



INFORMATIONEN UND HINWEISE ZUM CORONAVIRUS (COVID-19) FÜR HANDWERKSUNTERNEHMEN

Im Folgenden geben wir einige Informationen für Unternehmen, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus und den Auswirkungen auf den Betrieb und die Beschäftigung stehen.

**Bitte beachten Sie, dass folgende Ausführungen nur als allgemeiner Handlungsfaden zu verstehen sind.
Bei konkreten Fällen ist immer eine Betrachtung des Einzelfalles vorzunehmen.**

Rechte der Arbeitgeber

Auskunftsrecht:

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Insoweit ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt oder Risikogebiet zurückkehrende Arbeitnehmer darauf hin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Arbeitnehmer muss mitteilen, ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat.

Anordnung von Präventionsmaßnahmen:

Sie dürfen als Arbeitgeber zu Präventionszwecken Maßnahmen anordnen, z.B. die Begrüßung mit Handschlag verbieten und regelmäßiges Händewaschen mit Seife anordnen, um die Ansteckungsgefahr zu minimieren. Halten sich einzelne Mitarbeiter nicht an wirksame Anordnungen, kann dies abgemahnt werden.

Freistellung

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die Freistellung ohne oder gegen den Willen seines Arbeitnehmers erklären. Auf diese Weise entbindet der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer von seiner Leistungspflicht und verweigert ihm den Zugang zum Betrieb. Dies setzt voraus, dass das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers das Interesse des Arbeitnehmers an einer vertragsgemäßen Beschäftigung überwiegt und wird auf die Einhaltung arbeitschutzrechtlicher Vorschriften (§ 4 Nr.1 ArbSchG) und die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (§ 241 Abs.2 BGB) gestützt.

Allerdings sind Sie als Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung bei einer einseitigen Freistellung verpflichtet. Jederzeit kann aber auch eine einvernehmliche Freistellung ohne Bezahlung vereinbart werden.

Verrechnung mit Urlaub / „Zwangsurlaub“

Statt einer Freistellung können Sie **nicht** einseitig Arbeitnehmer bei noch bestehenden Urlaubsansprüchen in Zwangsurlaub schicken. Zwar ist grundsätzlich die Anordnung von Betriebsurlaub möglich, allerdings bedarf dieses einer frühzeitigen Ankündigung. Im Fall des Coronavirus geht es aber in der Regel um sehr kurzfristige Entscheidungen – so dass die Möglichkeit der Ankündigung von Betriebsurlaub entfällt.

Information der übrigen Mitarbeiter vs. Datenschutz eines infizierten Mitarbeiters

Sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder ein Arbeitnehmer an dem Virus erkrankt ist, muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Mitarbeitern nachkommen.

Dadurch können die übrigen Arbeitnehmer Kenntnis von dem Verdacht der Ansteckung bzw. der Viruserkrankung ihres Kollegen erlangen. In diesem Fall liegt eine Verarbeitung personenbezogener Daten vor. Die Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb stellt eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. Art. 6 Abs.1 lit. b), d) und f) DSGVO dar. Sie erfolgt zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeiter und dient berechtigten Interessen. Dem steht nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten i.S.v. Art. 9 Abs.1 DSGVO handelt. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung des Virus überwiegt das Selbstbestimmungsrecht des erkrankten Arbeitnehmers, Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG.

Dienstreisen / Montageeinsätze:

Sieht die Tätigkeit eine Pflicht zu regelmäßigen Dienstreisen oder Montageeinsätzen vor, können Sie Mitarbeiter zunächst grundsätzlich auch in betroffene Regionen schicken. Liegt allerdings eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für ein ganzes Land oder eine Teilreisewarnung für eine Region vor, kann der Arbeitnehmer die Reise verweigern.

In der Praxis sollte es aber so sein, dass Sie als Betrieb davon absehen sollten, Mitarbeiter in betroffene Gebiete zu versenden. Schließlich sollten Sie das Risiko für Ihre Mitarbeiter und die Betriebsabläufe möglichst gering halten.

Anordnung von Überstunden

Sollte ein Teil Ihrer Mitarbeiter ausfallen, sind Sie als Arbeitgeber in besonderen Situationen, wie z. B. in Notfällen, berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen (BAG, Urteil vom 27.2.1981 –2 AZR 1162/78). Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen. Unter einer „Notlage“ versteht das BAG eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat das BAG auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags mit den o. g. Folgen als besondere Situation anerkannt. Der Anordnung des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer dann nicht verschließen, wenn der Verzug der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer bisher Überstunden geleistet hat.

Kurzarbeitergeld

Wenn Sie als Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses die Arbeitszeit vorübergehend verringern und Kurzarbeit anzeigen, zahlt die Agentur für Arbeit bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld.

Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden, z.B. wenn Sie infolge der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, tragen Sie - leider - das Betriebsrisiko, soweit Ihre Mitarbeiter arbeitswillig und fähig sind oder eines Zulieferstopps aufgrund des Coronavirus.

Wenden Sie sich bitte bezüglich weiterer Informationen an den Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur.

Rechte der Arbeitnehmer

Entgeltfortzahlungsanspruch:

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, so ist ihm seine Vergütung wie üblich weiterzuzahlen, § 3 Abs. 1 EFZG. Die Erkrankung an dem Coronavirus unterscheidet sich insoweit nicht von einer anderen Krankheit.

Deswegen kann auch im Fall einer pandemischen Infektionskrankheit ein Verschulden des Arbeitnehmers „gegen sich selbst“ zum Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruches führen. Ein solches Verschulden liegt beispielsweise dann vor, wenn es zuvor eine ausdrückliche Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für die Urlaubsregion des Arbeitnehmers gab; einfache Sicherheitshinweise genügen hierfür aber nicht. Da Ihnen als Arbeitgeber regelmäßig die Informationen fehlen, um den Sachverhalt zu beurteilen, ist der Arbeitnehmer zur Auskunft auf die Frage, ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat, verpflichtet.

Leistungsverweigerungsrecht:

Allein der Umstand, dass eine Pandemie ausgebrochen ist, berechtigt den Arbeitnehmer jedenfalls noch nicht, von der Arbeit fernzubleiben. Es besteht auch kein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht – unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer durch den verstärkten Kontakt mit anderen Menschen einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt ist, z.B. Kundenkontakt. Es besteht auch kein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitnehmer Angst vor Viren in Bus und Bahn hat. Denn dann muss er den Arbeitsweg durch Ausweichmöglichkeiten wie z.B. Taxis, Fahrgemeinschaften oder ggfls. einem Auto schaffen.

Einer Entsendung in eine bestimmte Region können Arbeitnehmer jedoch dann widersprechen, wenn für diese Region eine ausdrückliche Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt. In diesem Fall ist die Erbringung der Arbeitsleistung (am Einsatzort) unzumutbar, § 275 Abs. 3 BGB.

Kita oder Schule des Kindes geschlossen:

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer zunächst alles versuchen, um eine Betreuung zu organisieren – beispielsweise durch Verwandte oder Freunde. Lässt sich keine Ersatzbetreuung organisieren, könnte der Arbeitnehmer für einige Tage zu Hause bleiben und dennoch einen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben (§ 616 BGB). Allerdings ist diese Regelung oft in Tarif- oder Arbeitsverträgen ausgeschlossen.

Hier gilt es, den konkreten Einzelfall zu prüfen.

Behördliche Maßnahmen und ihre Folgen

Quarantäne

Erkrankte Personen können unter Beobachtung oder gar unter Quarantäne gestellt werden, in diesem Fall kann das Grundrecht auf persönliche Freiheit eingeschränkt werden (§§ 29, 30 Infektionsschutzgesetz – IFSG). Zudem kann die Behörde ein berufliches Tätigkeitsverbot nach § 31 IFSG aussprechen. Arbeitnehmer sind in diesem Fall daran gehindert, ihre Arbeitsleistung zu erbringen.

Anspruch Arbeitnehmer:

Das Gesetz sieht in § 56 Abs. 1 IFSG einen Entschädigungsanspruch der Person vor, die als Träger von Krankheitserregern von der Maßnahme betroffen ist. Die Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaussfall (Nettoentgelt), anschließend nach dem Krankengeld. Ist diese Person Arbeitnehmer, so hat nach § 56 Abs. 1 IFSG nicht die Behörde die Entschädigung in Geld zu leisten, sondern der Arbeitgeber. Die Entschädigungsleistung durch den Arbeitgeber ist auf maximal sechs Wochen begrenzt.

Allerdings besteht der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nicht, wenn er keinen Entgeltausfall erleidet. Dieses ist dann der Fall, wenn Sie als Betrieb auf Grund individual- oder tarifvertraglicher oder gesetzlicher Grundlage zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind.

Der Bundesgerichtshof sieht im Fall eines angeordneten beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IFSG einen vorübergehenden und persönlichen Verhinderungsgrund, der nach § 616 BGB den Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Auch hier gilt es, im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob der Anspruch gem. § 616 BGB arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist.

Anspruch Arbeitgeber:

Haben Sie als Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu leisten, ohne dass Sie eine Arbeitsleistung erhalten, können Sie bei der zuständigen Behörde (LWL Münster) innerhalb von 3 Monaten nachträglich die Erstattung der geleisteten Beträge beantragen.

Link zum Antrag: https://www.lwl.org/lwl-versorgungsamt-download/Antraege_und_downloads/Antraege_SER/IFSG%20-%20Antrag.pdf

Gem. § 56 Abs. 12 IFSG ist es ebenfalls möglich, einen Vorschuss zu beantragen.

Anspruch Selbstständige:

Sind Sie als Betriebsinhaber im Rahmen Ihrer selbstständigen Tätigkeit von einem beruflichen Tätigkeitsverbot nach § 31 IFSG betroffen, haben Sie ebenfalls einen Anspruch auf Erstattung Ihres Verdienstaussalles.

Link zum Antrag:

https://www.lwl.org/lwl-versorgungsamt-download/Antraege_und_downloads/Antraege_SER/IFSG%20-%20Antrag%20Selbstaendige.pdf

Haftung für Umsatzeinbußen

Umsatzeinbußen können über eine Betriebsunterbrechungsver-sicherung (BU) ausgeglichen werden. Deren Bedingungen setzen aber in den allermeisten Fällen einen **Sachschaden** voraus, der für die Betriebsunterbrechung ursächlich ist. Also zum Beispiel ein Feuer, das Rohstoffe oder eine Fertigungshalle beschädigt, die aber für den Betriebsablauf notwendig sind. Im Falle des Coronavirus liegt ein solcher Sachschaden nicht vor, da Erkrankungen beziehungsweise Pandemien nicht zu den versicherten Gefahren gehören. Auch in den unbenannten Gefahren können sie nicht enthalten sein, denn diese beschreiben nur Umstände, die zwar vertraglich nicht genannt sind, letztendlich aber einen Sachschaden ausgelöst haben. Ein solcher liegt aber im Falle von Viruserkrankungen nicht vor. Firmen, die ihre Standorte aufgrund von nachgewiesenen Coronavirus-Fällen oder aufgrund von Verdachtsfällen schließen, können also nicht mit einem Ausgleich von Umsatzeinbußen über ihre BU-Police rechnen.*

* Auch hier müssen die Bestimmungen des Versicherungsvertrages individuell geprüft werden.