

Coronavirus

Merkblatt für Arbeitgeber

Wesentliche Fragen für Unternehmen

1. Was ist, wenn ich meinen Betrieb wegen Verdachtsfällen schließen muss?

Solange es keinen nachgewiesenen Fall im Unternehmen gibt, besteht **kein Grund**, das Unternehmen vorsorglich zu schließen oder die Mitarbeiter nach Hause zu schicken. Die Mitarbeiter sind auch nicht berechtigt, aus Angst oder rein vorsorglich von der Arbeit fern zu bleiben. Treten bei einem Mitarbeiter, der in einem Risikogebiet war, Symptome auf, ist der **Hausarzt** telefonisch zur weiteren Abklärung zu kontaktieren. Bei Kontakt mit einer (nachgewiesenen) infizierten Person, ist das **zuständige Gesundheitsamt** zu informieren.

2. Was ist, wenn Schulen oder Kitas geschlossen werden und der Arbeitnehmer sein Kind betreuen muss?

Wenn Kindergärten und Schulen aus Vorsicht zum Infektionsschutz geschlossen werden, können Arbeitnehmer im Notfall zu Hause bleiben, um ihre Kinder zu betreuen. Ob sie dann auch weiter ihr Gehalt bekommen, hängt aber davon ab, ob wirklich **keine andere Betreuung** möglich war. Es ist also zu prüfen, ob ältere, gesunde Schulkinder, die entsprechendes Verantwortungsbewusstsein haben, allein zu Hause gelassen werden können und für jüngere Kinder alternative Betreuungsmöglichkeiten gegeben sind (z.B. Beaufsichtigung durch Großeltern). Gibt es keine Alternative, kommt regelmäßig **§ 616 Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)** zur Anwendung. Allerdings kann diese Norm in Arbeitsverträgen ausgeschlossen werden. In dem Fall haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt. **Einvernehmliche Lösungen** mit dem Arbeitgeber sind immer möglich, z.B. Abbau von Überstunden, Homeoffice, Urlaub. Ist das eigene **Kind krank**, kann man die zehn Krankheitstage nutzen, die jeder gesetzlich versicherte Elternteil zur Betreuung eines kranken Kindes unter 12 Jahren hat.

3. Was ist, wenn die Behörde eine Schutzmaßnahme nach dem Infektionsschutzgesetz anordnet und der Arbeitnehmer / der Selbständige nicht auf Arbeit kann?

Verhängt die Behörde eine Schutzmaßnahme (z.B. Beobachtung, Quarantäne) **vorbeugend**, erhält der Arbeitnehmer in der Regel seinen Verdienstausschlag ersetzt. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (**§ 56 IfSG**). Der Antrag ist binnen drei Monaten beim zuständigen Gesundheitsamt zu beantragen.

Tatsächlich erkrankte Arbeitnehmer bekommen, wie bei jeder anderen Erkrankung auch, maximal sechs Wochen Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber.

Nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten auch **Selbständige** bei einer behördlich angeordneten Schutzmaßnahme den Verdienstausschlag ersetzt. Ruht der Betrieb während des Tätigkeitsverbotes, erhalten Selbständige neben der Entschädigung von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten **Betriebsausgaben** in angemessenem Umfang. Bei einer **Existenzgefährdung** können den Entschädigungsberechtigten die entstehenden Mehraufwendungen in angemessenem Umfang erstattet werden. Hierzu ist jeweils ein entsprechender Antrag zu stellen.

4. Was ist, wenn das ganze Unternehmen aufgrund einer Entscheidung der Geschäftsführung oder einer behördlichen Anordnung geschlossen wird?

Entscheidet der Arbeitgeber, das Unternehmen zum Schutz der übrigen Mitarbeiter zu schließen, so behalten die Arbeitnehmer weiterhin ihren Lohnanspruch. Der Arbeitsausfall durch eine **behördliche Betriebsschließung** mit dem Ziel des Infektionsschutzes ist ebenfalls ein Fall des **Betriebsrisikos**, das dem Arbeitgeber zugewiesen wird. Auch wenn der Arbeitgeber also keinerlei Einfluss auf das Geschehen hat, muss er seine Arbeitnehmer auch während dieses Arbeitsausfalls bezahlen. Die ausgefallene Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden. **Alternativen** dazu sind Homeoffice – soweit rechtlich und technisch möglich – und das „Abbummeln“ von Überstunden.

5. Was ist, wenn Lieferungen ausbleiben oder Ware nicht mehr versendet werden kann und Arbeitnehmer aufgrund dessen nicht mehr beschäftigt werden können?

Der Arbeitgeber trägt auch hier das **Betriebsrisiko**. Er muss seinen Arbeitnehmern auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen, wenn er deren Arbeitsleistung aufgrund von Unterbrechungen der Lieferkette nicht einsetzen kann. Voraussetzung ist stets, dass der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage wäre. In einem solchen Fall besteht grundsätzlich die Möglichkeit Kurzarbeit zu beantragen. Zunächst muss ein Betrieb aber alle anderen Möglichkeiten ausschöpfen, um Kurzarbeit zu vermeiden (z.B. Urlaub, Überstundenabbau, Homeoffice, etc.).

6. Wer haftet, wenn Verträge nicht erfüllt werden können?

Epidemien oder sonstige Ausbrüche von Krankheiten und Seuchen können grundsätzlich einen Fall „höherer Gewalt“ darstellen, wie ihn sog. Force Majeure - Klauseln in vielen Lieferverträgen vorsehen. Tritt ein solches Ereignis höherer Gewalt ein, wird die dadurch betroffene Vertragspartei zeitweise oder sogar dauerhaft von ihrer vertraglichen **Leistungspflicht frei**, grundsätzlich **ohne** zum **Schadenersatz** verpflichtet zu sein. Die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtung muss dabei durch die Folgen der höheren Gewalt unmöglich geworden sein. Bloße Schwierigkeiten genügen nicht. Mitunter besteht eine Anzeigepflicht beim Vertragspartner. Erfolgt die Anzeige nicht oder verspätet, droht das **Risiko**, dass sich der Lieferant nicht mehr auf höhere Gewalt berufen kann. Vertragsparteien können aber auch **abweichende Regelungen** getroffen haben. Jeder Fall und jeder Vertrag muss daher individuell geprüft und bewertet werden. Unternehmer sollten daher zunächst ihre Lieferverträge und AGB nach Klauseln zu Lieferterminen, Folgen einer verspäteten Lieferung und Vertragsstrafregelungen prüfen.

7. Was ist, wenn Events, Veranstaltungen oder Messen aufgrund behördlicher Verfügung untersagt wurden?

Der Veranstalter kann und muss seinen Vertrag wegen **Unmöglichkeit** der Leistung nicht mehr erfüllen. Er verliert dabei aber auch seinen Anspruch auf Vergütung. Schadenersatz gegenüber seinen Vertragspartnern, wie z.B. den Ausstellern und Caterern muss er hingegen grundsätzlich nicht leisten, da ihm kein schuldhaftes Handeln vorgeworfen werden kann.