuerungen wird es kurzfristig im Arbeitsrecht geben?

Im Hinblick auf die steigenden Belastungen der deutschen Wirtschaft durch die Verbreitung des Coronavirus hat der Gesetzgeber vergangene Woche beschlossen, die Anforderungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld zu senken und Arbeitgeber durch Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge weitergehend zu unterstützen. Konkret wurde die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnungen und ohne Zustimmung des Bundesrates folgendes zu bestimmen:

- Der Schwellenwert, dass ein Drittel der Mitarbeiter eines Betriebes von dem Arbeitsausfall betroffen sein muss, um Kurzarbeitergeld beantragen zu können, kann soweit herabgesetzt werden, dass nur noch 10 % der Mitarbeiter betroffen sein müssen.
- Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen. Bisher sind Leiharbeiter vom Bezug von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.
- Die Notwendigkeit, Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit einzusetzen, fällt ganz oder teilweise weg.
- Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für Arbeitnehmer zahlen, welche Kurzarbeitergeld beziehen, können teilweise oder vollständig erstattet werden.

Mit einem Inkrafttreten des Gesetzes wird Anfang April gerechnet. Der Koalitionsausschuss der großen Koalition sieht vor, dass die Bundesregierung die ihr nun zustehenden

Möglichkeiten voll ausnutzt. Folglich kann damit gerechnet werden, dass die Bundesregierung durch Rechtsverordnung den Schwellenwert auf 10 % der Belegschaft herabgesenkt, Leiharbeitern Zugang zum Kurzarbeitergeld ermöglicht, auf einen Einsatz der Arbeitszeitkonten verzichtet und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer in Kurzarbeit vollständig erstattet.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung oder Lohnfortzahlung im Fall einer Quarantäne?

Im Falle einer Quarantäne muss danach unterschieden werden, ob die Quarantäne behördlich angeordnet wurde und der Arbeitnehmer einem Beschäftigungsverbot unterliegt, oder ob die Quarantäne aufgrund einer unternehmerischen Weisung angeordnet wurde.

Im Falle einer behördlichen Anordnung und dem Vorliegen eines Beschäftigungsverbot, haben die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber für längstens 6 Wochen einen Anspruch auf Entschädigung, der sich nach dem Verdienstausfall bemisst (§ 56 Abs. 2 S. 1 Infektionsschutzgesetz - IfSG). Der Arbeitgeber muss die Entschädigung an die Arbeitnehmer auszahlen und kann auf Antrag bei der zuständigen Behörde die Erstattung der ausgezahlten Beträge verlangen (§56 Abs. 5 S. 2 IfSG). Ab der siebten Woche erhalten die Arbeitnehmer die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt von der zuständigen Behörde. Da der Arbeitnehmer im Falle einer Quarantäne nicht positiv erkrankt ist, sondern lediglich ein Verdachtsfall besteht, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ist der Arbeitnehmer dagegen positiv getestet, also erkrankt, gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz und erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

Wird die Quarantäne aufgrund einer unternehmerischen Weisung angeordnet oder besteht eine behördliche Anordnung, unterliegt der Arbeitnehmer jedoch keinem Beschäftigungsverbot, ist im IfSG keine Entschädigung vorgesehen. Der Arbeitnehmer behält seinen Vergütungsanspruch, da es sich i.d.R. um eine bezahlte Freistellung handelt. Er hat aber gegebenenfalls die Verpflichtung im Home-Office zu arbeiten, falls hierfür die technische und tatsächliche Möglichkeit gegeben ist.

Besteht der Anspruch oder die Möglichkeit von zu Hause aus/ im Home-Office zu arbeiten?

Ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Arbeiten im Home-Office besteht grundsätzlich nicht. Auf der anderen Seite besteht ohne eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer auch keine Pflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsleistung im Home-Office erbringen zu müssen, allerdings wird sich hier eine entsprechende Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis (§ 241 BGB) auch gut vertreten lassen, wenn hierfür die technische und tatsächliche Möglichkeit gegeben ist.

Die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten besteht, sofern der jeweilige Arbeitsplatz dies zulässt. Eine solche Beurteilung muss anhand der zu bewältigenden Aufgaben, der benötigten technischen Ausstattung und des benötigten Datenzugriffs stattfinden. Da der Arbeitgeber für die Einrichtung des Home-Office zuständig ist, muss er bei der Entscheidung für eine Tätigkeit der Arbeitnehmer im Home-Office abwägen, ob die technische Ausstattung, die VPN-Zugänge etc. ausreichend vorhanden sind. Findet eine Tätigkeit im Home-Office statt, ist auch dort zu beachten, dass Arbeitsschutzmaßnahmen und Datenschutzbestimmungen eingehalten und entsprechend sichergestellt werden müssen. Kommt eine Tätigkeit des Arbeitnehmers im Home-Office aufgrund der Eigenart seiner Tätigkeit nicht in

Betracht, ist der Arbeitnehmer grds. verpflichtet, die von ihm arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung „vor Ort“ im Betrieb zu erbringen, solange ihm dies nicht nach § 275 Abs.3 BGB unzumutbar wird. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zunächst bis auf Weiteres (insb. neue hoheitliche Maßnahmen wie weitgehende Ausgangssperren oder Ähnl.) lediglich unter Fortzahlung der entsprechenden Vergütung freistellen. Das beruht auf der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht und dem Umstand, dass grds. der Arbeitgeber das sog. Wirtschafts- und Betriebsrisiko trägt.

Sind Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit im Homeoffice gegen Berufsunfälle im Rahmen der allgemeinen Unfallversicherung versichert?

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer, die ihre Arbeit zu Hause verrichten, genauso bei der zuständigen Berufsgenossenschaft unfallversichert, wie die Arbeitnehmer, die physisch im Betrieb arbeiten. Dies gilt allerdings nur in dem Raum, den der Arbeitnehmer für die Arbeit von zuhause aus nutzt.

Normalerweise nicht versichert sind Wege innerhalb der privaten Wohnräume, wie der Weg in die Küche, um sich etwas zu Essen zu holen. Sollte der Arbeitnehmer seine Arbeit für private Erledigungen unterbrechen, besteht in der Zeit kein Unfallversicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft.

Fazit: Entscheidend für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz im Home-Office ist, welche konkrete Verrichtung mit welchem Zweck der Arbeitnehmer im Moment des Unfalls ausübt.

Haben Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber Vergütungsansprüche, wenn ihre Kinderbetreuung nicht mehr gegeben ist?

Eine ausreichende Kinderbetreuung liegt grundsätzlich in der Risikosphäre des Arbeitnehmers.

Ist das Kind gesund, hat aber beispielsweise die Kita geschlossen und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit das Kind anderweitig unterzubringen, liegt aufgrund der elterlichen Sorgspflicht eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vor. Dadurch behält der Arbeitnehmer i.d.R. seinen Vergütungsanspruch auch dann, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Es ist jedoch streitig, welche Zeitspanne unter „unerheblich“ zu verstehen ist. Das Bundesarbeitsgericht geht hier von ca. 5 Tagen/Jahr aus. Der persönliche Betreuungsbedarf gesunder Kinder ist jedoch als deutlich geringer zu veranschlagen, als der Betreuungsbedarf erkrankter Kinder, sodass der Arbeitnehmer prüfen muss, ob alternative Kinderbetreuungsmöglichkeiten bestehen (z.B. im Familienkreis ggf. auch im „Schichtmodell“, das Arbeiten im Home-Office oder der Abbau von Zeitkonten). Der Arbeitgeber muss in diesem Fall prüfen, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Home-Office gewährt werden kann oder der Arbeitnehmer in dieser Zeit in Teilzeit arbeiten kann (Abbau Überstunden, Urlaub).

Allerdings kann § 616 BGB wirksam abbedungen werden, sodass zu prüfen ist, ob der Anspruch nicht durch einen Tarif- oder Arbeitsvertrag oder gemäß § 77 III BetrVG durch eine Betriebsvereinbarung wirksam abbedungen wurde und dem Arbeitnehmer daher nicht zusteht.

Besteht ein Anspruch gem. § 616 BGB danach nicht (oder nicht mehr, Stichwort: 5 Tage), so werden die betroffenen Arbeitnehmer auch kein „Pflegeunterstützungsgeld“ gem. § 44a Abs. 3 SGB XI oder „Krankengeld wegen Erkrankung des Kindes“ gem. § 45 SGB V (dazu sogleich) erhalten, denn das Kind selbst wird in diesen Fällen ja meist weder krank noch pflegebedürftig (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG in Verbindung mit §§ 14, 15 SGB XI) sein.

Wenn das Kind erkrankt ist, hat der Arbeitnehmer gemäß § 45 SGB V einen Anspruch auf Freistellung mit Anspruch auf Krankengeld. Die Voraussetzungen hierfür sind, dass ein ärztliches Attest vorliegt, das Kind im Haushalt des Betreuenden lebt, das Kind das 12 Lebensjahr noch nicht vollendet hat und keine andere Person die Betreuung im Haushalt sicherstellen kann. Der Anspruch beträgt in jedem Kalenderjahr bis zu 10 Tage pro Kind und Elternteil, bei Alleinerziehenden also 20 Tage.

Welche Neuerungen gibt es hinsichtlich Krankmeldungen?

Um eine Ausbreitung des Coronavirus durch einen Besuch einer Arztpraxis zu verhindern, wurden Krankmeldungen vereinfacht. Ab sofort können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für bis zu sieben Tage nach einer telefonischen Rücksprache mit dem Arzt erhalten. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird auf dem üblichen Vordruck ausgestellt und ist dem Arbeitgeber und der Krankenkasse vorzulegen. Dies gilt für Patienten, die an leichten Erkrankungen der Atemwege erkrankt sind und damit die Kriterien des Robert-Koch-Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen, aber keine schwere Symptomatik vorweisen. Diese Vereinbarung zwischen dem GKV-Spitzenverband und der Kassenärztlichen Bundesvereinigung gilt seit 12.03.2020 zunächst für vier Wochen.

Kann der Arbeitgeber bereits genehmigten Urlaub wegen der aktuellen (Not-)Lage einseitig widerrufen, weil die Arbeitnehmer dringend im Betrieb benötigt werden?

Nach der in der Rechtsprechung vorherrschenden „Linie“ kann bereits erteilter Urlaub vom Arbeitgeber nicht mehr einseitig widerrufen werden, weil der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung nämlich an die einmal (zum Zwecke der Urlaubserteilung) erteilte Freistellungserklärung gebunden ist. Der durch die Urlaubserteilung nach § 7 BUrlG festgelegte Urlaubstermin kann demnach nur noch einvernehmlich abgeändert werden.

Allerdings wird zum Teil auch die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber den einmal genehmigten Urlaub in Notfällen widerrufen könne. Dabei muss es sich um zwingende Notwendigkeiten handeln, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen, oder – allerdings für das Urlaubsrecht nicht zuständige 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts in einem vereinzelt gebliebenen obiter Dictum. Auch in der Literatur wird das so oder ähnlich vertreten.

Im Zweifel ist es daher wohl das Beste zunächst zu versuchen, die Zustimmung der "Urlauber" zu Abbruch bzw. Verschiebung des Urlaubs zu erhalten, u.U. „gefördert“ auch eine "Urlaubsverzichts-Prämie“.

Welche Möglichkeiten bestehen, wenn die Arbeitnehmer aufgrund eines durch den Coronavirus entstandenen Auftrags- und/oder Rohstoffmangels nicht mehr beschäftigt werden können?

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Die Handlungsoptionen des Arbeitgebers in einer solchen Situation bestehen zunächst im Abbau von Zeitkonten, dem Auslaufen lassen von befristeten Arbeitsverträgen, der Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen, in einer möglichen Anordnung von Kurzarbeit oder aber im Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen, einer Betriebsunterbrechung oder einer Betriebschließung.

Sollten Sie weitere Fragen zu der aktuellen Situation haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weitergehende Links zu dem Thema:

<https://www.pwc.de/de/managementberatung/forensic-services/crisis-management-und-strategic-intelligence/covid19-reaktion-auf-die-wirtschaftlichen-auswirkungen.html>

<https://www.pwc.com/gx/en/issues/crisis-solutions/covid-19.html>

<https://www.strategy-business.com/blog/Seven-key-actions-business-can-take-to-mitigate-the-effects-of-COVID-19>

<https://www.pwc.de/de/internationale-maerkte/firmengruendung-im-ausland/china-business-group/wirtschaftliche-auswirkungen-des-coronavirus-was-unternehmen-jetzt-schnell-tun-sollten.html>

Carmen Meola, Rechtsanwältin, Tel.: +49 711 25034 - 1589

E-Mail: carmen.meola@pwc.com

Iris Brandes, Rechtsanwältin, Tel.: +49 211 981 - 2419

E-Mail: carmen.meola@pwc.com

Ihre Ansprechpartner

RA Peter Mussaeus
Düsseldorf
Tel.: +49 211 981-4930
peter.mussaeus@pwc.com

RA Christoph Fabritius
Düsseldorf
Tel.: +49 211 981-4742
christoph.fabritius@pwc.com

RA Michael Küper
Düsseldorf
Tel.: +49 211 981-5396
Michael.kueper@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter *Legal News Energierecht* bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile “Bestellung” an: SUBSCRIBE_News_Energierecht@de.pwc.com.

Wenn Sie den PDF-Newsletter *Legal News Energierecht* abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile “Abbestellung” an: UNSUBSCRIBE_News_Energierecht@de.pwc.com.

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Januar 2020 PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwaltskanzlei. Alle Rechte vorbehalten. „PwC Legal“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers Legal Aktiengesellschaft Rechtsanwaltskanzlei, die zum Netzwerk der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) gehört. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

Datenschutz: Hinweise zur Datenverarbeitung bei PwC Legal AG finden Sie unter [Datenschutzhinweise PwC Legal](#)