



© Gerd Altmann@pixabay.com

Bei Fragen stehen wir gerne unter recht@hwk-koblenz.de oder Telefon 0261/398-205 zur Verfügung.

Coronavirus – Handlungshilfen für Betriebe (FAQ)

Schweinegrippe, SARS, Vogelgrippe und jetzt der Coronavirus! Besondere arbeitsrechtliche Regelungen für eine Pandemie gibt es nicht. Vielmehr richten sich die Befugnisse des Arbeitgebers nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen. Angesichts der sich ausbreitenden Krankheit haben wir für Sie Antworten auf verschiedene Fragen für die Praxis zusammengestellt:

Was passiert, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer massenweisen Erkrankung der Belegschaft den Betrieb nicht aufrechterhalten kann (Kurzarbeit/finanzielle Hilfen/Steuer)?	2
Wie und wo beantragt man Kurzarbeitergeld?	2
Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben, obwohl sie nicht selbst erkrankt sind?	3
Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt ist?	3
Was ist mit Arbeitnehmern umzugehen, die sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus infiziert haben – tritt die Unfallversicherung ein?	3
Was passiert mit Arbeitnehmern, die aufgrund einer nur möglichen Erkrankung aufgrund einer Anordnung einer zuständigen Behörde nicht zur Arbeit erscheinen können, § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG)?	4
Können Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn keine andere Betreuung von Kindern möglich ist und wer trägt hierfür die Kosten?	4
Darf der Arbeitnehmer Dienstreisen verweigern?	5
Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen?	5
Darf der Arbeitgeber Urlaub anordnen?	5
Müssen andere Arbeitnehmer über eine solche Erkrankung durch den Arbeitgeber informiert werden?	5
Was ist in Bezug auf den Datenschutz zu beachten?	5
An was ist eventuell noch zu denken?	6
Noch Fragen?	6



Was passiert, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer massenweisen Erkrankung der Belegschaft den Betrieb nicht aufrechterhalten kann (Kurzarbeit/ finanzielle Hilfen/Steuer)?

Der Arbeitgeber trägt auch in diesen Fällen grundsätzlich das Betriebsrisiko. Kann der Arbeitgeber also aufgrund der Situation auch die gesunden und arbeitswilligen Mitarbeiter nicht mehr beschäftigen, bleibt die Lohnzahlungspflicht bestehen. Es empfiehlt sich in diesen Fällen, zunächst einmal aufgelaufene Überstunden abzubauen, Urlaub zu gewähren oder gegebenenfalls Kurzarbeit anzuordnen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber die gesunden Arbeitnehmer im Rahmen ihrer allgemeinen Treuepflicht zur Ableistung von Mehrarbeit verpflichten. Dies gilt beispielsweise, um die wirtschaftlichen Folgen für den Betrieb abzumildern oder um ein Projekt oder einen Auftrag termingerecht und ordnungsgemäß zu erfüllen (= unverschuldeter Notfall).

Weitere Möglichkeiten sind:

- finanzielle Hilfen über Ihre Hausbank
- Steuerstundungen bei Ihrem zuständigen Finanzamt, z.B. für Einkommensteuer-, Gewerbesteuvorauszahlungen oder Grundsteuern. Die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen und Senkung von Vorauszahlungen sollen aktuell verbessert werden. Bitte besprechen Sie sich hierzu auch mit Ihrem Steuerberater.

Informationen zu den Möglichkeiten der Steuerstundungen finden Sie hier:

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2020-03-13-Corona-FAQ.html>

Auf der Internetseite der KfW erhalten Sie zu den geplanten Finanzierungshilfen nähere Informationen:

<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>

<https://www.bb-rlp.de/fuer-banken/corona-krise-foerderhilfen-der-buergschaftsbank/>

Die Beantragung der finanziellen Hilfen soll über Ihre Hausbank oder die Bürgschaftsbank Rheinland-Pfalz erfolgen.

Wie und wo beantragt man Kurzarbeitergeld?

Vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld aufgrund der Auswirkungen des Corona-Virus müssen Betriebe die zuständige Agentur für Arbeit kontaktieren. Diese prüft, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind. Voraussetzung ist, dass ein Unternehmen aufgrund von Krankheitsfällen durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnet und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt. Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist möglich, wenn die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus zum Beispiel Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Die Leistung muss wie sonst bei Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber beantragt werden. Eine Beantragung ist auch online möglich. Informationen rund um das Thema Corona-Virus bietet zudem eine von der Bundesagentur für Arbeit eingerichtete Hotline (0800 45555 20).

Arbeitgeber können sich auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit zu den aktuellen Änderungen in Sachen Kurzarbeitergeld informieren:

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

Die Seite wird bei Rechtsänderungen entsprechend aktualisiert.

Rückwirkend zum 01.03.2020 wurden folgende Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld bestimmt:

- Absenkung der Mindestanforderungen: nur noch 10 % der Beschäftigten müssen vom Arbeitsausfall betroffen sein
- teilweiser oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden



- Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeiternehmer
- vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Derzeit werden von der Arbeitsagentur folgende Vereinfachungen für möglich gehalten: Im Rahmen der Anzeige des Arbeitsausfalles genügt die Glaubhaftmachung der Ursachen. Nachweise können in einfacher Form geführt werden.

Es wird nur für den ersten Monat ein Antrag abgegeben. In den Folgemonaten werden mit den Abrechnungslisten Kurz-Anträge eingereicht, es sei denn es haben sich gegenüber dem 1. Monat Änderungen ergeben. Der Arbeitgeber muss diese Erklärung im Kurzarbeitergeld Antragsformular abgeben.

Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben, obwohl sie nicht selbst erkrankt sind?

Grundsätzlich gehört ein erhöhtes Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin zum allgemeinen Lebensrisiko eines Arbeitnehmers. Allein deswegen darf er nicht zu Hause bleiben. Arbeitsrechtlich ist dies ein Fall von Arbeitsverweigerung, der eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung zur Folge haben kann.

Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt ist?

Grundsätzlich gibt es keine Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über Erkrankungen zu informieren. Eine Ausnahme besteht bei ansteckenden Erkrankungen, die Maßnahmen zum Schutz der anderen Mitarbeiter erforderlich machen. Über eine Erkrankung mit dem Coronavirus sollte der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber informieren, da ansonsten eventuell andere Mitarbeiter gefährdet werden.

Sofern Arbeitsunfähigkeit wegen Ausbruchs der Krankheit vorliegt, gilt der normale Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Dies gilt insbesondere bei nachgewiesener Ansteckungsgefahr für andere Arbeitnehmer und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen eines leichten Verlaufs der Krankheit eigentlich arbeitsfähig wäre. Der Zahlungsanspruch wird auf § 3 EFZG bzw. auf § 616 BGB gestützt. Die Differenzierung zwischen den beiden Normen erfolgt danach, ob eine Erkrankung des Arbeitnehmers vorliegt, auch wenn sie für sich genommen nicht zur Arbeitsunfähigkeit führt oder aber nur eine Ansteckungsgefahr für Dritte ohne Krankheitsanzeichen.

Der Arbeitgeber ist sogar berechtigt, infizierte Arbeitnehmer von der Arbeit frei zu stellen.

Möglich wäre auch das Angebot einer vorübergehenden Tätigkeit im Home-Office, sofern dies bei der speziellen Tätigkeit möglich ist.

Was ist mit Arbeitnehmern umzugehen, die sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus infiziert haben – tritt die Unfallversicherung ein?

Versicherte, die sich in Deutschland im Rahmen ihrer versicherten Tätigkeit mit dem Coronavirus infizieren, stehen grundsätzlich unter dem Schutz der gesetz-



lichen Unfallversicherung. Dies wird derzeit in erster Linie Krankenhauspersonal und damit Versicherte der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) betreffen.

Was passiert mit Arbeitnehmern, die aufgrund einer nur möglichen Erkrankung aufgrund einer Anordnung einer zuständigen Behörde nicht zur Arbeit erscheinen können, § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG)?

Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Anspruch auf soziale Entschädigung.

Achtung: Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt ist und damit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat und der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 616 BGB wegen vorübergehender Verhinderung aufgrund höherer Gewalt arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist. Es ist daher dringend zu empfehlen, arbeitsvertraglich eine solche Regelung zu treffen!

Wer also selbst nicht erkrankt ist und aufgrund des Infektionsschutzgesetzes aufgrund einer behördlichen Anordnung als sogenannter Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld gemäß § 56 IfSG. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Diese Entschädigung hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, der Arbeitgeber (§ 56 Abs. 5 IfSG) auszubezahlen. Neben den Beträgen, die er an den entschädigungsberechtigten Arbeitnehmer auszahlt, kann er auch Ersatz des auf die Entschädigung entfallenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteils der Beiträge zur Rentenversicherung verlangen.

Dem Arbeitgeber werden die Leistungen, zu denen er nach den §§ 56 ff IfSG verpflichtet ist, auf Antrag erstattet. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung gestellt werden. Auf Antrag kann der Arbeitgeber einen Vorschuss auf den Erstattungsbetrag erhalten (§ 56 Abs. 12 IfSG). Nach Ablauf von 6 Wochen wird die Entschädigung auf Antrag des Betroffenen vom LWL-Amt für Soziales Entschädigungsrecht an diesen direkt gezahlt.

Verdienstausfallentschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) sind steuerfrei; sie unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt.

Antragsformulare und nähere Informationen finden Sie unter

https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Gesundheit/Oeffentliches_Gesundheitswesen/Infektionsschutzgesetz/Antrag_56_30_ifsg.pdf

Können Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn keine andere Betreuung von Kindern möglich ist und wer trägt hierfür die Kosten?

Wenn Kinder aufgrund ihres Alters nicht alleine zu Hause bleiben können, sind zunächst die Eltern in der Verantwortung, die Kinderbetreuung sicherzustellen (beispielsweise Betreuung durch ein Elternteil).

Besteht keine andere Möglichkeit, muss das Kind nicht alleine gelassen werden, sondern es besteht ein sogenanntes Leistungsverweigerungsrecht (§ 275 Abs. 3 BGB).

In diesen Fällen darf der Arbeitnehmer zu Haus bleiben. Er muss nicht zwingend Urlaub nehmen.

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht in diesen Fällen nur unter sehr engen Voraussetzungen. Für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit kann sich ein Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB ergeben, sofern dies nicht im Arbeitsvertrag oder durch tarifvertragliche Regelungen ausgeschlossen ist.



Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

Zu empfehlen ist, im gemeinsamen Gespräch nach Lösungen zu suchen, die sowohl für den Arbeitgeber als auch die Mitarbeiter vertretbar sind, z.B. Homeoffice, Nutzung von Urlaub, Abbau von Überstunden usw.

Weitere Informationen zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen finden Sie auch jeweils aktuell unter:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html?nn=67370>

Darf der Arbeitnehmer Dienstreisen verweigern?

Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer Dienstreisen auch ins Ausland machen, sofern dies zu ihrem Aufgabengebiet gehört. Bei einer offiziellen Reisewarnung des Auswärtigen Amtes kann es zu erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit kommen. Die Grenze der Unzumutbarkeit nach § 275 Abs. 3 BGB kann hier überschritten werden. Im Einzelfall kommt es auf eine Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an. Bei bloßen Sicherheitshinweisen wird in der Regel die Unzumutbarkeit aber nicht gegeben sein, es sei denn, es kommen besondere Umstände, wie z.B. eine schlechte körperliche Verfassung des Arbeitnehmers hinzu.

Eine Reisewarnung gilt seit Ende Januar zumindest für Teile Chinas – die Millionenstadt Wuhan und die Provinz Hubei. Dort werden das Ansteckungsrisiko und das Gesundheitsrisiko derzeit als hoch eingeschätzt. Für die übrigen Teile Chinas gilt lediglich ein Sicherheitshinweis. Eine Reise nach Peking oder Shanghai könnte der Arbeitgeber also durchaus anordnen.

Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Der Arbeitgeber ist berechtigt, in besonderen Situationen, wie z. B. in Notfällen, Überstunden einseitig anzuordnen. Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen. Unter

einer „Notlage“ versteht man eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat die Rechtsprechung auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags mit den o. g. Folgen als besondere Situation anerkannt. Der Anordnung des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer dann nicht verschließen, wenn der Verzug der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer bisher Überstunden geleistet hat.

Darf der Arbeitgeber Urlaub anordnen?

Ob einseitig Urlaub angeordnet werden darf, ist unter Juristen nicht unumstritten. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, für bestimmte Zeiten im Voraus auch Betriebsruhe anzuordnen. Es dürfen allerdings nicht mehr als 3/5 des Jahresurlaubs auf diese Weise festgelegt werden. Hat der Arbeitnehmer allerdings bereits Urlaub gebucht, kann der Arbeitgeber eine Schadensersatzpflicht treffen.

Andererseits darf der Arbeitgeber das Betriebsrisiko infolge von Auftragsmangel nicht zwingend auf die Mitarbeiter abwälzen. Es ist daher auf jeden Fall eine Einzelfallabwägung zu treffen. Zu bevorzugen ist eine einvernehmliche Lösung mit den Beschäftigten.

Müssen andere Arbeitnehmer über eine solche Erkrankung durch den Arbeitgeber informiert werden?

Der Arbeitgeber sollte die übrigen Mitarbeiter über das bestehende Infektions- und Erkrankungsrisiko aufzuklären und über Vorsorgemaßnahmen und angezeigtes Verhalten zu informieren, sofern er selbst Informationen über die Erkrankung hat. Ansonsten kann er sich aus der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 II BGB) und der besonderen Fürsorgepflicht (§ 618 BGB) schadensersatzpflichtig machen, wenn andere Mitarbeiter erkranken.

Was ist in Bezug auf den Datenschutz zu beachten?

Die Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb stellt eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. Art. 6 Abs.1 lit. b), d) und f) DSGVO dar.

Sie erfolgt zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von

Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeiter und dient berechtigten Interessen.

Dem steht nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten i.S.v. Art. 9 Abs.1 DSGVO handelt. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung des Virus überwiegt das Selbstbestimmungsrecht des erkrankten Arbeitnehmers, Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG.

An was ist eventuell noch zu denken?

Je nachdem, wie sich die Pandemie entwickelt, sind eventuell betriebliche Prozesse anzupassen, Heim – oder Telearbeitsplätze können eingerichtet werden. Sicherung von Daten und die Organisation von Werkenschutz können weitere Maßnahmen sein.

Eine ausreichende persönliche Hygiene ist ebenfalls wesentliche Voraussetzung, um die Ansteckungsgefahr zu reduzieren. Neben Verhaltensregeln ist auch die Beschaffung der notwendigen Ausstattungen wichtig. Hierzu gehören:



© cdz@pixabay.com

- ausreichende Handwaschmöglichkeiten und -mittel,
- ausreichende Vorräte an Hygiene-Verbrauchsmaterialien (Waschlotion, Einmalhandtücher, Desinfektionsmittel, ggf. Hygienemasken),
- Aufstellung zusätzlicher Desinfektionsmittelspender.

Für die Beschäftigten sind entsprechende allgemeine und arbeitsplatzbezogene Regeln zur guten Hygienepraxis aufzustellen. Dazu gehören z. B.:

- das Vermeiden unnötiger Handkontakte,
- das regelmäßige Händewaschen mit Seife (ggf. zusätzliche Händedesinfektion), z. B. nach Personkontakten und Berühren von Gegenständen, die möglicherweise von Erkrankten angefasst wurden, wie in öffentlichen Verkehrsmitteln,
- das Vermeiden des (gewohnheitsmäßigen) Berührens von Augen, Mund und Nase,
- die Art des hygienischen Hustens und Niesens,
- das Abstandhalten zu Hustenden und Niesenden,
- die Verwendung von Einwegpapiertaschentüchern,
- das regelmäßige Lüften der Arbeitsräume (z. B. etwa 4-mal täglich für ca. 10 Minuten).

Durch betriebsorganisatorische Maßnahmen kann ebenfalls ein Beitrag zur Reduzierung der Ansteckungsgefahr geleistet werden. Dazu gehört z. B.:

- Vermeiden bzw. Reduzieren von größeren Menschenansammlungen durch Telefon- oder Videokonferenzen
- das Absagen nicht zwingend erforderlicher Dienstreisen.

Auch bei der Verteilung bzw. Sammlung der Betriebspost kann mit erhöhter Hygiene eine mögliche Übertragung verhindert werden.

Weitere Informationen speziell zum Coronavirus finden Sie unter:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html>

Noch Fragen?

Gerne stehen wir Ihnen persönlich auch unter recht@hwk-koblenz, Tel. 0261/398-205 oder beratung@hwk-koblenz, Tel. 0261/398-251 zur Verfügung.