



Information

COVID-19 – Betriebliche Auswirkungen

Stand: 13. März 2020

Infolge der Verbreitung der Erkrankung COVID-19 in Deutschland drohen Auswirkungen auf die Augenoptikbetriebe wie der Ausfall von Mitarbeitern, Umsatzeinbrüche oder gar Betriebsschließungen. Die wichtigsten Informationen haben wir für Sie zusammengetragen. Hinsichtlich der betrieblichen Hygiene verweisen wir auf unser Informationsblatt „COVID-10 – Hygieneempfehlungen für Augenoptikbetriebe“.

Was geschieht im Falle einer behördlichen Betriebsschließung?

Betriebsinhaber sind auch im Falle einer behördlichen Betriebsschließung weiter zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Voraussetzung ist, dass Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, der Arbeitgeber aber sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen „Sphäre“ liegen – hierzu gehört u.a. auch eine **Betriebsschließung wegen COVID-19**. Die ausgefallenen Arbeitszeiten müssen nicht nachgearbeitet werden. Werden Arbeitnehmer während einer Betriebsschließung krank, dann greifen die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes. D.h. Arbeitgeber zahlen zwar auch dann den Lohn weiter.

Die Anordnung von Betriebsferien im Falle einer Betriebsschließung ist heikel. Deshalb sollte die Inanspruchnahme von Urlaub mit den Arbeitnehmern einvernehmlich geregelt werden.

Im Falle einer behördlichen Betriebsschließung sollten Arbeitgeber Betriebsferien für maximal zwei Wochen anordnen. Mit der Betriebsschließung liegt ein dringendes betriebliches Erfordernis als Voraussetzung für die Anordnung der Betriebsferien vor. Als Problem könnte sich herausstellen, dass Betriebsferien mit einem gewissen zeitlichen Vorlauf angeordnet werden müssen, der in der Regel im Falle einer Betriebsschließung fehlt. Vor diesem Hintergrund ist eine einvernehmliche Regelung mit den Arbeitnehmern sinnvoll. Auf der anderen Seite verschlechtert sich die Situation für den Arbeitgeber nicht, falls die von ihm angeordneten Betriebsferien im Nachhinein als unzulässig angesehen werden sollten. Bei Betrieben mit einem Betriebsrat ist dieser einzubeziehen.

Gegebenenfalls greift eine **Versicherung wegen Betriebsunterbrechung**.

Welche Folgen entstehen bei Betriebsschließung als Vorsichtsmaßnahme durch den Betriebsinhaber?

Entscheidet der Betriebsinhaber, das Unternehmen zum Schutz der übrigen Mitarbeiter zu schließen, so behalten die Arbeitnehmer weiterhin ihren Lohnanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können. Dazu zählt auch der Fall, in dem es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen kommt und der Arbeitgeber

die Betriebstätigkeit deshalb vorübergehend einstellen möchte. Die ausgefallenen Arbeitszeiten müssen auch in diesem Fall nicht nachgearbeitet werden.

Für alle Fälle der Betriebsschließung gilt:

Für Verwaltungskräfte kann soweit möglich Homeoffice als Alternative vereinbart werden. Für die übrigen Mitarbeiter kann der Abbau von Überstunden angeordnet werden.

Über die Regelungen zur **Kurzarbeit**, die zurzeit geändert werden, wird es eine gesonderte Information geben.

Die Finanzämter sollen zinsfreie Stundungen für Steuerschulden gewähren können. Näheres hierzu ist im Einzelfall mit dem zuständigen Finanzamt zu vereinbaren. Zukünftige Steuervorauszahlungen können über den Steuerberater herabgesetzt werden.

Es muss differenziert werden:

1. Ist der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht befreit?
2. Erhält der Arbeitnehmer im Falle einer Befreiung von seiner Arbeitspflicht ausnahmsweise weiterhin seinen Lohn?

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt ist?

Wenn ein Arbeitnehmer an **COVID-19 erkrankt** ist, dann greifen die allgemeinen Regelungen, die im Falle von Erkrankungen generell greifen. Der Arbeitnehmer ist für die Zeit der Erkrankung von seiner Arbeitspflicht befreit hat und für einen Zeitraum von sechs Wochen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Nach Ablauf der sechs Wochen erhält der Arbeitnehmer Krankengeld, der Arbeitgeber ist dann von der Lohnfortzahlung befreit.

Was geschieht im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne?

Wird ein Arbeitnehmer als Verdachtsfall aufgrund behördlicher Maßnahme unter **Quarantäne** gestellt, dann wird er nach dem Infektionsschutzgesetz so wie im Falle einer Erkrankung behandelt: In diesem Fall besteht nach dem Infektionsschutzgesetz ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber in gleicher Höhe wie im Krankheitsfall: Sechs Wochen wird der Verdienstaufschlag in voller Höhe gezahlt. Allerdings gibt es für Selbständige nach dem Infektionsschutzgesetz einen Anspruch gegenüber dem örtlichen Gesundheitsamt. Dem Arbeitgeber werden auf Antrag die ausgezahlten Löhne und Gehälter von der zuständigen Behörde, in der Regel der Landschaftsverband erstattet.

Darf ein Arbeitnehmer aus Angst vor einer Infektion zu Hause bleiben?

Ohne besondere Gründe ist der gesunde Arbeitnehmer nicht berechtigt, zu Hause zu bleiben. Die schlichte Sorge vor einer Ansteckung reicht nicht aus. Etwas anderes kann gelten, wenn ein Arbeitskollege aus einem Risikogebiet zurückgekehrt ist und typische Symptome zeigt. Hier kann ein Recht zur Leistungsverweigerung in Betracht kommen. Allerdings dürfte der Betrieb dann ohnehin aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen werden (siehe oben). Auf ein Leistungsverweigerungsrecht (=Befreiung von der Arbeitsleistung) kann sich ein Arbeitnehmer nicht schon dann berufen, nur weil ein Arbeitskollege Husten hat.

Entfällt die Betreuung der Kinder aufgrund einer Schließung von Kindergärten und Grundschulen, dann entfällt die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers – allerdings regelmäßig ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Wie sieht die Rechtslage aus, wenn ein Arbeitnehmer sein Kind betreuen muss?

Es gilt der Grundsatz: Ohne Arbeitsleistung kein Arbeitslohn. Somit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung für den Arbeitnehmer nur im Falle der Erkrankung. Schließt die **Betreuungseinrichtung** wegen Ansteckungsgefahr, müssen Eltern zunächst versuchen die Betreuung anderweitig sicherzustellen, etwa durch die Großeltern. Misslingt dies, dann muss der Arbeitnehmer – insbesondere bei Kleinkindern – nicht mehr zur Arbeit kommen, da ihm die Arbeitsleistung unzumutbar ist. In einem solchen Fall kommt allerdings eine Lohnfortzahlung allenfalls nach § 616 BGB für eine kurze Zeit von nur wenigen Arbeitstagen in Betracht. Urteile sind hierzu nicht bekannt.

Es empfiehlt sich als Arbeitgeber offen mit allen Mitarbeitern über die Situation zu sprechen. Dabei sollten die Belange des Arbeitgebers genauso offen angesprochen werden, wie die der Arbeitnehmer. Älteren Kindern (nach Vollendung des 11. Lebensjahres) ist es durchaus zuzumuten, ohne Betreuung zu Hause zu bleiben. Wenn der Betreuungsbedarf des Kindes bzw. der Kinder eines einzelnen Mitarbeiters nicht anderweitig erfüllt werden kann, so ist über den Abbau von Überstunden oder Urlaub nachzudenken – gegebenenfalls kann Arbeitszeit später nachgeholt werden. Möglicherweise erklären sich Arbeitnehmer ohne betreuungspflichtige Kinder bereit, überobligatorisch zu arbeiten.