

Coronavirus – auch die Wirtschaft steckt sich an

Das Coronavirus trifft die Wirtschaft, insbesondere die Veranstaltungsbranche, mit voller Wucht. Das produzierende Gewerbe bangt um Nachschub aus China. Betriebe und ihre Mitarbeiter sehen sich Quarantäneanordnungen ausgesetzt.

Fieberhaft wird an Impfstoffen und Behandlungsmöglichkeiten für die Patienten gearbeitet. Betroffene Unternehmen müssen sich ebenso schützen und reagieren. Epidemien können als möglicher Fall höherer Gewalt Einfluss auf laufende Vertragsbeziehungen und Geschäfte sowie auf die Fortsetzung des eigenen Betriebs haben.

Im Verhältnis zu Dritten wird der Corona-Ausbruch als Rechtfertigung für die Einstellung von Leistungen herangezogen. Kommt es in einem Unternehmen zu einer Infektion oder jedenfalls einem Verdachtsfall, muss das Unternehmen ggfls. mit einer Anordnung der Gesundheitsverwaltung umgehen. Auch für das eigene Unternehmen ergeben sich Fragen im Umgang mit Epidemien, insbesondere gegenüber den eigenen Beschäftigten.

Antworten auf Fragen:

1. Wer haftet, wenn Produktionsausfälle drohen?

Leistet ein Vertragspartner nicht und ist ihm bezüglich dieser Nichtleistung ein Verschulden vorzuwerfen, so haftet er grundsätzlich für die entstandenen Schäden. Das gilt im Grundsatz auch dann, wenn ein Fall höherer Gewalt vorliegt – was bei Eintritt einer weltweiten Epidemie durchaus vertreten werden kann. Regelmäßig enthalten Verträge jedoch besondere Klauseln für den Umgang mit höherer Gewalt. Diese können den Leistungspflichtigen im Einzelfall von der Haftung befreien.

Ist eine internationale Produktionskette betroffen, stellt sich vorab die Frage nach dem für die Haftungsfragen anwendbaren Recht. Hier muss jeder Einzelfall geprüft werden.

2. Welche Risiken und Chancen bestehen für Aussteller, Messebauer, Veranstalter und Techniker, wenn Veranstaltungen abgesagt werden oder die behördlichen Auflagen unmöglich umsetzbar sind?

Die Veranstaltungsbranche ist von den Corona-Auswirkungen überproportional betroffen. Denn in dieser Branche droht der Umsatzausfall nicht nur im Fall behördlich verhängter Quarantäneanordnungen, sondern bereits aufgrund von verdachtsunabhängigen Vorsichtsmaßnahmen.

Die bislang in der Presse bekannt gewordenen Veranstaltungsabsagen sind in der Regel nicht behördlich angeordnet worden, sondern waren Folge einer eigenen Entscheidung des Ausrichters. In solchen Fällen stellen sich in erster Linie Haftungsfragen.

Kommt es darüber hinaus zu behördlichen Auflagen und Zwangsabsagen, ist zusätzlich der Rechtsschutz gegenüber den Gesundheitsämtern in den Blick zu nehmen. Nicht jede Entscheidung der Gesundheitsämter entspricht den Anforderungen des Infektionsschutzgesetzes.

Schließlich können im Einzelfall Entschädigungsregelungen fruchtbar gemacht werden. Sowohl aus dem Infektionsschutzgesetz als auch aus allgemeinen verfassungsrechtlichen Grundsätzen können in solchen Fällen ggf. Ansprüche gegen den Fiskus erwachsen.

3. Welche Versicherung kann weiterhelfen?

In Betracht kommt in erster Linie eine ggf. vereinbarte Betriebsschließungs- bzw. Betriebsunterbrechungsversicherung. Ob diese für die Folgen des Coronavirus einspringt, hängt von den Bedingungen im Einzelfall ab. Ist der Inhaber des Unternehmens selbst betroffen, also er oder sie persönlich erkrankt oder unter Quarantäne, kommt die Inanspruchnahme der Versicherung in Betracht. Ertragsausfallversicherungen helfen indes in einem solchen Fall nicht weiter.

Neuanträge in Bezug auf diese Versicherungen sind derzeit kaum noch möglich. Viele Versicherer, die eine Betriebsschließungsversicherung oder eine Betriebsunterbrechungsversicherung anbieten, haben derzeit einen Annahmestopp verhängt, da die Ausbreitung des Coronavirus und die resultierenden Folgen nicht abgeschätzt werden können.

In Bezug auf ausgefallene Veranstaltungen kommt auch eine ggf. bestehende Veranstaltungsausfallversicherung in Betracht – auch hier sind jedoch die Bedingungen im Einzelfall zu prüfen. In neu abgeschlossenen Versicherungen wird das Corona-Risiko in den Bedingungen regelmäßig ausgeschlossen.

Bei einer Erkrankung am Coronavirus kann außerdem eine Reise-Rücktrittsversicherung helfen. Die Stornierung einer Reise wegen der allgemeinen Angst, sich zu infizieren oder wegen einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, ist indes kein versichertes Ereignis.

4. Welcher Rechtsschutz besteht gegen behördliche Anordnungen, etwa des Gesundheitsamts?

Die föderale Ordnung der Bundesrepublik führt auch bei Pandemien dazu, dass es eine geteilte Zuständigkeit zwischen Bund, Ländern und Gemeinden gibt. Während der Bund (wie aktuell bzgl. der Absage von Großveranstaltungen) Empfehlungen ausspricht, müssen diese über die Länder und schließlich die Gesundheitsämter vor Ort umgesetzt werden.

Dies geschieht regelmäßig durch Bescheid. Dieser Bescheid ist von dem Adressaten und möglicherweise auch von direkt Betroffenen angreifbar. Wird er nicht angegriffen, wird er bestandskräftig. Für spätere Entschädigungsfolgen ist dies nicht relevant, soweit das Infektionsschutzgesetz eigene Entschädigungen für rechtmäßige Maßnahmen kennt. Wo diese Spezialvorschrift aber nicht greift, ist der Betroffene grundsätzlich verpflichtet, sich gegen einen belastenden Bescheid zu wehren, wenn er später Schadensersatz geltend machen will.

5. Welche Entschädigungen kommen für Selbstständige in Betracht, die wegen eines Infektionsverdachts von der Ausübung ihres Berufs abgehalten werden?

Wer als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder un-

terworfen wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, erhält nach § 56 Infektionsschutzgesetz eine Entschädigung in Geld. Das gilt auch im Zusammenhang mit dem Coronavirus.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem tatsächlichen Verdienstausschlag, den der Anspruchsteller nachweisen muss. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe dieses Verdienstausschlags gewährt, ab der siebten Woche jedoch reduziert. Sie orientiert sich dann am sozialrechtlichen Krankheitsfeld. Zusätzliche Ansprüche kommen bei Eintritt einer Existenzgefährdung in Betracht.

6. Welche konkreten Maßnahmen sollte ich als Arbeitgeber ergreifen?

Auch wenn einige Unternehmen sich aktuell dafür entscheiden: Das umgehende Virus ist kein zwingender Grund, einen Betrieb präventiv zu schließen oder die Mitarbeiter vorsorglich nach Hause zu schicken. Umgekehrt sind die Mitarbeiter verpflichtet, bei der Arbeit zu erscheinen. Eine allgemeine und theoretische Ansteckungsgefahr befreit sie nicht von ihrer Leistungspflicht.

Gleichwohl besteht – auch im eigenen Interesse – Anlass zu Vorsichtsmaßnahmen. Das sollten Arbeitgeber jetzt tun:

- Mitarbeiter aufklären, Hygienemaßnahmen einfordern und möglich machen,
- Dienstreisen in Risikogebiete absagen oder verschieben,
- den Mitarbeitern davon abraten, Privatreisen in solche Gebiete zu unternehmen,
- die Mitarbeiter auffordern, dem Arbeitgeber Krankheitssymptome und Kontakt zu Verdachtspersonen mitzuteilen.

7. Erhalten Mitarbeiter weiter Entgelt, wenn der Betrieb wegen der Verbreitungsgefahr geschlossen wird?

Wenn der Arbeitgeber die Mitarbeiter wegen einer Verbreitungsgefahr von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freistellt, behalten die Mitarbeiter ihren Vergütungsanspruch.

8. Müssen unter Quarantäne stehende Mitarbeiter bezahlt werden?

Unterliegt ein Mitarbeiter einer behördlich angeordneten Quarantäne i. S. d. Infektionsschutzgesetzes, so zahlt der Arbeitgeber i. d. R. zunächst für max. 6 Wochen das Entgelt fort. Die ausgezahlten Beträge werden auf Antrag des Arbeitgebers von der zuständigen Behörde erstattet. Ab der siebten Woche wird eine reduzierte Entschädigung direkt von der Behörde an den Mitarbeiter gezahlt. Anträge sind binnen 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Quarantäne bei der zuständigen Behörde zu stellen.

9. Dürfen Mitarbeiter zu Hause bleiben, wenn Kitas und Schulen wegen des Coronavirus geschlossen sind?

Kitas und Schulen sind die ersten Einrichtungen, die präventiv geschlossen werden. Mitarbeiter mit Kindern können deshalb gezwungen sein, zu Hause zu bleiben und diese zu betreuen. Der Mitarbeiter darf nur im Notfall, d.h. wenn das Kind vom Alter her nicht allein gelassen werden kann und keine andere Betreuung zur Verfügung steht, zu Hause bleiben. Es empfiehlt sich, eine einvernehmliche Lösung z. B. über den Abbau von Überstunden oder die Gewährung von Urlaub zu suchen. Ist die Regelung des § 616 BGB nicht vertraglich ausgeschlossen, kann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. Es ist allerdings umstritten, ob die Schließung von Kitas und/ oder Schulen ein objektives persönliches Leistungshindernis ist und damit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einige Tage

(max. etwa 5 Tage) besteht. Darüberhinausgehende Zeiten der Schließung von Kitas und Schulen werden nicht bezahlt.

10. Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeit im Home-Office?

Nein, wenn im Arbeitsvertrag eine Arbeit im Home-Office nicht vereinbart ist. Hierzu bedarf es einer expliziten Vereinbarung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter.

11. Dürfen Mitarbeiter Dienstreisen wegen einer Ansteckungsgefahr verweigern?

Die reine Angst vor Ansteckung ist kein Grund, Leistungen zu verweigern. Besteht eine offizielle Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, so können Mitarbeiter eine Dienstreise in ein Risikogebiet jedoch verweigern.

12. Besteht die Möglichkeit, Kurzarbeit zu beantragen?

Ein Unternehmen kann Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Voraussetzung ist, dass die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu Kurzarbeitszwecken zu reduzieren entweder direkt mit den Mitarbeitern vereinbart wurde (z. B. im Arbeitsvertrag oder einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag) oder die Möglichkeit in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Darüber hinaus setzt die Gewährung von Kurzarbeitergeld – u. a. – einen erheblichen Arbeitsanfall voraus. Ein solcher liegt derzeit unter folgenden Voraussetzungen vor:

- Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen,
- dieser muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen,
- er muss vorübergehend sein,
- er muss unvermeidbar sein,
- im jeweiligen Kalendermonat müssen mind. 1/3 der im Betrieb Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % des Bruttomonatsentgelts betroffen sein.

Um die Wirtschaft zu unterstützen, hat die Große Koalition in Berlin mit Blick auf Corona entschieden, die Hürden für den Bezug von Kurzarbeitergeld deutlich zu senken. U. a. soll die Schwelle der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter auf 10 % abgesenkt werden. Arbeitgeber sollen - anders als bisher - die Sozialbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden voll erstattet bekommen.

Nähere Informationen zum Antrag auf Kurzarbeitergeld finden Sie [hier](#).

Es empfiehlt sich bei einem Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld eng mit der zuständigen Agentur für Arbeit zusammen zu arbeiten und die vom Gesetzgeber geplanten Änderungen im Blick zu behalten.

Stand: 12. März 2020

Quelle:

Rechtsanwalt Dr. Christoph Worms
BRANDI Rechtsanwälte in Paderborn
Für Rückfragen: Christoph.worms@brandi.net