

Weitere Maßnahmen zur Eindämmung und Handhabung des Epidemienotfalls COVID-19 und erste operative Fragen

Wir informieren, dass mit Dekret des Präsidenten des Ministerrates, das gestern Abend unterzeichnet und bereits heute in Kraft getreten ist, für ganz Italien weitere und strengere Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus eingeführt wurden, die derzeit bis am 25. März 2020 gültig sind. Dieses Dekret bezweckt, den Personenverkehr auf ein Minimum zu beschränken und die Personen dazu zu bringen, zu Hause zu bleiben, indem eine ganze Reihe von Aktivitäten aufgehoben und die weiterhin laufenden Tätigkeiten geregelt werden, mit der Aufforderung zur „maximalen Nutzung flexibler Arbeitsbedingungen“.

Der Einfachheit halber und für weitere Details hier der Link zum Dekret:

<http://www.governo.it/it/articolo/coronavirus-conte-firma-il-dpcm-11-marzo-2020/14299>

Hinsichtlich der ersten operativen Fragen, die sich aufdrängen, impliziert das Coronavirus die Verwaltung der Anwesenheit an und vor allem der Abwesenheit der Angestellten von ihrem Arbeitsplatz, besonders angesichts der kürzlich von der Regierung erlassenen Einschränkungen, sowie auch eine Analyse einiger Vertragsbeziehungen (die sich vom Angestelltenverhältnis unterscheiden) um zu verstehen, wie hiermit umgegangen werden kann.

Was angestelltes Personal angeht, so erinnern wir daran, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Sicherheit seiner Angestellten zu gewährleisten. In dieser Hinsicht fordern die Dekrete des Ministeriums in Sachen Corona Virus die Gesellschaften auf, für die Angestellten, deren Leistung auch aus der Ferne (von zu Hause aus) erbracht werden, das sog. Smart working anzuordnen.

Sollte diese Lösung nicht umsetzbar sein (z.B. in Fall von Arbeitern), so erlaubt das Dekret, die Arbeitsabwesenheit des Arbeitnehmers als Ferien oder ordentlichen Jahresurlaub zu verzeichnen.

In Erwartung der nächsten, von der Regierung bereits angekündigten Verfügungen (vor allem hinsichtlich der Integrationskasse, worüber wir sobald als möglich Neues berichten werden) in der Folge einige hypothetische Situationen und Lösungen:

- **Ferien:** der Arbeitgeber kann angesichts der Schließung oder Beschränkung der Unternehmenstätigkeit (oder eines Teils derselben) den betroffenen Arbeitern die Nutzung der angereiften Urlaubstage oder Freistunden auferlegen.
- **Unbezahlte Freistunden:** in Ermangelung angereifter Urlaubstage oder Freistunden kann sich der Angestellte nach seiner vorherigen Zustimmung der Arbeit fernhalten und unbezahlte Freistunden beanspruchen. Wir bitten zu beachten, dass zu Gunsten des Arbeitnehmers in diesem Fall (unbeschadet anderslautender Bestimmungen des anwendbaren Tarifvertrags) auch keine Sozialbeiträge heranreifen.
- **Herabsetzung der Arbeitszeit:** nach Absprache mit den Arbeitnehmern ist (in bestimmten Sektoren oder Abteilungen der Gesellschaft) eine zeitweilige Herabsetzung der Arbeitszeit aller oder eines Teils der Arbeitnehmer vorzunehmen.
- **Stundenbank:** Gesellschaften, die üblicherweise Systeme zur Rückstellung von Überstunden mittels einer Stundenbank einsetzen, können die angereiften Stunden zur „Deckung“ der Abwesenheit ihrer Arbeitnehmer benutzen.
- **Elternurlaub:** für Angestellte mit Kindern bis zu 12 Jahren kann ein Elternurlaub, soweit zustehend und gesetzlich zulässig, in Betracht gezogen werden.
- **Krankheit:** Angestellte können krankheitsbedingt gegen Vorlage eines regulären Arztzeugnisses der Arbeit fernbleiben, wenn objektive gesundheitliche Probleme vorliegen (natürlich auch, wenn diese auf Covid19 zurückzuführen sind) oder sie aufgrund verdächtiger Symptome von den Behörden in Quarantäne versetzt wurden (siehe unsere vorhergehende Newsletter).

Was die Integrationskasse betrifft, erinnern wir daran, dass diese Einrichtung für die Industrie (Ordentliche Integrationskasse) und die Unternehmen der Sektoren Industrie, Reise- und Tourismusagenturen, sowie Handels- und Logistikunternehmen mit mehr als 50 Angestellten (Außerordentliche Integrationskasse) gilt. Auf andere Unternehmen mit mehr als 5 Angestellten kann der Solidarische Integrationsfonds (F.I.S.) Anwendung finden.

Was die Handelsbeziehungen und insbesondere die Verträge angeht, besteht infolge der entstandenen Situation und der ergriffenen oder zu ergreifenden Maßnahmen das konkrete Risiko, dass die vertraglichen Verpflichtungen nicht zu den vereinbarten Fristen oder Bedingungen oder gar nicht erfüllt werden können; die Frage ist daher die, ob die verfügbaren Maßnahmen zur Bekämpfung als Ereignis höherer Gewalt betrachtet werden können, das Verspätungen oder Nichterfüllungen rechtfertigen kann.

Im Allgemeinen ist die Haftungsenthebung dann vorgesehen, wenn die Erbringung der vertraglichen Leistung aufgrund „außerordentlicher oder unvorhersehbarer Ereignisse“ unzumutbar wird, die die Vertragsauflösung legitimieren oder wenn die Verspätung der Vertragserfüllung auf eine eingetretene Unmöglichkeit der Leistungserbringung

zurückzuführen ist, die nicht auf Verschulden der nichterfüllenden Partei zurückzuführen ist. Die „außerordentlichen und unvorhersehbaren Ereignisse“, die im Vertragswesen als Ursachen höherer Gewalt betrachtet werden, sind z.B. Erdbeben, Hurrikane, Krieg, Rebellionen (und, unseres Erachtens, höchstwahrscheinlich auch „Pandemien“).

Dies vorausgesetzt und wenn eine Leistung infolge der Verfügung einer Behörde (wie z.B. Anordnung der Einstellung des Betriebs) nicht erbracht wird kann keinerlei Haftung der nichterfüllenden Partei abgeleitet werden. Sollte hingegen im Vertrag ausdrücklich eine Klausel „höherer Gewalt“ vorgesehen sein, so ist der Vertragstext zu prüfen, um Gewissheit zu haben, ob dies die Nichterfüllung der vertraglichen Verpflichtung rechtfertigt. In allen anderen Fällen sind die Prinzipien der Zumutbarkeit oder eingetretener Verhinderung mit der Beweispflicht zu Lasten der nichterfüllenden Partei ausschlaggebend.

Für jegliche Rückfrage stehen wir selbstverständlich zu Ihrer Verfügung.

© Bureau Plattner
www.bureauplattner.com

