

Coronavirus und seine möglichen Folgen

Bereiten Sie sich als Arbeitgeber auf mögliche Situationen vor, die auf Grund der Corona-Krise in Ihrem Unternehmen auftreten können.

Szenario 1:

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

Frage: Muss der Mitarbeiter zur Arbeit kommen?

Antwort: Nur die Angst 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: Dies bedeutet, der Arbeitnehmer ist dafür verantwortlich, rechtzeitig 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.



Helmig + Weber
Steuerberater, PartGmbH

Otto-Hahn-Straße 4
63456 Hanau

Telefon: +49 6181 6717-0

E-Mail: kanzlei@helmig-weber.de

Internet: www.helmig-weber.de

Coronavirus und seine möglichen Folgen

Szenario 4: kurzinfo@

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?

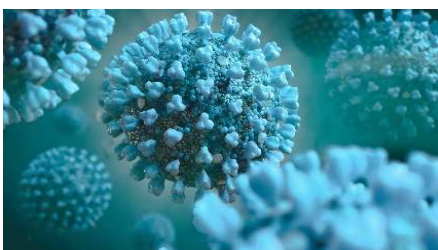
Antwort: Bei einem bloßem Krankheitsverdacht hat der Mitarbeiter bei einem infektionsschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Die betroffenen Mitarbeiter haben jedoch Anspruch auf Entschädigungsleistung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG. Sollte sich herausstellen, dass ein Mitarbeiter 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 dann zuhause bleiben?

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.



Helmig + Weber
Steuerberater, PartGmbH

Otto-Hahn-Straße 4
63456 Hanau

Telefon: +49 6181 6717-0

E-Mail: kanzlei@helmig-weber.de

Internet: www.helmig-weber.de

Coronavirus und seine möglichen Folgen

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.



Helmig + Weber **Steuerberater, PartGmbH**

Otto-Hahn-Straße 4
63456 Hanau

Telefon: +49 6181 6717-0

E-Mail: kanzlei@helmig-weber.de

Internet: www.helmig-weber.de

Coronavirus und seine möglichen Folgen

© 2020 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © dottedyeti/ stock.adobe.com

Stand: März 2020

E-Mail: literatur@service.datev.de



Helmig + Weber
Steuerberater, PartGmbH

Otto-Hahn-Straße 4
63456 Hanau

Telefon: +49 6181 6717-0

E-Mail: kanzlei@helmig-weber.de

Internet: www.helmig-weber.de