

## Corona-Epidemie „2019-nCoV“

### Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten

Diese Information wurde nach bestem Wissen erstellt. Die aktuelle Entwicklung ist sehr dynamisch. Viele arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Pandemie sind nicht abschließend geklärt. Eine Gewähr für die mitgeteilten Einschätzungen und die verlinkten Seiten kann nicht übernommen werden.

#### **A) Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Möglichkeiten– FAQ des BMAS**

Arbeitsrechtlich gelten trotz Pandemie die allgemeinen Regeln, insbesondere trägt der Arbeitgeber als Unternehmer grundsätzlich das wirtschaftliche Risiko, die Arbeitsleistung nicht im vereinbarten Umfang einsetzen zu können.

Zur Minderung der finanziellen Nachteile kommen verschiedene Maßnahmen in Betracht:

- Abbau von Arbeitszeitguthaben
- Abbau von Leiharbeitnehmern
- Einvernehmliche Reduzierung der Arbeitszeit
- Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen
- Einführung von Kurzarbeit
- Freisetzen von Beschäftigten, soweit kein Kündigungsschutz besteht
- Auslauf von Befristungen
- Notfalls betriebsbedingte Kündigungen

Eine FAQ zu arbeitsrechtlichen Auswirkungen hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammengestellt:

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

#### **B) Kurzarbeitergeld möglich – Online-Antrag**

---

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Brechen die Umsätze aufgrund der Auftragsrückgänge ein, kann Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen. Den Online-Antrag erhalten Sie auf der Seite der Arbeitsagentur:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

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

Die allgemeinen Voraussetzungen schildert das BMAS hier:

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf>

### **C) Mitarbeiterinformationen - Hygiene verlangsamt Verbreitung**

Hygiene hilft die Ausbreitung zu verlangsamen. Aufgrund der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht ist auf geeignete Schutzmaßnahmen hinzuweisen.

Hygienemaßnahmen sollten sehr konsequent beachtet werden, z. B.:

- Hygieneregeln kommunizieren, wie
  - regelmäßiges Händewaschen mit Wasser und Seife für 30 Sekunden
  - Vermeidung sich an Augen, Mund, Nase zu fassen
  - kein Körperkontakt bei Begrüßungen wie Händeschütteln, Umarmungen, Küsse
- Aussetzung von Dienstreisen in Risikogebiete
- Homeoffice anbieten oder anordnen, sofern vertraglich möglich
- Verhaltensregeln bei Infektionsverdacht

**Informationen zu Infektionsschutzmaßnahmen** teilt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hier mit: <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Einen **Aushang zum Ausdrucken** gibt's hier: [https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200306\\_BZgA\\_Atemwegsinf-\\*ektion-Hygiene\\_schuetzt\\_DE.pdf](https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200306_BZgA_Atemwegsinf-*ektion-Hygiene_schuetzt_DE.pdf)

**Informationen zu Risikogebieten** erhalten Sie auf der Seite des Robert Koch Instituts:

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html)

Empfehlungen für Rückkehrer aus Risikogebieten, wie derzeit etwa **Italien, Frankreich Region Grand Est** (Elsass, Lothringen und Champagne-Ardenne) erhalten Sie von den Sozialministerien.

**Hinweise für Reiserückkehrer aus Risikogebieten** des Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg:

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/gesundheit-pflege/gesundheitschutz/infektionsschutz-hygiene/informationen-zu-coronavirus/>

---

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

„Personen, die sich in Risikogebieten (Liste auf Website des Robert Koch-Instituts) aufgehalten haben oder Kontakt mit einer an dem neuen Coronavirus erkrankten Person hatten, und bis 14 Tage nach der Rückkehr bzw. dem Kontakt grippeartige Krankheitssymptome entwickeln, sollten einen Arzt aufsuchen. Nehmen Sie unter Hinweis auf den Aufenthalt in einem Risikogebiet telefonisch Kontakt zu Ihrem Hausarzt oder dem kassenärztlichen Notdienst auf. Aus Vorsichtsgründen sollten Erkrankte die Kontakte zu Mitmenschen so weit wie möglich einschränken.

**Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Einreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln,**

- vermeiden Sie unnötige Kontakte,
- bleiben Sie nach Möglichkeit zu Hause,
- halten Sie beim Husten und Niesen Abstand zu anderen und drehen Sie sich weg; halten Sie die Armbeuge vor Mund und Nase oder benutzen Sie ein Taschentuch, das sie sofort entsorgen (Husten- und Niesetiquette),
- waschen Sie sich regelmäßig die Hände gründlich mit Wasser und Seife, vermeiden Sie das Berühren von Augen, Nase und Mund (Händehygiene),
- suchen Sie nach telefonischer Anmeldung, unter Hinweis auf Ihre Reise, einen Arzt auf.“

## D) Meldepflicht von Verdachtsfällen

Der Verdacht auf eine Erkrankung, die Erkrankung, der Tod in Bezug auf eine Infektion, hervorgerufen durch das neuartige Coronavirus „2019-nCoV“ ist an das Gesundheitsamt zu melden. Verstöße gegen Meldepflichten sind bußgeldbewährt und können in schweren Fällen strafbar sein.

Die **Kontaktdaten der zuständigen Behörden** erhalten Sie auf der Seite des Robert Koch Instituts, hier: <https://tools.rki.de/PLZTool/>

Die Verordnung können Sie auf der Seite des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz nachlesen: <https://www.gesetze-im-internet.de/coronavmeldev/BJNR603100020.html>

## E) Behördliche Maßnahmen

Die zuständigen Behörden sind befugt, geeignete verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen, z. B.:

- Räume betreten
- Untersuchungen
- Quarantäne / Absonderung von Personen
- Tätigkeitsverbot für einzelne Arbeitnehmer oder auch Gruppen
- Einschränkung der Aufenthalts- und Versammlungsfreiheit
- Veranstaltungsverbot

## F) Erstattung von Verdienstaussfällen bei Erkrankung, Quarantäne

Falls ein Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt, besteht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu 6 Wochen.

Wurde zugleich wegen des Virus ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet, tritt der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung in Vorleistung, kann aber beim Gesundheitsamt Erstattung der Zahlung beantragen. Das Tätigkeitsverbot kann sich auf einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen beziehen.

---

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Besteht lediglich der Verdacht, infiziert oder erkrankt sein zu können, besteht ebenfalls ein Entschädigungsanspruch, vorausgesetzt es ist ein behördliches Beschäftigungsverbot oder Quarantäne angeordnet worden. Ist der Arbeitnehmer selbst nicht erkrankt, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen den Arbeitgeber, falls arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich § 616 BGB ausgeschlossen wurde.

Der Arbeitgeber ist allerdings nach § 56 Abs. 5 IfSG für die Behörde vorleistungspflichtig, wenn sich der Arbeitnehmer in Quarantäne befindet. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung (d.h. das Nettoentgelt) für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.

Der Antrag auf Erstattung des Verdienstausfalles ist innerhalb von 3 Monaten bei der im jeweiligen Bundesland zuständigen Behörde zu stellen.

<p><b>Muster</b></p> <p><b>Kurzarbeit Betriebliche Einheitsregelung</b></p>
---

**Verwendungshinweis**

Der vorliegende Mustertext wird Ihnen als Mandant der BW PARTNER mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft von der BW RECHT GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft zur Verfügung gestellt.

Das Muster ist als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen. Es kann betriebliche Begebenheiten oder sonstige Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles nicht berücksichtigen, insbesondere kann es nicht auf alle Belange eines Betriebes passgenau zugeschnitten sein und erhebt daher nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann sein, dass das Muster Regelungen enthält, die nicht benötigt werden.

Das Muster ist den betrieblichen Erfordernissen im Einzelfall anzupassen. Es wird keine Haftung übernommen, dass das Muster für Ihren Anwendungszweck geeignet und ausreichend ist. Das Recht unterliegt ständigen Veränderungen. Es ist nicht auszuschließen, dass das Muster nicht in allen Einzelheiten den zurzeit gültigen Gesetzen oder der aktuellen Rechtsprechung entspricht. Das Muster kann Regelungen enthalten, die Sie in Ihrem Betrieb nicht benötigen oder mit betrieblichen Regelungen oder Tarifverträgen nicht übereinstimmen. Soweit Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge zu beachten sind, ist eine Prüfung vorzunehmen, ob die Regelungen mit diesen Bestimmungen in Einklang stehen.

Im Interesse der besseren Lesbarkeit können nicht benötigte Regelungen entfernt werden. Ob und in welchen Teilen eine Anpassung an die konkret zu regelnde individuelle betriebliche Situation oder auch die Lebenssituation der Beteiligten und an die Rechtsentwicklung erforderlich ist, kann von den Erstellern des Musters nicht beeinflusst werden; für die Auswirkungen auf die Rechtspositionen der Parteien kann daher naturgemäß keine Haftung übernommen werden.

Ob im Einzelfall die Regelung bzw. deren praktische Umsetzung von der jeweils für die Betriebsstätte des Arbeitgebers oder den Wohnsitz des Arbeitnehmers zuständigen Behörde und deren Prüfdiensten akzeptiert wird, ist grundsätzlich mit der Behörde vorab abzustimmen. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer können beim jeweils zuständigen Finanzamt die Erteilung einer kostenlosen Anrufungsauskunft nach § 42e EStG beantragen oder eine Auskunft beim zuständigen Sozialversicherungsträger nach § 104 SGB IV einholen.

Soweit das Muster Regelungen enthält, die steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlich oder ordnungsrechtlich relevant sind, ist zu beachten, dass das Muster einen arbeitsrechtlichen Formulierungsvorschlag enthält.

Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Über Anregungen und Wünsche freuen wir uns!

## **Arbeitgeber – Straße – Plz/Ort**

### **Kurzarbeit**

#### Betriebliche Einheitsregelung

### **[MUSTER]**

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

aufgrund \_\_\_\_\_ **[Grund für die Kurzarbeit]** \_\_\_\_\_ ist zu befürchten, dass es für verschiedene Standorte unseres Unternehmens, Beeinträchtigungen unseres Betriebes geben wird.

Wir beabsichtigen daher, im Zeitraum ab / zwischen **xx.yy.zzzz** und dem **xx.yy.zzzz** Kurzarbeit einzuführen.

Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang die Kurzarbeit haben wird. Es kann sein, dass eine Arbeit in den Standorten nicht möglich ist und die Arbeit daher vollständig ausfällt (Kurzarbeit „null“).

Mit der Unterzeichnung dieses Schreibens erklären Sie sich mit der Durchführung und dem Umfang der Kurzarbeit einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen,

**[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber]**

Ich bin einverstanden:

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 1]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 2]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 3]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 4]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 5]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 6]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 7]