

KORN & PARTNER

RECHTSANWÄLTE

Rechtliche Hinweise an Unternehmer und Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Corona- Virus

[Stand: 20.03.2020]

Sehr geehrte Damen und Herren,

das vorherrschende gesellschaftliche Thema in diesen Wochen ist die bereits als „Pandemie“ bezeichnete Ausbreitung des SARS-CoV-2, einer besonderen Form eines Corona-Virus‘.

Wir können leider nicht die Lieferung von Desinfektionsmitteln oder Toilettenpapier beschleunigen, allerdings können - und möchten - wir Ihnen einige Hinweise geben, die für Sie als Arbeitgeber jetzt besonders wichtig sind.

Unsere Themen in der Übersicht:

1. Fürsorgepflicht der Arbeitgeber
2. Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber
3. Was passiert bei Quarantäne?
4. Was passiert, wenn mein Betrieb geschlossen wird?
5. Was gilt bei gegenseitigen Verträgen? Kann ich zurücktreten, habe ich ein Sonderkündigungsrecht?
6. Welche Hilfe kann ich vom Staat erwarten?

1. Fürsorgepflicht der Arbeitgeber

Aus § 618 BGB folgt eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Regelung lautet:

„Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“.

Um die hier allgemein formulierte Pflicht des Arbeitgebers zu konkretisieren, gibt es einige Spezialgesetze, darunter das [Arbeitsschutzgesetz](#), das [Arbeitszeitgesetz](#), das [Mutterschutzgesetz](#), die [Arbeitsstättenverordnung](#) und seit jüngerer Zeit auch das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) und die [Datenschutzgrundverordnung](#).

2. Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber:

Es ergeben sich danach Pflichten:

- Aufklärungspflichten: Wie hoch ist das Risiko? Hierzu gibt es externe Adressen wie das [Robert-Koch-Institut](#) oder die [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#). Sie sollten die Belegschaft mindestens einmalig, besser regelmäßig mit Aushängen, per Intranet-Meldung oder schriftlich zum aktuellen Stand informieren. Einen Beispieltext haben wir im Anhang beigefügt.
- Schutzpflichten: Bei bekannten Infektionsfällen und begründeten Verdachtsfällen müssen Sie die betroffenen Mitarbeiter freistellen, um den Rest der Belegschaft zu schützen (wenn sich die Betroffenen nicht bereits krankgemeldet haben). Außerdem sollten Sie das zuständige Gesundheitsamt informieren. Ein begründeter Verdachtsfall liegt vor, wenn die betreffende Person in einem Risikogebiet (diese werden vom Robert-Koch-Institut genannt, siehe oben) war und Symptome wie Fieber, Atemwegsbeschwerden, Husten/Heiserkeit zeigt.

Aber auch weitere Vorkehrungen sind sinnvoll:

- Hygiene sichern: Animieren Sie Ihre Belegschaft, sich öfter als nötig die Hände zu waschen, stellen Sie Desinfektionsmittel bereit und sorgen Sie für Sauberkeit in den sanitären Bereichen.

- Fordern Sie Ihre Belegschaft auf, Reisen in Risikogebiete im Interesse der Gesundheit der übrigen Mitarbeiter zu meiden. Verboten können Sie es nicht, aber oft führt allein der begründete Appell zum gewünschten Ergebnis.
- Vereinbaren Sie, sofern sinnvoll und möglich, Heimarbeit und Telefonkonferenzen statt Meetings. Insbesondere nach Auslandsreisen kann es sinnvoll sein, die zurückgekehrten Mitarbeiter zunächst von zuhause aus arbeiten zu lassen. Hierfür müssen sie jedoch grundsätzlich die Ausstattung und die technischen Vorkehrungen zur Verfügung stellen.
- Schaffen Sie eine Balance zwischen Angeboten Ihrerseits und Forderungen an Ihre Mitarbeiter. Seien Sie nicht ungemütlich, sondern proaktiv fürsorglich.
- Falls Sie es nicht bereits tun, führen Sie eine Besucherliste und fragen Sie Ihre Besucher vor dem Besuch, ob sie in jüngerer Zeit in einer gefährdeten Region waren.

Natürlich haben Sie auch Rechte:

- Sie brauchen nicht zu dulden, dass Mitarbeiter eigenmächtig im Home-Office bleiben oder ihre Kinder betreuen (auch nicht, wenn die Kindertagesstätte oder der Kindergarten behördlich geschlossen wurden). Es besteht weiterhin Anwesenheits- und Arbeitspflicht. Bei Zuwiderhandlung haben Sie das Recht zu Abmahnungen und Kündigungen.
- Sie können im Einzelfall Überstunden anordnen zur Aufrechterhaltung dringend notwendiger Betriebsabläufe.
- Für Dienstreisen und Entsendungen gilt nichts anderes, soweit sie nicht in gefährdete Regionen erfolgen, für die eine offizielle Reisewarnung besteht. Unter Umständen kann zu berücksichtigen sein, dass ein Mitarbeiter eine relevante Vorerkrankung hat; dies jedoch nur, wenn Sie davon positive Kenntnis haben. Ihr Direktionsrecht ist insoweit eingeschränkt.
- Sie können Mitarbeiter (bezahlt, bspw. für 14 Tage, so lang ist die Inkubationszeit) freistellen, die aus Krisenregionen mit Reisewarnung des Auswärtigen Amts zurückkehren. Sie haben das Recht auf Auskunft, ob Ihre Mitarbeiter Urlaub in

solchen Regionen gemacht haben (nur Negativauskunft; es besteht keine Pflicht der Mitarbeiter, Ihnen positiv Auskunft zu geben, wo sie waren).

- Beachten Sie bei allen Maßnahmen, die Sie treffen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wir beraten Sie dazu gern.
- Wenn Sie Arbeitsverträge für die Zukunft geschlossen haben, nutzen Sie bestehende Rücktrittsrechte oder fristlose oder ordentliche Kündigungsrechte, wir beraten Sie dazu gern.

3. Was passiert bei Quarantäne?

Im Fall der behördlichen Anordnung einer Quarantäne zahlen Sie als Arbeitgeber die Löhne und Gehälter Ihrer Mitarbeiter für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung weiter - Sie haben jedoch einen gesetzlichen Erstattungsanspruch als Arbeitgeber und als Selbständiger nach Infektionsschutzgesetz. Auch als Gesellschafter-Geschäftsführer und Einzelunternehmer können Sie einen Anspruch auf Verdienstaufschädigung nach diesen Regelungen haben. Auch nicht gedeckte Betriebsausgaben können in angemessenem Umfang nach dem Infektionsschutzgesetz erstattet werden. Die Antragsformulare finden Sie [hier](#). Wir beraten Sie dazu gern. Beachten Sie bitte die Ausschlussfrist von drei Monaten ab Einstellung der Arbeit.

4. Was passiert, wenn mein Betrieb geschlossen wird?

Wir haben in den letzten Tagen Kenntnis erhalten von Schließungsverfügungen per E-Mail und sogar mündlich durch Behördenmitarbeiter. Bei mündlichen Schließungsanordnungen bestehen Sie unbedingt auf unverzügliche schriftliche Nachricht, da Sie sonst möglicherweise ein Beweisproblem bekommen für Rechtsschutz und Schadensersatzforderungen.

Achten Sie auf Allgemeinverfügungen Ihrer Gemeinde. Die Schließung muss nicht individuell durch Verwaltungsakt erfolgen. Auch die auf der Internetseite der Gemeinde oder in Amtsblättern oder der Tageszeitung veröffentlichten Allgemeinverfügungen entfalten Rechtswirkung. Schauen Sie jeden Tag nach, ob es neue Allgemeinverfügungen oder Ergänzungen zu bereits veröffentlichten Allgemeinverfügungen gibt!

Die Rechtslage ist bei einer vorsorglichen Schließung des Betriebs nicht günstig für Sie. Einen klaren Erstattungsanspruch wie im Fall der Quarantäne haben Sie nicht. Im Zweifel

hilft hier nur die Einzelfallprüfung auf Rechtmäßigkeit in Ihrem konkreten Fall. Doch zumindest können Sie proaktiv sein: Machen Sie es der Behörde so schwer wie möglich, Ihren Betrieb zu schließen, indem Sie sofort alle Vorkehrungen treffen, die das Risiko der Ausbreitung des Virus' vermindern.

Eine Schließungsverfügung kann existenzbedrohend sein, daher ist schnelles Handeln gefragt. Wir prüfen für Sie, ob einstweiliger Rechtsschutz in Betracht kommt. Dabei handelt es sich um ein Eilverfahren, das in erster Linie darauf abzielt, die Wirkung der Schließungsverfügung hinauszuzögern. Je besser ihre im Vorfeld getroffenen Maßnahmen zur Risikoreduktion sind, desto höher sind die Chancen, einstweiligen Rechtsschutz zu erhalten.

Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz sind zu prüfen. Die Anwendbarkeit wird derzeit streitig diskutiert.

Ebenfalls zu prüfen ist, ob Ihre Betriebsausfallversicherung den Fall der behördlichen Schließung Ihres Unternehmens abdeckt. Wir empfehlen Ihnen hier eine rechtliche Prüfung im Einzelfall.

5. Was gilt bei gegenseitigen Verträgen? Kann ich zurücktreten, habe ich ein Sonderkündigungsrecht?

Hier gelten zunächst die Bedingungen, die Sie mit ihrem Vertragspartner verabredet haben (Vertrag und/oder AGB). Wenn nichts Besonderes vereinbart ist, gelten die gesetzlichen Regelungen. Danach ist wichtig, wem die Nichterfüllung/Nichterfüllbarkeit vorzuwerfen ist.

Wenn Ihr Vertragspartner einen Auftrag storniert und die Stornierung auf einer behördlichen Schutzmaßnahme basiert, entfallen im Normalfall die Leistungs- und Gegenleistungspflicht, da keine der Vertragsparteien die Stornierung verschuldet hat. Der eine Teil muss also nicht liefern, der andere muss nicht zahlen.

Für weiterführende Schäden haftet der jeweilige Vertragspartner in dem Fall selbst. Haben Sie beispielsweise eine Veranstaltung gebucht, die nicht stattfindet, sind die Teilnahmegebühren grundsätzlich zurückzuerstatten. Reise- und Übernachtungskosten haben Sie aber selbst zu tragen.

Haben Sie bereits Aufwendungen getätigt, die durch die zwischenzeitliche Stornierung eines Auftrags wertlos werden, sprechen Sie uns an. Hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob Sie Ihren Aufwand gegenüber dem Vertragspartner geltend machen können.

Wenn Sie von einer behördlichen Maßnahme betroffen sind, erklären Sie Ihrem Vertragspartner unverzüglich die Kündigung bzw. den Rücktritt vom Vertrag. Wenn Sie das schuldhaft versäumen, können Sie wieder ersatzpflichtig werden.

Bei einer bloßen Verschiebung ändert sich an den Pflichten aus dem Vertrag (bis auf das Ausführungsdatum) nichts. Der Verschiebung müssen aber beide Vertragsparteien zustimmen. Hier dürften Kompromisse zu schließen sein, wenn eine der Parteien bereits in Vorleistung gegangen ist. Teilen Sie, wenn möglich, die Last mit Ihrem Vertragspartner.

6. Welche Hilfe kann ich vom Staat erwarten?

a. Ausdehnung der Kurzarbeit

Zunächst sollten Sie prüfen, ob Sie Kurzarbeit anordnen können. Die Bundesregierung hat angeordnet, dass bei durch das Coronavirus verursachten Arbeitsausfällen ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld gewährt werden kann. Jetzt beschloss der Bundestag, dass Kurzarbeit bereits genutzt werden kann, wenn nur 10% der Belegschaft vom Arbeitsausfall betroffen sind (bisher: ein Drittel). Außerdem werden die Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Sprechen Sie Ihren Steuerberater oder uns an.

b. Sonderfinanzierungen der öffentlichen Hand

Die Bundesregierung hat am vergangenen Freitag praktisch unbegrenzte Kredite an Unternehmen versprochen. Wie diese Maßnahme umgesetzt wird, dürfte spannend zu beobachten sein. Auf der Internetseite der KfW gibt es bereits Angebote, die wir [hier](#) verlinkt haben. Auch die NRW.Bank ist als regionale Förderbank ansprechbar.

c. Stundung von Steueransprüchen

Das Bundesfinanzministerium hat angekündigt, betroffenen Unternehmen Steuerlasten ohne Säumniszuschläge und Verzinsung zu stunden. Die Details sind noch nicht geklärt. Stundungsanträge sollten vorbereitet und vorsorglich gestellt werden. Dies soll sowohl für Umsatzsteuer als auch für Ertragssteuern gelten. Sprechen Sie Ihren Steuerberater oder uns an.

d. Vorübergehende Aufhebung der Insolvenzantragspflicht

Das Bundesjustizministerium hat angekündigt, die Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 auszusetzen. Das Gesetz ist noch nicht verabschiedet, soll nach Auskunft des Justizministeriums aber rückwirkend gelten. Wir gehen davon aus, dass die Aufhebung nur für Insolvenztatbestände gelten wird, die auf das Corona-Virus zurückzuführen sind. Auch wenn die Antragspflicht aufgehoben wird, sind Haftungsansprüche gegen die Geschäftsführer nicht ausgeschlossen. Wir empfehlen in diesen Fällen daher dringend eine rechtliche Beratung.

e. Betreuung kranker Kinder

Für die Betreuung ihrer kranken Kinder gilt gem. § 45 SGB V, dass Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, bis zu zehn Arbeitstage pro Kind (bei Alleinerziehenden bis zu 20 Arbeitstage) Anspruch auf Krankengeld haben, gedeckelt auf 25 Arbeitstage (bei Alleinerziehenden 50 Arbeitstage) pro Jahr.

f. Betreuung der Kinder im Falle geschlossener Schulen und Kitas:

Das Gesetz sieht für eine vorübergehende vom Arbeitnehmer unverschuldete Verhinderung an der Arbeit in § 616 BGB vor, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Vergütung behält. Aber Achtung! § 616 BGB kann in einem Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen werden. Sie sollten daher unbedingt die von Ihnen verwendeten Arbeitsverträge prüfen. Darüber hinaus können in Tarifverträgen konkrete Bestimmungen hierzu auftauchen.

Der Arbeitgeber ist gemäß § 616 BGB verpflichtet, Vergütung für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ fortzuzahlen. Was das bedeutet, ist gerade angesichts der Sondersituation „Corona“ unklar. Von einem Tag bis zu sechs Wochen ist hier alles möglich. Höchststrichterliche Rechtsprechung im Falle von durch Pandemien angeordneter Schließung von Bildungseinrichtungen gibt es noch nicht. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Gerichte in Streitfällen § 616 BGB zu Lasten des Arbeitgebers anwenden.

Wir gehen davon aus, dass die Bundes- und/oder Landesregierungen angesichts der Ausnahmesituation demnächst eine Sonderregelung zu diesem Thema treffen werden.

In der Phase der Ungewissheit sollten Sie sich frühzeitig mit ihren Mitarbeitern in Verbindung setzen, um eine Lösung zu finden, zum Beispiel Homeoffice, Abbau Überstunden, unbezahlter Urlaub etc. - wir unterstützen Sie hierbei gern.

Sollten Sie wirtschaftlich bedeutende Einbußen erleiden und nicht auf das Notprogramm warten können, setzen Sie sich bitte unmittelbar mit uns in Verbindung. Wir sind auf Krisensituationen spezialisiert.

Die tatsächliche und rechtliche Lage ändert sich derzeit laufend. Sprechen Sie uns an, wenn Sie zu diesen Themen Fragen haben.

Ihre Ansprechpartner rund um Corona sind in unserem Hause:



Stephan H. Dietrich

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Jens Kan

Rechtsanwalt

Sie erreichen uns unter 02371 - 47 823 0.

Korn & Partner

Schulstraße 31

58636 Iserlohn

info@korn-rae.de

Bleiben Sie gesund!

Anlage

Anlage Musterinformation für Mitarbeiter

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

inzwischen hat sich der neue Coronavirus (SARS-CoV-2) in Deutschland ausgebreitet. Trotz der weiter steigenden Fallzahlen bewertet das Robert-Koch-Institut (RKI) die Gefahr für die Gesundheit der Bevölkerung mittlerweile als „hoch“ (Informationen zu Fallzahlen und Risikobewertung unter www.rki.de).

Die Landesregierung hat bereits verschiedene Erlasse an die Bezirksregierungen ausgegeben, die die Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen anordnen, in denen naturgemäß größere Menschenmengen zusammenkommen. Betroffen sind Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Bars, Diskotheken, Museen, Restaurants usw. – Sie haben sicher bereits festgestellt, dass die Einschränkungen im öffentlichen Leben eher zugenommen haben.

In unserem Betrieb gibt es bisher [noch keinen Corona-Fall] / [XX Betroffene, die sich derzeit in Quarantäne bzw. Behandlung befinden].

Für Verdachtsfälle ist vorgesehen, dass betroffene Personen für zwei Wochen (maximale Dauer der Inkubationszeit) [im Home-Office] / [zuhause] bleiben, wenn sie

- direkten Kontakt zu mit Corona infizierten Personen hatten;
- aus dem Urlaub oder von einer Dienstreise zurückkehren und sich in einem kleineren Ort bzw. einem abgegrenzten Gebiet/Stadtbezirk mit einer hohen Corona-Rate aufgehalten haben;
- aus einer Region mit einer hohen Infektionsrate zurückkehren und Symptome zeigen.

Für die Wohn- und sonstigen Aufenthaltsorte sind diese Regelungen analog anzuwenden. Uns ist bewusst, dass insbesondere die Abgrenzung zwischen „kleinerem Ort“ und „Region“ nicht immer trennscharf vorgenommen werden kann und Mitarbeiter ggf. keine belastbaren Informationen zur Corona-Rate ihres Aufenthaltsortes kennen.

Wir werden weiterhin alle notwendigen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter ergreifen und darauf hinwirken, mögliche Infektionsketten zu unterbrechen. Zu möglichen Schwachstellen melden Sie sich bitte bei Ihrem direkten Vorgesetzten, damit wir uns in dieser Hinsicht stetig verbessern.

Sollten sich bei Ihnen oder bei Kontaktpersonen in Ihrem privaten Umfeld Symptome (insb. Fieber, Abgeschlagenheit, trockener Husten) zeigen, **kommen Sie nicht zur Arbeit**. Konsultieren Sie die Hotline Ihres Wohnorts und klären Sie zunächst Ihre persönliche Situation, bevor Sie womöglich Ihre Kolleginnen und Kollegen anstecken. Informieren Sie aber auf jeden Fall Ihren direkten Vorgesetzten!