

Coronavirus: Das sollten Betriebe wissen

Mit der zunehmenden Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) nimmt auch die Verunsicherung in den Betrieben zu. Aus diesem Grund haben wir diverse Punkte im Internet recherchiert und für Sie zusammengetragen. Dies soll Ihnen eine erste Hilfe in der aktuellen Situation bieten. Dieses Informationsblatt werden wir auch in den nächsten Tagen ggf. weiter ergänzen oder anpassen, so dass Ihnen immer eine aktuelle Version zur Verfügung steht.

Stand: 16.03.2020

Inhalt:

Seite 2 Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft

Seite 2 Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber Behörden

Seite 3 Was müssen Sie als Arbeitgeber unternehmen, wenn ein Fall in Ihrem Betrieb auftritt?

Seite 3 Informationspflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber und Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Personen aus dem Risikogebiet hatte

Seite 3 Haftet der Arbeitnehmer bei pflichtwidrigem Verhalten?

Seite 3 Kann der Arbeitnehmer bei pflichtwidrigem Verhalten abgemahnt bzw. gekündigt werden?

Seite 3-4 Was muss der Arbeitgeber tun, um seine Mitarbeiter vor Infektionen zu schützen?

Seite 4 Muss der Arbeitgeber Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen?

Seite 4 Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor Infektionen präventiv zu Hause bleiben?

Seite 5 Kitas und Schulen wegen Corona geschlossen: Welche Rechte haben Arbeitnehmer?

Seite 5 Covid-19 legt ÖPNV lahm: Dürfen Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben?

Seite 5 Mitbestimmung des Betriebsrats bei der aktuellen Pandemie

Seite 5 Wie können Arbeitgeber den Betrieb trotz Corona am Laufen halten?

Seite 6 Können Überstunden angeordnet werden?

Seite 6 Kann ich Kurzarbeitergeld beantragen, wenn ich Auftragsengpässe wegen des Coronavirus habe?

Seite 6 Überstundenausgleich und Vereinbarungen mit Mitarbeitern

Seite 7 Dürfen Berufsschüler zu Hause bleiben?

Seite 7 Welche Regelungen gelten für Dienstreisen und Besprechungen (mit Kunden aus sog. Risikogebieten)?

Seite 7 Betriebsschließung geht nicht in Form von angeordneten Betriebsferien

Seite 7 Müssen Arbeitgeber auf Weisung der Gesundheitsbehörde ihren Betrieb schließen?

Seite 7 Muss der Arbeitgeber weiter Gehalt zahlen, wenn der ganze Betrieb geschlossen wurde?

Seite 8 Muss der Arbeitgeber weiter Gehalt zahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen?

Seite 8 Bekommen Arbeitnehmer weiter Geld, wenn der Betrieb schließt?

Seite 8 Wie sieht es mit weiteren Maßnahmen aus?

Seite 8-9 Bei wirtschaftlichen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Pandemie kann Ihr Steuerberater Ihnen ggf. Hilfestellung geben

Zu den Artikeln:

Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft

Die Informationspflicht ergibt sich wie bei anderen stark infektiösen Krankheiten aus der allgemeinen Rücksichtnahme sowie aus der Fürsorgepflicht (§§241,618 BGB).

a) Informationspflicht ohne Verdachtsfall im Betrieb

Angesichts der hohen Infektionsrate und der weitreichenden Maßnahmen bei bloßen Verdachtsfällen kann von einem hohen Interesse zur Information der Belegschaft von Seiten des Arbeitgebers ausgegangen werden. Dies sollte eine Aufklärung bzgl. der Symptome (hier online abzurufen: Robert-Koch-Institut oder Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung) sein, aber auch zu Risiken im Betrieb und zum Verhalten im Falle einer möglichen Erkrankung oder einer bestätigten Erkrankung. Der Arbeitgeber darf aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Auskunft nach einem Aufenthalt in den letzten 14 Tagen oder nach Krankheitssymptomen verlangen. Er darf jedoch darauf hinweisen, dass Arbeitnehmer aufgrund der vertraglich bestehenden (Neben-) Pflicht zur Rücksichtnahme von sich aus angehalten sind, über ein erhöhtes Risiko zur Corona-Infektion zu informieren.

b) Informationspflicht bei Verdachtsfall im Betrieb

Bei einem Verdachtsfall muss der Arbeitgeber die Belegschaft informieren, damit mögliche Kontaktpersonen zügig identifiziert und aufgeklärt werden können. In diesem Fall ist die Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. b), d) und f) DSGVO rechtmäßig, da der Schutz weiterer Ausbreitungen höhere Priorität hat als das Geheimhaltungsinteresse des Arbeitnehmers.

Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber Behörden

Nicht nur eine Infektion mit dem neuartigen Corona-Virus ist meldepflichtig; auch Verdachtsfälle fallen seit dem 1. Februar 2020 unter die Meldepflicht. Die Meldepflicht trifft gemäß § 8 Infektionsschutzgesetz allerdings nur den feststellenden Arzt bzw. medizinisches Personal, nicht den Arbeitgeber. Dennoch macht es Sinn, einen Verdachtsfall im Betrieb dem Gesundheitsamt mitzuteilen (dieses kann über ein Tool des Robert-Koch-Instituts ermittelt werden), um mit den Behörden weiteres Vorgehen abzustimmen.

Was müssen Sie als Arbeitgeber unternehmen, wenn ein Fall in Ihrem Betrieb auftritt?

Zeigt ein Mitarbeiter Symptome von Covid-19, ist das zuständige Gesundheitsamt Ihr sofortiger Ansprechpartner. Das Gesundheitsamt ist dann für den anschließenden Meldeprozess zuständig und prüft, welche weiteren Maßnahmen zu ergreifen sind. Außerdem informiert die Behörde, wie sich Arbeitgeber weiter zu verhalten haben.

Hat ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz entsprechende Symptome, sollten Sie Ihren Mitarbeiter zum Arzt entsenden, damit geklärt wird, ob es sich wirklich um das Coronavirus handelt. Der Mitarbeiter soll vorher in der Praxis anrufen und auf den Verdacht hinweisen.

Informationspflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber und Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Personen aus dem Risikogebiet hatte

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, Schäden und sonstige Nachteile von seinem Arbeitgeber abzuwenden. (§§241 Abs. 2, 242 BGB). Ob und falls ja zu welchen Mitteilungen der Arbeitnehmer verpflichtet ist, ist einzelfallabhängig.

Arbeitnehmer, die sich mit dem Virus infiziert haben, müssen ihrem Arbeitgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen weder Diagnose noch Symptome mitteilen. Auch besteht i.d.R. keine Pflicht, dem Arbeitgeber Kontaktpersonen zu nennen.

Dem Arbeitgeber steht anerkannt ein Fragerecht zu, welches sich nach der geschuldeten Arbeitsleistung richtet. Hier gilt: Je größer die Ansteckungsgefahr aufgrund der arbeitsvertraglichen Tätigkeit für Kollegen und Kunden oder Patienten, desto weiter wird dieses Fragerecht gehen. Mögliche Fragen: Aufenthalte in den mit einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes belegten Gebieten? Kontakt zu Personen, die sich in diesen Gebieten aufgehalten haben? Diese Fragen lassen sich aus seiner arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht der Belegschaft sowie ggf. seiner Schutzpflicht Kunden bzw. Patienten gegenüber ableiten. Aus Gründen des Datenschutzes muss sich der Arbeitgeber ggf. mit einem „Ja“ / „Nein“ begnügen, da der Arbeitnehmer nicht zur Preisgabe näherer privater Informationen verpflichtet ist.

Haftet der Arbeitnehmer bei pflichtwidrigem Verhalten?

Vertragliche Nebenpflicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beinhaltet die gegenseitige Rücksichtnahme. Kommt es im Zuge betrieblich veranlasster Handlungen des Arbeitnehmers zu Infektionen von Kollegen ist ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer wegen Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht denkbar.

Kann der Arbeitnehmer bei pflichtwidrigem Verhalten abgemahnt bzw. gekündigt werden?

Ja, nach Maßgabe der allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze. Beispiel: Ein Arbeitnehmer erscheint trotz betrieblicher Aufklärung bzw. Unterweisung mit typischen Krankheitssymptomen oder sogar einer positiven Diagnose und nimmt somit die Verbreitung des Virus durch Ansteckung von Arbeitskollegen und ggf. eine Betriebsschließung in Kauf.

Was muss der Arbeitgeber tun, um seine Mitarbeiter vor Infektionen zu schützen?

Als Arbeitgeber haben Sie gegenüber ihren Mitarbeitern Fürsorgepflichten, d.h., dass Sie geeignete Maßnahmen treffen müssen, um Arbeitnehmer „vor Gefahren für Leib und Leben bei Verrichtung der Arbeit zu schützen“. Ansonsten können die Mitarbeiter Schadensersatzansprüche geltend machen. (aktuelle Beispiele: Webasto hatte Ende Januar nach dem Auftreten des ersten Falls den betroffenen Standort vorübergehend geschlossen. Die Unternehmensberatung Ernst & Young lässt die rund 1600 Mitarbeiter ihres Düsseldorfer Standorts vorübergehend von zu Hause arbeiten, nachdem dort ein Corona-Fall aufgetreten

war).

Eine vorübergehende Standortschließung ist die weitreichendste, aber vermutlich auch die effektivste Maßnahme, um eine Weiterverbreitung des Virus unter den Mitarbeitern zu vermeiden und damit etwaigen Schadensersatzforderungen frühzeitig vorzubeugen.

Grundsätzlich stehen aber auch mildere Maßnahmen zur Verfügung, etwa ein Rundschreiben an die Mitarbeiter mit Hinweisen zu möglichen Symptomen und Hygienemaßnahmen, um das Ansteckungsrisiko zu minimieren.

Das können z.B. folgende Hygienemaßnahmen sein:

- Mitarbeiter zum häufigen, gründlichen Händewaschen animieren,
- Desinfektionsmittel in Toiletten und Büro-/Arbeitsräumen bereitstellen,
- Anordnung Mund- und Nasenschutz zu tragen (in den meisten Betrieben Stand jetzt vermutlich unnötig),
- Körperlichen Kontakt zu Mitarbeitern untersagen, z.B. keine Begrüßung per Handschlag,
- Insbesondere in größeren Betrieben kann eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Betriebsarzt sinnvoll und hilfreich sein.

Der Arbeitgeber sollte alle Mitarbeiter dazu auffordern, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn sie innerhalb der letzten 14 Tage mit infizierten Personen oder solchen, die unter dem Verdacht einer Infektion mit dem Virus stehen, Kontakt hatten oder entgegen der Warnungen in einer gefährdeten Gegend waren.

Muss der Arbeitgeber Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Verletzungs- und Erkrankungsrisiken im Betrieb so gering wie möglich sind, heißt es beim DGB Rechtsschutz. Zu den erforderlichen Maßnahmen hierfür kann es auch zählen, dass der Arbeitgeber Desinfektionsmittel bereitstellt. Welche Schritte ein Betrieb unternehmen sollte, hänge aber immer von den Faktoren dort ab - zum Beispiel, ob die Mitarbeitenden Kundenkontakt haben oder nicht.

Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor Infektionen präventiv zu Hause bleiben?

Nein, ein Mitarbeiter darf nicht **auf eigene Faust zu Hause bleiben**. **Ein Recht auf Prävention wegen** der Wahrscheinlichkeit einer erhöhten Ansteckungsgefahr, gibt es nicht. Das gilt selbst dann, wenn im Betrieb Corona-Fälle aufgetreten sein sollten. Denn das Coronavirus und andere Infektionswellen oder Pandemien setzen das gültige Arbeitsrecht nicht außer Kraft. Ohne ein berufliches Tätigkeitsverbot durch die zuständigen Behörden (§§30, 31 IfSG) darf der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung dann verweigern, wenn eine objektiv erhebliche Gesundheitsgefährdung vorliegt. Die Anforderungen sind jedoch sehr hoch und werden meist nicht vorliegen.

Kitas und Schulen wegen Corona geschlossen: Welche Rechte haben Arbeitnehmer?

Kitas und Schulen sind die ersten Einrichtungen, die präventiv geschlossen werden. Mitarbeiter mit Kindern können deshalb gezwungen sein zu Hause zu bleiben und diese zu betreuen. Diese Arbeitnehmer müssen dann ggf. grundsätzlich trotz nicht erbrachter Arbeit bezahlt werden (§ 616 BGB – aber beachte Regelung und Ausnahme – s.u.), wenn

- eine Beaufsichtigung oder Betreuung geboten ist und
- andere geeignete Aufsichtspersonen nicht zur Verfügung stehen.

Das bedeutet, dass ältere, gesunde Schulkinder, die entsprechendes Verantwortungsbewusstsein haben, allein zu Hause gelassen werden können und für jüngere Kinder alternative Betreuungsmöglichkeiten von den berufstätigen Eltern auszuloten sind. Erst wenn die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden kann, gilt das im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 616) geregelte Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers.

Regelung: Grundsätzlich besteht gesetzlich ein Recht auf Lohnfortzahlung bei vorübergehender Verhinderung (§ 616 BGB). Es besagt, dass der Arbeitnehmer aufgrund unumgänglicher Umstände von der Pflicht der Leistungserbringung, also zu arbeiten, befreit ist. Greift das Leistungsverweigerungsrecht, müssen Arbeitnehmer keinen Urlaub nehmen, um ihr Kind zu betreuen, sondern können sich für wenige Tage freistellen lassen – und würden trotzdem bezahlt.

Aber Achtung: Dieses Recht kann durch den Arbeitsvertrag oder die Arbeitsordnung abgedungen oder ganz ausgeschlossen werden. Dann besteht nur ein Anspruch auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub. Dieses Recht kann nicht ausgeschlossen werden.

Covid-19 legt ÖPNV lahm: Dürfen Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben?

Durch Schließung öffentlicher Verkehrsmittel kann es für einzelne Arbeitnehmer schwer sein zur Arbeit zu kommen. Dieses Wegerisiko liegt beim Arbeitnehmer. Er muss andere Mittel und Wege finden, um den Arbeitsplatz pünktlich zu erreichen. In Zeiten von Carsharing-Autos, elektrischen Motorrollern, Fahrdiensten wie Uber, Leihfahrrädern & Co. sollte das in den allermeisten Fällen möglich sein. Ansonsten kann der Arbeitgeber von den Mitarbeitern verlangen, dass sie nacharbeiten oder er kann für Abwesenheitszeiten Gehalt abziehen.

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der aktuellen Pandemie

Auch in Krisenzeiten bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen. Auf die aktuelle Situation bezogen:

- Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei der zeitweisen Versetzung in das Homeoffice / den mobilen Arbeitsplatz
- Die volle Mitbestimmung des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes generell, also im Wesentlichen alle gegen eine Verbreitung von Corona-Viren gerichtete Maßnahmen

Wie können Arbeitgeber den Betrieb trotz Corona am Laufen halten? Die Belastung des Arbeitgebers bei einer Betriebsschließung und weiterbestehender Lohnfortzahlungspflicht ist extrem hoch, zumal **völlig ungewiss ist, wie lange dieser Zustand anhält**. Daher sind Alternativen auszuloten, die je nach Art des Betriebes und Ausgestaltung der Arbeitsverträge in Betracht kommen können.

Homeoffice ist die beste Lösung, wenn es das Arbeitsverhältnis hergibt

Der Arbeitgeber, deren Mitarbeiter im **Homeoffice** arbeiten können, hat es gut. Er kann dies – wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit eröffnet – **anordnen** oder sonst im Rahmen einer Verständigung dies mit seinen Mitarbeitern für diese besondere Situation einrichten und sich mit ihnen **darauf einigen**.

Können Überstunden angeordnet werden?

In der Regel räumt die vertragliche Gestaltung eines Arbeitsvertrags diese Option ein. Neben der erforderlichen Mitbestimmung des Betriebsrats können bei einem außergewöhnlichen Ereignis wie dem Auftreten einer hohen Zahl an infizierten oder vorsorglich in Quarantäne befindlichen Arbeitnehmern Überstunden angeordnet werden. Solche Krankheitswellen sind nicht vorhersehbar und treten nicht regelmäßig auf (vgl. BAG, Urteil vom 17. September 1986, 5 AZR 368/85). Auch in diesen außergewöhnlichen Fällen auf die Grenze des § 14 Abs. 3 ArbZG achten: Eine durchschn. wöchentliche Arbeitszeit von insgesamt 48 Std. darf in einem Zeitraum von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschritten werden.

Kann ich Kurzarbeitergeld beantragen, wenn ich Auftragsengpässe wegen des Coronavirus habe?

Ja, Arbeitgeber können **Kurzarbeitergeld** beantragen, wenn sie aufgrund von Lieferengpässen ihre Mitarbeiter nicht beschäftigen können. Wichtig ist, dass Sie dazu vorab die zuständige **Bundesagentur für Arbeit kontaktieren**. Diese prüft, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind. Voraussetzung ist, dass ein Unternehmen aufgrund von Krankheitsfällen durch das Coronavirus 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 Coronavirus zum Beispiel Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Die Bundesregierung hat befristet bis Ende 2021 Verordnungsermächtigungen eingeführt, mit der die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld abgesenkt und die Leistungen wie folgt erweitert werden:

- Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 %.
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.
- Die Verordnungen selbst sollen zunächst bis Ende 2020 befristet werden.

Weitere Informationen und Beratungsangebote finden Sie auf der Internetseite der Arbeitsagenturen:

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

Überstundenausgleich und Vereinbarungen mit Mitarbeitern

Was aber geht ist, das **Abummeln eventuell angehäufter Überstunden anzuordnen**.

Darüber hinaus kann in Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern verhandelt werden, ob sie damit einverstanden sind, einzelne wenige Urlaubstage in dieser Lage einzusetzen bzw. ein paar unbezahlte Tage frei zu nehmen, sodass ihnen der Urlaub bleibt. Hier ist der Arbeitgeber jedoch auf das **Verständnis und Wohlwollen seiner Arbeitnehmer** angewiesen oder – wenn es einen Betriebsrat gibt, auf dessen.

Dürfen Berufsschüler zu Hause bleiben?

Eine **Ausnahme gilt für Berufsschüler unter anderem in Baden-Württemberg und Bayern:**

Laut Weisung der jeweiligen Kultusministerien sollen diese die Einrichtung nicht besuchen, wenn sie sich in den vergangenen zwei Wochen in einem Risikogebiet aufgehalten haben – unabhängig davon, ob sie Symptome wie Husten, Halsschmerzen oder Fieber haben. Ob die Berufsschüler in einem solchen Fall auch ihrem Ausbildungsbetrieb fernbleiben dürfen, müssen sie jedoch im Einzelfall mit ihrem Ausbilder oder Vorgesetzten abstimmen.

Welche Regelungen gelten für Dienstreisen und Besprechungen (mit Kunden aus sog. Risikogebieten)?

Die Entsendung auf Dienstreisen ist weiterhin möglich, **solange keine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes** oder eine entsprechende **Empfehlung der WHO** oder des **Robert Koch-Instituts** für das betreffende Gebiet vorliegt. Eine Aufforderung zu einer Teilnahme an einer Besprechung mit Kunden aus sog. Risikogebieten widerspricht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer muss die Weisung des Arbeitgebers nicht befolgen – ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen zu befürchten. Im digitalen Zeitalter kann der Arbeitgeber in diesem Fall auf nicht-physische Besprechungen ausweichen.

Betriebsschließung geht nicht in Form von angeordneten Betriebsferien

Einseitig Urlaub anordnen, indem z.B. Betriebsferien beschlossen werden, geht nicht. Bei der Urlaubsgewährung sind immer auch die **Wünsche des Arbeitnehmers** zu berücksichtigen. Unter „dringende betriebliche Erfordernisse“, die die Interessen der Mitarbeiter ausnahmsweise bei der Urlaubsbestimmung überwiegen, fällt die Epidemie-Situation nicht. Eine solche **Betriebsschließung wird allein dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers** zugeordnet.

Müssen Arbeitgeber auf Weisung der Gesundheitsbehörde ihren Betrieb schließen?

Ja – Das Infektionsschutzgesetz § 16 Abs. 1 IfSG ermächtigt die Behörde zur Vornahme der „notwendigen Maßnahmen“ zur Abwendung der dem Einzelnen oder der Allgemeinheit drohenden Gefahren zur Schließung ganzer Betriebe. Hierbei genügt u.U. ein einzelner infizierter Arbeitnehmer. Es bleibt dem Betroffenen nur die Möglichkeit, die Wirksamkeit der Schließungsanordnung im Nachhinein gerichtlich feststellen zu lassen und Schäden / Umsatzverluste gegenüber der Behörde geltend zu machen.

Muss der Arbeitgeber weiter Gehalt zahlen, wenn der ganze Betrieb geschlossen wurde?

Wenn es sich bei der Schließung aufgrund einer Epidemie bzw. Pandemie um eine allg. Gefahrenlage handelt, sollten die betroffenen Unternehmen einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde nach § 56 IfSG geltend machen. Gehört die Schließungsanordnung zum allg. Betriebsrisiko des Arbeitgebers, wäre er zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet.

Muss der Arbeitgeber weiter Gehalt zahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen?

Wenn der Arbeitnehmer krank ist und krankgeschrieben wird, gelten die normalen Regeln für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Hier gilt: 6-wöchiges Arbeitsentgelt für erkrankten Mitarbeiter wird erstattet.

Ist ein Mitarbeiter an dem Virus erkrankt und verhängt die Gesundheitsbehörde deswegen ein Tätigkeitsverbot/Quarantäne, erhält der Betroffene eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist – zunächst - vom Arbeitgeber zu zahlen.

Die Entschädigung liegt in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: Das sind 70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 Euro pro Tag gedeckelt (Stand 2020). Der Arbeitgeber kann sich das Geld von der Behörde zurückholen, die die Quarantäne angeordnet hat. Den Antrag muss er innerhalb von drei Monaten „nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung“ bei der zuständigen Behörde zu stellen (§ 56 Abs. 5, 11 IfSG). Sollte die Quarantäne länger als sechs Wochen dauern, besteht Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, den der Arbeitnehmer selber beim zuständigen Gesundheitsamt geltend machen muss.

Bekommen Arbeitnehmer weiter Geld, wenn der Betrieb schließt?

Schließt ein Betrieb aus eigener Entscheidung heraus, muss der Arbeitgeber auch das Entgelt für seine Mitarbeiter weiterzahlen. Gleiches gilt, wenn eine Behörde ein Unternehmen schließt. Arbeitnehmer behalten ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können, heißt es beim DGB Rechtsschutz.

Wie sieht es mit weiteren Maßnahmen aus?

Arbeitgeber sind in der Pflicht, ihre Mitarbeiter über Risiken und Möglichkeiten aufzuklären. Dazu gehört es dann beispielsweise, Informationen zur Husten- und Niesetikette bereitzustellen und Regeln für den Umgang miteinander festzulegen. Atemschutzmasken, Handschuhe oder sonstige Schutzausrüstung könne ebenfalls unter Umständen zu zumutbaren Maßnahmen gehören - das hängt aber vom Betrieb ab.

Bei wirtschaftlichen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Pandemie kann Ihr Steuerberater Ihnen ggf. Hilfestellung in folgenden Bereichen geben:

- Anträge auf Anpassung der Steuer-Vorauszahlungen, Anträge auf Stundung, Erlass von Säumniszuschlägen und Verzicht von Vollstreckungsmaßnahmen
Anpassung der Steuer-Vorauszahlungen zur Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer in Abhängigkeit vom zu erwartenden steuerlichen Ergebnis des Jahres 2020.
- Hilfsmaßnahmen rund um die Liquidität
Unterstützung bei der Darlehensaufnahme ihrer Hausbank und den Maßnahmenpaketen der Bürgschaftsbank und der KfW.
Vorbereitung der für den Kreditantrag erforderlichen Unterlagen (Qualitäts-BWA 12/2019; Planungsrechnung 2020).
- Kurzarbeitergeld beantragen
Unsere Mitarbeiter der Lohnabteilung unterstützen gerne bei Anzeigen und Anträgen rund um die Kurzarbeit.

- Folgen der Quarantäne für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
Prüfung der Folgen im Rahmen der Lohnfortzahlung
Prüfen ob es Entschädigungsansprüche nach dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten gibt.

Diese Information soll Ihnen – als Service des ZHH – einen Überblick geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen.