

Mandantenbrief 09/2020

SPRUCH

Ich beschäftige mich nicht mit dem, was getan worden ist.

Mich interessiert, was getan werden muss.

**Marie Curie; 1867 - 1934, polnisch-französische Physikerin
und Chemikerin**

Was Sie interessieren kann:

Arbeitsrecht

Kündigung während der Kurzarbeit nicht ausgeschlossen

Wird in einem Unternehmen Kurzarbeit geleistet, so spricht dies dafür, dass die Betriebsparteien nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel und nicht von einem dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf ausgehen. Entfällt die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund später eingetretener Umstände oder veränderter wirtschaftlicher und/oder organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer, so kann trotz der Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung bestehen.

An die Begründung einer betriebsbedingten Kündigung werden hier hohe Anforderungen gestellt. So kann ein dringendes betriebliches Kündigungserfordernis regelmäßig erst dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung voll ausgeschöpft hat und gleichwohl noch ein Beschäftigungsüberhang besteht.

Ein Rückgang des Arbeitskräftebedarfs kann sich aber auch daraus ergeben, dass sich eine im Betrieb tatsächlich umgesetzte unternehmerische Organisationsentscheidung auf die Anzahl der verbliebenen Arbeitsplätze auswirkt. Unternehmerische Entscheidungen sind von den Gerichten nicht auf ihre sachliche

Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind. Nachzuprüfen ist aber, ob die fragliche Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist.

Familienrecht/Erbrecht

Rückforderung einer Schenkung wegen Elternunterhalt

Soweit der Schenker nach der Vollziehung der Schenkung außerstande ist u. a. seinen angemessenen Unterhalt zu bestreiten, kann er von dem Beschenkten die Herausgabe des Geschenkes fordern.

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall zahlte ein Sozialhilfeträger Sozialhilfeleistungen für eine pflegebedürftige Frau, die vollstationär in einem Seniorenheim untergebracht war. Nach dem Tod der Frau verlangte der Sozialhilfeträger vom Sohn die Rückzahlung der gezahlten Leistungen.

Der Sohn bewohnte eine Eigentumswohnung, die er schenkweise an seine Tochter übergab. Er behielt sich allerdings ein lebenslanges Nießbrauchsrecht vor. Zwischen dem Sozialhilfeträger und dem Sohn war nun vor allem strittig, ob für die Rückzahlung der Sozialhilfeleistungen verlangt werden kann, dass die Schenkung an die Tochter aufgrund der oben aufgeführten Regelung zurückgefordert wird.

Die BGH-Richter entschieden, dass der Sohn die verschenkte Eigentumswohnung nicht zurückverlangen muss. Ein unterhaltspflichtiges Kind, welches seine selbst bewohnte Immobilie unter Vorbehalt eines Nießbrauchsrechts verschenkt, benötigt die Immobilie in gleicher Weise, wie wenn es noch Eigentümer geblieben wäre.

Sonstiges

Rückkehr aus einem Corona-Virus-Risikogebiet

Trotz der Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes aufgrund der Corona-Pandemie verbringen viele den Urlaub in ihrem Wunschland. Viele Unternehmen sehen es jedoch nicht gern, wenn die Mitarbeiter ihren Urlaub in einem sog. Risikoland buchen. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber jedoch keinen Einfluss auf die Urlaubsplanung des Reiselandes seiner Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet mitzuteilen, ob er sich in den letzten 14 Tagen in einem Corona-Risiko-Gebiet aufgehalten hat und ob er Kontakt zu jemandem hatte, der unter Infektionsverdacht steht oder bei dem eine Corona-Infektion nachgewiesen wurde.

In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber verlangen, dass sich der Urlaubsrückkehrer - auch ohne Corona-Symptome - untersuchen lässt, bevor er an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt.

Bitte beachten Sie! Abhängig von den Regelungen der einzelnen Bundesländer müssen Rückkehrer aus Risikogebieten zunächst 14 Tage in häusliche Quarantäne. Die genauen Regelungen finden sie in den Corona-Verordnungen der jeweiligen Bundesländer.

Für die betriebliche Praxis empfiehlt es sich, Regelungen für einen Rückkehr-Prozess festzulegen. Hier könnte z. B. der Arbeitnehmer in einem Rückkehr-Formular erklären, ob und in welchem Risikogebiet er sich während seines Urlaubs aufgehalten hat.

Einem Arbeitnehmer, der wissentlich in ein Land reist, für das eine Reisewarnung besteht, ist bekannt, dass er sich nach der Rückkehr in Quarantäne begeben muss. Für die Quarantänezeit sollte der Arbeitnehmer sicherstellen, dass er seine

Arbeitsleistung auch erbringen kann, z. B. im Homeoffice. Ist das nicht der Fall und er fällt durch eine selbstverschuldete Quarantäne aus, kann er seinen Lohnfortzahlungsanspruch verlieren.

Anmerkung: Wird das Urlaubsland erst nach dem Reiseantritt wieder zum Risikogebiet erklärt, hat der Arbeitnehmer mit seiner Reise nicht schuldhaft gehandelt und hätte für einen vorübergehenden Zeitraum einen Lohnfortzahlungsanspruch.