



Rechtliche Fragen

Ab 1. September: Neue Corona-Schutz-Verordnung für Sachsen

Mit der neuen sächsischen Corona-Schutz-Verordnung ab 1. September gelten weiterhin die grundlegenden Vorschriften zur Einhaltung von Hygieneregeln, Kontaktbeschränkungen, Mindestabstandgebot von 1,5 Metern sowie die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung in öffentlichen Verkehrsmitteln sowie beim Aufenthalt im Einzelhandel. Ein Verstoß gegen die Maskenpflicht wird künftig mit einem Bußgeld in Höhe von 60 Euro geahndet.

Insbesondere treten ab 1. September folgende Lockerungen bzw. Änderungen in Kraft: Weihnachtsmärkte sind wie Jahrmärkte und Volksfeste mit einem genehmigten Hygienekonzept erlaubt. Großveranstaltungen und Sportveranstaltungen mit mehr als 1.000 Besuchern dürfen stattfinden, sofern eine datenschutzkonforme und datensparsame Kontaktverfolgung möglich ist und ein genehmigtes, auf die Veranstaltungsart bezogenes Hygienekonzept vorliegt. Ab 20 Neuinfektionen auf 100.000 Einwohner innerhalb von sieben Tagen vor Beginn der Veranstaltung sind Groß- und Sportveranstaltungen ohne weitere behördliche Entscheidung untersagt.

Wer für mindestens drei Wochen Saisonarbeitskräfte mit Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten beschäftigt, muss dies 14 Tage vor Arbeitsaufnahme der zuständigen kommunalen Behörde anzeigen. Zu Beginn der Arbeitsaufnahme muss ein negativer Corona-Test vorgelegt werden.

Die Rechtsverordnung gilt vom 1. September 2020 bis einschließlich 2. November 2020.

[Zur Corona-Schutz-Verordnung](#)

Informationen für das Gastgewerbe

Beherbergungsverbot

Wie das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt mit Meldung vom 15. Oktober 2020 mitteilt, sind Übernachtungen in sächsischen Beherbergungsstätten ab 17. Oktober 2020 wieder uneingeschränkt möglich.

Die bisherige Regelung, dass Einreisende aus innerdeutschen Gebieten mit erhöhtem Infektionsrisiko in Sachsen durch Beherbergungsstätten nicht mehr beherbergt werden dürfen, wird aus der Corona-Schutz-Verordnung gestrichen.

Wiedereröffnung Gastgewerbe: Formular zur Erstellung eines Hygienekonzeptes

IHK zu Leipzig und DEHOGA Sachsen stehen bei der Vorbereitung der Wiedereröffnung gastgewerblicher Betriebe ab 15. Mai in engem Austausch sowohl mit den Behörden der Stadt Leipzig als auch mit den Landräten in den Landkreisen Nordsachsen und Leipzig. Gemeinsames Ziel ist es, die Unternehmen so gut es geht bei der Umsetzung der Vorgaben der neuen sächsischen Corona-Schutz-Verordnung zu unterstützen. Dazu haben sich am 12. Mai in der IHK zu Leipzig Gastronomen mit Vertretern der Stadt Leipzig und der zuständigen Behörden über die zu ergreifenden Maßnahmen zum Schutz von Gästen und Mitarbeitern verständigt.

Grundlage der Hygienekonzepte sind die in den gastgewerblichen Unternehmen vorhandenen HACCP-Konzepte und Infektionsschutzpläne. Diese müssen der Corona-Situation entsprechend geschärft werden. Gastwirte und Hoteliers müssen darauf achten, dass ihre Konzepte an die zu erwartenden Gästezahlen angepasst werden, um das Infektionsrisiko für Gäste und Mitarbeiter zu minimieren. Die Mitarbeiter müssen durch intensive Belehrungen mit diesen Hygieneplänen vertraut gemacht und für deren Einhaltung fortlaufend sensibilisiert werden. Schankanlagen sind vor der Wiederinbetriebnahme gründlich zu reinigen! Gäste müssen sichtbar auf die wichtigen Regelungen und den im Objekt umgesetzten Infektionsschutz hingewiesen werden. Sie sind zur Mitwirkung bei der Umsetzung verpflichtet und können bei Nichteinhaltung der Vorschriften nach dem "Verursacherprinzip" auch wegen begangener Ordnungswidrigkeit belangt werden.

Bei der Erstellung eines Hygienekonzeptes können gastgewerbliche Betriebe folgende von IHK und DEHOGA in Abstimmung mit den zuständigen Behörden erarbeiteten Hilfestellungen nutzen:

Formular zur Anpassung des Schutz- und Hygienekonzeptes im Gastgewerbe

[Merkblatt Erstellung eines Hygienekonzeptes im Gastgewerbe](#)

[Checkliste](#)

Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz bei Quarantäne oder Kita- und Schulschließung

Nach Infektionsschutzgesetz können **Entschädigungsleistungen bei Verdienstaussfall** beansprucht werden bei einem **Tätigkeitsverbot aufgrund einer Anordnung des Gesundheitsamtes (Quarantäne)** und - neu seit 30. März 2020 - auch bei **notwendiger Kinderbetreuung im Zuge behördlich angeordneter Kita- bzw. Schulschließungen**.

Hinweis: In beiden Fällen kann auf Antrag ein **Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages** gewährt werden.

Die Antragstellung erfolgt bei der [Landesdirektion Sachsen](#).

- **Entschädigung bei Tätigkeitsverbot (Quarantäne):** Unternehmen, die aufgrund des Infektionsschutzgesetzes einem Tätigkeitsverbot unterliegen (§§ 34,42 IfSG) oder unterworfen werden (§ 31 IfSG) bzw. abgesondert wurden (§§ 28 ff IfSG) und einen Verdienstaussfall erleiden, erhalten grundsätzlich eine Entschädigung. Bei **Angestellten** zahlt in der Regel der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt zunächst weiter. Dieser kann sich das Geld im Nachhinein von der Landesdirektion Sachsen auf Antrag erstatten lassen. Sind Arbeitnehmer allerdings arbeitsunfähig - also vom Arzt krankgeschrieben - treten die Leistungen des Arbeitgebers und der Krankenversicherung vorrangig ein. Für die Zeit einer Krankschreibung besteht daher kein Anspruch auf Entschädigung. **Selbstständige und Freiberufler** erhalten nach dem Infektionsschutzgesetz auf Grundlage des letzten vorliegenden Einkommensteuerbescheids den

Verdienstausfall ersetzt.

[Weitere Informationen und Antragsformulare](#)

- **Entschädigung bei behördlicher Kita- oder Schulschließung:** Arbeitnehmer und Selbstständige, die aufgrund einer behördlichen Kita- oder Schulschließung ihre Kinder betreuen müssen und nicht arbeiten können, können für bis zu sechs Wochen eine Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens, aber höchstens 2.016 Euro, beanspruchen. Die Auszahlung des Entschädigungsanspruchs für Arbeitnehmer übernimmt der Arbeitgeber. Dieser beantragt dann eine Rückzahlung der Entschädigungssummen bei der Landesdirektion Sachsen (LDS). Selbstständige hingegen müssen den Antrag als Sorgeberechtigte selbst bei der LDS stellen. Es wird empfohlen den Antrag auf Entschädigung erst nach Ablauf der verordneten Schließzeit der Schule oder Kita zu stellen. Die Regelung ist am 30. März 2020 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

[Weitere Informationen und Antragsformulare](#)

Corona-Arbeitsschutzstandard für Unternehmen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 16. April 2020 einen bundesweiten **Corona-Arbeitsschutzstandard für Unternehmen** veröffentlicht. Dieser formuliert konkrete Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Krise. Wesentlich ist, dass der Arbeitsschutz um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden muss. Die Arbeitsabläufe in den Unternehmen sollen so organisiert werden, dass Beschäftigte möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben. Das gilt auch für Sanitär- und Pausenräume sowie Kantinen. Den Arbeitgebern wird u.a. auferlegt, für genügend Waschgelegenheiten, Desinfektionsmittel und eine regelmäßige Reinigung von Arbeitsstätten und Firmenfahrzeugen zu sorgen.

Vertragsrecht: Was gilt für geschlossene Verträge?

Auch in Krisenzeiten gilt der allgemeine Grundsatz "pacta sunt servanda" grundsätzlich unverändert - Verträge sind einzuhalten. Die Parteien bleiben folglich ungeachtet der Corona-Pandemie grundsätzlich zur vertraglichen Erfüllung verpflichtet. Bei auftretenden Vertragsstörungen in Verbindung mit dem Coronavirus kann man allerdings davon ausgehen, dass hier vermehrt Höhere Gewalt (u. a. behördliche Verfügungen wegen einer Pandemie) vorliegt. Liegt ein Fall Höherer Gewalt vor, so werden in der Regel als Rechtsfolge die Parteien von ihren Hauptleistungspflichten befreit und jeder Vertragspartner ist verpflichtet, etwaige Auswirkungen des Ereignisses selbst zu tragen. Die rechtliche Einstufung als Höhere Gewalt als auch die möglichen Rechtsfolgen sind allerdings vom Einzelfall abhängig. Daher ist es wichtig, den Vertragspartner unverzüglich bei Vertragsstörungen zu informieren, um möglichst eine gemeinsame Lösung zu finden.

Übrigens: Die IHK zu Leipzig bietet **Schlichtungsgespräche** an, wo einvernehmliche Lösungen besprochen werden können. Voraussetzung ist, dass beide Vertragsparteien eine solche Lösung anstreben.

Öffentliche Aufträge: Dringlichkeitsvergaben aufgrund der Corona-Pandemie

In der aktuellen Situation ist es für Vergabestellen von besonderer Bedeutung, dringend benötigtes Material für die Gesundheitsversorgung oder Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit schnell beschaffen zu können. Das Vergaberecht enthält sowohl im Ober- als auch im Unterschwellenbereich entsprechende Handlungsspielräume für Dringlichkeitsvergaben. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat die Möglichkeiten in einem Rundschreiben vom 19. März dargelegt.

[BMWi-Rundschreiben zu Dringlichkeitsvergaben](#)

Arbeitsrechtliche Fragen

- Dürfen Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben?
- Was ist mit Blick auf die Schul- und Kitaschließungen zu beachten?
- Muss der Arbeitgeber Desinfektionsmittel bereitstellen?
- Kann Arbeitnehmern wegen möglicher Ansteckungsgefahr eine Arbeit im Homeoffice gestattet werden?
- Dürfen Arbeitgeber fragen, woran Beschäftigte erkrankt sind?
- Darf ein Arbeitgeber kranke Mitarbeiter nach Hause schicken?
- Muss Arbeitnehmern eine Vergütung bei Betriebsunterbrechungen weitergezahlt werden?
- Wer trägt den Verdienstaufschlag bei Quarantänemaßnahmen?

Nein. Befürchtungen vor einer Ansteckung reichen nicht aus, um der Arbeit fernzubleiben. Die arbeitsvertraglichen Pflichten werden dadurch nicht ausgesetzt.

Grundsätzlich gilt: Die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung ist dadurch nicht aufgehoben. Eltern müssen sich um eine alternative Betreuung ihrer Kinder kümmern. Arbeitnehmer sollten gegebenenfalls gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine Lösung suchen (zum Beispiel: Überstunden abbauen, Urlaub nehmen, im Homeoffice arbeiten usw.).

Entschädigungsanspruch nach Infektionsschutzgesetz: Arbeitnehmer, die aufgrund einer behördlichen Kita- oder Schulschließung ihre Kinder betreuen müssen und nicht arbeiten können, haben für einen Zeitraum von **bis zu sechs Wochen einen Entschädigungsanspruch** in Höhe von 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens.

[Weitere Informationen und Antragstellung bei der Landesdirektion Sachsen](#)

Es kommt auf den Einzelfall an. Ausschlaggebend ist das jeweils bestehende betriebliche Infektionsrisiko. Betriebe mit hoher Kundenfrequenz haben hier andere Anforderungen zu erfüllen als solche ohne Kundenkontakt. Der Arbeitgeber hat letztlich zu gewährleisten, dass Verletzungs- und Erkrankungsrisiken im Unternehmen so gering wie möglich bleiben.

Im Einzelfall kann der Arbeitgeber bei einer konkreten Gefährdung Arbeitnehmern die Arbeit im Homeoffice gestatten, sofern die Möglichkeit dazu besteht. Aufgrund der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber unter Umständen sogar verpflichtet, Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen.

Generell gilt: Wer krank ist, muss auch im Homeoffice nicht arbeiten.

Nein. Der genaue Grund für einen krankheitsbedingten Ausfall ist aus juristischer Sicht für Arbeitgeber auch nicht maßgeblich.

Ja. Arbeitgeber haben eine gesetzliche Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter. Spätestens am dritten Tag muss ein ärztlicher Attest beim Arbeitgeber vorliegen.

Der Arbeitgeber trägt das sogenannte Betriebsrisiko. Er muss hiernach seinen Arbeitnehmern auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen, wenn infolge einer solchen Situation Betriebsunterbrechungen unausweichlich werden. Jedoch muss der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage, das heißt nicht arbeitsunfähig, sein. Wenn später allerdings feststeht, dass ein Mitarbeiter tatsächlich erkrankt ist, gelten die Regelungen für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Werden Arbeitnehmer als Ansteckungsverdächtige durch behördliche Maßnahmen in Quarantäne geschickt, steht diesen für den Verdienstausfall nach den Voraussetzungen des § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Entschädigung zu. Der Arbeitgeber hat längstens für sechs Wochen die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).