

Zusammenstellung aller aktuellen Informationen für Selbständige und Unternehmer (Stand: 16.03.2020)

Bei Arbeitnehmern stehen der gesundheitliche Schutz und die Frage „Bekomme ich mein Geld“ im Vordergrund. Unternehmer und Selbständige fragen sich natürlich auch, wie sie ihre Mitarbeiter schützen können. Daneben steht aber in vielen Fällen auch die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit des Unternehmens im Fokus.

1. Gibt es staatliche Hilfen für Unternehmen wegen Corona?

Aktuell wird an vielen Stellen diskutiert, ob und wie genau die Bundesrepublik und die EU Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten helfen können. Die EU hat angekündigt, zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Epidemie einen 25 Milliarden Euro Hilfsfond für Unternehmen bereitzustellen.

In Deutschland sollen schnellstmöglich die Regelungen zum Kurzarbeitergeld angepasst. Die Bearbeitung soll deutlich schneller erfolgen. Zudem sollen die Sozialbeiträge in Zukunft zu 100% erstattet werden. Die Bezugsdauer soll von 12 auf 24 Monate ausgeweitet werden.

Mehr Informationen zum Kurzarbeitergeld gibt diese Seite der Bundesagentur für Arbeit:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Unser Hinweis: Sobald als Möglich Kurzarbeit beantragen, wenn dies aus Ihrer betrieblichen Sicht notwendig ist!

2. Verdienstausschlag als Selbständiger

Grundsätzlich liegt das Risiko, kein Geld zu verdienen, immer beim Selbständigen/ Unternehmer. Wenn die Aufträge und Einnahmen wegbleiben, trägt er das Risiko meist selbst.

3. Krankschreibungen von angestellten Mitarbeitern

Sind angestellte Mitarbeiter wegen Corona krankgeschrieben, gilt die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Arbeitgeber müssen für maximal sechs Wochen den Lohn weiter zahlen. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter mindestens 4 Wochen beim Arbeitgeber beschäftigt war. Nach den 6 Wochen übernimmt in der Regel die Krankenkasse und zahlt das Krankengeld an den Arbeitgeber.

4. Welche Pflichten habe ich als Arbeitgeber in Zeiten von Corona?

Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber Risiken minimieren. Er muss die Mitarbeiter über Risiken aufklären. Eine gute Übersicht dazu liefert die Übersicht des Robert Koch Instituts:

https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

Daneben müssen Arbeitgeber aber auch konkret dafür sorgen, dass ein gefahrloses Arbeiten möglich ist und das Infektionsrisiko möglichst minimiert wird, etwa durch zur Verfügung stellen von Desinfektionsmitteln in den sanitären Anlagen.

5. Wie sieht es bei Quarantäne und Lohn für Angestellte aus?

Wenn ein Mitarbeiter krank ist muss der Arbeitgeber normalerweise 6 Woche Krankengeld zahlen. Wenn der Mitarbeiter aber aufgrund einer Quarantäne-Anordnung nicht arbeiten kann, gibt es stattdessen eine Entschädigungszahlung vom Staat.

Das Infektionsschutzgesetz legt fest, dass das zuständige Gesundheitsamt diese Zahlungen übernimmt.

Welches Gesundheitsamt für Ihr Unternehmen zuständig ist erfahren Sie hier:

https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_56.html

6. Gibt es bei Quarantäne Entschädigung für Selbständige?

Wenn Selbständige unter Quarantäne gestellt sind, erhalten auch sie Zahlungen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes. Übernommen werden Entschädigungszahlungen in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Einkommens aus dem letzten Jahr. Zusätzlich können Betriebsausgaben (etwa die Miete für Praxen oder Büroräume) in angemessener Höhe erstattet werden.

Die Kosten können Selbständige im Falle einer Quarantäneanordnung beim zuständigen Gesundheitsamt stellen. Welches Gesundheitsamt für Sie zuständig ist erfahren Sie hier:

<https://tools.rki.de/PLZTool/>

Hier nochmal eine aktualisierte Zusammenfassung „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie vom BDA“ aus der Mail vom letzten Freitag:

Arbeitspflicht

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht. Das gilt auch für in Deutschland tätige Arbeitnehmer bei der Rückkehr aus einer gefährdeten Region (z.B. einer Region, die vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde) oder Pendler (z.B. aus Frankreich/Schweiz). In allen Fällen aber kann in beiderseitigem Einvernehmen eine Freistellung ohne Bezahlung erfolgen.

Mitteilungsobliegenheiten

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Dabei ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Liegt ein begründeter Verdacht auf eine Infektion vor (z.B. wenn der Arbeitnehmer Kontakt zu einem bestätigten Fall hatte oder innerhalb der letzten 14 Tage in einem vom Robert-Koch-Institut genannten Risikogebiet gewesen ist und Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot aufweist), sollten Sie sich unmittelbar mit dem zuständigen Gesundheitsamt zur Abstimmung weiterer Maßnahmen in Verbindung setzen.

Vergütungsanspruch (bei Freistellung)

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig frei, so ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Allerdings ist es zweifelhaft, ob der Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers, der nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, sondern lediglich eine konkrete Infektionsgefahr darstellt, nach § 616 BGB aufrechterhalten werden kann. D.h. der Anspruch auf Vergütung kann dennoch entstehen, da eine Pandemie ein objektives Leistungshindernis darstellt, also kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund ist. Auch hier hilft nur die direkte Absprache innerhalb des Betriebes.

Entgeltfortzahlungsanspruch (Arbeitnehmer)

Ist der Arbeitnehmer jedoch infolge der Viruserkrankung selbst arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 Abs.1 EFZG. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft. Ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat.

Leistungen der Unfallversicherung

Versicherte, die sich in Deutschland im Rahmen ihrer versicherten Tätigkeit mit dem Coronavirus infizieren, stehen grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (BG).

Behördliche Maßnahmen

Im Falle des Ausbruchs einer meldepflichtigen Krankheit iSd. §§ 6 und 7 Infektionsschutzgesetz (IfSG) kann die zuständige Behörde diverse Maßnahmen nach diesem Gesetz treffen. Hervorzuheben sind dabei die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot gemäß §§ 30, 31 IfSG.

Gemäß § 56 Abs. 1 IfSG erhält derjenige, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG beruflichen Tätigkeitsverboten unterliegt oder unterworfen ist und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld. Gemäß § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gem. § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG.

Für Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach § 56 Abs. 1 ruht, besteht gemäß § 56 Abs. 4 Satz 2 IfSG die Möglichkeit, neben der Entschädigung auch Ersatz für die in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang zu beantragen.

Betriebsrisiko

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und fähig sind. Folgende Maßnahmen können helfen, um übermäßige Belastungen abzuwehren:

Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann ggf. Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten. Zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes zeigt der Arbeitgeber im Bedarfsfall den anstehenden Arbeitsausfall bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit an. Nähere Informationen über das Verfahren und Videoanleitungen sind auf der Seite <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen> zu finden. Darüber hinaus stehen die Agenturen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber lautet 0800 45555 20.

Überstunden

Ebenfalls ist der 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.

Bitte lesen Sie ergänzend zu diesen Auszügen das Merkblatt des BDA, welches dieser Mail als Anlage angeheftet ist.

Schulschließung und Kinderbetreuung

Schließung von Schulen, Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege ab 17. März.

Die Schließung betrifft alle Schulen und Kindertageseinrichtungen in NRW unabhängig davon, ob es sich solche in freier oder öffentlicher Trägerschaft handelt. Von Dienstag, 17.3.2020, bis einschließlich Sonntag, 19.4.2020, (Ende der Osterferien) findet an den NRW- Schulen kein Unterricht sowie an den Kindertageseinrichtungen kein Betrieb statt.

Dürfen Arbeitnehmer mit betreuungsbedürftigen Kindern zu Hause bleiben?

Unter gewissen Voraussetzungen dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben. Wenn bei Schließung der Kita oder der Schule die Betreuung eines Kindes, das aufgrund seines Alters betreut werden muss, nicht anders sichergestellt werden, dann haben die Eltern als Arbeitnehmer in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht, weil ihnen die Erbringung ihrer Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). In einem solchen Fall wird der Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Leistungserbringung befreit, es wäre insoweit nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen. Dennoch haben Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn das Fernbleiben von der Arbeit keinen verhältnismäßig erheblichen Zeitraum andauert. Im Moment ist hier von nur wenigen Arbeitstagen auszugehen. In diesem Zeitfenster muss sich der Mitarbeiter bemühen, eine Ersatzbetreuung zu finden. Die bestehende Regelung zum Fernbleiben von der Arbeit wegen der „Krankheit eines Kindes“ ist hier nicht analog übertragbar. Ggf. sind die Fehltage dann mit Urlaubsansprüchen, bzw. über sogenannten unbezahlten Urlaub zu verrechnen. Hier sind auf jeden Fall individuelle Abstimmungen unbedingt erforderlich, um eine für alle vertragliche Lösung zu finden.

Anspruch auf Notfallbetreuung

Eine Notfallbetreuung an den Schulen und Kindertageseinrichtungen wird für Schülerinnen und Schüler an Grundschulen und der Klassenstufen 5 und 6 an weiterführenden Schulen und den entsprechenden Förderschulen sowie für Kindergartenkinder eingerichtet, deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte im Bereich der kritischen Infrastruktur arbeiten. Zur kritischen Infrastruktur zählen insbesondere die Gesundheitsversorgung (medizinisches und pflegerisches Personal, Hersteller von für die Versorgung notwendigen Medizinprodukten), die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung einschließlich der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz), die Sicherstellung der öffentlichen Infrastruktur (Telekommunikation, Energie, Wasser, ÖPNV, Entsorgung) sowie die Lebensmittelbranche. Grundvoraussetzung ist dabei, dass beide Erziehungsberechtigte der Schülerinnen und Schüler, im Fall von Alleinerziehenden der oder die Alleinerziehende, in Bereichen der kritischen Infrastruktur tätig sind. In wie weit die Hersteller von Zahnersatz (Zahn techniker) als Branche insgesamt dieser o.g. „kritischen Infrastruktur“ zuzurechnen ist, ist sehr fraglich. Im Zweifel ist darauf im Moment leider kein Verlass, da dieser Status ungeklärt ist.

Azubis müssen im Betrieb erscheinen

Von der Schließung der Schulen in NRW sind natürlich auch die Berufsschulen betroffen. Ihre Auszubildenden müssen aber im Betrieb erscheinen, wenn die Schule ausfällt. Sie sind nur für den Besuch der Berufsschule vom Betrieb freizustellen. Fällt die Schule aus, müssen sie demzufolge nicht freigestellt werden und die Ausbildung erfolgt im eigenen Labor (Prinzip der Dualen Ausbildung).

Auftragsausfälle

Fehlende Aufträge wegen Praxisschließung

Bleiben Aufträge aus, weil einer oder mehrere Ihrer Kunden den Praxisbetrieb (vgl. Tätigkeitsverbot) einstellen mussten, fällt diese katastrophale und existenzbedrohende Situation rechtlich leider unter den Begriff des „Betriebsrisikos“, welches jeder Unternehmer zu tragen hat. Diesen Umsatzausfall kann ggf. eine bestehende Betriebsunterbrechungs- bzw. Betriebsausfallversicherung abfedern. In wie weit hier ggf. staatliche Hilfen zu erwarten sind, ist aktuell noch unklar.

„Schichtbetrieb“

„Halbierung der innerbetrieblichen Kontakte durch Schichtbetrieb“

Verschiedentlich wurden hierher bereits Anfragen gestellt, ob mit der Einrichtung eines Schichtbetriebes einer möglichen Betriebsschließung entgegengewirkt werden kann. Diese Frage kann selbstverständlich nicht verlässlich beantwortet werden. Im Ernstfall entscheidet das zuständige Gesundheitsamt über die Sache.

Wichtig ist jedoch zu wissen, dass die Einführung eines Schichtmodells ausschließlich auf der Freiwilligkeit der Beschäftigten beruht, sofern im individuellen Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist. Generell sind also die dort genannten, bzw. üblichen täglichen Arbeitszeiten als vereinbart anzusehen. Die Einteilung einer dauerhaften Früh- bzw. Spätschicht weicht erheblich davon ab, so dass diese ohne Zustimmung der Arbeitnehmer nicht umgesetzt werden kann. Die Variante einer „Wochenschicht“, d.h. es wird nur im Zwei-Wochen-Takt (Mitarbeiter arbeiten im Wechsel mit einer zweiten Schicht eine Woche voll, haben dann eine Woche frei) gearbeitet, ist nur auf freiwilliger Basis umsetzbar. De facto wird so die Laborkapazität um 50% vermindert. Hinzu kommt hier noch die Frage der Entlohnung für die „arbeitsfreie“ Woche. Ggf. kann dieses „Herunterfahren“ über die Beantragung von Kurzarbeit kompensiert werden. Verlässliche Auskünfte kann allerdings nur die zuständige Agentur für Arbeit erteilen.