



PINKVOSS · DAHLMANN & PARTNER  
RECHTSANWÄLTE UND NOTARE

---

## **Mandanteninformation zur arbeitsrechtlichen Situation in Zeiten des Coronavirus**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mandanten,

in den letzten Tagen beeinflusst der Ausbruch der Corona-Pandemie unser tägliches Leben immer nachhaltiger. Aus diesem Grund erhalten wir verstärkt Nachfragen zu rechtlichen Problemen rund um die derzeitige Situation. Diese Anfragen werden sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern an uns herangetragen.

Um hier einen ersten Überblick über die rechtliche Situation zu bieten, haben wir die folgenden Informationen für Sie zusammengetragen. Berücksichtigen Sie bitte, dass sich bei einer individuellen Betrachtung Ihres rechtlichen Problems bzw. Ihres Unternehmens immer auch Abweichungen von den grundlegenden Aussagen aus dem folgenden Informationsschreiben ergeben können.

Sollten Sie also konkrete Fragen haben, dann scheuen Sie sich nicht auch diese konkret an uns heranzutragen. Wir versuchen Ihre Fragen möglichst kurzfristig und umfassend zu beantworten. Aufgrund der Vielzahl der Anfragen bitten wir derzeit darum, Anfragen möglichst per Email an die Emailadresse Ihres Sachbearbeiters oder an die Emailadresse [Hagen@pd-partner.de](mailto:Hagen@pd-partner.de) zu richten.

Sie helfen uns dabei, die derzeit brennenden Fragen aufzuwerfen und ggf. die Antworten darauf in unserem Informationsschreiben zu ergänzen.

### **I. In welcher Situation darf ein Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben?**

Sowohl als Arbeitnehmer als auch als Arbeitgeber stellt sich derzeit die Frage, wann ein Arbeitnehmer aufgrund der derzeitigen Coronavirus-Gefahr zu Hause bleiben darf? Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitnehmer nur in den gesetzlich geregelten Fällen, oder wenn es der Arbeitsvertrag zulässt, von der Arbeit ohne Entschuldigung fernbleiben darf.

Im Folgenden sind kurz Gründe die dafür sprechen, dass man der Arbeit fernbleiben darf, dargestellt:

a) Der Arbeitnehmer darf nicht lediglich deshalb von der Arbeit fernbleiben, weil er befürchtet, sich auf dem Weg oder auf der Arbeit mit dem sich verbreitenden Coronavirus anzustecken. Die derzeitige Situation an sich ändert nämlich nichts daran, dass der Arbeitnehmer seiner Arbeitsverpflichtung nachkommen muss. Der Arbeitnehmer muss insofern weiter seine Arbeitsleistung anbieten.

Es besteht insofern kein Grund der Arbeit fernzubleiben, nur weil man Angst hat, sich auf dem Weg zur Arbeit oder auf der Arbeit anzustecken. Ein Arbeitnehmer ist also nicht berechtigt, eigenmächtig nicht zur Arbeit zu erscheinen, weil ihm die derzeitige Situation nicht geheuer ist.

b) Verdachtsfälle im Unternehmen

Der Arbeitnehmer sollte in keinem Falle eigenmächtig der Arbeit fernbleiben. Sollte es einen bestätigten Verdachtsfall im Hause des Arbeitgebers geben, sollte der Arbeitnehmer direkten Kontakt mit dem Arbeitgeber aufnehmen, um die weitere Vorgehensweise abzustimmen. Diese Kontaktaufnahme soll selbstverständlich dann telefonisch erfolgen.

Hier muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgestimmt werden, inwieweit das Risiko einer Weitergabe der Infektion durch den Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen bereits eingeschränkt und/oder ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber ist insofern verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, damit bei Verdachtsfällen sofort gehandelt wird und eine mögliche Verbreitung eingedämmt wird.

Trifft der Arbeitgeber keinerlei Maßnahmen, um einen Verdachtsfall entweder zu entkräften und eine mögliche Weiterverbreitung zu verhindern, so stehen dem Arbeitnehmer für den Fall, dass ein erhebliches Risiko zu befürchten ist, ggf. Leistungsverweigerungsrechte zu. Dies sollte in jedem Falle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgestimmt werden.

Von der Arbeit fernbleiben darf der Arbeitnehmer immer dann, wenn er selbst arbeitsunfähig ist und eine entsprechende Bescheinigung gem. den arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Vorgaben an seinen Arbeitgeber weitergibt.

## **II. Mit welchen Arbeitsanweisungen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer derzeit belegen?**

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich zu jederzeit verpflichtet, seine Mitarbeiter vor Schäden zu bewahren, die aus Anlass der Wahrnehmung seiner Arbeitspflicht auf den Arbeitnehmer zukommen können. Der Arbeitgeber trägt Sorge dafür, dass seine Arbeitnehmer keinen Schaden erleiden.

Insofern ist der Arbeitnehmer in jedem Falle dazu gehalten, entsprechende Maßnahmen des Arbeitsschutzes stets einzuhalten. Der Arbeitsplatz ist so zu gestalten, dass eine Schädigung des Arbeitnehmers weitestgehend ausgeschlossen wird.

Diese allgemeine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besteht unabhängig davon, ob Verdachtsfälle im Unternehmen bestehen oder eine Infektion nachgewiesen ist.

Vor diesem Hintergrund sollte in der aktuellen Situation der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit seiner Mitarbeiter weiterhin aufrechtzuerhalten. Aktuell, allerdings auch zu jeder sonstigen Zeit, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Aufforderung an die Mitarbeiter zum regelmäßigen Händewaschen
- Anweisung der Mitarbeiter zum richtigen Händewaschen (Anleitung)
- Verteilen bzw. Aufstellung von Desinfektionsstellen an verschiedenen Orten innerhalb des Unternehmens
- Einschränkung sozialer Kontakte, insbesondere z.B. Untersagung des Händeschüttelns (auch gegenüber Kunden, Mandanten, Klienten und Gästen)
- Anweisung öffentlich durch Aushang proklamieren
- Anweisung/Empfehlung an alle Mitarbeiter bzw. des sozialen Umgangs (Husten und Niesen in ein Taschentuch oder die Armbeuge)
- ggf. Anordnung des Tragens von Mundschutzmasken
- Einrichtung von Mitarbeitergruppen zur Einschränkung der sozialen Kontakte
- Einschränkung der Nutzungsmöglichkeit von Cafeteria, Kantine, etc.
- Anweisung zur Durchführung von Besprechungen ausschließlich per Telefonkonferenz oder per Internetkonferenz
- Einschränkung der Vertriebstätigkeit mittels persönlicher Kontaktaufnahme
- Anweisung zur Durchführung und Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office
- Zurverfügungstellung von entsprechenden Möglichkeiten zur Tätigkeit im Home-Office

Die vorstehenden Vorschläge zur Einleitung von Maßnahmen dürften sich hierbei allesamt im Bereich des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts bewegen. Gem. dem arbeitsrechtlichen Direktionsrecht obliegt

es nämlich dem Arbeitgeber zu bestimmen, wo, wie und wann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

Insofern können auch im gewissen Rahmen Verhaltensweisen bei der Erbringung der Arbeitsleistung eingeschränkt und/oder aber angeordnet werden.

Für besonders gefährdete Mitarbeiter/Produktionsstätten und/oder Tätigkeiten können zusätzliche erforderliche Maßnahmen angeordnet werden, die individuell abzustimmen sind.

### **III. Darf der Arbeitgeber Urlaub anordnen?**

Grundsätzlich sind die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes auch in der derzeitigen Situation anzuwenden. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers gem. § 7 Bundesurlaubsgesetz stets zu berücksichtigen. Hiervon gibt es allerdings Ausnahmen, wenn die Berücksichtigung der Urlaubswünsche aufgrund dringender betrieblicher Belange oder der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Vor diesem Hintergrund hat grundsätzlich der Arbeitnehmer seinen Wunsch auf Urlaubsgewährung dem Arbeitgeber gegenüber kund zu tun. Hierbei hat der Arbeitgeber dann die Wünsche des Arbeitnehmers grundsätzlich zu berücksichtigen.

Etwas anderes kann gelten, wenn dies arbeitsvertraglich oder z.B. in Form einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart ist. Dies kommt häufig vor, wenn z.B. in Betrieben Betriebsferien bestehen. Dann wird regelmäßig in dem individuellen Vertrag mit dem Arbeitnehmer aufgenommen, dass ein Teil des Urlaubs in den Betriebsferien liegt.

Etwas anderes kann auch aufgrund einer wirksamen Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Eine Anordnung von sogenannten Schließtagen, z.B. die Anordnung des Arbeitgebers Urlaub an bestimmten Tagen, an denen der Betrieb ruhen soll, wie z.B. zwischen Weihnachten und Neujahr oder an Heiligabend/Silvester zu nehmen, dürfte allerdings unwirksam sein, es sei denn, dies ist arbeitsvertraglich geregelt.

Eine Anweisung des Arbeitnehmers, an diesen Tagen regelmäßig Urlaub zu nehmen, ist daher grundsätzlich als unzulässig zu beurteilen.

Eine andere Beurteilung lässt allerdings die derzeitige Situation zu.

Hierzu kann Bezug genommen werden auf die Regelung des Bundesurlaubsgesetzes, in der aufgenommen ist, dass nämlich bei Vorliegen von dringenden betrieblichen Belangen die zeitliche Lage des Urlaubswunsches des Arbeitnehmers nicht mehr in vollem Umfang zu berücksichtigen ist.

Vor diesem Hintergrund sollte unterschieden werden, und zwar danach, ob ein Arbeitnehmer für das laufende Jahr schon einen Teil seines Urlaubs beantragt und ggf. dafür auch schon eine Urlaubsreise gebucht hat. Die im Rahmen einer solchen Urlaubsgewährung gewährten Urlaubswünsche dürften nicht angreifbar sein, das heißt, der Arbeitgeber darf nicht ohne weiteres anordnen, dass der schon bereits gewährte Urlaub nicht genommen wird, sondern jetzt aufgrund der aktuellen Situation genommen werden muss. Bestehen allerdings bei den Arbeitnehmern noch Urlaubsansprüche, bezüglich derer der Arbeitnehmer von seinem zeitlichen Festlegungsrecht noch keinen Gebrauch gemacht hat, wird davon ausgegangen, dass hier der Arbeitgeber z.B. zur Vorbereitung der Zahlung von Kurzarbeitergeld den Antritt von Urlaub anordnen kann.

Derzeit wird insofern angenommen, dass in einem gewissen Rahmen (ca. 1/3 bis 1/2 des Jahresurlaubs) der Arbeitgeber anordnen kann, dass Urlaub aufgrund der derzeitigen Situation in bestimmten Zeiträumen zu nehmen ist.

Dies wird oft zu begründen sein mit der derzeit noch geltenden Regelung zum sogenannten Kurzarbeitergeld.

Im Rahmen der Gewährung von Kurzarbeitergeld ist der Arbeitgeber gehalten nachzuweisen, dass Arbeitsausfälle **unvermeidbar** sind. Im Rahmen der Prüfung der Unvermeidbarkeit muss der Arbeitgeber nachhalten, dass er nach den dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Bestimmungen alles getan hat, um z.B. einen Arbeitsausfall zu verhindern. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber hier auch gehalten ist, Urlaub einseitig anzuordnen.

Um also die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu erfüllen, sollte der Arbeitgeber versuchen, möglichst den zumindest noch nicht frei verplanten und festgelegten Urlaub den Mitarbeitern kurzfristig gegenüber anzuordnen.

Zu berücksichtigen ist hier allerdings stets, und zwar aus Sicht des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, die Verhältnismäßigkeit der Mittel, das heißt das allgemein dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Rücksichtnahmegebot.

So sollte weder das Recht des Arbeitgebers, Urlaub in einem bestimmten Rahmen ggf. anzuordnen, überstrapaziert werden, noch sollten die Arbeitnehmer aufgrund der derzeitigen Situation darauf bestehen, zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub zu nehmen.

Ist allerdings ein Urlaub bereits gewährt und gebucht, so wird hier der Arbeitnehmer sicherlich dem Arbeitgeber nicht entgegenkommen müssen.

- Zum Thema Kurzarbeitergeld wird weiter unten noch ausführlich die derzeitige Situation und auch die aktuellen Gesetzesvorhaben erörtert.

#### **IV. Wie muss der Arbeitgeber bei einem Verdachtsfall oder einer festgestellten Infektion reagieren?**

Werden dem Arbeitgeber Verdachtsfälle innerhalb seines Unternehmens mitgeteilt, so muss er unverzüglich umfangreiche Maßnahmen ergreifen, um den Schutz der anderen Mitarbeiter zu gewährleisten. Hierzu zählt in jedem Falle, dass andere Mitarbeiter informiert werden müssen. Gerade Mitarbeiter, die ggf. zu Risikogruppen gehören (ältere, Mitarbeiter mit Vorerkrankungen, etc.) können ggf. vom Arbeitgeber aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht zunächst einmal nach Hause geschickt werden.

Ob hier Urlaub angeordnet werden kann, ist im Einzelfall zu prüfen (siehe oben). Darüber hinaus müssen betroffene Mitarbeiter und ggf. auch deren Kollegen zunächst einmal für die Dauer von 14 Tagen gem. den Empfehlungen des Robert Koch Instituts von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt werden.

Sind in dem Unternehmen Mitarbeiter beschäftigt, die ggf. aus einem Risikogebiet, von einer Dienstreise und/oder Urlaubsreise zurückkehren, so kann sich bereits aus dem Aufenthalt in diesem Gebiet ein Verdacht ergeben.

Solange es sich allerdings nur um einen Verdachtsfall handelt und der Mitarbeiter nicht tatsächlich erkrankt und damit arbeitsunfähig ist, kann der Arbeitnehmer selbstverständlich angewiesen werden, im Home-Office zu arbeiten.

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung, auch zum Schutz anderer Arbeitnehmer, frei, so bleibt der Anspruch auf Lohnfortzahlung grundsätzlich bestehen. Hier trifft den Arbeitgeber das Lohnrisiko in vollem Umfang. Zum Schutz anderer Mitarbeiter, allerdings auch zum Schutz seines Unternehmens, wird er allerdings das Risiko und damit die Lohnfortzahlungspflicht sicherlich auf sich nehmen.

#### **V. Wie ist umzugehen mit Arbeitnehmern, die aus dem Urlaub zurückkommen?**

Der Arbeitgeber ist derzeit gehalten, seine Mitarbeiter, allerdings auch den Bestand seines Unternehmens, zu schützen.

Sind Arbeitnehmer derzeit im Urlaub und kehren jetzt aus dem Urlaub zurück, so sollte ein Arbeitgeber die Mitarbeiter, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen, möglichst telefonisch oder per elektronischer Kontaktaufnahme darüber befragen, wo sie im Urlaub waren und ob es sich um ein Risikogebiet handelt.

Nach Auffassung des Unterzeichners dürften die Mitarbeiter insofern auch auskunftsverpflichtet gegenüber ihrem Arbeitgeber sein. Der Arbeitgeber hat zum Schutze des Unternehmens und der anderen Mitarbeiter ein berechtigtes Interesse an Kenntnis des Aufenthaltsortes des Mitarbeiters während seines Urlaubs.

Hierdurch ist es dem Arbeitgeber möglich, Verdachtsfälle auszusortieren und ggf. die entsprechenden Maßnahmen einzuleiten. Eine solche Maßnahme kann es z.B. sein, den Urlaubsrückkehrer zunächst aufzugeben, von zu Hause aus im Home-Office zu arbeiten, wo dies möglich ist.

Wie mit dem individuellen Mitarbeiter dann umzugehen ist, muss jeweils anhand des Einzelfalls geprüft werden.

## **VI. Wer zahlt die Zeche? Lohnfortzahlungspflicht und Erstattungen?**

### **a) Der Arbeitnehmer ist arbeitsunfähig erkrankt**

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, so gilt grundsätzlich zunächst einmal die Lohnfortzahlungspflicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Hiernach ist der Arbeitgeber grundsätzlich unter Zugrundelegung der entsprechenden gesetzlichen Regelungen verpflichtet, den Lohn für seine Angestellten für die Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen.

In verschiedenen Situationen hat ein Arbeitgeber, der am Umlageverfahren teilnimmt, die Möglichkeit sich Teile des an den Arbeitnehmer während der Erkrankung gezahlten Lohns von der Krankenkasse zurückerstatten zu lassen.

Nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlungspflicht zahlt grundsätzlich erst einmal der Arbeitgeber nicht weiter, anstelle des Lohnanspruchs steht dann der Anspruch gegenüber der Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld.

### **b) Wer zahlt bei Quarantäne?**

Wird einem Arbeitnehmer gegenüber durch eine Behörde Quarantäne angeordnet oder wird durch eine Behörde ein Tätigkeitsverbot auferlegt, gibt es grundsätzlich einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach dem Infektionsschutzgesetz gegen die Behörde, die die entsprechende Anordnung getroffen hat.

Teilweise wird allerdings durch die Rechtsprechung vertreten, dass die Anordnung einer Quarantäne ein Fall des § 616 BGB sei, wonach der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Hier träte insofern ebenfalls wieder den Arbeitgeber das entsprechende Lohnrisiko.

Erforderlich ist aber eine Einzelfallbeurteilung, deren Ergebnis sicherlich entscheidend von dem Faktor abhängig sein wird, wie lange die Quarantäneanordnung dauert.

Aufgrund der derzeitigen rechtlichen Beurteilung muss davon ausgegangen werden, dass die anordnenden Behörden Erstattungsansprüche des Arbeitgebers nicht einfach so akzeptieren. Hier steht zu hoffen, dass der Gesetzgeber kurzfristig reagieren wird und eine entsprechende gesetzliche Regelung zur Erstattung von entsprechenden Beträgen beschließen wird.

Berücksichtigen Sie als Arbeitgeber in jedem Falle, dass Sie Ihre Ansprüche auf Erstattung von entsprechenden Lohnzahlungen so kurzfristig wie möglich der Behörde gegenüber geltend machen. Hierzu informieren Sie sich bei Ihrem Arbeitnehmer, welche Behörde die Quarantäne angeordnet hat und nehmen sodann unverzüglich schriftlich Kontakt mit der entsprechenden Behörde auf.

Weitere Informationen hierzu finden Sie u.a. auf den Webseiten der jeweiligen Behörden und der Bundesländer. Teilweise sind hier auch bereits Informationsschreiben und Handlungsanweisungen aufgenommen, welche über das weitere Vorgehen informieren können.

#### c) Kinderbetreuung/Arbeitspflicht

Aufgrund der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten kommt es nun vermehrt dazu, dass Arbeitnehmer sich bei ihrem Arbeitgeber melden und mitteilen, sie könnten nicht arbeiten, da sie sich zu Hause um die Kinder kümmern müssen.

Grundsätzlich ist hierzu auszuführen, dass die Kinderbetreuung Sache des Arbeitnehmers ist. Der Arbeitnehmer hat sich, seinen Haushalt und die Kinderbetreuung so zu organisieren, dass er gleichwohl seine Arbeitsleistung, so wie geschuldet, anbieten kann.

Aufgrund der aktuellen Situation ist es hier aber dringend angeraten, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in solchen Fällen miteinander einigen.

Es gilt allerdings auch hier, dass wenn der Arbeitnehmer keine andere Möglichkeit hat die Kinderbetreuung zu gewährleisten, z.B. durch Freunde, Verwandte, etc., der Arbeitnehmer grundsätzlich zunächst berechtigt ist, zu Hause zu bleiben, um möglichst kurzfristig eine andere Betreuungsmöglichkeit für die Kinder zu suchen. Hier muss davon ausgegangen werden, dass wieder § 616 BGB zur Anwendung kommt und der Arbeitnehmer, sofern es sich lediglich um eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit der Dienstverhinderung handelt, weiter seinen Lohnanspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat.

Eine entsprechende Rechtsprechung hierzu gibt es allerdings zu der vorliegenden Situation noch nicht. Es dürfte aufgrund der derzeitigen rechtlichen Situation davon auszugehen sein, dass der Arbeitgeber für einen nicht erheblichen Zeitraum, und zwar ein bis drei Tage, weiterhin Lohn schuldet. Bei einem längeren Fehlen des Arbeitnehmers aufgrund der notwendigen weiteren Kinderbetreuung dürfte allerdings der Anspruch auf Verfügung erlöschen.

Will der Arbeitnehmer dann weiter der Arbeit fernbleiben, um sich um die Kinderbetreuung zu kümmern, so wird er ggf. zunächst einmal den ihm noch zustehenden Urlaub beantragen müssen, um weiterhin Gehalt vom Arbeitgeber zu erhalten.

Auch hier sollte man sich allerdings zwingend daran halten, mit seinem Arbeitgeber Rücksprache zu halten, um eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Gerade in Zeiten der Personalknappheit hat sicherlich der Arbeitgeber ein Interesse daran, den Arbeitnehmer weiterhin an sein Unternehmen zu binden. Andererseits sollte auch der Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, dass der Betriebsablauf im Hause seines Arbeitgebers soweit wie möglich nicht gestört wird bzw. in jedem Falle aufrechterhalten werden kann.

Letztendlich trifft allerdings den Arbeitnehmer nach wie vor die Pflicht, sein persönliches Umfeld und damit auch die Kinderbetreuung zu organisieren.

#### d) Wer zahlt, wenn das Kind tatsächlich krank ist?

Ist das betreuungspflichtige Kind tatsächlich erkrankt, so wird dies durch ein ärztliches Attest bescheinigt. Der Arbeitnehmer hat dann einen Anspruch darauf, von der Erbringung der Arbeitsleistung zur Betreuung seines Kindes freigestellt zu werden. Dieser Freistellungsanspruch gilt allerdings nicht unbeschränkt.

Bei Mitarbeitern, die mit ihrem Kind gesetzlich versichert sind, muss der Arbeitgeber zunächst einmal den Lohn nicht zwingend fortzahlen, da die Eltern einen Anspruch gegenüber ihrer Krankenkasse auf Lohnfortzahlung für die Kinderbetreuung haben. Dieser beträgt für Kinder unter 12 Jahre bis zu zehn Betreuungstage pro Elternteil und Jahr. Bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch gegenüber der Krankenversicherung auf 20 Tage im Jahr. Bei mehreren Kindern begrenzt sich der Anspruch auf die Betreuungstage auf 25 Tage und bei Alleinerziehenden auf 50 Tage pro Jahr.

Auch hier gilt, dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sich miteinander abstimmen sollten, so dass z.B. der Arbeitgeber für solche nachgewiesenen Kinderbetreuungszeiten aufgrund von

Erkrankung den Lohn zunächst fortzahlt und sich den entsprechenden Lohn dann von der Krankenkasse erstatten lässt.

Werden allerdings Eltern eines an Corona erkrankten Kindes sowieso von der Behörde unter Quarantäne gestellt, so gilt das oben dargestellte.

## **VII. Fortsetzung von Reisetätigkeit von Mitarbeitern?**

Derzeit ändern sich die Vorgaben der bundesdeutschen Behörden, sowie der Landesbehörden bezüglich der Freizügigkeit von Bürgern fast täglich.

Derzeit gibt es aufgrund der jetzt heute geltenden Situation noch keine rechtliche Veranlassung dazu, Dienstreisen grundsätzlich zu verbieten. Sofern bereits geplante und gebuchte Dienstreisen anstehen, sollte in jedem Falle allerdings überprüft werden, ob die Durchführung der Dienstreise überhaupt rechtlich noch möglich ist. Es gelten bereits jetzt vielfältige Ausreiseverbote und auch Einreiseverbote. Der Arbeitgeber ist insofern gehalten, Sorge dafür zu tragen, dass der von ihm auf Dienstreise geschickte Mitarbeiter auch in die Lage versetzt wird, nicht nur die Dienstreise wahrzunehmen, sondern auch in der Lage ist, die Rückreise anzutreten. Sofern zu befürchten steht, dass Mitarbeiter die Rückreise von einer Dienstreise nicht antreten können, so wird hier bereits jetzt davon abgeraten, entsprechende Dienstreisen anzuordnen.

Aufgrund der Tatsache, dass die Bundesregierung nunmehr auch Reisewarnungen bezüglich einer Vielzahl von Ländern ausgesprochen hat, sollten Dienstreisen in diese Länder, bezüglich derer eine Reisewarnung ausgesprochen ist, nicht angeordnet werden. Die Mitarbeiter können Dienstreisen verweigern in Länder, bezüglich derer die Bundesregierung eine Reisewarnung ausgesprochen hat.

Soweit keine weitergehenden Einschränkungen auf landes- oder bundesrechtlicher Ebene erfolgen, sind Dienstreisen innerhalb Deutschlands grundsätzlich möglich, allerdings aufgrund der derzeitigen Situation ggf. aufgrund der Fürsorgepflicht für den Mitarbeiter durch den Arbeitgeber einzuschränken.

Der Arbeitgeber ist in jedem Falle gehalten, sein Möglichstes zu tun, um eine umfangreiche Dienstreisetätigkeit derzeit einzuschränken. Hier sollten technische Möglichkeiten angeboten und dann auch genutzt werden, um möglichst persönliche Kontakte zwischen Dienstreisenden und Dritten zu vermeiden.

## **VIII. Was passiert bei einer Betriebsschließung?**

Sofern bei einem Betrieb die Anzahl von Verdachts- und/oder Ansteckungsfällen so rapide zunimmt, dass der Betrieb komplett stillgelegt wird bzw. der betriebliche Ablauf nicht mehr gewährleistet werden kann oder sogar eine Behörde eine entsprechende Betriebsstilllegung anordnet, trifft den Arbeitgeber zunächst die volle Härte des Unternehmerrisikos.

Der Arbeitgeber trägt das sogenannte Betriebsrisiko, das heißt, er trägt das Risiko dafür, dass er aufgrund z.B. einer Betriebsschließung die Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann. In diesem Fall besteht nämlich die Vergütungspflicht zugunsten der Arbeitnehmer grundsätzlich fort.

Zur Vermeidung von erheblichen wirtschaftlichen Schäden muss der Arbeitgeber insofern rechtzeitig z.B. über die Einleitung weiterer Maßnahmen, wie z.B. der Anordnung von Kurzarbeit, prüfen.

Darüber hinaus muss geprüft werden, ob nicht ggf. Überstundenabbau oder die Gewährung von Urlaub in den Zeiten der derzeitigen Krise möglich ist.

Der Arbeitgeber sollte insofern die Möglichkeiten ausschöpfen, die aufgrund der derzeitigen rechtlichen Situation bereits gegeben sind.

Zu hoffen bleibt allerdings, dass die Bundesregierung kurzfristig weitere Maßnahmen erlässt, um hier eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in Aussicht zu stellen und/oder z.B. Maßnahmen zur wirtschaftlichen Abfederung der derzeitigen Situation zu beschließen.

## **IX. Informationen zur Kurzarbeit**

## Kurzarbeitergeld wegen des Corona-Virus

Kurzarbeit ist ein Instrument für Unternehmen, um auch in Zeiten mit weniger Aufträgen Arbeitsplätze zu erhalten. Die Arbeitszeit wird gesenkt, ohne dass die Firma Kündigungen aussprechen muss.

Die Beschäftigten erhalten vom Arbeitgeber ein reduziertes Arbeitsentgelt. Dieser beantragt Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur und bekommt es dann von dieser erstattet. Die Höhe richtet sich nach einer Tabelle des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Der Gesetzgeber hat kurzfristig Sonderregeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld aufgrund des Corona-Virus beschlossen. Diese geplanten Maßnahmen durchliefen ein beschleunigtes gesetzgeberisches Verfahren und sollen ab April wirksam werden. Aktuell handeln die Arbeitsagenturen auf Basis der bestehenden Gesetzeslage. Geregelt ist das Kurzarbeitergeld in den §§ 95 bis 109 SGB II. (Quelle: Arbeitsagentur und Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

### I. Voraussetzungen

Aktuell sind die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld: ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, das Vorliegen der betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen sowie die Anzeige des Arbeitsausfalls. Außerdem muss die Ausschlussfrist gewahrt werden.

1. Der Arbeitsausfall ist **erheblich**, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.
2. **Betriebliche** Voraussetzung ist die Beschäftigung von mindestens einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld kann auch eine Betriebsabteilung sein.
3. Zur Erfüllung der **persönlichen** Voraussetzungen ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt und, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.  
Für arbeitsunfähige Mitarbeiter gilt, dass diese auch den Anspruch auf das Kurzarbeitergeld haben, wenn sie während des Bezugs erkranken, solange der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Wenn der Mitarbeiter bereits vor Beginn der Kurzarbeit erkrankt ist, erhält er neben dem Ist-Entgelt als Krankengeld auch Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Das Krankengeld errechnet der Arbeitgeber und zahlt es aus. Danach erstattet die Krankenkasse das Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes.
4. Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber schriftlich **angezeigt** werden. Die Anzeige wirkt bis zum Ablauf der Kurzarbeitergeld-Bezugsdauer, sofern nicht seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gewährt worden ist, mindestens drei Monate verstrichen sind.  
Auf [www.arbeits-agentur.de](http://www.arbeits-agentur.de) findet sich ein Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit. Der Ausfall kann außerdem auch elektronisch angezeigt werden.
5. Die Ausschlussfrist beträgt drei Monate und beginnt mit Ablauf des Kalendermonats für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

### II. Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum. Es beträgt also die Höhe der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem **pauschalierten** Soll-Entgelt und dem **pauschalierten** Ist-Entgelt. Die pauschalierten Beträge können in der Tabelle der Arbeitsagentur abgelesen werden:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>, am Seitenende)

Es wird in zwei verschiedenen Leistungssätzen gewährt:

- 67% der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des EStG haben sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte/Ehegattin mindestens ein Kind im Sinne des EStG, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig sind und nicht



- dauerhaft getrennt leben (leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder) = Leistungssatz 1
- 60% der Nettoentgeltdifferenz für die übrigen Arbeitnehmer = Leistungssatz 2

**Beispielrechnung:** Arbeitnehmer hat laut Lohnsteuerkarte 1 Kind und die Steuerklasse III

Bruttoarbeitentgelt ohne Kurzarbeit = 2.500 € (Soll-Entgelt laut KUG-Tabelle: 1.295,11 €)

Während der Kurzarbeit erzielt Entgelt = 1.250 € (Ist-Entgelt laut KUG-Tabelle 675,36 €)

**= Kurzarbeitergeld: Differenz von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt = 619,75 €**

### III. Bezugsdauer

Das Kurzarbeitergeld wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Arbeitsagentur eingegangen ist. Es kann grundsätzlich für die Dauer von höchstens 12 Monaten gewährt werden, wobei maßgeblich für den Beginn der Kalendermonat ist, für den Kurzarbeitergeld im Betrieb gezahlt wird.

Eine erneute Gewährung ist möglich, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gewährt worden ist, drei Monate vergangen sind und die Anspruchsvoraussetzungen erneut erfüllt sind. Dann ist eine erneute Anzeige über den Arbeitsausfall zu erstatten.

### IV. Steuer- und versicherungsrechtliche Behandlung

Das von der Arbeitsagentur gewährte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Das Kurzarbeitergeld unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt und muss daher gesondert auf der Lohnsteuerkarte bescheinigt werden.

Ein vom Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld gezahlter Zuschuss (beispielsweise aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung) ist hingegen steuerpflichtig.

Das Versicherungsverhältnis des Arbeitnehmers in Kranken-, Pflege-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung bleibt bestehen. Es gelten die üblichen Beitragsätze für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Zu beachten ist die besondere Beitragsberechnung für Beschäftigte in Kurzarbeit: Aus dem Differenzbetrag zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt entsteht in Höhe von 80% das fiktive Entgelt. Hieraus berechnen sich die Beiträge.

### **Zur Veranschaulichung: Beitragspflichtig zur**

	Kranken- und Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Beiträge zu zahlen durch
Tatsächlich erzielt Arbeitsentgelt	ja	ja	ja	Arbeitgeber/ Arbeitnehmer je zur Hälfte
Fiktives Entgelt	ja	ja	nein	Arbeitgeber

### V. Änderungen aufgrund des Corona-Virus

Die ab April in Kraft tretenden Regelungen lassen sich wie folgt zusammenfassen: Nun sollen den Arbeitgebern die Sozialbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden erstattet werden - und zwar voll und nicht nur wie bereits Ende Januar 2020 von der Koalition beschlossen zu 50%.

Betriebe sollen zudem Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur 10% der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel.

Bereits Ende Januar hatten die Koalitionsspitzen beschlossen, dass die Regierung Kurzarbeitergeld leichter von 12 auf 24 Monate verlängern kann.

Die Regierung soll die Regelungen per Verordnungsermächtigungen in Kraft setzen können, befristet bis Ende 2021.

Dafür wurde in § 109 SGB III im neuen Absatz 5 die folgende Verordnungsermächtigung erlassen:

„(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,
2. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,
3. eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.

Die Verordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.“

## **X. Allgemeine Hinweise an Arbeitgeber und Arbeitnehmern**

Aufgrund der derzeitigen schwierigen rechtlichen als auch wirtschaftlichen Situation wird sämtlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dringend nahegelegt, gemeinsam nach Lösungen zur Bewältigung der derzeitigen Krise zu suchen.

Weder die eine, noch die andere Seite sollte daher derzeit auf allen möglichen der ihnen derzeit gesetzlich zustehenden Rechte bestehen. Es dürfte hier zwingend erforderlich sein, miteinander die Krise zu bewältigen.

Sollte eine solche einvernehmliche Regelung mit Ihrem Arbeitgeber oder aber mit Ihren Arbeitnehmern nicht möglich sein, so sollte möglichst kurzfristig reagiert werden, um hier Rechtssicherheit durch z.B. die Bemühung der zuständigen Arbeitsgerichte herbeizuführen.

Hierfür stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Rechtsanwälte Pinkvoss, Dahmann & Partner PartG mbB  
Bergstraße 94  
58095 Hagen