

## Allgemeine Informationen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Die derzeitigen raschen wirtschaftlichen Veränderungen und die damit verbundenen Unsicherheiten stellen Sie vor große Herausforderungen.

Sie sind es von uns gewohnt, kompetenten Rat und fundierte Entscheidungshilfen an die Hand zu bekommen; dabei soll es auch bleiben.

Wir möchten Ihnen mit nachfolgender Ausführung helfen, möglicherweise aufgetretene Fragen zu beantworten und sich einen ersten Überblick über Lösungsansätze zu verschaffen. Die Anmerkungen sollen lediglich eine erste Orientierung bieten. Sie können wegen der Komplexität und Vielzahl der behandelten Themen sowie wegen der sich rasch ändernden Umstände nicht vollständig sein und auch eine Beratung für den Einzelfall bzw. dem Beschaffen weiterer Informationen nicht ersetzen.

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir aus Haftungsgründen keinerlei Gewähr für inhaltliche/rechtliche Richtigkeit und Vollständigkeit für diese allgemeinen Informationen geben können.

Bitte nutzen Sie weitere Informationsquellen wie zum Beispiel die Arbeitsagenturen, IHK, HwK, Robert Koch Institut (RKI), Gesundheitsministerium, Sozialministerium.

Bitte denken Sie daran, dass zur Geltendmachung von Ansprüchen in der Regel Fristen einzuhalten sind und die Anspruchsgrundlagen sorgfältig zu dokumentieren sind.

### 1. Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt

Arbeitgeber hat (soweit keine abweichende Regelung vorhanden) Entgeltfortzahlung zu leisten.

### 2. Mitarbeiter bleibt aus Angst vor Ansteckung der Arbeit fern, ohne dass z.B. Quarantäneanordnung vorliegt?

Der AN bleibt in diesem Fall unentschuldigt der Arbeit fern. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Entgeltfortzahlung zu leisten, da es dem AN in der Regel nicht unzumutbar ist, zur Arbeit zu erscheinen. Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten wie ansonsten auch bei Pflichtverletzungen.

Empfehlung: Treffen von Vereinbarungen zu Urlaubsgewährung/Überstundenabbau/unentgeltlichem Urlaub, wenn der AN „unbedingt“ nicht zur Arbeit erscheinen will.

Besteht der Arbeitgeber auf einem Erscheinen des Arbeitnehmers im Betrieb, so ist erfahrungsgemäß von einer erhöhten Quote von Krankschreibungen auszugehen.

### 3. Folgen einer (noch) symptomfreien Infektion mit dem Coronavirus bzw. ein entsprechender Infektionsverdacht beim Mitarbeiter für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers

Über die mit Symptomen verbundene Erkrankung am Coronavirus hinaus gibt es weitere Situationen, in denen der Arbeitnehmer berechtigterweise von seinem Arbeitsplatz fernbleiben kann. Dies ist etwa in folgenden Fällen denkbar:

- Nachweisliche Infektion des Mitarbeiters mit dem Coronavirus;

- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet (z.B. Italien, Iran, Frankreich, Elsass, Lothringen, Champagne-Ardenne, u.a.). Risikogebiete werden regelmäßig aktualisiert.  
Abfrage unter: <https://www.rki.de>.  
bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

In diesen Fällen kann der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im jeweiligen Einzelfall nach § 616 BGB erhalten bleiben. Danach geht der Arbeitnehmer seines Vergütungsanspruches nicht verlustig, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist.

Liegt ein solcher Fall vor, bleibt es überdies eine Frage des jeweiligen Einzelfalles, für welchen Zeitraum § 616 BGB den Vergütungsanspruch gegebenenfalls aufrechterhält, dies richtet sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit.

#### **4. Kinderbetreuung nicht gewährleistet**

Kann ein Elternteil Kinderbetreuung (Kita, Schule geschlossen) nicht anders organisieren, weil das Ereignis unvorhergesehen eintritt, so darf er der Arbeit fernbleiben.

Gesetzlich vorgesehen ist ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den AG (§ 616 BGB). Die Dauer, für die Entgeltfortzahlung zu leisten ist, ist umstritten (Erkrankung des Kindes bis zu 10 Tage).

Dieser Anspruch ist jedoch abdingbar und arbeitsvertraglich oft ausgeschlossen, weshalb der Arbeitsvertrag und auch möglicherweise einschlägige tarifvertragliche Regelungen zu prüfen sind.

Daneben kann für den AN ein Anspruch auf unentgeltliche Freistellung gem. § 45 Abs. 3, 5 SGB V (ärztliches Zeugnis erforderlich) bzw. §§ 2, 7 Abs. 3, 4 Pflegezeitgesetz oder ein Leistungsverweigerungsrecht gem. § 275 Abs. 3 BGB gegeben sein.

#### **5. Vergütungsanspruch des AN bei im Fall behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG**

Ordnet die nach dem Infektionsschutzgesetz zuständige Behörde Quarantänemaßnahmen oder gar ein Tätigkeitsverbot gegen Mitarbeiter an, können ggf. dennoch arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ vorliegen (insbesondere § 3 EFZG, wenn der Mitarbeiter erkrankt ist und § 616 BGB vorübergehende Arbeitsverhinderung).

Diese Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber gehen dem nachfolgend beschriebenen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG vor.

Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen wird, beziehungsweise abgedrängt wurde und einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag.

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses (längstens für sechs Wochen) die Entschädigung auszuführen, § 56 Abs. 5 IfSG. Diese wird Arbeitgebern auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Ab der 7. Woche müssen betroffene Arbeitnehmer einen zusätzlichen Antrag einreichen.

Weitere Infos unter: [www.freistaat.bayern](http://www.freistaat.bayern)

## **6. Vergütungsanspruch von Selbständigen im Fall behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG**

Auch Selbständige können einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG geltend machen; es gelten jedoch Höchstbeträge.

Selbstständig Tätige stellen den Antrag auf Entschädigung direkt bei der zuständigen Stelle.

## **7. Ansprüche des Arbeitgebers wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG**

Der Arbeitgeber kann sich gem. § 56 Abs. 4 Satz 2 IfSG auf Antrag von der zuständigen Behörde die in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben erstatten lassen, hierunter dürften auch an die Mitarbeiter fortzuzahlende Gehälter fallen. Dieser Erstattungsanspruch ist jedoch auch von Billigkeitsgesichtspunkten abhängig.

Hier dürfte auch eine Kombination mit Kurzarbeitergeld in Frage kommen.

Der Antrag ist bei der Bezirksregierung zu stellen.

## **8. Betriebsausfallversicherung**

Grundsätzlich kann ein pandemiebedingter Betriebsausfall von einer ggf. vom Arbeitgeber abgeschlossenen Versicherung abgedeckt sein. Dies hängt aber vom jeweiligen Versicherungsvertrag ab, sodass dies hier nicht pauschal beantwortet werden kann. Es ist nicht ausgeschlossen, dass etwa eine Betriebsausfallversicherung diese Schäden abdeckt. Viele Betriebsausfallversicherungen enthalten jedoch Bereichsausnahmen für Epidemien. Etwas Anderes kann jedoch gelten, wenn an die individuelle Erkrankung des Arbeitgebers angeknüpft werden kann.

Kontaktieren Sie hierzu Ihre Versicherung.

## **9. Vorübergehende Schließung des Betriebs ohne behördliche Anordnung (freiwillig) bzw. behördliche Anordnung, die kein Beschäftigungsverbot nach Infektionsschutzgesetz ist**

Aus betriebswirtschaftliche Sicht bzw. zum Schutz der Mitarbeiter vor Ansteckung durch nachgewiesenen „Coronafall“ ist Schließung möglicherweise sinnvoll.

Die AN behalten jedoch ihre Entlohnungsansprüche, da sich der AG im Verzug der Annahme der Arbeitsleistung befindet.

Mögliche Maßnahmen: Verständigung mit AN über z.B. Überstundenabbau/Urlaub/unbezahlter Urlaub,

Beantragung von Kurzarbeitergeld

Hinwirken auf Beschäftigungsverbot

## **10. Kurzarbeitergeld**

Die Bundesregierung plant Verbesserungen und Erleichterungen für die Betriebe zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen.

In einer Veröffentlichung der Bundesagentur für Arbeit vom 28.02.2020 werden als Beispiele für den Bezug von Kurzarbeitergeld aufgrund des Coronavirus das Ausbleiben

von Lieferungen oder auch das vorübergehende Schließen von Betrieben aufgrund staatlicher Schutzmaßnahmen genannt.

Arbeitnehmer, haben einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen (schlechte Konjunkturlage, unabwendbares Ereignis) beruht, vorübergehend und **unvermeidbar** ist, und mindestens ein Drittel (hier Herabsetzung ab 01.03.2020 auf 10 % geplant) der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um 10 % vermindertes Entgelt erzielt
- in dem betroffenen Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,
- ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorliegt und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

#### Unverzügliche Anzeige des Arbeitsausfalls:

- Bei der Agentur, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat
- Erstattung der Anzeige durch Betrieb oder Betriebsvertretung möglich
- Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen

Die Anzeige muss spätestens in dem Monat bei der Agentur eingehen, ab dem Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls liegt nicht vor:

- für Zeiträume, für die bereits Urlaub genehmigt wurde, da dann die Arbeitsverhinderung in dieser Zeit nicht auf der Kurzarbeit beruht. bzw. der Arbeitsausfall vermeidbar ist (§ 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 3, Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III);
- Arbeitszeitkonten müssen aufgelöst werden (regelmäßig: niedrigster Stand innerhalb der letzten 12 Monate);
- Umsetzung von Arbeitnehmern möglich;
- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen führen nicht zu einem Arbeitsausfall (Arbeiten auf Lager, Instandsetzungsarbeiten etc.)

Förderdauer bisher 12 Monate, Erhöhung auf 24 Monate geplant.

Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des pauschalierten Monatsnettolohns, bei mindestens einem Kind im Haushalt 67 %.

Antragstellung innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten.

Geplante wesentliche Änderungen:

- die Sozialversicherungsbeiträge werden von der Bundesagentur für Arbeit voll erstattet (bisher hat diese der Arbeitgeber vollständig zu tragen);
- nur noch 10 % der Beschäftigten eines Betriebes müssen vom Arbeitsausfall betroffen sein;
- Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Zeit-/Leiharbeit;
- Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten;

**Anmerkung: Kurzarbeit eng mit der Bundesagentur für Arbeit abstimmen.**

Nähere Informationen unter: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld\\_ba015385.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf)

Anzeige Kurzarbeit, Verfahren und Link zur Online Antragstellung

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

### **11. Kurzarbeitergeld und Nebenverdienst**

Die Aufnahme eines Nebenjobs ist durchaus möglich, das Entgelt wird aber unter Umständen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes angerechnet.

Besteht die Nebenbeschäftigung bereits vor einem Antrag auf Kurzarbeitergeld, findet keine Anrechnung statt.

Wird der Nebenjob während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen, wird dieses Einkommen in voller Höhe angerechnet. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann dann geringer ausfallen.“

### **12. Vereinfachte Anträge auf Steuerstundung und Herabsetzung von Vorauszahlungen infolge der Auswirkungen des Coronavirus**

[https://www.ihk-muenchen.de/ihk/documents/Recht-Steuern/Steuerrecht/Vordruck-Steuererleichterungen\\_aufgrund\\_Coronavirus.pdf](https://www.ihk-muenchen.de/ihk/documents/Recht-Steuern/Steuerrecht/Vordruck-Steuererleichterungen_aufgrund_Coronavirus.pdf)

Auf **Vollstreckungsmaßnahmen** (z. B. Kontopfändungen) beziehungsweise **Säumniszuschläge soll bis zum 31. Dezember 2020 verzichtet werden**, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Coronavirus betroffen ist.

### **13. Stundung (Antrag) von Sozialversicherungsbeiträgen, § 76 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB IV**

- Sofortige Einziehung ist mit **erhebliche Härten** für das Unternehmen verbunden; erhebliche Härte ist gegeben, wenn sich das Unternehmen aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung in solche geraten würde; und
- Anspruch wird durch die Stundung nicht gefährdet, d.h. Zahlungsschwierigkeiten nur vorübergehend bzw. Überschuldung kann in absehbarer Zeit abgebaut werden:

### **14. Finanzielle Unterstützung/Liquiditätshilfen durch LfA Förderbank Bayern**

- Mit einem **Universalkredit** können Investitionen, Betriebsmittel (inkl. Waren) und Umschuldungen kurzfristiger Verbindlichkeiten für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit einem Jahresumsatz (Konzernumsatz) bis 500 Mio. Euro finanziert werden.

Es sind Darlehen von 25.000 Euro bis 10 Mio. Euro möglich.

Soweit ein Darlehen bis 2 Mio. Euro nicht ausreichend abgesichert werden kann, ist eine 60%ige Haftungsfreistellung (bei LfA-Risiko bis 250.000 Euro) im beschleunigten Verfahren möglich.

- Der **Akutkredit** dient der Finanzierung von Unternehmen in Liquiditäts- und Rentabilitätsschwierigkeiten bei Vorliegen eines tragfähigen Gesamtkonsolidierungskonzepts.

Förderfähig sind Betriebsmittel zur Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit, Umschuldung kurzfristiger Verbindlichkeiten (Kontokorrentkredite, Lieferantenverbindlichkeiten, sonstige Verbindlichkeiten), Investitionen zur Anpassung an geänderte Bedingungen.

Antragsberechtigt sind gewerbliche Unternehmen mit einem Jahresumsatz (Konzernumsatz) bis 500 Mio. Euro.

Der Darlehenshöchstbetrag liegt bei 2 Mio. Euro.

- **Ausfallbürgschaften** der LfA für Kredite an mittelständische Unternehmen sowie Freiberufler.

Verbürgt werden Investitions-, Betriebsmittel- und Avalkredite, die wegen mangelnder bankmäßiger Sicherheiten ansonsten nicht gewährt werden könnten.

Der Bürgschaftsbetrag ist bis zu 5 Mio. Euro möglich.

Schnelle und kostenfreie Information insbesondere zu Liquiditätshilfen bietet die LfA-Förderberatung unter Tel.: 089 / 21 24 – 1000, E-Mail: [info@lfa.de](mailto:info@lfa.de).

**Für Handwerk, Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Gartenbau** steht das Bürgschaftsangebot der [Bürgschaftsbank Bayern GmbH](#) zur Verfügung.

## 15. Homeoffice

Kein Rechtsanspruch des AN/AG, aber je nach den Umständen sinnvolle Möglichkeit Arbeitsausfälle zu vermeiden und den Betrieb aufrechtzuerhalten.

Auf Datenschutz und Datensicherheit achten.

## 16. Verpflichtung zur Leistung von Überstunden

Wenn sich auf Grund unvorhergesehener Ereignisse oder aus sonstigen betrieblichen Erfordernissen die Leistung von Überstunden notwendig ist.

## 17. Schutzvorkehrungen durch AG

AG hat Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter. Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI.

Das Tragen eines Mundschutzes ist hingegen nach Einschätzung des RKI nicht sinnvoll. Arbeitgeber können – auch dies ist ein unverbindlicher Hinweis – zudem daran denken,

berührungssensitive Oberflächen (z. B. Türklinken, Klingeln, Tischoberflächen, Armlehnen etc.) regelmäßig zu desinfizieren. Beachte hierzu neben anderen die Hinweise des Gesundheitsministeriums. Weitere Hinweise:

<https://www.zdh.de/.../arbeits-und-arbeitsschutzrechtliche-hinweise-zum-coronavirus>

[https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200303\\_BZgA\\_At\\_emwegsinfektion-Hygiene\\_schuetzt\\_A3\\_02\\_Anzicht.pdf](https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200303_BZgA_At_emwegsinfektion-Hygiene_schuetzt_A3_02_Anzicht.pdf)

### **18. Verdacht des AG auf Erkrankung eines Mitarbeiters**

AG darf Mitarbeiter nach Hause schicken, Entgeltzahlungsverpflichtung bleibt aber bestehen solange keine AU vorliegt. Mitarbeiter zum Arzt schicken.

**Wir hoffen, Ihnen mit vorstehenden Informationen einen ersten, wenn auch unvollständigen Überblick über zur Zeit aktuelle Fragen im Zusammenhang mit der grassierenden Pandemie verschafft zu haben.**

**Nochmals möchten wir darauf hinweisen, dass für die vorstehenden Ausführungen keinerlei Haftung übernommen wird und die gegebenen Hinweise eine Beratung im Einzelfall und das Einholen weiterer Informationen nicht ersetzen können.**