



Tankstellen in der Corona-Krise

Arbeitsrecht nach dem „Ampelprinzip“

In der Corona-Krise wollen Staat und Behörden den in Bedrängnis geratenen Unternehmen unbürokratisch helfen. Doch Vorsicht sei geboten, mahnt Rechtsanwalt Dr. Uwe Schlegel. Gerade auch im Arbeitsrecht gilt es, formal „sauber“ vorzugehen. Information und Beratung tut Not, wobei auch die Juristerei aktuell oft „Neuland“ betritt.

Obwohl sie – als systemrelevante Einrichtungen – bisher von Schließungen verschont bleiben, spüren auch die Tankstellen das erlahmende öffentliche Leben. Die Krise kommt auch bei ihnen in den Geschäftsbüchern an. Weil in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt, fahren die Menschen weniger, das Kraftstoffgeschäft schrumpft deutlich und – für die Betreiber auf der Station noch viel wichtiger –, auch in Bistro, Shop und Car Wash, wo sie das eigentliche Geld verdienen, ist mitunter weniger los.

Umso wichtiger ist es, sich bezüglich der vielfältigen staatlichen Hilfsmaßnahmen auf dem Laufenden zu halten. Und das insbesondere, weil diese Regelungen und Kriterien stetig angepasst werden.

Kurzum: Sorgfalt ist angesagt, damit es, wenn entsprechende Unterstützungen erst einmal gewährt worden sind, nach einer Überprüfung durch die Behörden nicht zum bösen Erwachen kommt. Christof Kurz, Generalbevollmächtigter der Eurodata, mahnt im Interview mit der tankstellenWelt eindringlich, sich – soweit dies möglich ist – bei den wesentlichen betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Themen selbst auf dem Laufenden zu halten („immer auch das Kleingedruckte



© ETL Rechtsanwältin GmbH

Arbeitsrechtsexperte Dr. Uwe Schlegel.

aufmerksam lesen, Seite 12) und – besser noch – sich professionell beraten zu lassen.

Den Informationsfluss besonders hoch hält in diesen Tagen und Wochen die UNITI. Kein Tag, an dem der Verband seine Mitglieder nicht via Rundschreiben über die neuesten Entwicklungen auf gesetzlich- und behördlich-administrativer Ebene informiert. In vielen Fällen gestaltet UNITI diese, manches Mal im Schulterschluss mit anderen Branchenverbänden, mit (Seite 18).

Dabei hat UNITI zusammen mit den über verschiedene Projekte verbunde-

nen juristisch und betriebswirtschaftlich beratenden Partnern die von Bund und Ländern gewährten wesentlichen Hilfsmaßnahmen (Finanzhilfen, Kredite, Steuerstundungen) in verschiedenen Aufstellungen zusammengetragen. An dieser Stelle war zum einen die Kanzlei von Beust & Coll. der Partner, mit der UNITI seine E-Fuels-Initiative vorantreibt.

Ein anderer juristischer Partner ist die ETL Rechtsanwältin GmbH. Diese hat für die UNITI-Mitglieder einen Mustertext verfasst, mit dem Tankstellenunternehmer eine freiwillige Zusage über eine einmalige Bonuszahlung anlässlich der Coronavirus-Pandemie vertraglich vereinbaren können, die in diesem Jahr gemäß der Entscheidung des Bundesfinanzministeriums steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt wird.

ERSTES WEBINAR VON EURODATA UND UNITI

Wie Eurodata ist auch die ETL in vielfältiger Form für die Tankstellenbranche beratend aktiv. Im Bereich des Arbeitsrechtes gehört Dr. Uwe Schlegel, einer der Geschäftsführer der ETL Rechtsanwältin GmbH, zu den tiefsten Kennern des Faches. UNITI und Eurodata konnten ihn jetzt für ihr erstes gemeinsames Webinar zum Thema „Arbeits-

rechtliche Aspekte in der Corona-Krise“ gewinnen.

Gleich zu Beginn des Webinars machte Schlegel deutlich, dass auch bei dieser Thematik gerade alles im Fluss ist: „So wie sich zu Beginn der Corona-Krise die Kurve der Infektionen steil nach oben entwickelt hat, ist es auch mit der Lernkurve der mit dem Thema befassten Anwälte.“ Es gebe 1.000 Fragen und mehr, aber leider keine 1.000 Antworten – was daran liege, dass man an vielen Stellen „juristisches Neuland“ betrete. Hier müsse das richtige „Kartenmaterial“ erst erstellt werden.

Vor diesem Hintergrund habe er sich darauf verlegt, die arbeitsrechtlichen Fragen rund um Corona nach dem „Ampelprinzip“ anzugehen. Bei „grün“ ist sich Arbeitsrechtler Schlegel mit einer Antwort ganz sicher. Leuchtet „gelb“, schleichen sich erste Unsicherheiten ein, und bei „rot“ sei Vorsicht geboten, getreu der Devise: „Das ist zwar meine Einschätzung, aber ob die am Ende des Tages auch die richtige sein wird, kann heute keiner sagen.“

Und so leuchtete die Ampel bei Schlegels Antworten im Webinar auch einmal grün, mal gelb und mal rot. Gleich bei der ersten an ihn via Chat gestellten Frage, ob denn der Corona-Bonus für besondere Belastungen pfändbar sei, musste er klar auf „rot“ schalten, versehen mit der Einschätzung, dass hierauf wohl derzeit niemand eine Antwort habe, weil es einen solchen Fall einfach noch nie gegeben habe: „Meine Vermutung: nicht pfändbar. Denn nach dem Sinn und Zweck dieses Bonus sollen Arbeitnehmer ja für die besonderen Belastungen im Rahmen der Krise einen teilweisen Ausgleich erhalten, und das spricht für Unpfändbarkeit.“

KURZARBEIT DAS GROSSE THEMA

Klärungsbedarf hatten die Webinar-Teilnehmer vor allem beim Thema Kurzarbeit. Die Zehn-Prozent-Regel näher erläuternd, sagte Schlegel, nach „derzeitigem Verständnis“ müssen bezogen auf den Betrieb wenigstens zehn Prozent der Belegschaft von Kurzarbeit betroffen sein, und jeder dieser Arbeitnehmer – „so verstehen wir die Informationen, die die Bundesagentur für Arbeit im Netz

hinterlegt hat“ – muss dann im Rahmen seiner Tätigkeit von einem Arbeitsausfall von mehr als zehn Prozent betroffen sein. Das heißt, wenn jemand 40 Stunden Vollzeit arbeitet, dann müssen mehr als vier Stunden pro Woche ausfallen, um in den Genuss von Kurzarbeitergeld zu kommen“, rechnete Schlegel vor. Die Bundesregierung hat sich gerade dazu entschlossen, das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte in Corona-bedingter Kurzarbeit (sofern ihre Arbeitszeit um 50 Prozent reduziert ist) ab dem vierten Monat des Kurzarbeitergeldbezugs auf 70 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (77 Prozent für Haushalte mit Kindern) anzuheben. Ab dem siebten Monat steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 bzw. 87 Prozent des entgangenen Nettoentgelts. Diese Regelung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2020.

Schlegel mahnte zudem, bei der Beantragung von Kurzarbeit formaljuristisch sorgsam vorzugehen. Zwei eigene Formulare seien auszufüllen, die Anzeige auf Kurzarbeit und der eigentliche Antrag. In einigen Fällen hätten Unternehmer die Anzeige nicht unterschrieben, womit der ganze Prozess „wohl“ unwirksam sei. Wichtig zudem: Wird der Antrag über das Steuerbüro eingereicht, brauche dieses eine Vollmacht, ansonsten könne auch hier eine Zurückweisung des Antrages erfolgen.

Außerdem gelte: Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers gebe es keine Kurzarbeit. In diesem Fall bleibe dem in Schieflage geratenen Arbeitgeber nur der Weg der ordentlichen Kündigung. Wichtig sei laut Schlegel zudem zu wissen, dass für Mini-Jobber kein Kurzarbeitergeld beantragt werden könne, weil für sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung flössen.

Gleichwohl sei es irrig zu glauben, im Falle von wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Betrieb könne man doch einfach zuerst die Aushilfen nach Hause schicken. Schlegel hierzu deutlich: „Das sind ganz normale Arbeitnehmer, sie unterschieden sich arbeitsrechtlich so gut wie gar nicht von einem Vollzeitbeschäftigten.“ Der Arbeitgeber müsse ihn also, wenn die Arbeit wegbriecht, weiter voll bezahlen, weil er eben für diesen Mitarbeiterkreis kein Kurzarbeiter-

geld bekommen kann. Als Konsequenz dessen, so Schlegel, seien geringfügig Beschäftigte oft die ersten Opfer von Kündigungen.

ARBEITSRECHTLER SCHLEGEL: „MIT OFFENEN KARTEN SPIELEN“

Schlegel riet eindringlich dazu, beim Thema Kurzarbeit wie in allen arbeitsrechtlichen Fragen gegenüber den zuständigen Stellen immer „mit offenen Karten zu spielen“. So auch bei der Frage, ob eine anderswo im Betrieb dringend benötigte Neueinstellung die Kurzarbeit im Unternehmen gefährde. Im Grundsatz ja, meinte der Arbeitsrechtler, aber es gebe Ausnahmen, über die man sich mit der Arbeitsagentur verständigen solle. Auf der anderen Seite – „bei Ausstellungen“ oder Entlassung – sei klar, dass für in Kündigung befindliche Mitarbeiter kein Kurzarbeitergeld beantragt werden könne. „Wer das dennoch macht, setzt sich möglicherweise dem Verdacht aus, eine Straftat begangen zu haben.“

Sich umfassend und laufend zu informieren sei die Devise, und dabei sei anwaltlicher Rat ob der Komplexität des Ganzen oft dringend geboten. Denn natürlich gelte, Unwissenheit schützt vor Strafe nicht, betonte Schlegel. Bereits jetzt sei eine deutliche Zunahme von Ermittlungsverfahren wegen Subventionsbetruges festzustellen. „Im Augenblick klingt alles ziemlich einfach, die bürokratischen Hürden scheinen deutlich gesenkt, aber alle Bescheide ergehen unter dem Vorbehalt der Nachprüfung“, sagte der Rechtsanwalt; mitnichten verschenke der Staat einfach Geld.

Einen Exkurs machte Arbeitsrechtler Schlegel dann noch in den Bereich der Betriebsschließungsversicherungen. Diese könnten im Einzelfall den Unternehmen viel helfen. Allerdings sei zu berücksichtigen, dass die Versicherungsbranche im Moment hier lediglich auf Kulanzbasis Ansprüche teilweise erfüllen möchte. Je nach Ausgestaltung der Police halten die meisten Arbeitsrechtler eine solche Praxis für unberechtigt, „wir glauben, dass sehr viele Inhaber einer solchen Betriebsschließungspolice tatsächlich berechtigt sind, Ansprüche gegenüber ihrer Versicherung geltend zu machen.“

Rainer Wiek