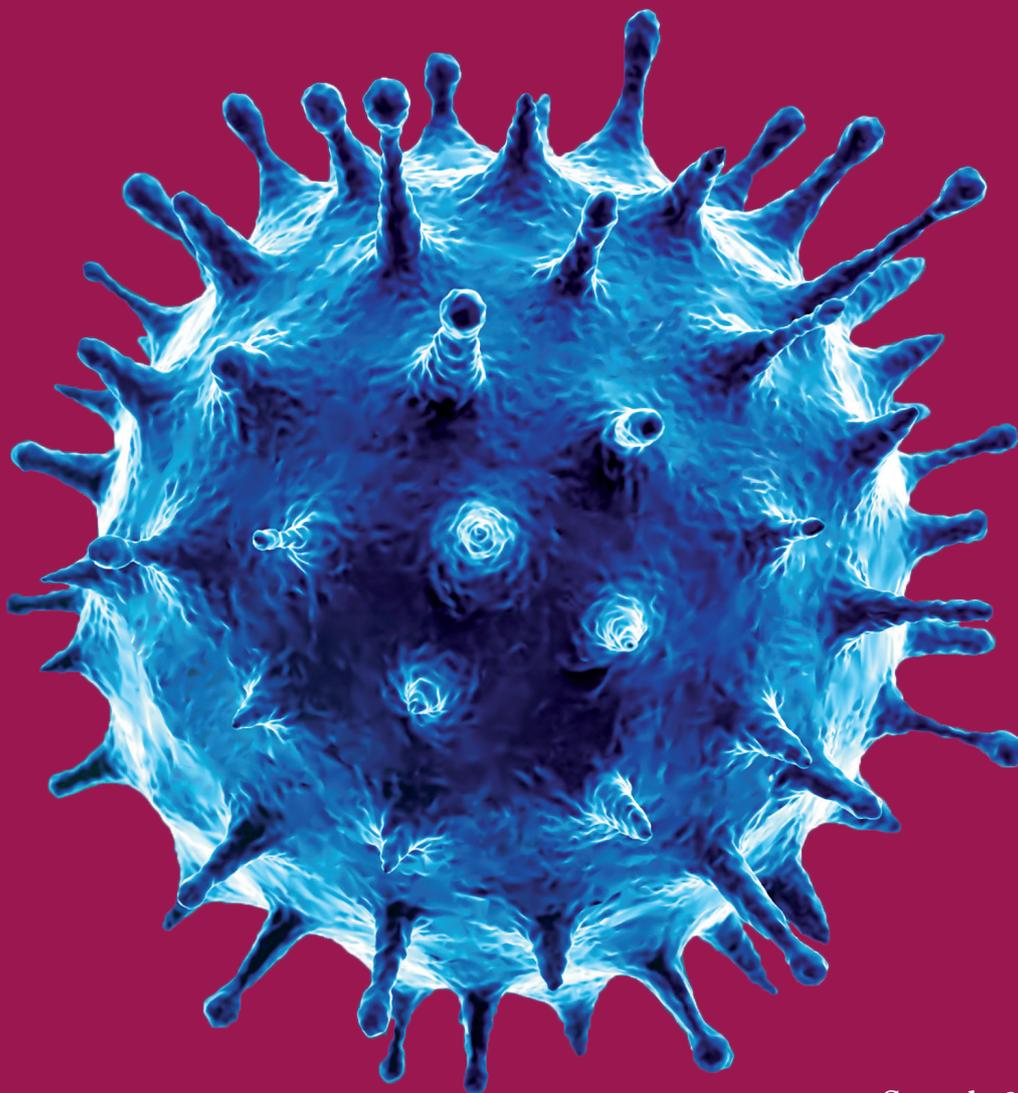


CORONA

Ausgabe 8

Das müssen Bäcker jetzt wissen!



CORONA SPEZIAL

Ausgabe 8

Neustart aus rechtlicher Sicht

Wenn Sie nach Corona langsam zum Normalbetrieb zurückkehren, sollten Sie besonders auf diese Punkte achten.

Nach den dramatischen Einschnitten in vielen Wirtschaftszweigen durch Ladenschließungen in den vergangenen Wochen stellen sich viele Inhaber von Bäckereiunternehmen die Frage, wie man wieder zum Normalbetrieb zurückkehren kann. Denn auch, wenn die meisten Bäckereifilialen weiterhin geöffnet waren, berichten viele Betriebsinhaber über Umsatzrückgänge.

Natürlich spielen dabei der Einbruch im Gastronomiebereich und die Lieferungen für Kantinen, Campingplätze, Restaurants, Hotels und so weiter eine wichtige Rolle. Es gibt einige Aspekte, die Sie beim Wiederhochfahren des Unternehmens beachten sollten. Mit Teilkündigungen können Sie Ihr Unternehmen jedenfalls nicht retten.

Bitte beachten Sie, dass die im Corona Spezial veröffentlichten Beiträge keine Rechts- oder Finanzberatung darstellen. Holen Sie also vor allen konkreten Maßnahmen den Rat Ihres Anwalts, Ihres Steuerberaters oder der Verbände des Bäckerhandwerks ein.

Einseitig die Arbeitsbedingungen ändern?

Viele Arbeitgeber fragen sich, ob sie nach dem Ende der Corona-Beschränkungen alle Mitarbeiter noch im bisherigen Umfang benötigen. Oft wird befürchtet, dass der Beschäftigungsbedarf nicht mehr so groß sein wird wie bisher. Zur Anpassung der Arbeitsverträge auf den angenommenen tatsächlichen Beschäftigungsbedarf überlegen daher eine Reihe von Betriebsinhabern, ob sie einseitig die Arbeitsbedingungen durch eine sogenannte Teilkündigung verändern können. Wie ein ganz aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 25.02.2020 zeigt, ist das alles andere als einfach. In dem Fall hatte ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter gegenüber zweimal den Stundenlohn gesenkt. Das teilte er ihm schriftlich mit. Die ande-

ren Arbeitsbedingungen blieben gleich. Er begründete das damit, dass die Leistungen dieses Arbeitnehmers deutlich schlechter seien als die seiner Kollegen. Der Arbeitnehmer wollte die Kürzungen seines Stundenlohns von zunächst 14 Euro auf später elf Euro nicht hinnehmen und klagte. Sowohl beim Arbeitsgericht als auch beim Landesarbeitsgericht fand er Unterstützung. In beiden Instanzen wurde der Arbeitgeber zur Nachzahlung verurteilt. Entscheidend war, dass die Arbeitsbedingungen nicht wirksam geändert worden waren. Die Richter betonten, dass eine Teilkündigung einzelner Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber nicht möglich ist. Sie können also nicht mal eben einseitig die Stundenzahl oder den Stundenlohn reduzieren.

Alternativen zur Teilkündigung

Es gibt zwei Möglichkeiten, mit der sie Arbeitsbedingungen wie den Stundenlohn oder die Stundenzahl ändern können.

1. Der Änderungsvertrag

Im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ist vieles möglich. Wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist, dass sein Arbeitsvertrag beziehungsweise die Arbeitsbedingungen geändert werden, ist die Sache kein Problem. Sie müssen lediglich darauf achten, dass tarifliche oder gesetzliche Mindestlöhne nicht unterschritten werden. Vereinbaren Sie den Änderungsvertrag mit dem Arbeitnehmer immer schriftlich. Legen Sie dabei unter anderem fest, für welchen Zeitraum die Änderungen gelten sollen, oder ob es eine unbefristete Änderung ist. Vereinbaren Sie weiter, ab wann die geänderten Regelungen zur Anwendung kommen.

2. Die Änderungskündigung

Einseitig können Sie die Arbeitsbedingungen nur ändern, wenn Sie eine sogenannte Änderungskündigung aussprechen. Das bedeutet, dass Sie das Arbeitsver-

hältnis ausdrücklich kündigen und dem Mitarbeiter gleichzeitig anbieten, nach Ende der Kündigungsfrist zu neuen, geänderten Arbeitsbedingungen weiter in Ihrem Unternehmen zu arbeiten. Für eine Änderungskündigung gelten die gleichen Anforderungen wie an eine Beendigungskündigung. Dazu gehört:

- Sie muss schriftlich erfolgen,
- sie muss unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen ausgesprochen werden,
- sie darf erst nach Anhörung des Betriebsrates erfolgen,
- sie darf nur das letzte Mittel sein, um auf die betrieblichen Anforderungen zu reagieren,
- sie muss die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes berücksichtigen, also bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung unter anderem die Sozialauswahl berücksichtigen.

Auch gegen eine Änderungskündigung kann der Mitarbeiter wie gegen jede andere Kündigung per Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen gerichtlich vorgehen.

Unterbrechung von Kurzarbeit

In den meisten Fällen ist Kurzarbeit für zwölf Monate genehmigt worden. Wenn die Wirtschaft wieder hochgefahren wird, kann es aber durchaus sein, dass schon während dieses zwölfmonatigen Zeitraums in Ihrem Unternehmen der Beschäftigungsbedarf wieder in vollem Umfang vorhanden ist. Dann können Sie innerhalb dieses zwölfmonatigen Zeitraums (beziehungsweise innerhalb des genehmigten Kurzarbeitszeitraums) die Kurzarbeit unterbrechen. Teilen Sie dies umgehend der Agentur für Arbeit mit. Die Dauer der Unterbrechung wird dann hinten an den genehmigten Zeitraum für Kurzarbeit angehängt. Erst, wenn die Kurzar-

beit für länger als drei Monate unterbrochen ist, müssen Sie einen neuen Antrag stellen. Im schlimmsten Fall kann es vorkommen, dass Sie zwar von Kurzarbeit in eine normale Beschäftigung zurückgekehrt sind, der Beschäftigungsbedarf anschließend innerhalb der Dreimonatsfrist aber wieder wegfällt. Das könnte zum Beispiel passieren, wenn es dazu kommt, dass die Lockerungen der Kontaktbeschränkungen wieder zurückgenommen werden müssen. Dann müssen Sie die Wiederaufnahme der Kurzarbeit der Agentur für Arbeit mitteilen. Die entsprechenden Formblätter finden Sie auf der Webseite der Agentur für Arbeit.

Beendigung der Kurzarbeit

Wie die Kurzarbeit beendet wird, ergibt sich aus der zugrunde liegenden rechtlichen Vereinbarung. In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen regeln, sind häufig bestimmte Zeiträume für die Kurzarbeit definiert. Dann endet die Kurzarbeit wie ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieser Frist. Außerdem kann es sein, dass in diesen kollektivrechtlichen Vereinbarungen das Verfahren zur Beendigung der Kurzarbeit festgelegt ist. Dann ist dieses verbindlich. Wenn eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer Grundlage ist, prüfen Sie auch zuerst, ob es

dort Regelungen zur Dauer der Kurzarbeit oder der Beendigung gibt. Dann sind auch diese verbindlich. In den anderen Fällen teilen Sie dem Mitarbeiter mit, dass und wann die Kurzarbeit endet und fordern ihn auf, wieder zur Arbeit zurückzukehren. Diese Ankündigung sollten Sie nicht von heute auf morgen, sondern mit einer angemessenen Frist machen. Weisen Sie darauf hin, dass mit dem Ende des Beschäftigungsausfalls auch die Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld entfällt. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gibt es dabei nicht, solange sie diese nicht zum Beispiel in der Betriebsvereinbarung verabredet haben.

Arbeit im Homeoffice

Insbesondere in größeren Bäckereiunternehmen und insbesondere im kaufmännischen und im Verwaltungsbereich wird sich der Trend zur Arbeit im Homeoffice nicht zurückdrehen lassen. Setzen Sie aktiv auf diese Möglichkeit. Sie machen sich so als Arbeitgeber attraktiver. Spätestens jetzt ist es aber an der Zeit, die Weichen richtig zu stellen. Arbeit im Homeoffice hat unter anderem zwei wichtige Komponenten, die technische und die datenschutzrechtliche. Binden Sie dazu unbedingt den Datenschutzbeauftragten Ihres Unternehmens ein. Mindestens erforderlich sind:

- Die Organisation von technischen und organisatorischen Maßnahmen der Datensicherheit wie zum Beispiel die Verpflichtung, bei festgestellten Datenpannen die Geschäftsführung zu informieren.
- Gesicherte Datenverbindungen, damit Datenübertragungen auf dem Weg vom Homeoffice in dem Betrieb nicht gehackt werden können.
- Im Idealfall stellen Sie den Mitarbeitern die technische Ausrüstung wie einen Laptop zur Verfügung, sodass keine privaten Geräte eingesetzt werden müssen.

Mitarbeiter an anderen Standorten einsetzen

In vielen Fällen wird es vorkommen, dass Sie Mitarbeiter nicht an ihrem gewohnten Arbeitsplatz beschäftigen können, weil zum Beispiel die Filiale noch geschlossen ist. Grundsätzlich können Sie Mitarbeiter auch an anderen Arbeitsplätzen beschäftigen, solange Sie im Rahmen Ihres Direktionsrechts dazu befugt sind. Hier kommt es auf den individuellen Arbeitsvertrag an. Entscheidend ist die Frage, wie verbindlich dort die Beschäftigung zum Beispiel in einer bestimmten Filiale geregelt ist. Generell gilt insoweit in Zeiten der Corona-Krise nichts anderes sonst auch. Wenn Sie Mitarbeiter sonst versetzen konnten, können Sie das auch bei dem Wiederhochfahren des Betriebs.

Heiko Klages, Rechtsanwalt aus Hamburg

Dieser Beitrag stellt keine Rechts- oder Finanzberatung dar, sondern soll nur als Anregung dienen. Bitte sprechen Sie vor allen Maßnahmen mit Ihrem Anwalt oder Ihrem Steuerberater.

CORONA IMPRESSUM

Verlag: INGER Verlagsgesellschaft mbH
(Sitz der Gesellschaft)
Luisenstraße 34
49074 Osnabrück
Postfach 1220
49002 Osnabrück
Zentrale: 0541 580544-30

**Verlagsleitung/
Chefredaktion:** Trond Patzphal (tp) V.i.S.d.P.
Telefon: 0541 580544-57
Telefax: 0541 580544-98
E-Mail: patzphal@baeckerwelt.de

**Geschäfts-
führung:** Trond Patzphal, Henning Tau

**Vorsitzender
des Aufsichtsrates:** Klaus Peter Weber

**Objekt-
Verantwortung:** Dirk Wacławek (wac)
Tel.: 0541 580544-51
E-Mail: wacławek@baeckerwelt.de

**Redaktions-
anschrift:** Luisenstraße 34
49074 Osnabrück
Fax: 0541 580544-98
E-Mail: redaktion@baeckerwelt.de

Grafik: Anne Hawighorst
Tel.: 0541 580544-40
E-Mail: baklunova@ingerverlag.de

Internet: www.baeckerwelt.de

**Abonnenten-
service:** INGER Verlagsgesellschaft mbH
Luisenstraße 34, 49074 Osnabrück
Tel.: 0541 580544-60
Fax: 0541 580544-99
E-Mail: abo@baeckerwelt.de

aus dieser Fachzeitschrift nachdrucken, in Ihr Intranet oder Pressespiegel übernehmen oder per E-Mail versenden wollen, können Sie sich die erforderlichen Rechte bei der Inger Verlagsgesellschaft mbH, Herr Tau, Telefon 0541-580544-70 erwerben. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Diese Rechteübertragung bezieht sich insbesondere auf das Recht des Verlages, das Werk zu gewerblichen Zwecken per Kopie (Mikrofilm, Fotokopie, CD oder andere Verfahren) zu vervielfältigen und/oder in elektronische oder andere Datenbanken aufzunehmen.

Copyright©2020 für alle Beiträge, sofern nicht anders angegeben, bei der INGER Verlagsgesellschaft mbH. Nachdruck, Aufnahme in Online-Dienste, Internet und Vervielfältigungen auf Datenträgern wie CD-ROM, DVD-ROM etc. nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlages. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen wird keine Haftung übernommen.

Beilagen: -

Gerichtsstand: Gerichtsstand ist Osnabrück.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der INGER Verlagsgesellschaft mbH, die im Internet unter www.baeckerwelt.de einzusehen sind. Die Europäische Kommission stellt unter <http://ec.europa.eu/consumers/odr/> eine Plattform zur außergerichtlichen Online-Streitbeilegung (sog. OS-Plattform) bereit. Die Teilnahme an den Streitbeilegungsverfahren ist freiwillig; der INGER Verlag nimmt nicht teil an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherstreitschlichtungsstelle. Wir liefern ausschließlich an Gewerbetreibende, Institutionen und Verbände!

Eine Veröffentlichung von Inhalten in soziale Netzwerke ist ausdrücklich untersagt.

Urheberrecht und Nutzungsrechte: Alle in der Corona-Sonderausgabe erschienenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch Übersetzungen, vorbehalten. Reproduktionen jeder Art bedürfen der schriftlichen Genehmigung des Verlages. Für unverlangt eingesandtes Bild- und Textmaterial wird keine Haftung übernommen. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Eine Gewähr für die Richtigkeit der Veröffentlichung kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Die Redaktion behält sich vor, Zuschriften und Leserbriefe bei Veröffentlichung zu kürzen. Aus der Nennung von Markenbezeichnungen in dieser Zeitschrift können keine Rückschlüsse darauf gezogen werden, ob es sich um geschützte oder nicht geschützte Zeichen handelt. Nutzungsrechte: Die vorliegende Fachzeitschrift wird in digitaler Form vertrieben und ist aus Datenbanken abrufbar. Eine Verwertung der urheberrechtlich geschützten Artikel und Abbildungen, insbesondere durch Vervielfältigung, Verbreitung, Digitalisierung, Speicherung in Datenbanksystemen oder Inter- und Intranets, ist unzulässig und strafbar, soweit sich aus dem Urhebergesetz nichts anderes ergibt. Sollten Sie Artikel