

Informationen für Unternehmer

Das Coronavirus bestimmt seit einigen Tagen den Alltag von uns allen. Unzählige Fragen stellen sich in unterschiedlichen Bereichen und wichtige Entscheidungen müssen getroffen werden. Gerade Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber sind mit Herausforderungen im Umgang mit diesen neuen Begebenheiten konfrontiert. Dieser Beitrag soll dazu dienen, einige Fragen diesbezüglich zu klären, stellt jedoch weder eine Empfehlung noch die perfekte Lösung für den Umgang in den Einzelfällen dar. Es bleibt selbstverständlich jedem Unternehmer selbst überlassen, wie er mit dieser Ausnahmesituation umgeht und in wie fern er gemeinsam mit den Arbeitnehmern eine sinnvolle Handhabung erarbeitet und erreicht.

Im Übrigen stellt die folgende Darstellung keine abschließende Information dar. Es bleiben die zukünftigen Entwicklungen abzuwarten und jeweils entsprechend zu reagieren.

1. Krankschreibung

Grundsätzlich gilt natürlich, dass wenn eine Person krank ist, sei es wegen des Coronavirus oder einer sonstigen Krankheit, wird sie vom Arzt krankgeschrieben und der Lohn wird grundsätzlich für sechs Wochen weiterhin bezahlt. Anschließend erhält der Arbeitnehmer Krankengeld.

Bei einer Erkrankung der oberen Atemwege besteht aktuell auch ohne, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, die Möglichkeit einer Ausnahmekrankschreibung. Schon bei leichten Erkrankungen und Symptomen kann ein Arbeitnehmer ohne einen persönlichen Arztbesuch eine Krankmeldung erhalten. Ein Anruf beim Arzt genügt hierfür unter den aktuellen Bedingungen.

Es ist einem Arbeitnehmer jedoch nicht erlaubt, lediglich aus Angst vor einer Ansteckung zuhause zu bleiben. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall eine Lohnzahlung verweigern, denn eine potenzielle Gefahr der Ansteckung gehört zum sogenannten allgemeinen Lebensrisiko, welches von jeder Person selbst zu tragen ist.

Liegt jedoch ein Verdacht auf eine Infizierung vor, so muss der Arbeitgeber umgehend informiert werden. Für die medizinische Abklärung ist sodann ein Fernbleiben von der Arbeit gerechtfertigt und der Lohnanspruch entfällt nicht.

2. Quarantäneanordnung

Sobald eine Quarantäneanordnung von der zuständigen Behörde erging, gilt ebenfalls die Pflicht des Arbeitgebers, den Lohn für sechs Wochen fortzuzahlen. Wie auch im Krankheitsfalle erhält der Arbeitnehmer anschließend Krankengeld von der Krankenkasse.

Der Arbeitgeber erhält jedoch aufgrund des Infektionsschutzgesetzes diesen ausbezahlten Lohn sodann von der zuständigen Behörde erstattet.

Sowohl bei der Quarantäneanordnung als auch bei der normalen Krankschreibung gilt, dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer zuvor mindestens 4 Wochen beim Arbeitgeber beschäftigt war.

3. Öffentliche Verkehrsmittel

Der Arbeitgeber ist überdies nicht verpflichtet, den Lohn weiterhin zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer lediglich aufgrund Einschränkungen bei den Öffentlichen Verkehrsmitteln nicht zur Arbeit kommen kann. Das Risiko, zur Dienststelle zu gelangen trägt der Arbeitnehmer selbst (sog. Wegerisiko).

Anders ist dies jedoch dann, wenn der Arbeitsplatz in einem anderen Land liegt, in welches der Arbeitnehmer nur dann einreisen darf, wenn seine Anwesenheit durch den Arbeitgeber schriftlich als notwendig bescheinigt wurde.

4. Home-Office

Zunächst sei festgestellt, dass es nicht möglich ist, den Arbeitnehmer zu zwingen, im Home-Office zu arbeiten, wenn im Arbeitsvertrag als Arbeitsstätte das Unternehmen und der dortige Arbeitsplatz angegeben ist.

Gleichermaßen hat auch der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, im Home-Office aus eigener Entscheidung heraus zu arbeiten, obwohl der Arbeitgeber eine Anwesenheit im Unternehmen fordert.

Dennoch sollte von der Möglichkeit des Home-Office, soweit es die jeweilige Tätigkeit erlaubt, Gebrauch gemacht werden und eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. In Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung kann selbstverständlich auch kurzfristig über etwaige Regelungen nachgedacht werden.

5. Dienstreisen

Die von einem Arbeitnehmer geschuldete Arbeitszeit umfasst ebenfalls Dienstreisen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Auswärtige Amt von solchen aktuell abrät. Diese Warnungen sollten durchaus auch ernstgenommen werden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht könnten Arbeitgeber jedoch im Einzelfall auch dazu angehalten sein, solche Dienstreisen von sich aus abzusagen. Gleichermaßen kann es unbillig sein, die Arbeitnehmer auf Dienstreisen zu entsenden.

Letztlich könnte sich diese Frage in einzelnen Fällen schon aufgrund von Einschränkungen des Flug- und Bahnverkehrs von selbst erledigen.

Eine eigenmächtige Absage des Arbeitnehmers ist jedenfalls grundsätzlich nicht möglich, sondern sollte immer in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgen. Anders ist dies lediglich in Fällen, in denen der Ort der Dienstreise ein Ort ist, für den eine offizielle Reisewarnung vorliegt oder wenn das Gebiet zu einem Quarantänegebiet erklärt wurde. Dann darf der Beschäftigte diese Reise verweigern.

6. Kinderbetreuung

Durch die Schließung aller Kitas und Schulen sind häufig Elternteile gezwungen, ihre Kinder zu Hause selbst zu betreuen und werden hierdurch daran gehindert, zur Arbeit zu erscheinen. Gibt es keinerlei mögliche anderweitige Betreuung für das Kind (trotz aller Anstrengung darum) und ist das Kind in einem Alter, in dem es auch nicht alleine zuhause bleiben kann, ist die Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer dann weder möglich noch zumutbar.

Ein Lohnanspruch des Arbeitnehmers kann sich höchstens aus § 616 BGB ergeben, welcher in besonderen Ausnahmesituationen einen solchen weiterhin bestehen lässt. Es handelt sich hierbei um einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit für einen unerheblichen Zeitraum aus einem besonderen Grund, der den Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert. Selbst wenn man in der jetzigen Lage eine solche Ausnahmesituation annehmen wird, kann diese jedoch lediglich für maximal 5 Tage einen Lohnanspruch aufrechterhalten. Anschließend besteht nach dem aktuellen Recht kein Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung.

In jedem Falle sollten Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die jeweilige Situation melden und erläutern und eine Absprache über ein mögliches Vorgehen getroffen werden.

Ist das Kind eines Arbeitnehmers selbst an Corona erkrankt, gilt zunächst dasselbe wie oben gemäß § 616 BGB, wenn eine Betreuung eines nach ärztlichem Attest krankes Kind betreut werden muss und die Betreuung nicht anderweitig möglich ist. Diese besonderen Umstände können möglicherweise im Einzelfall auch eine längere Zeit als fünf Tage umfassen, jedoch lässt sich im Falle der aktuellen Lage schwerlich beurteilen, in welchem Maße diese Zeit hierfür überschritten werden kann, ohne dass der Anspruch auf Lohn entfällt.

Bis zu welcher Altersgrenze des Kindes diese Erläuterungen gelten ist ebenso nicht ohne weiteres festzulegen. Bisher entschied das Bundesarbeitsgericht in Krankheitsfällen von Kindern und einem weiter bestehenden Lohnanspruch lediglich für Kinder bis zu 8 Jahren.

Erwähnt sei hier noch der Anspruch aus § 45 SGB V, welcher einem in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Krankengeldberechtigung versicherten Arbeitnehmer einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber seinem Arbeitgeber und auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gegen die Krankenkassen gewährt, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten und selbst versicherten Kindes bei der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung nicht übernehmen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet

hat. Jedoch ist auch dieser Anspruch auf 10 Arbeitstage begrenzt. Sind beide Eltern berufstätig und versichert, könnte durch diese Regelung jedenfalls eine Betreuung des Kindes an bis zu 20 Arbeitstagen gesichert werden, ohne einen kompletten Wegfall des Lohns zu verzeichnen. Dieselbe Anzahl gilt auch für Alleinerziehende Elternteile insgesamt. Etwaige bezahlte Freistellungstage sind hier jedoch anzurechnen.

7. Fürsorgepflicht

Für den Arbeitgeber besteht schon grundsätzlich eine öffentlich-rechtliche Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern. Diese umfasst auch die Pflicht, diese gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen soweit wie die Natur des Dienstverhältnisses dies gestattet. Hinsichtlich der Ausbreitung eines solchen Virus muss der Arbeitgeber über Risiken aufklären, auf Vorkehrungen hinweisen und dafür sorgen, dass eine Ansteckungsgefahr weit möglichst minimiert wird. Welche Vorkehrungen im Einzelfall zu treffen sind, muss je nach Art der Tätigkeit entschieden werden. Die Zurverfügungstellung von Desinfektionsmittel ist hierbei lediglich eine von einigen möglichen Maßnahmen.

8. Selbstständigkeit/ Verdienstaussfall

Hinsichtlich des Einkommens trägt ein Selbstständiger das Risiko grundsätzlich selbst. Anders ist dies selbstverständlich dann, wenn ein solches Risiko versichert wurde. Im Übrigen sind die einzelnen Vertragsbeziehungen jeweils einzeln zu untersuchen und auf etwaige Ansprüche zu überprüfen. Werden etwaige Verträge aufgrund des Virus gekündigt, können möglicherweise Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden. Dies ist jedoch jeweils im Einzelfall zu beurteilen und kann keineswegs pauschal beantwortet werden

Auch für einen Selbstständigen gilt jedoch das Infektionsschutzgesetz in der Form, dass in der Zeit der Quarantäneanordnung eine Entschädigungszahlung vom zuständigen Gesundheitsamt gefordert werden kann. In welcher Höhe dieses geleistet wird, wird im Einzelfall anhand eines Prozentsatzes ermittelt.

9. Unternehmensschließung durch Behörde

Wird durch eine Behörde ein Betrieb geschlossen, trägt der Unternehmer das so genannte Betriebsrisiko. Er muss die Lohnkosten grundsätzlich weiterhin tragen und darf weder eigenmächtig die nicht geleisteten Arbeitsstunden von etwaigen Überstunden abziehen oder sonstige Verrechnungen mit dem Arbeitszeitkonto tätigen, solange hierüber keine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer vorliegt.

10. Veranstaltungen / Hotelbetreiber

Auch hinsichtlich von Veranstaltungen und Urlaubsbuchungen kann eine pauschale Information oder Regelung nicht getroffen werden, da auch diesbezüglich jeweils die einzelnen Verträge und die Allgemeinen Geschäftsbedingungen berücksichtigt werden müssen.

Wurde für eine Veranstaltung wiederum eine Location gemietet und wird diese nicht zur Verfügung gestellt, können sich auch hieraus möglicherweise Rechte auf Schadensersatz, Rückzahlung etwaiger Mieten etc. ergeben.

Auch hier ist zu prüfen, ob eine etwaige Versicherung einen solchen Fall übernimmt. Dies wird jedoch wohl in den seltenen Fällen von den Versicherungsverträgen umfasst sein.

Ob Das Coronavirus als höhere Gewalt bezeichnet werden kann, kann derzeit noch nicht eindeutig beurteilt werden. Höhere Gewalt nimmt man zumeist bei Naturkatastrophen an oder bei Epidemien und Kriegen. Es spricht jedoch einiges dafür im Fall des Coronavirus von höherer Gewalt zu sprechen. Eine einheitliche Definition des Begriffes kennt das deutsche Recht nicht, jedoch spricht man grundsätzlich von einem von außen kommenden, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisenden und auch durch die äußerste vernünftigerweise zu erwartender Sorgfalt nicht abwendbaren Ereignisses. Grundsätzlich entspricht die aktuelle Situation diesen Voraussetzungen, wenn auch wohl nicht eindeutig definiert werden kann, welche Qualität diese Sorgfalt in einem solchen Falle aussehen kann.

Für die Einordnung als höhere Gewalt spricht zum einen auch das Vorliegen von unterschiedlichen behördlichen Maßnahmen und Warnungen wie Ausgangssperren, Reisewarnungen, Einstufung als gesundheitliche Notlage und ebenfalls der Vergleich zur SARS Epidemie, welche wohl ebenfalls als höhere Gewalt eingeordnet wurde.

11. Ansprüche gegenüber dem Staat

Bei Betriebsschließungen auf Grund behördlicher Anordnung kann § 65 IfSG helfen:

Soweit auf Grund einer Maßnahme nach den §§ 16 und 17 [...] ein anderer nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht wird, ist eine Entschädigung in Geld zu leisten;

Hier bleibt abzuwarten ob die Länder auf dieser Basis schnell helfen oder nicht. Wir informieren Sie gerne wenn wir erste belastbare Informationen hierzu haben.

12. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen in der außergewöhnlichen aktuellen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können, soll daher durch eine gesetzliche Regelung für einen Zeitraum bis zum 30.09.2020 die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt werden. Voraussetzung für die Aussetzung soll sein, dass der Insolvenzgrund auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruht und dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen begründete Aussichten auf Sanierung bestehen. Darüber hinaus soll eine Verordnungsermächtigung für das BMJV für eine Verlängerung der Maßnahme höchstens bis zum 31.03.2021 vorgeschlagen werden.

Insgesamt muss ganz deutlich gesagt werden, dass die strenge Anwendung der rechtlichen Regelungen in einigen Fällen sowohl die Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer vor massive Herausforderungen stellt und häufig zunächst unbillige Ergebnisse hervorbringt. Es wird ausdrücklich empfohlen die jeweiligen Einzelfälle mit ihren jeweiligen Eigenheiten zu berücksichtigen und Lösungen gemeinsam zu finden, welche für diese Ausnahmesituation für alle Parteien sinnvoll sind.

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung per E-Mail an: Burow@Rechtsberatung-Karlsruhe.de und telefonisch unter 0721 35481726.

Ihr Rechtsanwalt Boris Burow