

“Coronavirus und seine möglichen Folgen“

In Deutschland gibt es mittlerweile bestätigte Coronavirus-Infektionen. Um eine Pandemie handelt es sich jedoch erst dann, wenn eine Coronavirus-Pandemie von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ausgerufen wird. Trotzdem macht es bereits jetzt Sinn, sich als Arbeitgeber damit auseinanderzusetzen um für eine derartige Situation vorbereitet zu sein.

In dieser Ausgabe möchten wir Sie deshalb über mögliche Szenarien aufklären, die für Sie in diesem Zusammenhang interessant sein könnten. Wie Ihnen aus den bisherigen Editorials bekannt, geben wir bei Gelegenheit hilfreiche Tipps bzw. Gestaltungsüberlegungen.

Szenario 1.

Einer Ihrer Mitarbeiter meldet sich bei Ihnen mit der Befürchtung, er hat Angst mit dem Coronavirus angesteckt zu werden.

Frage: Muss der Mitarbeiter zur Arbeit kommen?

Antwort: Nur die Befürchtung sich anzustecken reicht nicht aus, der Arbeit fern zu bleiben. Der Mitarbeiter kann der Arbeit nur dann fernbleiben, wenn er auch tatsächlich arbeitsunfähig ist. Allein aus Angst vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz oder dem Weg dorthin, reicht nicht aus.

Szenario 2.

In Ihrer Stadt ist der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) eingestellt worden, mit dem einige Ihrer Mitarbeiter täglich zur Arbeit fahren.

Frage: Müssen diese Mitarbeiter zur Arbeit kommen?

Antwort: Hier greift der Grundsatz, dass das „Wegerisiko“ der Arbeitnehmer trägt. Dies bedeutet, der Arbeitnehmer dafür verantwortlich ist, pünktlich bei der Arbeit zu erscheinen.

Kann der Arbeitnehmer aus den geschilderten Gründen nicht zur Arbeit kommen, kann auch das Gehalt ausbleiben.

Szenario 3.

Sie schließen wegen eines aufgetretenen Coronavirus Ihren Betrieb.

Frage: Müssen die Mitarbeiter Zwangsurlaub nehmen?

Antwort: Da Sie sich als Arbeitgeber in Annahmeverzug befinden, müssen die Arbeitnehmer dafür keinen Urlaub nehmen.

Szenario 4.

Ihr Betrieb wird wegen eines aufgetretenen Coronavirus von der zuständigen Behörde geschlossen.

Frage: Ist den Mitarbeitern weiterhin der Lohn zu bezahlen?

Antwort: Die Mitarbeiter haben Anspruch auf Lohnfortzahlung (§ 615 Satz 3 BGB). Der Grund liegt im von Ihnen zu vertretenden Betriebsrisiko, unter das auch die Unmöglichkeit der Annahme der Arbeitsleistung fällt, die aus besagten Gründen im betrieblichen Bereich liegen.

Szenario 5.

Durch das Coronavirus hat sich die Situation weiter verschärft. Um die Weiterverbreitung einzuschränken, haben die zuständigen Behörden neben Beschäftigungsverboten die Beobachtung bzw. Quarantäne einzelner Mitarbeiter angeordnet.

Frage: Ist den in Quarantäne befindlichen Mitarbeitern der Lohn weiter zu bezahlen?

Antwort: Bei bloßem Verdacht auf ein infektionsschutzrechtliches Beschäftigungsverbot besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Die betroffenen Mitarbeiter haben jedoch Anspruch auf Entschädigungsleistung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG.

Sollte sich herausstellen, dass ein Mitarbeiter tatsächlich krank ist und krankgeschrieben wird, gelten die normalen Regeln für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Szenario 6.

Kinder von Mitarbeitern besuchen Kitas bzw. Schulen, die wegen des Coronavirus geschlossen werden.

Frage: Dürfen die betroffenen Mitarbeiter frei machen?

Antwort: Die Mitarbeiter schulden grundsätzlich ihre Arbeit, unabhängig davon, ob das Kind betreut ist oder nicht. Eltern haben sich um eine alternative Betreuung zu kümmern.

Sollte keine Betreuung zu organisieren sein, kann ein Leistungsverweigerungsrecht für ein Elternteil bestehen mit der Folge der Freistellung. Die Freistellung erfolgt allerdings unentgeltlich.

Was sollten Sie als Arbeitgeber sonst noch beachten?

Es besteht Anlass zu Vorsichtsmaßnahmen und zur Aufklärung.

Das sollte jetzt getan werden:

- halten Sie sich ständig auf dem Laufenden (z.B. über das Robert-Koch-Institut);
- geben Sie wichtige aktuelle Meldungen an die Mitarbeiter weiter;
- klären Sie die Mitarbeiter über die Entstehung und Symptome der Infektion auf;
- Dienstreisen in gefährdete Gegenden (Reisewarnungen Auswärtiges Amt) sollten abgesagt bzw. verschoben werden;
- den Mitarbeitern dringend davon abraten Privatreisen in solche Gebiete zu unternehmen;
- alle Mitarbeiter dazu aufzufordern, Ihnen als Arbeitgeber mitzuteilen, wenn sie innerhalb der letzten 14 Tage mit infizierten oder Personen, die unter dem Verdacht des Virus stehen, Kontakt hatten oder entgegen den Warnungen in einer gefährdeten Gegend waren.

Gleichzeitig sollten im Betrieb verschärfte Hygienemaßnahmen eingeführt werden.

Das können sein:

- Mitarbeiter zum häufigen, gründlichen Händewaschen animieren,
- Desinfektionsmittel in Toiletten und Büro-/Arbeitsräumen bereitstellen,
- Anordnung Mund- und Nasenschutz zu tragen,
- körperlichen Kontakt zu Mitarbeitern untersagen, z.B. keine Begrüßung per Handschlag

Beraterhinweis:

Die Belastung bei einer eventuellen Betriebsschließung und weiterbestehender Lohnfortzahlungspflicht ist extrem hoch, zumal völlig ungewiss ist, wie lange dieser Zustand anhält. Daher sind Alternativen auszuloten, die je nach Art des Betriebes und Ausgestaltung der Arbeitsverträge in Betracht kommen können.

Sollten Sie zu diesem schwerwiegenden Thema Fragen haben, so freut sich das Team der Weichselbaum & Sommerer GmbH StBG/WPG von Ihnen zu hören.

Mit freundlichen Grüßen aus dem Merian Forum

Gerhard Weichselbaum

vereidigter Buchprüfer, Steuerberater

©