

Mandantenhinweise zur CORONA Ausbreitung

Vorweg in eigener Sache:

Um unserer Verantwortung für unsere Mitmenschen, Familien und Mitarbeiter gerecht zu werden, versuchen wir Mandantenkontakte soweit wie möglich zu reduzieren. Wir bitten Sie daher Anfragen zunächst telefonisch mit uns abzuklären, so dass der persönliche Kontakt möglichst vermieden werden kann. Für Ihr Verständnis vielen Dank.

Die ersten Auswirkungen auf die Wirtschaft sind bereits sichtbar, so dass wir aufgrund der Vielzahl von Nachfragen, welche uns erreichen, nachfolgend stichpunktartig die derzeit bekannten **staatlichen Unterstützungsmaßnahmen** aufzeigen möchten sowie einen Überblick über Fragen des **Arbeitsrechts**:

Inhalt

I.	Allgemeine Informationen	2
II.	Konkrete Einzelmaßnahmen	2
1.	Flexibilisierung des Kurzarbeitergeldes	2
2.	steuerliche Erleichterungen	2
3.	Liquiditätssicherung / Kreditbeschaffung.....	2
4.	Exportunterstützung.....	3
5.	Selbständige u. Freiberufler bei Quarantäne	3
III.	Arbeitsrechtliche Fragen	3
1.	Verweigerung einer Dienstreise	3
2.	Arbeitsverweigerung.....	4
3.	Homeoffice	4
4.	Fürsorge- u. Informationspflichten des Arbeitgebers	4
5.	Informationspflichten bei einer Infektion.....	5
6.	Vergütungsansprüche von Arbeitnehmern in Quarantäne	5
7.	Arbeitsausfall wegen Ansteckungsgefahr	5
8.	Betriebsschließung	6
9.	Anrechnung von Urlaub	6
10.	Kinderbetreuung	6
IV.	Hinweise der REGIERUNG VON SCHWABEN.....	7
1.	Hotline.....	7
2.	Erläuterungen zur Verdienstaufschlüsselung nach § 56 IfSG	7
V.	Nützliche Links.....	7

I. Allgemeine Informationen

Unter www.stmgp.bayern.de hat das bayerische Staatministerium für Gesundheit und Pflege Informationsmaterial für den Umgang mit dem Sars-CoV-2 Virus bereitgestellt.

Auf der Website des Bundesfinanzministeriums finden sich Hinweise zu den aufgelegten Hilfsprogrammen für die Wirtschaft: www.bundesfinanzministerium.de.

Für das Bundesland Bayern hat die bayerische Staatsregierung zusammen mit der bayerischen Kreditwirtschaft ebenfalls ein Maßnahmenpaket beschlossen. Nähere Informationen hierzu unter www.stmwi.bayern.de.

II. Konkrete Einzelmaßnahmen

1. Flexibilisierung des Kurzarbeitergeldes

Kurzarbeitergeld wird bereits ab einem Arbeitsausfall für 10% der Beschäftigten gewährt.

Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden

Kurzarbeit auf für Leiharbeitnehmer

Antragsformulare erhalten Sie unter www.arbeitsagentur.de unter der Rubrik „Unternehmen“ „finanzielle Hilfen und Unterstützung“.

Erster Schritt für betroffene Unternehmen ist, Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit **anzuzeigen**. Hernach kann erst die Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen.

2. steuerliche Erleichterungen

vereinfachte Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, Senkung von Vorauszahlungen und Verzicht auf Vollstreckungsmaßnahmen.

Diese Maßnahmen sind vom Einzelfall abhängig. Hierzu setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

3. Liquiditätssicherung / Kreditbeschaffung

Vorweg: Aufgrund des bestehenden **Hausbankprinzips**, sind Förderkredite und Bürgschaften immer über Ihre Hausbank zu beantragen, welche hierfür Ihr erster Ansprechpartner ist.

Die Bundesregierung hat ein umfangreiches Programm für Liquiditätshilfen über die KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) aufgelegt. Nähere Informationen erhalten sie unter www.kfw.de: „KfW-Corona-Hilfe für Unternehmen“.

Das Programm geht über erleichterte Kreditbeschaffung bis hin zur Übernahme von Ausfallbürgschaften durch den Bund.

Die Inanspruchnahme von Mitteln und Bürgschaften erfolgen über Ihre **Hausbank**, mit welcher Sie im Bedarfsfall Kontakt aufnehmen sollten.

Der Freistaat Bayern hat parallel zum Bund über die LfA Förderbank Bayern den Mittelstandsschirm aktiviert, um Unternehmen zu unterstützen.

Dies sind insbesondere: LfA Universalkredit, Bürgschaftsübernahmen und Akutkredite. Informationen hierzu finden Sie unter www.lfa.de.

Auch hier erfolgt die Beantragung über **Ihre Hausbank**.

4. Exportunterstützung

Der Bund arbeitet hier mit Hermesdeckungen und KfW Refinanzierungsprogrammen. Sollte ein zusätzlicher Bedarf für Exportdeckungen bestehen, steht hier eine unbürokratische Erhöhung des Ermächtigungsrahmens zur Verfügung.

5. Selbständige u. Freiberufler bei Quarantäne

Auch Selbstständige und Freiberufler erhalten nach dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten Geld für ihren Verdienstausschlag. Freiberufler und Selbstständige müssen sich persönlich direkt an das Gesundheitsamt wenden, um eine Entschädigung für ihren Verdienstausschlag zu erhalten. Diese Entschädigung wird nach den letzten Jahreseinnahmen, die beim Finanzamt gemeldet wurden, berechnet.

III. Arbeitsrechtliche Fragen

1. Verweigerung einer Dienstreise

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO beinhaltet grundsätzlich auch die Anordnung von Dienstreisen, welche der Arbeitgeber nach billigem Ermessen ausüben muss.

Dieser Ermessensspielraum ist dann überschritten, wenn mit der Dienstreise etwaige gesundheitliche Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers einhergehen. Dies ist grds. dann der Fall, wenn für den Zielort bzw. das Zielland eine **Reisewarnung des auswärtigen Amtes** vorliegt. In diesem Fall geht man davon

aus, dass die Anordnung unbillig ist, so dass der Arbeitnehmer den Antritt der Reise verweigern kann.

Liegt lediglich ein Sicherheitshinweis des auswärtigen Amtes vor, muss eine sorgfältige **Abwägung** aller Gegebenheiten und Interessen erfolgen, ob eine Unzumutbarkeit vorliegt. Dabei sind insbesondere in der Person des Arbeitnehmers liegende Umstände wie Vorerkrankungen, die körperliche Verfassung oder die familiäre Situation mit einzubeziehen.

2. Arbeitsverweigerung

Ohne konkret bestehende Infektionsgefahr im Betrieb, bleibt der Arbeitnehmer zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet. Aus Angst vor Ansteckung darf somit kein Arbeitnehmer einfach zu Hause bleiben.

Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber trotz einem erhöhten Infektionsrisiko im Betrieb keine Schutzmaßnahmen ergreift.

3. Homeoffice

Die unter 1. aufgeführten Prämissen gelten auch, wenn Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung lieber von zuhause aus arbeiten möchten. Ist ihnen die Arbeit **im Betrieb zumutbar**, müssen sie auch dort arbeiten. Nur wenn ihnen der Arbeitgeber die Arbeit im Home-Office erlaubt, dürfen sie dem Betrieb fernbleiben.

4. Anordnung von Kurzarbeit

Durch das **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats** nach § 87 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einseitig die Durchführung von Kurzarbeit anzuordnen. Es bedarf somit einer Betriebsvereinbarung.

Bei nicht mitbestimmungspflichtigen Betrieben ohne Betriebsrat muss die Kurzarbeit **mit den Arbeitnehmern vereinbart** werden. Die Vereinbarung kann mit jedem einzelnen Arbeitnehmer **formlos** getroffen werden. Dies kann z.B. durch Rundmail, Aushang, Ankündigung auf einer Betriebsversammlung o.Ä. erfolgen, die konkludent angenommen wird. Zur Beweiszuwecken raten wir dringend dazu, mit den Arbeitnehmern eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen.

5. Fürsorge- u. Informationspflichten des Arbeitgebers

Den Arbeitgeber treffen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gegenüber seinen Arbeitnehmern umfangreiche Rücksichtnahme-, Informations- und Fürsorgepflichten (vgl. BAG, 14.12.2006 – 8 AZR 628/05).

Im Einzelnen bedeutet dies, dass er im Falle eines konkreten Infektionsrisikos im Betrieb seine Arbeitnehmer entsprechend über die Risiken **aufzuklären** und ggf. konkrete **Schutzmaßnahmen** zu ergreifen und **Verhaltensregeln** aufzustellen hat.

6. Informationspflichten bei einer Infektion

Die Infektion mit dem Coronavirus ist eine **meldepflichtige Krankheit** im Sinne von § 6 IfSG (Infektionsschutzgesetz). D.h., dass der **behandelnde Arzt** die Erkrankung an das Gesundheitsamt melden muss, nicht jedoch gegenüber Arbeitgebern oder Dritten.

Man geht jedoch davon aus, dass auch für Arbeitnehmer Rücksichtnahme- u. Aufklärungspflichten ggü. ihren Arbeitgebern bestehen, so dass diese bei Bestehen einer **konkreten Infektionsgefahr** für im Betrieb tätige Personen den Arbeitgeber auf die Erkrankung **hinweisen müssen**, damit diese entsprechende Maßnahme ergreifen kann.

7. Vergütungsansprüche von Arbeitnehmern in Quarantäne

Liegt ein Ansteckungsverdacht vor, kann das Gesundheitsamt ein **Tätigkeitsverbot** und eine **Quarantäne** anordnen (§§ 30, 31 IfSG).

Ähnlich wie bei dem Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall, hat in diesem Fall der Arbeitnehmer Anspruch auf eine **6wöchige Entgeltfortzahlung** ggü. dem Arbeitgeber gem. § 56 IfSG i.H.d. Nettoarbeitsentgelts. Der Arbeitgeber hat hier in Vorleistung zu gehen und erhält auf Antrag die übernommenen Beträge von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Ab der **7ten Woche** besteht wie im „normalen“ Krankheitsfall ein Anspruch auf **Krankengeld**.

Sitzt hingegen ein Arbeitnehmer im Ausland fest, besteht grds. gem. § 616 BGB ein Entgeltfortzahlungsanspruch ggü. dem Arbeitgeber. Normalerweise beträgt dieser 5-10 Tage. In Fällen, die auf CORONA zurück zu führen sind, geht die Literatur davon aus, dass der Anspruch analog dem IfSG **6Wochen** beträgt. Eine **Erstattung** ist hier **nicht** vorgesehen.

8. Arbeitsausfall wegen Ansteckungsgefahr

Ordnet ein Arbeitgeber an, dass Arbeitnehmer wegen einer von ihnen möglicherweise ausgehenden Ansteckungsgefahr nicht zur Arbeit erscheinen dürfen, obwohl diese arbeitsfähig und -willig sind, bleibt deren Vergütungsanspruch bestehen.

9. Betriebsschließung

Schließt ein Arbeitgeber seinen Betrieb vorsorglich, um Infektionen seiner Mitarbeiter zu verhindern und kann er dadurch seine arbeitswilligen und fähigen Mitarbeiter nicht beschäftigen, bleibt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts grds. bestehen, da sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befindet. Dieser Fall liegt im Rahmen des sog. Betriebsrisikos des Arbeitgebers (vgl. z.B. BAG, 23.9.2015 - 5 AZR 146/14).

Ob in solchen Fällen staatliche Hilfen gewährt werden, bleibt abzuwarten.

10. Anrechnung von Urlaub

Da es sich beim Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers um eine sog. Holschuld des Arbeitnehmers handelt, kann der Arbeitgeber bei einer Betriebsschließung oder dem Ausschluss einzelner Arbeitnehmer nicht ohne weiters die Anrechnung von Urlaub anordnen. Dies ist nur dann möglich, wenn dringende betriebliche Belange dies erfordern. Aber auch hier gilt: die Schließung bzw. die Anordnung des Fernbleibens liegen innerhalb des **Betriebsrisikos des Arbeitgebers**, so dass eine Anrechnung von Urlaub grds. nicht möglich sein dürfte.

Hier sollten die Arbeitgeber auf eine **einvernehmliche Lösung** mit den Arbeitnehmern hinwirken, um rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

11. Kinderbetreuung

Hat sich ein Kind angesteckt, ist davon auszugehen, dass der gesamte Haushalt inkl. der Eltern unter Quarantäne gestellt wird. In diesem Fall greifen die Rechtsfolgen wie **unter Nr. 6 beschrieben**.

Muss das Kind wg. Schließung von Kindergarten und Schule zuhause betreut werden und ist eine anderweitige Betreuung nicht möglich, greift in der Regel § 616 BGB, wonach der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Die Dauer beträgt ca. 5-10 Tage. Ob darüber hinaus ein Anspruch besteht, ist unsicher.

Bei längeren Schließungen sind die Eltern übrigens verpflichtet, die **Betreuung aufzuteilen**.

Der Freistellungsanspruch bei Erkrankung von Kindern, die das 12te Lebensjahr noch nicht vollendet haben nach § 45 Abs. 3 SGB V, im Umfang von 10 Tage bzw. 20 Tagen je Kind bei Alleinerziehenden besteht im Übrigen wie bei allen anderen Erkrankungen auch.

IV. Hinweise der REGIERUNG VON SCHWABEN

1. Hotline

Coronavirus-**Hotline** der Regierung von Schwaben: 09131 6808-5101

2. Erläuterungen zur Verdienstaufschlüsselung nach § 56 IfSG

Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen wird bzw. abgesondert wurde (Quarantäne) und dadurch einen Verdienstaufschlüsselung erleidet und **dabei nicht krank ist**, erhält grundsätzlich eine Entschädigung.

Bei **Selbständigen** erfolgt die Berechnung auf Basis von 1/12 des Arbeitseinkommens (§ 15 Sozialgesetzbuch IV), bei Heimarbeitern gilt der Monatsdurchschnitt des letzten Jahreseinkommens.

Entschädigungs- bzw. Erstattungsanträge sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Regierung einzureichen.

Das Infektionsschutzgesetz sieht keine Entschädigung für Eltern (ohne eigenes Tätigkeitsverbot) vor, deren Kinder wegen einer infektionsschutzrechtlichen Anordnung die Schule, Kindertagesstätte oder eine ähnliche Einrichtung nicht besuchen dürfen.

V. Ergänzende Hinweise zum Kurzarbeitergeld

Vielfach ist nicht klar, ob ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder Anspruch Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz besteht. Wir raten daher zur Sicherung etwaiger Ansprüche in jedem Fall Kurzarbeit anzuzeigen und auch ohne vorliegende Genehmigung Kurzarbeit abzurechnen. Die Agenturen für Arbeit sind derzeit überlastet, so dass die Genehmigungen 6-8 Wochen dauern.

Für die Anzeige der Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit nutzen Sie bitte die **Formblätter** auf der Website der Agentur für Arbeit.

VI. Nützliche Links

www.bmwi.de – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

www.stmgp.bayern.de – Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

www.km.bayern.de – Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

www.kfw.de – KfW Bankengruppe

www.lfa.de – LfA Förderbank Bayern

www.wm.baden-wuerttemberg.de – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

www.l-bank.de – Staatsbank für Baden-Württemberg

www.bundesgesundheitsministerium.de – Bundesministerium für Gesundheit

www.dihk.de – Deutscher Industrie- u. Handelskammertag

www.regierung.schwaben.bayern.de/Coronavirus.php

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

Dieses Merkblatt wurde nach bestem Wissen erstellt, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

Stand: 17.3.2020