COVID-19-UNIT

ARBEITSRECHT

SDZLEGAL SCHINDHELM

INHALTSVERZEICHNIS

Bulgarien:

Herausforderungen für Beschäftigungsverhältnisse in der Corona-Krise…….….. 2

Deutschland:

Kurzarbeit auch für Geschäftsführer möglich…… 5
Kurzarbeit und Urlaub während der Corona-Krise – Ein Überblick…….. 6

Italien:

Arbeitsrechtliche Maßnahmen in Zeiten von Covid-19……. 7

Polen:

Hilfsmaßnahmen für Arbeitgeber……... 9

Rumänien:

Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen……..... 11

Slowakei:

Arbeitsrechtliche Maßnahmen im Zusammenhang mit Covid-19...…… 14

Spanien:

Arbeitsrechtliche Covid-19-Neuerungen…… 16
Kurzarbeit und Aussetzung der Arbeitsverträge……. 18

Tschechien:

Maßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie…… 19

Türkei:

Kurzarbeit und Betriebsschließung……. 21

Ungarn:

Erleichterungen für Arbeitgeber und andere Maßnahmen in der Corona-Krise…….. 23

Stand der Beiträge: 05.04.2020
Wir weisen darauf hin, dass sich aufgrund der gegenwärtigen Dynamik die Rechtslage jederzeit ändern kann. Auf Rückfrage können wir Ihnen gerne den dann aktuellen Sachstand erläutern.

Herausgeber, Medieninhaber, Redaktion: Kancelaria Prawna Schampera, Dubis, Zajaąc i Wspólnicy sp.k. | 50-077 Wrocław, ul. Kazimierza Wielkiego 3, Tel. +48 71 326 51 40, wroclaw@sdzlegal.pl

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis, Zajaąc i Wspólnicy sp.k. ist Mitglied der SCWP Schindhelm Services SE, Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr und können im Einzelfall die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Haftung der Autoren oder der Herausgeberin ist ausgeschlossen.

BULGARIEN: HERAUSFORDERUNGEN FÜR BESCHÄFTIGUNGVERHÄLTNISSE IN DER CORONA-KRISE

I. HINTERGRUND

Die sich weltweit ausbreitende Coronavirus-Pandemie hat in Bulgarien zu einer außerordentlichen Situation geführt, in der alle Unternehmen - als Arbeitgeber - mit neuen und ungeplanten Schwierigkeiten konfrontiert werden. Umsatzrückgang, Einstellung des Geschäftsbetriebs sind Beispiele dafür. Der regelmäßige Geldfluss wird unterbrochen, sodass die Änderung der Arbeitsverhältnisse in Betrieben als eine erwartete Folge eintritt.

Bevor der nationale landesweite Notstand in Bulgarien am 13.03.2020 ausgerufen wurde, haben viele Arbeitgeber entschieden, dass ihre Arbeitnehmer - wenn es natürlich möglich ist - ins Home-Office wechseln.

Viele Arbeitgeber, die vom Auftragsausfall und von der ausgerufenen Notlage betroffen wurden, haben beschlossen, ihren Arbeitnehmern zu kündigen. Hierzu stellt sich die Frage, ob andere Strategien möglich wären und welche Maßnahmen zur Eindämmung der Krise durch den Staat getroffen werden.

Im März ist in Bulgarien das Notstandsgesetz in Kraft getreten. Unter vielen Maßnahmen wurden auch Regelungen angenommen, die den Arbeitgebern erleichtern, bestehende Arbeitsplätze aufrechtzuerhalten und die ihnen die Möglichkeit geben, die Arbeitsverhältnisse schneller und flexibler umzugestalten. Darüber hinaus hat der Ministerrat Ende März - nach langen Konsultationen mit Gewerkschaften und Arbeitgebern - Beschlüsse zur finanziellen Hilfe für Arbeitgeber gefasst. Es handelt sich hier um im Folgenden dargestellte Aspekte.

II. GEHALTSKÜRZUNG, ARBEITSZEIT UND FINANZHILFE BEI ARBEITSAUSFALL

Das Gesetz sieht nach wie vor keine Möglichkeit zur einseitigen Gehaltskürzung durch den Arbeitgeber vor. Im Notstandsgesetz wurden jedoch Klauseln verabschiedet, die dem Arbeitgeber erlauben, die Vollzeitarbeit sowohl für das ganze Unternehmen als auch für einige Abteilungen oder für bestimmte Positionen höchstens um die Hälfte der üblichen Arbeitszeit für die Dauer des Notstands zu reduzieren. Weder das Notstandsgesetz noch das bulgarische Arbeitsgesetzbuch enthalten Regelungen über die Herabsetzung der Vergütungen in einem solchen Fall. Hierzu könnte aufgrund des gesetzlich verankerten allgemeinen Grundsatzes, der besagt, die Höhe des Arbeitsgehaltes solle der Dauer der Arbeit oder den Arbeitsergebnissen entsprechen, darauf geschlossen werden, der Arbeitgeber dürfe Gehälter in Entsprechung zu der reduzierten Arbeitszeit einseitig herabsetzen.

Bei der Reduzierung der Vollzeitarbeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Anträge der Arbeitnehmer auf Vollzeit bzw. auf reduzierte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber aufgrund der neuen Regelungen des Notstandsgesetzes auch berechtigt, durch einen einseitigen Beschluss die Arbeit des ganzen Unternehmens oder nur seines Teils einzustellen. Durch den Beschluss kann der Arbeitgeber die Arbeit einzelner Mitarbeiter einstellen. Währenddessen steht ihm auch das Recht zu, den Mitarbeitern anzubieten, ihren bezahlten Jahresurlaub in Anspruch zu nehmen.

Die Mitarbeiter sind dann verpflichtet, den angebotenen Teil des Jahresurlaubs zu nehmen. In beiden Fällen haben die Mitarbeiter den Anspruch auf ihre Bruttogehälter für die Zeit des Arbeitsausfalls bzw. für die Zeit des Urlaubs. Sonderregelungen über die Art der Entgeltszahlung für Arbeitnehmer sind für den Zeitraum des Notstandes nicht vorgesehen.

III. FINANZHILFE VOM STAAT, BEWERBUNGS- UND ZAHLUNGSBEDINGUNGEN

Der Beschluss des Ministerrates begünstigt die meisten Sektoren der Wirtschaft, ausgenommen Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, Finanz- und Versicherungstätigkeiten, Staatsverwaltung, Bildung, Gesundheit und Sozialarbeit, Tätigkeiten der Haushalte als Arbeitgeber; Undifferenzierte Tätigkeiten der Haushalte bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen für den Eigenverbrauch; Aktivitäten der territorialen Organisationen und Dienste.

Die Unternehmen - laut der derzeit geltenden Regelung - müssen bei der Antragstellung einen Rückgang der Einkünfte um mehr als 20% für die im Beschluss des Ministerrates bestimmten Zeiträume nachweisen. Jedoch ist für 14 Sektoren ausnahmsweise das Nachweisen des Rückgangs nicht erforderlich. Hierbei handelt es sich um Sektoren wie Einzelhandel, Verkehr, Gastgewerbe, Restaurants, Tourismus, Künstler, Sportler und andere, sowie auch Arbeitgeber, die ihre Tätigkeit im Hoheitsgebiet einzelner Siedlungen eingestellt haben, in denen auf der Grundlage von Beschlüssen der Staatsorgane Maßnahmen gegen die Epidemie nach Art. 63 des Gesundheitsgesetzes durchgeführt worden sind.

Die Finanzierungsmaßnahmen werden nur zum Zweck der Aufrechterhaltung der Beschäftigung und der Arbeitsplätze vorgenommen. Der Staat finanziert 60 % der Gehälter der Arbeitnehmer für Januar, gerechnet auf der Grundlage des Sozialversicherungseinkommens. Die restlichen 40% werden vom Arbeitgeber übernommen. Die Arbeitgeber haben eine Ergänzung von dem ursprünglichen Beschluss beantragt, indem eine jeweilige Teilung auch der Sozialversicherungskosten zwischen dem Staat und dem Arbeitgeber im Verhältnis 60:40 sowie einige weitere Änderungen neulich angenommen wurden. Die offizielle Veröffentlichung und deren Inkrafttreten sind in Aussicht.

Die Bedingungen für die Zurverfügungstellung der finanziellen Unterstützung umfassen folgende wichtigere Anforderungen an die Arbeitgeber:

- Der Arbeitgeber muss seine Tätigkeit in Bulgarien ausführen, sei er eine lokale oder ausländische natürliche oder juristische Person;
- Der Arbeitgeber darf keine offenen Verpflichtungen -im Sinne des Sozialversicherungsgesetzbuches für Steuern und Pflichtversicherungsbeiträge - dem Staat oder der Gemeinde gegenüber haben, die durch einen Rechtsakt einer zuständigen Behörde festgestellt wurden, für welche er keine Umschuldungs-, Aufschub- oder Sicherungsmaßnahmen vorgenommen hat;
- Der Arbeitgeber darf sich nicht in Liquidation oder in einem Insolvenzverfahren befinden;
- Der Arbeitgeber muss sich verpflichten, die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die eine Entschädigung gewährt wurde, für den Zeitraum, für welchen die Entschädigung gezahlt wird, zu erhalten. Genauso darf er keine Arbeitsverträge auf der Grundlage von explizit angegebenen Gründen nach Art. 328 des Arbeitsgesetzbuchs kündigen.

Die entsprechenden Unterlagen, die die Erfüllung obiger sowie der weiteren Bedingungen nachweisen, werden dem Beihilfeantrag beigelegt. Einige davon werden nach einem Muster der entsprechenden Behörden erstellt. Die

Anträge können ab einem vom Direktor der Beschäftigungsagentur bestimmten Datum gestellt werden. Die Anträge werden vom lokalen Arbeitsbüro (hierbei handelt es sich um eine Geschäftsstelle der Beschäftigungsagentur) innerhalb von sieben Tagen bearbeitet. Die Entschädigungen werden vom Nationalen Versicherungsinstitut ausgezahlt.

Die Finanzierung ist nur für drei Monate vorgesehen und deckt nicht Verluste oder entgangene Gewinne sowie weitere Kosten der Unternehmen (wie z.B. Mieten, Aufrechterhaltung der Aktiva, Steuern und Kommunalgebühren.

Cornelia Draganova
cornelia.draganova@schindhelm.com

DEUTSCHLAND: KURZARBEIT AUCH FÜR GESCHÄFTSFÜHRER MÖGLICH

Das Thema der Stunde ist in vielen Unternehmen „Kurzarbeit“. Im Zuge der Corona-Krise hat der Gesetzgeber in den letzten Tagen den Zugang zur Kurzarbeit erfreulicherweise erleichtert. Für die Unternehmer ist es allerdings entscheidend, dass insbesondere auch die hoch dotierten Arbeitsverhältnisse in die Maßnahmen mit einbezogen werden können. Unter bestimmten Voraussetzungen können Unternehmen auch auf Geschäftsführerebene Kurzarbeit einführen. Dies hat das Sozialgericht Kassel in seinem Urteil vom 23.02.2006 (S 11 AL 1435/03) noch einmal klargestellt.

Grundsätzlich kann nur für solche Arbeitnehmer Kurzarbeit beantragt werden, die in einem nicht selbständigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Versicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist, wer von seinem Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Eine persönliche Abhängigkeit erfordert nach der Rechtsprechung grundsätzlich die Eingliederung in den Betrieb und die Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung. Zwar kann das Weisungsrecht erheblich eingeschränkt sein, wie dies insbesondere bei Diensten höherer Art der Fall ist, vollständig entfallen darf es jedoch nicht. Vielmehr muss nach Auffassung des BSG eine fremdbestimmte Leistung verbleiben und die Dienstleistung in einer von anderer Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebes aufgehen. Demgegenüber zeichnet sich eine selbständige Tätigkeit dadurch aus, dass diese keinem Weisungsrecht unterliegt und der Betreffende seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten kann und insbesondere über die eigene Arbeitskraft, über Arbeitsort und Arbeitszeit frei verfügen kann und zusätzlich ein unternehmerisches Risiko trägt. Entscheidend ist, ob und in welchem Umfang eine Bindung an die Entscheidungsmacht der Gesellschafter vor-liegt.

Nach der Rechtsprechung liegt zumindest dann kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bei einem geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH vor, wenn dieser über mindestens 50 % des Stammkapitals der Gesellschaft verfügt und damit einen maßgebenden Einfluss auf deren Entscheidungen besitzt. Das Sozialgericht Kassel hat entschieden, dass vier Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer Gesellschaftsbeteiligung von jeweils 25 % am Stammkapital einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, wenn sie jeder für sich, wie in dem dortigen Fall, wichtige unternehmerische Entscheidungen nicht frei und unabhängig treffen können. Folglich gilt für Geschäftsführer: Derjenige, der als Geschäftsführer wichtige unternehmerische Entscheidungen nicht unabhängig treffen kann und in den Betrieb eingegliedert ist, dürfte abhängig beschäftigt sein und einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Dies dürfte praktisch auf alle angestellten (Fremd-) Geschäftsführer zutreffen, sowie auch auf viele geschäftsführende GmbH-Geschäftsführer, die einen Gesellschaftsanteil von bis zu 25 % halten.

Ausgenommen sind Gesellschafter-Geschäftsführer, die über mindestens die Hälfte des Stammkapitals der Gesellschaft verfügen und damit einen maßgebenden Einfluss auf deren Entscheidung haben.

Viola Rust-Sorge
viola.rust-sorge@schindhelm.com
Dr. Heinrich Hahn
heinrich.hahn@schindhelm.com
Maximilian Oppelt
maximilian.oppelt@schindhelm.com

DEUTSCHLAND: KURZARBEIT UND URLAUB WÄHREND DER CORONA-KRISE – EIN ÜBERBLICK

I. KURZARBEIT

Voraussetzungen allgemein:

- Berechtigung zur Anordnung muss sich aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ergeben
- Bei Nichtvorliegen, schriftliches Einverständnis des Arbeitnehmers einholen

Betriebliche Voraussetzungen:

- Eintritt eines erheblichen Arbeitsausfalls
- Der Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ergebnis beruht, nicht dauerhaft ist, unvermeidbar war und im jeweiligen Kalendermonat mindestens 1/10 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttogehaltes betroffen waren.

Persönliche Voraussetzungen:

- Arbeitslosenversicherungspflichtige Tätigkeit
- Nicht möglich bei Personen,
  - die das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr vollendet haben,
  - für die für diese Zeit eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist,
  - die in einer geringfügigen Beschäftigung i.S. d. § 8 SGB IV stehen,
  - die eine unständige (kurzfristige) Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

Höhe des Kurzarbeitergeldes:

- 60 % des Nettoentgeltausfalls
- 67 % des Nettoentgeltausfalls bei mindestens einem Kind.

II. URLAUB

- Bereits eingereichter und genehmigter Urlaub bleibt bestehen.
- Bei Kurzarbeit muss unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegen. Dieser gilt als vermeidbar, wenn er bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/innen nicht entgegenstehen.
- Noch übertragene Urlaubstage aus dem Vorjahr müssen genommen werden.
- Im laufenden Urlaubsjahr kann angeordnet werden, dass Urlaub bis zu max. 2/3 der Urlaubsansprüche genommen werden muss.

III. VERWEIGERUNG DER ZUSTIMMUNG ZUR KURZARBEIT

- Sollte Arbeitsmangel vorliegen und der Arbeitnehmer seine Einwilligung zur Kurzarbeit nicht erteilen, so kann der Arbeitgeber eine betrieblich bedingte Änderungskündigung mit ordentlicher Kündigungsfrist aussprechen. Sollte der Arbeitnehmer das geänderte Vertragsangebot nicht annehmen, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.
- Die Änderungskündigung geht einer Beendigungskündigung vor, da sie das mildere Mittel ist. Beim Ausspruch einer Beendigungskündigung besteht das Risiko, dass das Gericht im Fall einer Kündigungsschutzklage die Kündigung als sozial ungerechtfertigt ansieht.

Bernhard Heringhaus
bernhard.heringhaus@schindhelm.com
Walther Nagel
walther.nagel@schindhelm.com

ITALIEN: ARBEITSRECHTLICHE MASSNAHMEN IN ZEITEN VON COVID-19

Wie viele andere Länder auch, hat die italienische Regierung im Wege der Eilgesetzgebung verschiedene Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts verabschiedet, die darauf abzielen, die wirtschaftlichen Folgen für Arbeitnehmer soweit wie möglich abzufedern. Im Folgenden beleuchten wir ausgewählte Fragestellungen aus Sicht des italienischen Rechts. Rechtsgrundlagen sind insbesondere die Verordnungen vom 11.03.2020, vom 17.03.2020 („Cura Italia“) sowie vom 25.03.2020.

I. MÖGLICHKEITEN ZUR REDUZIERUNG DES ARBEITSLOHNS UND/ODER DER ARBEITSZEIT

Eine einfache Reduzierung der Bezüge ist durch das italienische Arbeitsrecht nicht vorgesehen. Soweit sich aufgrund geringeren Arbeitsanfalls die Notwendigkeit einer reduzierten Arbeitszeit ergibt, besteht das zur Verfügung stehende Instrumentarium in der Vereinbarung von Kurzarbeit mit der Beantragung von Kurzarbeitergeld bei der staatlichen Sozialversicherungsanstalt („INPS“), das v.a. auch bei „Kurzarbeit Null” zur Anwendung kommt. Soweit es noch zur Erbringung von Restarbeitsleistung kommt, wird diese nach den vereinbarten Parametern weiterhin durch den Arbeitgeber vergütet.

Das italienische Kurzarbeiterrecht kennt dabei drei verschiedene Arten von Kurzarbeitergeld: (i) das „ordentliche“ Kurzarbeitergeld bei nicht durch den Unternehmer beeinflussbaren Faktoren, (ii) das „außerordentliche“ Kurzarbeitergeld bei Situation, die v.a. auf Restrukturierungsmaßnahmen zurückzuführen sind und (iii) das sog. „abweichende“ Kurzarbeitergeld („in deroga“), mit dem gewissermaßen ausnahmsweise auch solche Unternehmen in den Anwendungsbereich einbezogen werden, deren Beschäftigte ansonsten kein Anrecht auf Kurzarbeitergeld hätten. Im Zuge der Notverordnungen wurden sämtliche „außerordentlichen“ Situationen in „ordentliche“ überführt und auch die „abweichenden“ Fallgestaltungen wurden so ausgeweitet, dass praktisch sämtliche Arbeitnehmer, auch von Kleinstunternehmen in den Genuss des Kurzarbeitergeldes kommen, soweit die Reduzierung/Unterbrechung der Tätigkeiten auf COVID-19 zurückzuführen ist. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt 80% des normalen Lohns für die nicht geleisteten Arbeitsstunden.

II. BETRIEBSSCHLIESSUNGEN

Soweit Unternehmen gezwungen sind, die Produktion bspw. aufgrund fehlender Vormaterialien oder auch aus Gründen einer angeordneten Quarantänemaßnahme über die Betriebsstätte einzustellen, kommen ebenfalls die „normalen“ Regeln über die Kurzarbeit (cassa integrazione guadagni) zur Anwendung, in diesem Fall in der Variante „Kurzarbeit Null“. Aus dem oben Gesagten ist bereits ersichtlich, dass es eines der vorrangigen Ziele des italienischen Gesetzgebers war, den Zugang zum Kurzarbeitergeld bzw. die Möglichkeit zur Vereinbarung von Kurzarbeit so weit wie möglich auszudehnen und so einerseits die Unternehmen zu entlasten und andererseits das Einkommen der Mitarbeiter abzusichern.

III. STAATLICHE HILFEN UND ZAHLUNGSBEDINGUNGEN

Die staatlichen Hilfen für Unternehmen und andere Gewerbetreibende bzw. auch Freiberufler konzentrieren sich bislang v.a. auf zwei Ebenen: auf der einen Seite „echte“ finanzielle Hilfe in Form von Staatsbürgschaften für KMU und auf

der anderen Seite eine Reihe von Erleichterungen und Stundungsregeln für Steuern und Abgaben. Die Bürgschaften werden zunächst über einen Zeitraum von 9 Monaten zinsfrei gewährt; der Höchstbetrag für jedes einzelne Unternehmen beträgt 5 Millionen Euro.

In steuerlicher Hinsicht wurde ein abgestuftes System an Stundungsregelungen eingeführt, um den Unternehmen zum Höhepunkt der Krise ein gewisses Maß an Liquidität zu sichern; dies reicht von der Aussetzung von Steuerzahlungen im März (einschließlich der Abführung der Mehrwertsteuer) für Kleinunternehmen (Umsatz bis zu 2 Millionen Euro) bis hin zu längerfristigen Stundungen für besonders von der Krise betroffene Sektoren. Daneben können die Unternehmen eine Steuergutschrift für COVID-19-bedingte Ausgaben in Anspruch nehmen, wie z.B. für Desinfektionsmaßnahmen.

Im Gegensatz zu den durch andere Staaten zur Verfügung gestellten „Bazookas“ ist das anfängliche Volumen der italienischen Staatshilfen angesichts der schon grundsätzlich angespannten Haushaltslage mit 25 Milliarden Euro eher gering. Mittlerweile sind in verschiedenen Sektoren weitere spezifische Hilfen, wie z.B. für Lebensmittelkäufe zugunsten besonders bedürftiger Familien hinzugekommen. Inwieweit die Hilfspakete auf eine Dimension ausgeweitet werden können, die den zu erwartenden wirtschaftlichen Niedergang wirklich auf halbwegs effektive Weise aufhalten geeignet sind, wird nicht zuletzt auch davon abhängen, inwieweit Italien auf die Hilfe der europäischen Staatengemeinschaft zählen kann.

Nach heutigem Stand sind in Italien sämtliche Betrieb geschlossen, soweit sie nicht unter die ausdrücklich durch die Verordnung vom 22. März 2020 genannten systemrelevanten Tätigkeiten fallen. Darauf aufbauend besteht ein grundsätzliches Verbot sich auf die Straße bzw. von einem Ort zum anderen zu begeben, soweit dies nicht durch eine zwingende Notwendigkeit gerechtfertigt ist. Neben verschiedenen Gründen eher „privater” Natur, wie z.B. der Einkauf von Lebensmitteln fällt darunter entsprechend auch die Notwendigkeit sich zum Arbeitsplatz zu begeben, soweit dieser noch offen ist. Bislang nur diskutiert, aber (noch) nicht umgesetzt wurde die Möglichkeit auch sämtliche Bewegungen über Gemeindegrenzen hinweg zu verbieten.

Florian Bünger
Florian.buenger@schindhelm.com

IV. INFORMATIONEN ZUR INNERSTAATLICHEN UND GRENZÜBERSCHREITENDEN FREIZÜGIGKEIT

POLEN: HILFSMASSNAHMEN FÜR ARBEITGEBER

I. HINTERGRUND

Aufgrund der aktuellen Covid-19-Lage sind Arbeitgeber gezwungen, Maßnahmen zu ergreifen, um Verluste auf ein Minimum zu beschränken. Sie können dabei die Lösungen nutzen, die das Arbeitsgesetzbuch ihnen bereits bietet. Auch mit dem verabschiedeten **Hilfsprogramm für die Wirtschaft** (sog. „**Anti-Krisen-Schutzschild**“) sollen die Auswirkungen der Krise verringert werden.

II. RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN ZUR REDUZIERUNG VON VERGÜTUNG UND ARBEITSZEIT

In Krisenzeiten sind aus Sicht der Arbeitgeber jene Lösungen besonders wichtig, die es ihnen ermöglichen, die Arbeitszeit oder die Vergütung der Arbeitnehmer zu verkürzen. Nach polnischem Recht kann die Reduzierung von Vergütung und/ oder Arbeitszeit aufgrund folgender Maßnahmen erfolgen:

– sog. Krisenvereinbarungen - Vereinbarungen über die Anwendung weniger günstiger Beschäftigungsbedingungen als jene aus den abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Aufgrund dieser Vereinbarung können die vertraglichen Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer aufgrund der schlechten finanziellen Lage des Arbeitgebers z. B. durch Verkürzung der Arbeitszeit, Gehaltskürzung, ganz oder teilweise geändert werden;
– Abschluss einer Vereinbarung über die Aussetzung der Anwendung der Vergütungsvorschriften – normalerweise, wenn der Arbeitgeber die Vergütungsbedingungen eines Arbeitnehmers zu seinem Nachteil ändern will, muss er ihm die geltenden Arbeits- und Gehaltsbedingungen gemäß Artikel 42 Abs. 1 - 3 des Arbeitsgesetzbuches kündigen. Abschluss dieser Vereinbarung bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, dieses Vorgehen zu beachten;

Diese oben beschriebenen zwei Vereinbarungen bedürfen nicht der individuellen Zustimmung jedes Arbeitnehmers. Sie sind mit den Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretern abzuschließen.

– Änderung der Beschäftigungsbedingungen einzelner Mitarbeiter durch Abschluss individueller Vereinbarungen mit Mitarbeitern oder Benachrichtigung der Mitarbeiter über Änderungen (sog. Änderungskündigung) - eine Änderung der Beschäftigungsbedingungen auf dieser Grundlage macht es erforderlich, die individuelle Zustimmung jedes Mitarbeiters einzuholen. Die Änderungskündigung erfordert dasselbe Verfahren wie die Kündigung des Arbeitsvertrags (bspw. Schriftformerfordernis und Rücksprache mit der Gewerkschaft).

III. AUSFALLZEIT – ENTGELTFORTZAHLUNG BEI ARBEITSAUSFALL

Wenn der Betrieb geschlossen ist oder der Arbeitgeber keine Arbeit für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern hat (z. B. aufgrund fehlender Komponenten oder Aufträge), muss er eine Vergütung für Ausfallzeit zahlen. Die Ausfallzeit ist eine Situation, in der der Arbeitnehmer, trotz Bereitschaft seinerseits, aus wirtschaftlichen - nicht in seiner Person liegenden Gründen - keine Arbeitsleistung erbringt.

In einer solchen Situation hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung:

– aus seinem Arbeitsvertrag resultierend, bestimmt durch den Stunden- oder Monatssatz,
– wenn der Arbeitnehmer keinen festen Vergütungssatz hat und Akkord- oder

Provisionsvergütung erhält - hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 60% der Vergütung.

In jedem Fall darf diese Vergütung nicht niedriger als die Höhe des Mindestlohns sein.

IV. FINANZIELLE HILFE BEI UMSATZRÜCKGANG; ZAHLUNGSBEDINGUNGEN

Das polnische Parlament hat das als „Anti-Krisen-Schutzschild" bezeichnete Hilfspaket verabschiedet. Das Sondergesetz ist in Kraft getreten, so dass die Unternehmer Anträge auf die Finanzhilfe zum Schutz der Arbeitsplätze stellen können.

Um finanzielle Unterstützung zu bekommen, muss der Umsatzrückgang betragen:

- mindestens 15%, berechnet als Verhältnis des Gesamtumsatzes in zwei aufeinander folgenden Kalendermonaten, die nach dem 1. Januar 2020 und vor dem Tag der Antragstellung fallen, zum Gesamtumsatz in den entsprechenden zwei aufeinander folgenden Kalendermonaten des Vorjahres; oder
- mindestens 25%, berechnet als Verhältnis des Gesamtumsatzes eines beliebig ausgewählten Kalendermonats, der nach dem 1. Januar 2020 und vor dem Tag der Antragstellung fällt, zu dem Gesamtumsatz des Vormonats.

In den obigen Situationen kann der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Entgelt beantragen:

- im Falle wirtschaftlicher Ausfallzeiten - bis zu 50% des Mindestlohns,
- im Falle einer Verkürzung der Arbeitszeit - bis zur Hälfte der Vergütung bei Arbeitszeitverkürzung, jedoch höchstens 40% des durchschnittlichen monatlichen Entgeltes.

Der Unternehmer darf diese Leistungen im Zeitraum von bis zu 3 Monaten beziehen.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber beim wirtschaftlichen Stillstand das Entgelt um höchstens 50% kürzen; die Untergrenze bildet dabei der Mindestlohn. Der Arbeitgeber, dessen wirtschaftliche Umsätze wegen COVID-19 rückläufig sind, darf die Arbeitszeiten um 20%, höchstens aber auf 50% der Vollzeit kürzen.

V. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM PERSONENVERKEHR UND ZUM GRENZÜBERTRITT

Im Zeitraum vom 25. März 2020 bis zum 11. April 2020 wurden Einschränkungen des Personenverkehrs im Hoheitsgebiet der Republik Polen eingeführt. Ausgang ist grundsätzlich nur in folgenden Situationen erlaubt:

- Ausübung beruflicher Tätigkeiten oder Geschäftsaufgaben;
- Befriedigung der notwendigen Bedürfnisse in Bezug auf aktuelle Angelegenheiten des Alltags;
- Freiwilligenarbeit, um den Auswirkungen von COVID-19 entgegenzuwirken;
- Vornahme religiöser Handlungen oder Teilnahme an Messen und anderen religiösen Veranstaltungen.

Darüber hinaus wurde Ausländern für die Dauer der Epidemie die Einreise nach Polen vorübergehend untersagt. Das Einreiseverbot gilt nicht für Ehepartner und Kinder polnischer Staatsbürger, Personen mit der sog. Polen-Karte, Personen, die das Recht auf dauerhaften oder vorübergehenden Aufenthalt in Polen oder eine Arbeitserlaubnis haben.

Katarzyna Gospodarowicz
katarzyna.gospodarowicz@sdzlegal.pl

RUMÄNIEN: MASSNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMEN

I. EINSTELLUNG ODER REDUZIERUNG DER UNTERNEHMENSAKTIVITÄTEN

Arbeitgeber, die ihre Tätigkeit ganz oder teilweise herunterfahren, können Arbeitsverträge suspendieren und Arbeitnehmer in die sogenannte technische Arbeitslosigkeit (rum.: somaj tehnic) versetzen. Die Arbeitnehmer erhalten während dieses Zeitraumes einen Geldbetrag in Höhe von 75 % ihres Gehaltes, jedoch nicht mehr als 75 % des für die Fundamentierung der Sozialversicherungen für das Jahr 2020 zugrunde gelegten Bruttodurchschnittsgehalts in Höhe von ca. 5400 Lei. Der Staat übernimmt die oben erwähnten Zahlungen an die Arbeitnehmer während der technischen Arbeitslosigkeit.

Die Versetzung von Arbeitnehmern in die oben erwähnte technische Arbeitslosigkeit kann nur dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber aufgrund von behördlichen Anordnungen während des ausgerufenen Notstandes, der seit dem 16. März 2020 in Rumänien in Kraft getreten ist, seine Aktivität ganz oder teilweise einstellen muss oder wenn der Arbeitgeber aufgrund der COVID-19-Epidemie seine Tätigkeit reduzieren muss und nicht über die finanziellen Mittel verfügt, um die Gehälter aller Arbeitnehmer zu bezahlen.

Damit die oben erwähnte staatliche Förderung beantragt werden kann, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er in dem Zeitraum, für den er die Beihilfe beantragt, Mindereinnahmen von mindestens 25 % verglichen mit dem Zeitraum Januar und Februar 2020 hat und über keine ausreichenden Mittel zur Bezahlung der Gehälter aller Arbeitnehmer verfügt. Der oben erwähnte Nachweis muss von dem Arbeitgeber mittels einer entsprechenden Erklärung auf eigene Verantwortung sowie unter Vorlage der finanziellen/buchhalterischen Informationen erfolgen.

Es besteht ferner die Möglichkeit, in Fällen, in denen die Reduzierung der Aktivität des Arbeitgebers temporär aus wirtschaftlichen, technologischen oder strukturellen Gründen für einen Zeitraum von mehr als 30 Tagen notwendig ist, die Arbeitszeit von Arbeitnehmern von 5 Arbeitstagen auf 4 Arbeitstage pro Woche zu reduzieren und das Gehalt der Arbeitnehmer entsprechend proportional zu kürzen. Damit der Arbeitgeber diese Maßnahmen einführen kann, muss er die Reduzierung der Aktivität glaubhaft dokumentieren und die Arbeitnehmervertreter (im Falle von Unternehmen/Gesellschaften mit mehr als 20 Arbeitnehmern) anhören. Eine Zustimmung der Arbeitnehmervertreter ist allerdings nicht erforderlich.

Da in Rumänien für Überstunden gemäß Gesetz Zuschläge in Höhe von 100% oder deren Abbau durch die Gewährung von bezahlter Freizeit innerhalb von 60 Kalendertagen ab der Leistung der Mehrarbeit verpflichtend ist, kann in einer Krisenzeit wie COVID-19-Pandemie den Arbeitnehmern bezahlte Freizeit statt Auszahlung einer Leistung in Geld zum Abbau der Überstunden gewährt werden.

Im Falle von Erziehungsberechtigten von Kindern bis zu 12 Jahren oder bei Kindern mit Behinderungen bis zu einem Alter von 18 Jahren hat ein Elternteil in dem Zeitraum, in dem Schulen und Kindergärten geschlossen bleiben müssen, Anspruch auf bezahlten Urlaub, falls eine Homeoffice-Aktivität nicht möglich ist.
Auch in diesem Fall ist eine Beschränkung in Höhe von 75 % des Gehaltes, jedoch nicht mehr

als 75 % des für die Fundamentierung der Sozialversicherungen für das Jahr 2020 zugrunde gelegten Bruttodurchschnittsgehalts in Höhe von ca. 5400 Lei, für die in Betracht kommenden Mitarbeiter vorgesehen.

Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Staat nicht verpflichtet, die an die Mitarbeiter bezahlten Beträge zurückzuerstatten.

II. WEITERE MASSNAHMEN

Betreffend Zahlungsverpflichtungen die während des Notstandes gegenüber dem rumänischen Staat fällig sind und nicht bezahlt werden können, werden keine Strafzinsen berechnet, wenn die Zahlungen innerhalb von 30 Tagen nach der Beendigung des Notstandes vorgenommen werden. Des Weiteren werden Zwangsvollstreckungen und Pfändungen, die von dem Staat eingeleitet wurden, suspendiert. Dieser Aspekt ist für zahlreiche Unternehmen wesentlich, da in Rumänien in Fällen, in denen nach der Berechnung des Finanzamtes Schulden gegenüber dem Staat bestehen, umgehend Kontenpfändungen bei den Betroffenen durch die Finanzbehörde eingeleitet werden.

Die Pflicht zur fristgerechten Einreichung aller fiskalen Erklärungen bei den Finanzbehörden wurde ausdrücklich beibehalten.

Schließlich hat die rumänische Regierung eine Aufstockung der Garantien/Bürgschaft des Staates zugunsten von kleinen und mittelständischen Unternehmen im Falle der Aufnahme von Bankkrediten um 5 Milliarden Lei beschlossen. Hierbei handelt es sich um Investitionsprojekte von Unternehmen, die zwecks Kreditierung bei den Banken in Rumänien einzureichen sind und für den Fall, dass die entsprechenden Banken nach einer Analyse der Ansicht sind, dass eine Kreditierung in Betracht kommt, wobei der Staat dann eine entsprechende Bürgschaft in Höhe von bis zu 90% des Kreditbetrages übernehmen kann.

III. EINSCHRÄNKUNG DER BEWEGUNGSFREIHEIT SOWIE EINREISEVERBOTE

Durch die Militärverordnung Nr. 3 vom 24. März 2020 wurde ein allgemeines Ausgehverbot erlassen. Ausgehen ist grundsätzlich nur noch für Aktivitäten wie der Einkauf der notwendigen Lebensmittel, dringende ärztliche Behandlungen oder in den Fällen erlaubt, in denen Arbeitnehmer Arbeiten verrichten müssen, die essentiell für den Betrieb des Arbeitgebers sind und nicht von zu Hause aus organisiert werden können.

Für jeden einzelnen Ausgang müssen die Betroffenen auf eigene Verantwortung eine Erklärung bei sich führen, aus welcher die persönlichen Daten, die Adressangaben zum Ort, an den sie sich begeben müssen und der Zweck des Ausgehens ersichtlich sind. Im Falle von Arbeitnehmern erfolgt die Ausstellung einer solchen Erklärung auf eigene Verantwortung des Arbeitgebers. Aus der Erklärung muss hervorgehen, dass die Tätigkeit des betroffenen Arbeitnehmers essentiell ist und nicht von zu Hause aus organisiert werden kann.

Mit Wirkung vom 22. März 2020 wurde ein Einreiseverbot nach Rumänien für Ausländer und Staatenlose erlassen. Dieses Einreiseverbot gilt jedoch nicht für nachstehenden Personenkreis:

- Familienangehörige von rumänischen Bürgern
- Familienmitglieder von EU-Bürgern
- Bürger des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz, die ihren Wohnsitz in Rumänien haben
- Personen mit langfristigem Visum, mit Aufenthaltserlaubnis oder einem gleichwertigen Dokument, ausgestellt von den rumänischen

Behörden oder von den Behörden anderer Staaten, gemäß EU-Recht
- Personen, die sich beruflich unterwegs befinden – nachgewiesen anhand eines Visums, einer Aufenthaltserlaubnis oder eines gleichwertigen Dokuments
- Mitglieder des diplomatischen und konsularischen Corps, Personal der internationalen Organisationen, des Militärs und diejenige, die humanitäre Hilfe leisten
- Passagiere in Transit, einschließlich Personen, die im Rahmen der Konsularhilfe zurückgeführt werden
- Personen, die aus dringenden Gründen reisen (Krankheitsfall oder familiäre Gründe)
- Personen, die internationalen Schutz benötigen oder aus anderen humanitären Gründen reisen müssen.

Die oben erwähnten Personen müssen sich nach der Einreise, abhängig von dem Herkunftsland, entweder in staatlich organisierte Quarantäne oder häusliche Selbstisolation für einen Zeitraum von 14 Tagen begeben.

Helge Schirkonyer
helge.schirkonyer@schindhelm.com

SLOWAKEI: ARBEITSRECHTLICHE MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19

I. HINTERGRUND

Auch die slowakischen Arbeitgeber müssen auf die aktuelle COVID-19-Pandemie reagieren. Die neue slowakische Regierung bereitet nunmehr fieberhaft Maßnahmen vor, welche die slowakischen Unternehmen in der Krisenzeit entlasten sollen (Stand: 29.03.2020).

II. VERPFLICHTUNGEN IM BEREICH DER SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die allgemeinen Grundsätze der Prävention im Bereich des Arbeitsschutzes anzuwenden und die Gefahren sowie die daraus resultierenden Risiken zu beseitigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen ordnungsgemäß und rechtzeitig einzuleiten, damit der Zweck – Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz - erreicht wird.

III. ZULÄSSIGE MASSNAHMEN DER ARBEITGEBER

Die Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern betriebsbedingt keine Arbeit zuweisen können, sind nach dem Arbeitsgesetzbuch berechtigt, folgende Maßnahmen einzuleiten:

- Home-Office – wenn die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt und der Arbeitnehmer seine Zustimmung dazu erteilt,
- Urlaub – der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme des Urlaubs vereinbaren; über die einseitige Anordnung des Urlaubs muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer 14 Tage im Voraus benachrichtigen,
- Betriebsschließung – mit Lohnersatz in Höhe von 100%; eine Senkung des Lohnersatzes ist nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit den Gewerkschaften oder mit dem Betriebsrat möglich, wobei der Lohnersatz mind. 60 % betragen muss,
- Arbeitszeitkonto – auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung mit den Gewerkschaften oder mit dem Betriebsrat können die Arbeitszeiten nach Bedarf festgelegt werden - bei geringerem Arbeitsbedarf arbeitet der Arbeitnehmer weniger Stunden, bei höherem Arbeitsbedarf - mehr Stunden, während ihm das Grundgehalt laufend gezahlt wird,
- Teilzeitarbeit – aufgrund der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.

IV. VERBOT DES FREIEN PERSONENVERKEHRS, QUARANTÄNEMASSNAHMEN

Grundsätzlich dürfen nur Einwohner mit ständigem oder vorübergehendem Wohnsitz in der Slowakei das Hoheitsgebiet der Slowakischen Republik betreten. Alle Personen, die aus dem Ausland heimkehren, sind verpflichtet, sich der obligatorischen 14-tägigen Quarantäne zu unterziehen; dies gilt auch für die mit ihnen zusammenlebenden Personen. Diese Einschränkungen gelten nicht für bestimmte Kategorien der Personen, wie z.B. Fahrer im Güterverkehr.

V. NEU ABGESTIMMTE / GEPLANTE MASSNAHMEN

Die slowakische Regierung hat die Verabschiedung weiterer Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitgebern und Unternehmen angekündigt. Vorgesehen sind folgende Vorkehrungen:

- Erstattung der Pflege- und Krankengeldleistung ab dem 1. Tag durch die Sozialversicherung statt seitens des Arbeitgebers;
- Der Staat zahlt 80% des Gehalts des Arbeitnehmers (einschließlich Steuern und Sozial- und Gesundheitsabgaben) an Unternehmen, deren Geschäftsbetrieb geschlossen wurde, mit einem maximalen Beitrag pro Unternehmen in Höhe von 200.000 Euro monatlich und einer Obergrenze pro Arbeitnehmer in Höhe von 880 Euro monatlich; Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass der Arbeitnehmer nicht gekündigt sein darf;
- Zuschüsse für Gewerbetreibende und Arbeitnehmer in Unternehmen, bei denen ein Umsatzrückgang zu verzeichnen war; die Höhe von Zuschüssen hängt davon ab, wie stark die Unternehmen vom Umsatzrückgang betroffen werden;
- Bankgarantien in Höhe von einer halben Milliarde Euro für Unternehmen zur Finanzierung ihrer Geschäftstätigkeit;
- Verschiebung der Zahlung von Krankenversicherungs- und Sozialversicherungsabgaben, wenn der Umsatz eines Unternehmens um mehr als 40 % zurückging;
- Verschiebung der Lohnsteuervorauszahlungen, wenn der Umsatz um mehr als 40 % zurückging.

Die oben genannten Regierungsvorschläge sowie die Einzelheiten zu einzelnen Maßnahmen müssen noch vom Parlament der Slowakischen Republik genehmigt werden.

Gabriela Janíková,
janikova@scwp.sk

SPANIEN: ARBEITSRECHTLICHE COVID-19-NEUERUNGEN

I. EINFÜHRUNG

Die spanische Regierung hat mit der Verhängung des Notstands und einer Reihe von Gesetzesdekreten auf die Corona-Pandemie reagiert. Im Folgenden möchten wir Ihnen die wesentlichen arbeitsrechtlichen Neuerungen vorstellen. Ausgangspunkt war das Königliche Gesetzesdekret 8/2020 vom 17. März.

II. HOMEOFFICE (Art. 5)

Unternehmen müssen grundsätzlich alternative Arbeitsmöglichkeiten (insbesondere Homeoffice) einrichten, wenn dies technisch und sinnvollerweise möglich ist. Diese Maßnahme muss gegenüber einer Reduktion oder Einstellung der Aktivität Vorrang genießen.

Den Anforderungen der Arbeitsschutzbestimmungen wird in diesen Fällen durch eine freiwillige Risikoevaluierung der Arbeitnehmer genügt.

III. FLEXIBLE ARBEITSZEITEN (Art. 6 DEKRET 08/2020)

Arbeitnehmer, die nachweisen können, dass sie sich um die Pflege ihres Ehepartners, eingetragenen Lebenspartners oder Familienangehöriger bis zum zweiten Grad kümmern müssen, haben das Recht, ihre Arbeitszeiten anzupassen und/oder zu verkürzen, wenn dies durch außergewöhnliche Umstände im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von COVID-19 bedingt ist. Das Gleiche gilt bei außergewöhnlichen Umständen (Schließung Kita etc.) aufgrund der Krise. Inhalt und Umfang der Anpassung schlägt dabei zunächst der Arbeitnehmer vor. Das Ersuchen muss gerechtfertigt, vernünftig und verhältnismäßig sein. Mögliche Anpassungen können dabei die Aufteilung/Änderung der Arbeitszeit, Schichtwechsel, flexible Arbeitszeiten, Wechsel des Arbeitsortes oder der Funktionen sein.

Ebenfalls kann der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit (bis zu 100%) verlangen, die mit einer entsprechenden Gehaltskürzung einhergeht. Dies muss dem Unternehmen 24 Stunden im Voraus mitgeteilt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, angesichts der außergewöhnlichen Umstände eine für beide Seiten tragbare Lösung zu finden.

IV. SELBSTSTÄNDIGE (Art. 17)

Selbstständigen, deren Aktivität durch die Notstandserklärung eingestellt wurde oder deren Umsatz aufgrund der Krise um mehr als 75% zurückgegangen ist (Vergleich Monat der Antragsstellung gegenüber dem Durchschnitt der vorigen sechs Monate), wird das Verfahren wegen Tätigkeitsunterbrechung erleichtert (zunächst für einen Monat). Für diese Zeit gelten alle Beiträge als geleistet und die Zeit wird auf spätere Verfahren wegen Tätigkeitsaussetzung nicht angerechnet.

V. VERSCHÄRFUNG DER MASSNAHMEN

Nachdem sich die Situation in der Folge teilweise dramatisch verschlechtert hat, hat die Regierung mit den Gesetzesdekreten 09/2020 vom 27. März und 10/2020 vom 29. März nachgelegt und weitere, deutlich weitergehende Maßnahmen beschlossen, um der Gesundheitskrise Herr zu werden.

VI. KÜNDIGUNGEN (ART. 2 DEKRET 09/2020)

Die Gründe, die nach Art. 22 und 23 des Königlichen Dekrets 08/2020 vom 17. März das Verfahren zur Kurzarbeit und Aussetzung der

Arbeitsverträge (ERTE) begründen können, sei es höhere Gewalt oder wirtschaftliche, technische, organisatorische und produktionsbedingte Gründe, können keine Kündigung rechtfertigen. Möglich bleiben aber weiterhin Kündigungen aus disziplinarischen oder sonstigen objektiven Gründen (sprich von der Krise unabhängige Motive). Ziel ist, dass die Unternehmen ihren Arbeitnehmern gerade nicht kündigen, sondern auf das ERTE-Verfahren zurückgreifen. Eine Kündigung, die aus krisenbedingten Gründen ausgesprochen wird, soll als ungerechtfertigt (gleichwohl nicht „nichtig“) behandelt werden, was eine höhere Abfindung für den Arbeitnehmer mit sich bringt (33 Tage Lohn pro gearbeitetem Jahr).

VII. BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE (ART. 5 DEKRET 09/2020)

Die Fristen von befristeten Arbeitsverträgen (inkl. Ausbildungsverträgen), die durch ein ERTE wirksam ausgesetzt wurden, werden unterbrochen. So soll den Arbeitnehmern die ursprünglich vereinbarte Vertragsdauer ohne Einbußen durch die Krise garantiert werden.

VIII. EINSTELLUNG ALLER NICHT WESENTLICHEN AKTIVITÄTEN BEI LOHNFORTZAHLUNG (DEKRET 10/2020)

Zusätzlich hat die Regierung angeordnet, dass alle nicht wesentlichen Aktivitäten, die nicht im Homeoffice erledigt werden können, eingestellt werden. Erklärtes Ziel ist es, dass so viele Arbeitnehmer wie möglich zu Hause bleiben. Das erste Königliche Gesetzesdekret 8/2020 vom 17. März hatte insoweit noch auf eine Priorisierung von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten gesetzt.

Wesentliche Aktivitäten sind insbesondere die Produktion von Lebensmitteln, Sanitärprodukten etc. Eine detaillierte Liste ist dem Dekret als Anhang beigefügt. Zudem wurde klargestellt, dass Homeoffice von den Beschränkungen nicht betroffen und mithin weiterhin möglich ist.

Die Einstellung aller nicht wesentlichen Tätigkeiten gilt vom 30. März bis zum 9. April 2020. Arbeitnehmer, die in dieser Zeit nicht zur Arbeit erscheinen müssen, erhalten den vollen Lohn fortgezahlt. Sie müssen die ausgefallenen Stunden bis zum Ende des Jahres nachholen.

IX. FAZIT

Die vereinfachten Verfahren zu Kurzarbeit und Aussetzung von Arbeitsverträgen (ERTE) stellen wir in einem gesonderten Beitrag dar.

Die Corona-Pandemie stellt eine riesige Herausforderung für die Arbeitswelt und bringt mit der plötzlich notwendigen Digitalisierung bereits jetzt gravierende Änderungen mit sich. Die Entwicklung ist sehr dynamisch, weitere Änderungen nach Redaktionsschluss (29. März 2020) erscheinen wahrscheinlich.

Luis Bravo
l.bravo@schindhelm.com

Moritz Tauschwitz
m.tauschwitz@schindhelm.com

SPANIEN: KURZARBEIT UND AUSSETZUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

I. EINFÜHRUNG

Die Corona-Pandemie bringt für viele Unternehmen enorme Herausforderungen und Unsicherheiten mit sich. Die spanische Regierung hat mit der Verhängung des Notstands und einer Reihe von Gesetzesdekreten auf die Krise reagiert. Mit dem Königlichen Gesetzesdekret 8/2020 vom 17.03.2020 wurde das Verfahren für Kurzarbeit und Aussetzung der Arbeitsverträge (ERTE) vereinfacht. Aufgrund der zahlreichen Nachfragen in den letzten Tagen stellen wir den wesentlichen Inhalt dieses Verfahrens vor.

II. GRUNDSÄTZLICHES ZU ERTE

Es wird nach dem Grund für die Einleitung des Verfahrens unterschieden: a) entweder aufgrund höherer Gewalt oder b) aufgrund wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer und produktionsbedingter Gründe. Beide Verfahren sind nunmehr vereinfacht worden. Es ist im Einzelfall genau zu prüfen, ob die Auswirkungen, die das Unternehmen zur Einleitung des Verfahrens veranlassen, unmittelbar durch die Corona-Pandemie bedingt sind (zB Unternehmen, die aufgrund des Notstandsdekrets ihren Betrieb einstellen mussten) oder nur mittelbar vortreten. Um die besonderen Erleichterungen des Verfahrens wegen höherer Gewalt in Anspruch nehmen zu können, muss die Betroffenheit ggf. entsprechend nachgewiesen werden (zB ein Ausfall der Zulieferer, Mails von Kunden mit Auftragsstornierungen etc.).

III. WIRKUNG DES VERFAHRENS

Während des ERTE zahlt der Arbeitgeber keinen Lohn, sondern die Arbeitnehmer beziehen Arbeitslosenunterstützung (unabhängig davon, aus welchem Grund das Verfahren eingeleitet wird).

Für die Dauer eines ERTE aufgrund höherer Gewalt wird der Sozialversicherungsbeitrag des Unternehmens um 100% gekürzt, wenn das Unternehmen am 29. Februar 2020 weniger als 50 Beschäftigte hatte bzw. um 75% bei mehr als 50 Mitarbeitern zum Stichtag. Für die Arbeitnehmer hat diese Kürzung keine Auswirkungen, die Beiträge für den betreffenden Zeitraum gelten in jeder Beziehung als geleistet.

IV. VERPFLICHTUNG ZUR WEITERBESCHÄFTIGUNG

Die geschilderten Maßnahmen finden nur Anwendung, wenn sich das Unternehmen verpflichtet, die Beschäftigung der Arbeitnehmer für einen Zeitraum von sechs Monaten ab dem Datum der Wiederaufnahme der regulären Tätigkeit aufrechtzuerhalten.

V. FAZIT

Das ERTE-Verfahren ist eine sehr interessante Hilfe für Unternehmen in der Corona-Krise. Angesichts der praktisch hohen Anforderungen an den Nachweis, dass das Verfahren durch die Corona-Pandemie bedingt ist (die ersten Tage haben gezeigt, dass die Behörden dies recht streng prüfen), ist dies entsprechend gut zu begründen und zu belegen.

Fernando Lozano
f.lozano@schindhelm.com

Dr. Moritz Tauschwitz
m.tauschwitz@schindhelm.com

TSCHECHIEN: MASSNAHMEN ZUR BEWÄLTIGUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN AUSWIRKUNGEN DER COVID-19-PANDEMIE

I. HINTERGRUND

Die tschechischen Arbeitgeber sind zurzeit gezwungen, auf die umfassenden Maßnahmen der Organe der Staatsverwaltung im Zusammenhang mit der Verbreitung der Erkrankung COVID-19 zu reagieren, ihre Betriebe den Maßnahmen anzupassen und sie müssen auch eine ganze Reihe von Personalmaßnahmen treffen.

II. ARBEITSVERHINDERUNGEN DURCH COVID-19 UND UNTERSTÜTZUNG VOM STAAT

Aufgrund einer Covid-19-bedingten Verschlechterung der Auftragssituation sind die Arbeitgeber oft nicht mehr in der Lage, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen. In der Praxis handelt es sich insbesondere um folgende Arbeitsverhinderungen:

- Betriebsschließung als Folge des Verbots des Einzelhandels- und Dienstleistungsverkaufs, wenn diese Maßnahmen seit dem 14.03.2020 gelten,
- betriebsbedingte Gründe, welche in Beschränkung oder Mangel an den zur weiteren Tätigkeit des Betriebs notwendigen Ressourcen (wie Rohstoffe etc.) bestehen,
- Teilarbeitslosigkeit, die bei zeitweiligem Verlust von Aufträgen oder rückläufigem Absatz von Waren und Dienstleistungen entsteht,
- Anordnung der Quarantäne bei einem bedeutsamen Teil der Arbeitnehmer oder Kinderbetreuung (d.h. mehr als 30 % der Arbeitnehmer im Betrieb sind betroffen).

Die tschechische Regierung bereitete Hilfsprogramme „Antivirus“, COVID I und COVID II mit dem Ziel vor, die möglichst hohe Anzahl an Arbeitsplätzen zu erhalten. Das Programm „Antivirus“ regelt die Lohnkompensationen bei Arbeitsverhinderungen, die Programme COVID I und COVID II sehen finanzielle Hilfe für Unternehmer in der Krisenzeit vor. Die Regierung versprach, die tschechische Wirtschaft mit einem Betrag von 100 Mrd. CZK und mit Garantien in Höhe von 900 Mrd. CZK zu unterstützen.

III. PROGRAMM „ANTIVIRUS“

Im Rahmen des Antivirus-Programms können die Arbeitgeber Lohnkompensationen in Anspruch nehmen. Die Höhe der Kompensationsansprüche hängt von den Arbeitsverhinderungsgründen ab (wie etwa Betriebsschließungen, Teilarbeitslosigkeit, Quarantäne etc.).

IV. COVID-I-PROGRAMM

Die Bank Českomoravská záruční a rozvojová banka (ČMZRB,) hat für Kleinunternehmer und mittelständische Unternehmer ein Kreditprogramm mit der Bezeichnung COVID vorbereitet. Im Rahmen dieser Hilfsmaßnahme sollen Vorzugskredite in Höhe zwischen 500 Tsd. und 15 Millionen CZK mit Nullzinssatz bereitgestellt werden. Dieser Kredit ist nicht für Großunternehmer bestimmt. Der Kredit wird bis zur Höhe von 90 % der Kosten mit der Fälligkeit von 2 Jahren gewährt, einschließlich der Möglichkeit einer aufgeschobenen Rückführung des Kredits bis zu 12 Monaten.

V. COVID-II-PROGRAMM

Das Garantieprogramm COVID II in einem Volumen bis zu 5 Mrd. CZK soll der Unterstützung unternehmerischer Projekte dienen. Der Staat tritt über die ČMZRB-Bank als Garant

gegenüber den Geschäftsbanken, die Vorzugskredite gewähren, ein. Der Staat übernimmt Garantie bis zu 80 % der Kredithöhe. Es wird auch möglich sein, einen Finanzbeitrag bis zu einer Million CZK für Kreditzinsen in Anspruch zu nehmen. Die Garantiedauer soll bis zu drei Jahre betragen.

VI. VERBOT DES FREIEN PERSONENVERKEHRS

Das Verbot des freien Personenverkehrs auf dem Gebiet der Tschechischen Republik gilt seit dem 16.03.2020. Den Arbeitgebern wird empfohlen, den Arbeitnehmern die Nutzung von Home-Office zu ermöglichen, Inanspruchnahme von Urlaub und von bezahlter Freizeit zu gewähren, sowie auch Arbeitsleistungen zu beschränken, die für die Erhaltung der Betriebstätigkeit des Arbeitgebers nicht von wesentlicher Bedeutung sind.

VII. EIN- UND AUSREISEVERBOT

Seit dem 16.03.2020 ist ein Ein- und Ausreiseverbot für die tschechischen Staatsbürger und weitere Personen in Kraft getreten. Darüber hinaus sind Personen, die seit dem 13.03.2020 aus den Risikogebieten in die Tschechische Republik eingereist sind, verpflichtet, eine sog. Pflichtquarantäne anzutreten.

Das Einreiseverbot in die Tschechische Republik gilt nicht für Arbeitnehmer in dem internationalen Verkehr, Diplomaten, Angehörige des Rettungskorps, Pendler, Pandemieexperten, Experten für humanitäre und medizinische Hilfe und für die Mitglieder des Europäischen Parlaments.

VIII. GRENZGÄNGER/PENDLER

Ein besonderes Regime gilt für Grenzgänger/Berufspendler. Beginnend ab dem 26.03.2020 können Grenzgänger/Pendler die Grenzen zu Österreich und zu Deutschland in Intervallen von mindestens 21 Tagen überschreiten. Nach der Rückkehr in die Tschechische Republik müssen sich diese Grenzgänger/Pendler einer 14-tägigen Quarantäne unterziehen. Ausgenommen davon sind das medizinische Personal, Sozialarbeiter und Angehörige des Rettungskorps, die in Österreich und Deutschland in einer Entfernung bis zu 100 km von der Staatsgrenze arbeiten - für diese Personen ist die Pflichtquarantäne ausgesetzt.

Für Pendler nach und aus Polen und Slowakei gelten andere Regeln. Diese Grenzgänger müssen in einer Entfernung von bis zu 100 km von der Staatsgrenze arbeiten und die Grenze mindestens dreimal pro Woche überschreiten. Die Arbeitspendler müssen eine Bescheinigung des Arbeitgebers und den Pendlerausweis an der Grenze vorlegen, durch den sie die Anzahl der Grenzübergänge nachweisen. Diese Pendler haben gleichzeitig die polnischen bzw. slowakischen Regeln für den Grenzübergang zu beachten.

Die Pendlerregelungen ändern sich sehr dynamisch. Es ist daher zu empfehlen, die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich laufend zu verfolgen.

Eva Scheinherrová,
scheinherrova@scwp.cz

TÜRKEI: KURZARBEIT UND BETRIEBSSCHLIESSUNG

I. HINTERGRUND

Aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus (COVID 19) erleiden viele Betriebe und Unternehmen erhebliche Einbußen in der Auftragslage. Aus diesem Grund wird die Produktion gedrosselt oder sogar ganz eingestellt. Das Gleiche gilt für Dienstleistungsunternehmen. Wird die Betriebstätigkeit aus wichtigen Gründen reduziert, so kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeitergeld beantragen.

II. KURZARBEIT

Im Falle einer ökonomischen, sektoralen oder regionalen Krise oder bei Vorliegen zwingender Gründe infolge externer Einflüsse dürfen die wöchentlichen Arbeitszeiten in erheblichem Maße (mindestens um ein Drittel) reduziert werden. Ferner darf der Betrieb - teilweise oder vollständig - vorübergehend für die Dauer von mindestens vier Wochen eingestellt werden. Wird der Antrag auf Kurzarbeit genehmigt, so erhalten die Arbeitnehmer von der Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld. Dieses wird über eine Höchstdauer von drei Monaten ausgezahlt (diese Dauer kann per Präsidialbeschluss auf sechs Monate verlängert werden). Epidemien gelten als „zwingender Grund infolge externer Einflüsse“, so dass Kurzarbeit infolge COVID-19 beantragt werden kann.

Arbeitgeber, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, können ihren diesbezüglichen Antrag seit dem 23. März 2020 bei der Arbeitsagentur per E-Mail einreichen. Dem Antrag sind Unterlagen darüber beizufügen, dass ihr Betrieb in erheblichem Maße negativ durch COVID-19 beeinflusst wurde.

Die folgenden Voraussetzungen müssen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld erfüllt sein:

- Der Betrieb muss nachweislich erheblich durch COVID-19 beeinträchtigt sein.
- Der Arbeitnehmer muss zu Beginn der Kurzarbeit alle Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllen, d.h. seit 60 Tagen in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen und innerhalb der letzten drei Jahre über mindestens 450 Tage Beiträge in die Arbeitslosen-versicherung eingezahlt haben.

Das Kurzarbeitergeld beträgt pro Tag 60% des durchschnittlichen täglichen Bruttogehalts der letzten zwölf Monate. Es darf im Monat nicht das Eineinhalbfache des gesetzlichen Brutto-Mindestlohns übersteigen (der gesetzliche Brutto-Mindestlohn beträgt derzeit 2.943 Türkische Lira).

Falls sich der Arbeitgeber während der Dauer der Kurzarbeit zur Wiederaufnahme des regulären Betriebs entschließt, müssen das Arbeitsamt, die Arbeitnehmer und gegebenenfalls die Gewerkschaft sechs Werktage im Voraus schriftlich benachrichtigt werden. Die Kurzarbeit endet dann an dem angegebenen Datum.

III. BETRIEBSSCHLIESSUNG

Aufgrund der Pflicht des Arbeitgebers zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes muss er alle Tätigkeiten im Betrieb einstellen, wenn die weitere Beschäftigung der Arbeitnehmer im Unternehmen für diese lebensgefährlich ist. Erst wenn der lebensbedrohliche Zustand aufgehoben ist, darf der Betrieb wieder aufgenommen werden. Die vorübergehende Einstellung des Betriebs darf ferner auch aus anderen zwingenden Gründen erfolgen.

Wird der Betrieb wieder aufgenommen, so kann der Arbeitgeber die in diesem Zeitraum nicht geleisteten Arbeitsstunden innerhalb von vier Monaten nachholen lassen, wobei es dem Arbeitgeber freisteht, die Zeiten für die Einstellung des Betriebs und die Nachholung der nicht geleisteten Arbeitsstunden festzulegen, unter der Bedingung, dass pro Tag nicht länger als elf Stunden gearbeitet werden darf. Die Arbeitnehmer haben in diesem Zeitraum Anspruch auf ihre Vergütung, die Ausgleichszeiten gelten nicht als Mehrarbeit.

Wird der Betrieb vorübergehend stillgelegt, ohne dass die ausgefallenen Arbeitszeiten nachgeholt werden sollen, so kann der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern vereinbaren, dass diese in unbezahlten Urlaub gehen. Dies kann aber lediglich mit Einwilligung eines jeden Arbeitnehmers erfolgen, da der Arbeitnehmer in diesem Fall keinen Anspruch auf Vergütung hat.

Gürkan Erdebil
gurkan.erdebil@schindhelm.com

Zeynep Kafa
zeynep.kafa@schindhelm.com

Erdener Özelgin
erdener.ozelgin@schindhelm.com

UNGARN: ERLEICHTERUNGEN FÜR ARBEITGEBER UND ANDERE MASSNAHMEN IN DER CORONA-KRISE

I. HINTERGRUND

COVID-19 führt auch in der ungarischen Wirtschaft zu weitreichenden Auswirkungen. Die Regierung hat zahlreiche Maßnahmen eingeleitet, um die Wirtschaft und die Arbeitnehmer vor den negativen Folgen des Coronavirus zu schützen.

II. NEUE ARBEITSRECHTLICHE ERLEICHTERUNGEN

Es ist die grundlegende arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Bestimmte Regelungen im Arbeitsrecht wurden nun mit Rücksicht auf die außerordentliche Situation gelockert, damit dank flexiblerer Lösungen Entlassungen vermieden werden können. Außerdem können Arbeitgeber und Arbeitnehmer nunmehr vom geltenden Arbeitsgesetzbuch abweichende Vereinbarungen treffen, selbst wenn normalerweise nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

Ferner ist der Arbeitgeber berechtigt, in den folgenden Themen einseitige Entscheidungen zu treffen:

- unbeschränkte Modifizierung der Arbeitseinteilung,
- Anordnung des zeitlich unbeschränkten Home-Office während der Dauer der Krise,
- Kontrolle der Gesundheit des Arbeitnehmers.

III. MODIFIZIERUNG ODER KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

Kündigung

Wegen der Coronavirus-Epidemie verzeichnen die Unternehmen einen erheblichen Umsatzverlust, der zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse führen kann.

Die Epidemie selbst darf jedoch nicht als Grund für eine fristlose Kündigung dienen. Stattdessen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen kündigen, wenn aufgrund des Umsatzverlustes eine Umstrukturierung erforderlich sein wird und deshalb ein oder mehrere Arbeitskreise oder bestimmte Arbeitsstellen innerhalb eines Arbeitskreises ausfallen. Auch hier gelten die bisherigen Kündigungsregeln (Kündigungsfrist, Freistellung von der Arbeitsleistung, Abfindung, Kündigungsverbote usw.).

Lohnkürzungen und Arbeitszeitverkürzungen

Aufgrund der Epidemie darf der Arbeitgeber einseitig weder die Löhne kürzen noch die Arbeitszeit reduzieren. Dies gilt als eine Modifizierung des Arbeitsvertrags, die der Zustimmung der Parteien bedarf. Daneben kann der Arbeitgeber sein Kündigungsrecht wie oben dargelegt ausüben, wenn er aufgrund der Verluste eine Umstrukturierung vornimmt und die Mitarbeiter den vorgeschlagenen Änderungen (i.S. der Lohnkürzung oder der kürzeren Arbeitszeiten) nicht zustimmen.

IV. STILLSTANDSZEIT UND ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG

Wenn der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht während der eingeteilten Arbeitszeit nicht nachkommt, wird der durch den Arbeitsmangel betroffene Teil der Arbeitszeit als

Stillstand bezeichnet. Für die Stillstandszeit steht den Arbeitnehmern ihr Grundgehalt zu.

Wenn der Arbeitgeber aber wegen eines unabwendbaren externen Umstands seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllen kann, ist er zur Zahlung des Grundlohns nicht verpflichtet. Beispielsweise wenn die Arbeitsverrichtung wegen einer bei Epidemie angeordneten Quarantäne weder am Arbeitsplatz noch an einem anderen Ort (z.B. Home-Office) möglich ist, gilt dies als ein unabwendbarer externer Umstand. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer zum Krankengeld berechtigt.

Wenn ein Mitarbeiter mit dem Coronavirus infiziert wird, gilt er als arbeitsunfähig und hat nach den allgemeinen Regeln Anspruch auf Krankengeld.

V. FINANZIELLE HILFE VOM STAAT

Die Regierung führte Maßnahmen zur Unterstützung der von der Pandemie am stärksten betroffenen Wirtschaftszweige ein, insbesondere für die Bereiche Tourismus, Gastgewerbe, Unterhaltung, Kultur, Sport und Verkehr. Die Arbeitgeber in diesen Sektoren sind bis zum 30. Juni von der Zahlung von Lohnsteuern befreit. Auch die Arbeitnehmerbeiträge werden gesenkt, einschließlich eines Moratoriums für Rentenbeiträge.

Für alle Kreditrückzahlungen durch Privatpersonen und Unternehmen wurde ein Tilgungsmoratorium bis Ende diesen Jahres eingeräumt. Kurzfristige Geschäftskredite werden bis zum 30. Juni verlängert. Der Zinssatz wird seit 18.03.2020 für alle neuen Konsumentenkredite auf den Basiszinssatz der Zentralbank zzgl. maximal 5 Prozent begrenzt. Bei einem Basiszinssatz von derzeit 0,9 liegt der maximale Zinssatz bei 5,9 Prozent.

VI. EINREISEBESCHRÄNKUNGEN IN ZEITEN VON COVID-19

Die Regierungsverordnung, die ausländischen Bürgern die Einreise nach Ungarn verbietet, trat am 17. März in Kraft. Obwohl die Grenzen für Ausländer geschlossen sind, ist der internationale Flughafen Budapest Liszt Ferenc weiterhin in Betrieb. Ungarische Staatsbürger dürfen heimkehren. Abgesehen von den unten erwähnten Ausnahmen dürfen ausschließlich ungarische Staatsbürger nach Ungarn einreisen. Bei zusammen reisenden Familien darf das ausländische Familienmitglied (Kind, Elternteil, Großelternteil, Ehemann oder Ehefrau) nach Ungarn einreisen, wenn mindestens einer der Passagiere ungarischer Staatsbürger ist.

Ausländer aus einem EWR-Land (EU, Schweiz, Norwegen), die einen ständigen Wohnsitz in Ungarn haben und dies durch eine ständige Aufenthaltskarte nachweisen, werden wie ungarische Staatsbürger behandelt und können daher einreisen.

Die Schengener Aufenthaltserlaubnis und das Schengen-Visum von Rumänien und Bulgarien zum Zweck der Durchreise – nach Beschluss Nr. 565/2014/EU des Europäischen Parlaments und des Rates – werden anerkannt. LKWs, die in Nachbarländer fahren, sind auf bestimmte Autobahnen beschränkt und müssen bestimmte Tankstellen benutzen.

VII. QUARANTÄNE

Ungarische Staatsbürger, die aus Israel, Italien, China, Südkorea und aus dem Iran einreisen, unterliegen einer offiziellen Quarantäne, d.h. sie müssen sich an ihrem Wohn- oder Aufenthaltsort 14 Tage lang einer Hausquarantäne unterziehen, auch wenn sie asymptomatisch sind.

Ungarische Staatsbürger, bei denen der Verdacht besteht, dass sie mit dem Coronavirus infiziert wurden, werden in dafür vorgesehene Quarantäneeinrichtungen (z.B. Krankenhausquarantäne) gebracht.

Nicht-ungarische Staatsbürger, welche die Quarantänevorschriften nicht einhalten, werden aus Ungarn ausgewiesen.

VII. AUSGANGSBESCHRÄNKUNG

Die Menschen dürfen ihre Wohnungen oder Wohnorte zwischen 28. März und 11. April nur für den Weg zur Arbeit, die Beschaffung der Grundversorgung und den Transport von Kindern zur Aufsicht in Schulen und Kindergärten verlassen.
Erlaubt bleiben auch Spaziergänge im Freien bei Einhaltung eines Abstands von 1,5 Metern zu anderen Personen. In Lebensmittelgeschäften, Drogerien und Apotheken dürfen in der Zeit von 9.00 bis 12.00 Uhr nur Bürger über 65 Jahren einkaufen. Verstöße gegen die Ausgangsbeschränkung werden mit Geldstrafen geahndet.

Dr. Márk Mészáros
m.meszaros@scwp.hu