



Corona – rechtliche Fragen und Antworten

1. Haben freie Mitarbeiter während der Betriebsstilllegung Vergütungsansprüche?

Echte freie Mitarbeiter sind Unternehmer und tragen als solche das wirtschaftliche Risiko ihrer Tätigkeit. Wenn, so wie üblich, keine Vereinbarung mit dem Studio vorliegt, dass ein Mindestkontingent an Stunden pro Woche oder Monat abgerufen wird, dann gibt es keine Ansprüche des freien Mitarbeiters.

Tipp: Falls Ihr freier Mitarbeiter Sie bitten sollte, Abschlagsrechnungen o. ä. während des Zeitraums der Betriebsstilllegung zu zahlen, obwohl er keine Leistungen erbringt, kann hierdurch das Risiko der Scheinselbstständigkeit begründet werden. Dies, da es an einem unternehmerischen Risiko fehlen kann. Sollten Sie entsprechendes gleichwohl aus sozialer Verantwortung heraus in Erwägung ziehen, dann empfehlen wir Ihnen, dies als Darlehen zu bezeichnen. Das theoretische Risiko bliebe zwar, gleichwohl würde dieses reduziert werden.

2. Geringfügig Beschäftigte und Kurzarbeitergeld

Bei geringfügig Beschäftigten Mitarbeitern besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Dies bedeutet, dass grundsätzlich wohl eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung in den Fällen der Betriebsstilllegung bestehen dürfte und das Studio das Gehalt tragen muss.

Tipp: Versuchen Sie mit diesen Mitarbeitern jeweils für die Dauer der Betriebsstilllegung, eine Ruhendvereinbarung des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren. Hierzu erhalten Sie folgendes Muster:



Ruhendvereinbarung

zwischen

1. ...

- nachfolgend Unternehmen genannt-

und

2. ...

- nachfolgend Mitarbeiter genannt-

Einleitung

Die Parteien verbindet ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Aufgrund der aktuellen Situation vereinbaren die Parteien hiermit was folgt:

1.

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass das einleitungsgegenständliche Arbeitsverhältnis für die Dauer der Betriebsstilllegung gemäß der Verordnung/Allgemeinverfügung (hier bitte Konkretisieren und prüfen, was in Ihrer Stadt gilt) vom ..., sowie einer gegebenenfalls verfügten Verlängerung derselben, ruht.

2.

Während des Ruhendzeitraums ruhen die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

3.

Nach Ablauf der Ruhendzeit hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz, auf dem er vor Beginn der Ruhendzeit beschäftigt war.

Ort, Datum

Unternehmen

Mitarbeiter



3. Gibt es einen Anspruch des Arbeitgebers auf Einführung von Kurzarbeitergeld?

Für die Branche gibt es keinen Tarifvertrag, der eine Verpflichtung zur Kurzarbeit vorsieht. Es besteht in der Regel auch kein Betriebsrat, mit welchem entsprechendes vereinbart werden könnte. Wenn auch im Arbeitsvertrag keine Regelungen zur Kurzarbeit vorhanden sind, muss der Mitarbeiter grundsätzlich zustimmen.

In Zeiten wie diesen können wir uns aber kaum vorstellen, dass Mitarbeiter hierzu nicht bereit sind. Wir schlagen daher die nachfolgend dargestellte Vereinbarung mit den Mitarbeitern vor. Diese Vereinbarung kann auch grds. durch schlüssiges Verhalten geschlossen werden, so dass es nicht zwingend der Verschriftlichung bedarf. Gleichwohl ist aus Gründen der Rechtsklarheit es durchaus angezeigt, eine solche Vereinbarung schriftlich zu schließen. Das nachfolgende Muster geht von der sogenannten Kurzarbeit Null aus, bei dem der gesamte Beschäftigungsbedarf kurzfristig weggefallen ist.



Ergänzungsvereinbarung

zwischen

1. ...

- nachfolgend Unternehmen genannt -

und

2. ...

- nachfolgend Mitarbeiter genannt -

Einleitung

Die Parteien verbindet ein Arbeitsverhältnis. Aufgrund der aktuellen Situation, insbesondere im Hinblick auf das behördliche Betriebsverbot beabsichtigt das Unternehmen „Kurzarbeit Null“ bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien, was folgt:

1. Vorübergehende Kurzarbeit

Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, Kurzarbeit auf Anordnung des Arbeitgebers zu leisten, soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13.03.2020, vorliegen. Das Unternehmen weist in diesem Falle nach, dass es den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit nach § 99 Abs. 1 SGB III angezeigt hat.

2.

Für die Dauer der Kurzarbeit erhält der Mitarbeiter ausschließlich Kurzarbeitergeld.

Ort, Datum

Unternehmen

Mitarbeiter



Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie auch unter:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile

4. Gibt es bei Azubis und dualen Studenten einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Hier gilt grundsätzlich, dass Auszubildende und duale Studierende keine Arbeitnehmer sind und deswegen bei der Frage von Kurzarbeitergeld nicht berücksichtigt werden. In besonderen Situationen, nämlich dann, wenn die betriebliche Ausbildung praktisch nicht fortgesetzt werden kann, weil es z.B. zu einer Betriebsstillegung gekommen ist, kommt jedoch Kurzarbeitergeld in Betracht. Dies sollte mit der Agentur für Arbeit abgestimmt werden.

5. Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz

Wir wurden heute vielfach gefragt, wie es mit den Entschädigungsansprüchen nach dem Infektionsschutzgesetz aussieht. Wir hatten bereits darauf hingewiesen, dass solche Entschädigungsansprüche nur in Betracht kommen, wenn die Behörde ein Beschäftigungsverbot ausspricht. Dieses Beschäftigungsverbot setzt grundsätzlich voraus, dass der betroffene Mitarbeiter oder Unternehmer entweder an Corona erkrankt ist oder infiziert sein könnte. Ohne ein ausdrückliches Beschäftigungsverbot besteht grundsätzlich kein Entschädigungsanspruch. Nunmehr liegen uns teilweise die Bescheide, Erlasse, Verordnungen und Allgemeinverfügungen vor. Den Begründungen konnten wir entnehmen, dass die Schließungen keine Beschäftigungsverbote darstellen, sondern präventive Betriebsschließungen zur Verhinderung einer schnellen Ausbreitung dienen. Mit dieser Begründung entzieht sich



der Staat den nach dem Infektionsschutzgesetz geregelten Entschädigungsansprüchen. Die Schließung soll allein der Prophylaxe dienen, verbunden mit dem Ziel, dass die Ausbreitung des Virus verzögert wird. In diesen Fällen bestehen grundsätzlich keine Ansprüche auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Tipp: Sollte gleichwohl ein Mitarbeiter während der Zeit der Betriebsstilllegung an Corona erkranken, dann sollte auch bei der Betriebsschließung die Behörde angehalten werden, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

6. Nochmals zur Ausfallversicherung

In den meisten Fällen wird eine Betriebsausfallversicherung bei Corona nicht greifen. Denn Voraussetzung ist, dass eine versicherte Sache durch eine versicherte Gefahr beschädigt oder zerstört worden ist. Wenn dadurch der Betrieb beeinträchtigt wird, wird der dadurch entstehende Schaden im Rahmen der Betriebsausfallversicherung ersetzt. Bei einem Virus ist das nicht der Fall.

Allerdings gibt es Zusatzbausteine, die, wenn vereinbart, eine behördliche Schließung des Betriebs unter bestimmten Voraussetzungen absichern. Die Schließung muss wegen einer nach dem IFSG meldepflichtigen Krankheit erfolgt sein. Nach 7 Abs. 1 Nr. 31a IFSG ist das Corona-Virus erfasst, so dass hier Versicherungsschutz bestehen würde. In welcher Höhe dann genau zu leisten ist, muss im Einzelfall überprüft werden. Eine Leistungspflicht der Versicherung ist im Übrigen u.a. ausgeschlossen, soweit das Studio nach dem IFSG Entschädigung erhält.



7. Handwerker und Renovierungen: Dürfen externe Firmen in den Club und dürfen

Mitarbeiter helfen?

Dies hängt zunächst davon ab, welche behördliche Maßnahme für das Studio greift. So sieht z.B. der aktuelle Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen vom 15.03.2020 vor, dass Fitnessstudios ab dem 16.03.2020 „zu schließen“ bzw. „einzustellen“ sind. Damit wird „nur“ der Betrieb des Studios als solches verboten. Eine Nutzung des Gebäudes außerhalb des eigentlichen Betriebes ist davon nicht erfasst. So werden auch nicht etwa alle Bürotätigkeiten verboten, sondern letztendlich nur solche Tätigkeiten, die mit einem erhöhten Infektionsrisiko verbunden sind. Damit dürfte es zulässig sein, Renovierungen oder Reparaturmaßnahmen durchzuführen. Eine arbeitsvertragliche Verpflichtung der Mitarbeiter hierzu, dürfte es in der Regel wahrscheinlich aber nicht geben, da ein Fitnesstrainer keine Renovierung schuldet. Wir gehen davon aus, dass Mitarbeiter in dieser schwierigen Zeit sich solidarisch und loyal zeigen und daher solchen Tätigkeiten zustimmen. Berücksichtigen Sie aber bitte, dass ein Kurzarbeitergeld für diese Zeit jedenfalls nicht in voller Höhe in Betracht kommt, da es ja weiterhin Beschäftigungsmöglichkeiten gibt.

Einzelheiten sind mit der Bundesagentur für Arbeit abzustimmen.

8. Ist Medizinisches 1:1- Training zulässig, Physiotherapiepraxen haben doch auch noch geöffnet?

Auch hier ist natürlich zunächst zu prüfen, was konkret im Rahmen der Allgemeinverfügung, der Verordnung usw. vorgegeben worden ist. In der Regel dürfte so sein, dass der Betrieb des Fitnessstudios eingestellt werden muss, mithin alle Angebote des Fitnessstudios von dem Verbot erfasst werden.

Damit ist von dem Verbot auch das 1:1 Training erfasst. Ein Fitnessstudio kann sich auch nicht etwa darauf berufen, dass es im Vergleich zu Physiotherapiepraxen



unterschiedlich behandelt wird. Unabhängig davon ist nicht klar, warum offenbar

Physiotherapiepraxen bislang scheinbar nicht ausdrücklich von den Verboten erfasst werden. Dies mag entweder daran liegen, dass diese Branche vergessen wurde oder aber, dass damit zum Ausdruck gebracht werden soll, dass die „medizinische Betreuung“ sicher gestellt bleibt.

9. Wann gilt eine Untersagungsverfügung / Wann muss das Studio schließen?

Im Rahmen unseres gestrigen Newsletters haben wir mitgeteilt, dass dem jeweiligen Studiobetreiber der Schließungsbescheid persönlich zugehen muss, damit dieser wirksam wird. Diese Mitteilung bezieht sich auf den Einzelfall im Rahmen dessen ein einzelnes Studio, z.B. aufgrund aufgetretener Corona-Erkrankungen betroffen ist.

Nunmehr machen die Behörden von ihrem Recht Gebrauch, die Untersagungen auf der Grundlage von Verordnungen bzw. Allgemeinverfügungen oder Erlassen für eine Vielzahl von Studios zu regeln. Diese sind quasi wie ein Gesetz mit der öffentlichen Bekanntmachung zu beachten und einzuhalten. Einer individuellen Zustellung bedarf es nicht.