



# ZVEH-Leitfaden

*zum Umgang mit der  
Corona-Krise*

Stand: 26. Mai 2020

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>7</b>
1.1 Kritische Infrastrukturen .....	7
<b>2. Kundenkontakt .....</b>	<b>8</b>
2.1 Wie verhalte ich mich generell, wenn ich beim Kunden bin? .....	8
2.2 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll? .....	8
2.3 Wie verhalte ich mich, wenn ein Privatkunde den Kundendienst (z. B. Wartungskundendienst) anfordert? Muss oder soll ich mich nach einer möglichen Corona-Gefahr erkundigen? Ist das zu dokumentieren? .....	8
2.4 Wie verhalte ich mich, wenn ich weiß, dass ein Kunde in Quarantäne ist oder gar an COVID-19 erkrankt ist? .....	9
2.5 Wie verhalte ich mich, wenn ein Betreiber eines Seniorenheims, Pflegeheims oder eines Krankenhauses den Kundendienst anfordert? Muss ich spezielle Hygienevorschriften beachten? .....	10
2.6 Muss der Auftraggeber erforderliche Hygienemaßnahmen als besondere Leistung bezahlen? .....	10
2.7 Wie verhalte ich mich, wenn der (ängstliche) Kunde den Auftrag wegen Corona-Ansteckungsgefahr kündigt? .....	10
2.8 Dürfen Einzelhandelsgeschäfte für die Kunden geöffnet bleiben? .....	11
2.9 Was passiert, wenn ich wegen der Pandemie die Ladenmiete nicht mehr zahlen kann? .....	11
2.10 Was sind die zivilrechtlichen Folgen von Leistungsausfällen bei Verträgen mit Kunden und Lieferanten? .....	11
2.11 Wie gehe ich mit Bauablaufstörungen im VOB-Vertrag um? .....	12
2.11.1 Bestehende Bau-/Werkverträge .....	13
2.11.2 Neu abzuschließende Bau-/ Werkverträge .....	14
2.11.3 Materialpreissteigerungen .....	15
2.11.4 Exkurs: Vergabeverfahren.....	16
2.12 Wie ist zu verfahren, wenn in Vergabeverfahren aktuelle Bescheinigungen nicht vorgelegt werden können? .....	16
2.13 Werden Angebotsfristen / Vertragsfristen im Vergabeverfahren angepasst? .....	18
<b>3. Finanzierung .....</b>	<b>18</b>
3.1 Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaufschlag auf? .....	18
3.2 Kann man Ersatz für Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall aufgrund behördlicher Maßnahmen verlangen? .....	18

3.3 Welche Förderinstrumente stehen zur Verfügung, um den kurzfristigen Liquiditätsbedarf zu decken? .....	19
3.3.1 Kurzarbeit .....	19
3.3.1.1 Können Betriebe bei Auftragsengpässen, die mit dem Coronavirus zusammenhängen, einfach so Kurzarbeit anordnen bzw. Kurzarbeitergeld beantragen? .....	20
3.3.1.2 Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld .....	20
3.3.1.3 Gibt es wegen der Corona-Pandemie einen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld? .....	22
3.3.1.4 Erwerbe ich während der Kurzarbeit „Null“ Urlaubsansprüche? .....	23
3.3.1.5 Muss zur Vermeidung von Kurzarbeit zunächst der Erholungsurlaub verbraucht werden? .....	23
3.3.1.6 Wie sieht es mit Arbeitszeitguthaben aus? .....	24
3.3.1.7 Haben alle vom Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld? .....	24
3.3.1.8 Kann Kurzarbeit auch für Auszubildende beantragt werden? .....	24
3.3.1.9 Lohnsteuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und Entschädigung bei Beschäftigungsverboten .....	25
3.3.1.10 Hat Kurzarbeit Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung? .....	25
3.3.1.11 Kann bei Bezug von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit ausgeübt werden? Wann ist der Hinzuverdienst anrechnungsfrei? .....	25
3.3.2 Finanzhilfen – Förderinstrumente .....	26
3.3.2.1 Soforthilfen für Kleinbetriebe und Solo-Selbständige .....	26
3.3.2.2 Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung .....	27
3.3.3 KfW Sonderprogramm 2020 .....	27
3.3.3.1 KfW-Schnellkredit 2020 für den Mittelstand .....	29
3.3.4 Kreditbürgschaften bei fehlenden Sicherheiten .....	30
3.3.5 Hilfe für größere Unternehmen – Rettungsfonds (Wirtschaftsstabilisierungsfonds, WSF) .....	30
3.3.6 Wo finde ich Informationen zu den Länderprogrammen? .....	31
3.3.7 Was geschieht, wenn Unternehmen bis zur Auszahlung von Sofort- oder Liquiditätshilfen die Insolvenz droht? .....	31
3.3.8 Steuerliche Entlastungen für Unternehmen .....	32
3.3.9 Wie sieht es bei der Gewerbesteuer aus? .....	33
3.3.10 Wie sieht es mit der Lohnsteuer aus? .....	34
3.3.11 Müssen die Betriebe auf die nächste Steuererklärung warten, um ihre während der Pandemie erlittenen Verluste geltend machen zu können? .....	34
3.3.12 Gibt es wegen der Krise Sonderzahlungen (Beihilfen und Unterstützungen) vom Arbeitgeber, die steuer- und sozialabgabenfrei sind? .....	34

3.3.13 Beitragsstundung BG ETEM.....	35
3.3.14 Kann ich meine Sozialversicherungsbeiträge stunden? .....	35
3.3.15 Kann ich als Selbständiger, der in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig ist, die Beitragszahlung aussetzen? .....	36
3.3.16 Muss ich die Zuschüsse und Liquiditätshilfen zurückzahlen?.....	36
<b>4. Betriebliche Prävention - Arbeitsschutz .....</b>	<b>37</b>
4.1 Wie überträgt sich das Coronavirus?.....	37
4.2 Wie ist eine Pandemie definiert?.....	37
4.3 Woran erkennt man eine mögliche Infektion?.....	38
4.4 Welche Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll? .....	38
4.5 Wo bekomme ich Unterstützung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (Betrieb, Baustelle, Kundendienst)?.....	40
4.6 Kann man sich durch Berührung von Gegenständen infizieren (Schmierinfektion)? .....	40
4.7 Inwieweit muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht durch z. B. die Ausstattung des Betriebes mit Desinfektionsmitteln, Mundschutz etc. nachkommen? .....	40
4.8 Muss ich die Mitarbeiter über Präventionsmaßnahmen unterrichten? .....	41
4.9 Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren? .....	41
4.10 Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?.....	41
4.11 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll? .....	42
4.12 Darf eine Fiebermessung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden? .....	42
4.13 Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden? .....	43
4.14 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?.....	43
4.15 Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun? .....	43
4.16 Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?.....	44
4.17 Wer zahlt die Kosten für einen Test auf das Coronavirus?.....	44
4.18 Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen? .....	44
4.19 Bildung von Fahrgemeinschaften – Sind gemeinsame Fahrten zur Baustelle erlaubt? .	45
4.20 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern? ...	45
4.21 Gibt es eine Ansteckungsgefahr durch Pakete o. ä. aus Risikogebieten? .....	45

4.22 Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?.....	45
4.23 Dürfen Kontaktpersonen oder gar Infizierte für Arbeiten an der kritischen Infrastruktur eingesetzt werden ? .....	45
4.24 Welche Besonderheiten gelten für den Mutterschutz? .....	46
4.25 Einheitlicher Arbeitsschutz gegen das Coronavirus .....	46
<b>5. Mitarbeiter – Arbeitsrecht.....</b>	<b>48</b>
5.1 Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?.....	48
5.2 Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge? .....	49
5.3 Ein Mitarbeiter muss in Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung? .....	49
5.4 Muss man in der Quarantäne arbeiten, wenn das Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt? .....	50
5.5 Muss der Arbeitgeber Arbeitsmittel (Laptop) für das Home-Office zur Verfügung stellen? .....	50
5.6 Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr oder generell Arbeiten bei Kunden verweigern? (wenn beispielsweise Symptome bei Kollegen, Kunden etc. auftreten)? .....	50
5.7 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt. Nun möchten die Kollegen zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen? .....	51
5.8 Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen, Kinder betreut werden müssen oder weil der gesamte Betrieb geschlossen wurde? .....	51
5.9 Wer ordnet Quarantänemaßnahmen an?.....	53
5.10 Was passiert, wenn jemand gegen die Quarantäneanordnung verstößt? .....	53
5.11 Inwieweit besteht eine Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Personen aus dem Risikogebiet hatte? .....	53
5.12 Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?.....	53
5.13 Können Behörden bei nachgewiesenem Corona-Fall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?.....	54
5.14 Wer zahlt den Lohn, wenn mein Mitarbeiter erkrankt und unter Quarantäne gestellt wird? .....	54
5.15 Muss der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers, Dienstreisen (in Risikogebiete) zu unternehmen, an Besprechungen (mit Kunden aus sog. „Risikogebieten“) teilzunehmen etc. befolgen? .....	54
5.16 Darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aus Vorsichtsgründen anweisen, im Home-Office zu arbeiten? .....	55

5.17 Wann kann der Arbeitgeber einseitig Home-Office / mobiles Arbeiten anordnen – hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf? .....	55
5.18 Dürfen Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Infektion mit dem Coronavirus weigern, zur Arbeit zu kommen? .....	55
5.19 Wie können Arbeitgeber auf infektionsbedingte Ausfälle in der Belegschaft reagieren? .....	56
5.20 Müssen berufstätige Eltern zur Arbeit kommen – auch wenn die Kita oder Schule ihrer Kinder wegen des Coronavirus geschlossen ist? .....	56
5.20.1 Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen?.....	57
5.20.2 Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?.....	57
5.20.3 Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?.....	57
5.21 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen .....	58
5.22 An wen können sich Unternehmen mit wirtschaftsbezogenen Fragen zum Coronavirus wenden?.....	58
5.23 Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Coronavirus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?.....	58
5.24 Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden? ....	58
5.25 Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?.....	59
5.26 Was passiert beim Ausfall des Berufsschulunterrichts/ Schließung der Berufsschulen?.....	59
5.27 Werden aktuell Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen durchgeführt?.....	59
5.28 Minijobs – Dürfen Minijobber während der Corona-Krise ausnahmsweise die Verdienstgrenze überschreiten? .....	59
<b>6. Betrieblicher Notfallplan .....</b>	<b>60</b>
6.1 Warum ist die Erstellung eines betrieblichen Notfallplans wichtig? .....	60
6.2 Was ist zu tun? .....	60
6.3 Wie erfahre ich, ob mein Betrieb zur „notwendigen Infrastruktur“ gehört, so dass man den Betrieb nicht vorübergehend stilllegen kann? .....	61
<b>7. Weiterführende Informationen .....</b>	<b>61</b>
<b>8. Allgemeiner Verwendungshinweis .....</b>	<b>62</b>
8.1 Informations- und Werbematerial für Elektro-Innungsfachbetriebe .....	62

# 1. EINLEITUNG

Im Zuge der Corona-Krise verzeichnen gerade Handwerksbetriebe nie dagewesene Einbrüche mit schwerwiegenden Folgen für Liquidität, Beschäftigung und den Betriebsbestand. Um das Coronavirus in Deutschland einzudämmen, hatte die Bundeskanzlerin mit den Regierungschefs der Länder im März 2020 Leitlinien zum einheitlichen Vorgehen vereinbart. Der ZDH hatte die einschlägigen [Verordnungen und Allgemeinverfügungen der Bundesländer](#) zusammengefasst (Stand 27. April 2020).

Bundesweit gilt jetzt: Erweiterte Kontaktbeschränkungen, Hygiene- und Abstandsregeln bleiben bestehen. Der Schulbetrieb wird schrittweise wieder aufgenommen. Geschäfte dürfen wieder öffnen - unabhängig von der Verkaufsfläche. Großveranstaltungen sind allerdings bis zum 31. August 2020 verboten.

Über die sukzessive Öffnung des öffentlichen Lebens entscheiden die Bundesländer in eigener Verantwortung. Sie berücksichtigen dabei auch die regionale Entwicklung der Covid-19-Infektionszahlen. Die jeweiligen Verordnungen und Allgemeinverfügungen finden Sie auf der Seite Ihres [Bundeslandes](#).

## 1.1 Kritische Infrastrukturen

Unsere moderne Gesellschaft ist heute mehr als jemals zuvor von technischen Systemen abhängig. Ohne Strom wäre eine industrielle Produktion nicht mehr denkbar, ohne die stetige Versorgung mit Trinkwasser das Leben kaum vorstellbar und ohne funktionierende Informations- und Kommunikationstechnik kein Bankgeschäft machbar. Nahezu jeder Bereich unseres täglichen Lebens wird durch moderne Technik unterstützt. Alle diese technischen Systeme und Einrichtungen benötigen wiederum bestimmte Basisdienste, um ordnungsgemäß zu funktionieren. Unsere Kraftfahrzeuge und Heizanlagen brauchen Treib- und Brennstoff, Gebäude eine zuverlässige Energie- und Wasserversorgung und ohne Transportwesen kommen Waren und Dienstleistungen weder zur Fertigung noch zum Absatzmarkt. Diese für unsere Gesellschaft so bedeutsamen Basisdienste werden als Kritische Infrastrukturen (KRITIS) bezeichnet.

Das Bundesministerium des Inneren gliedert kritische Infrastrukturen in [neun Sektoren](#) nach Branchen auf. Für die E-Handwerke relevant ist der Sektor Energie: Elektrizität, Gas, Mineralöl.

Der ZVEH hatte das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) um eine klare Zuordnung der E-Handwerksbetriebe zur sogenannten „KRITIS“, also der kritischen Infrastruktur, angemahnt. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat dies nun per E-Mail vom 31. März 2020 an den ZVEH bestätigt:

*„Grundsätzlich zählen die E-Handwerksbetriebe zu diesen systemrelevanten Einrichtungen, da nach hiesigem Verständnis auch sämtliche benötigten Dienstleistungen hierzu zählen, die zur Aufrechterhaltung der jeweiligen kritischen Dienstleistung (wie z.B. Energieversorgung) notwendig sind.“*

Für Personen, die in kritischen Infrastrukturen arbeiten, gelten z.T. Sonderregelungen wie etwa die Sicherstellung der Betreuung von Kindern in Kitas und Schulen.

Das [Land Baden-Württemberg](#) stellt seit dem 14. April 2020 [Bescheinigungen](#) für Betriebe der kritischen Infrastruktur (KRITIS-Betriebe) aus. In der [KRITIS-Liste](#) Baden-Württemberg sind die Betätigungsgebiete der E-Handwerksbetriebe als „kritische Dienstleistungen“ explizit benannt. Der ZVEH empfiehlt daher, dass E-Handwerker sich auf den Homepages der Innenministerien der jeweiligen Länder über die Vergabe von KRITIS-Bescheinigungen informieren.

## **2. KUNDENKONTAKT**

### **2.1 Wie verhalte ich mich generell, wenn ich beim Kunden bin?**

Vor einer Übertragung des neuartigen Coronavirus schützen (wie bei Influenza und anderen Atemwegserkrankungen) laut Experten das Einhalten der Husten- und Niesregeln, eine gute Händehygiene sowie Abstandhalten zu Erkrankten (idealerweise zwei Meter). Auf das Händeschütteln sollte auf jeden Fall verzichtet werden. Wenn möglich, sollte für regelmäßiges Lüften gesorgt werden.

### **2.2 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?**

Die wichtigsten und effektivsten Maßnahmen zum persönlichen Schutz sowie zum Schutz von anderen Personen vor der Ansteckung mit Erregern von Atemwegsinfektionen sind die korrekte Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene und das Abstandhalten von krankheitsverdächtigen Personen. Diese Maßnahmen sind in Anbetracht der Grippewelle aber überall und jederzeit angeraten. Wenn eine Person an einer akuten Atemwegsinfektion erkrankte oder vermutet sie könnte erkrankt sein, kann das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (z. B. eines chirurgischen Mundschutzes) durch diese Person sinnvoll sein, um das Risiko einer Ansteckung anderer Personen durch Tröpfchen, welche beim Husten oder Niesen entstehen, zu verringern. Das Tragen eines solchen Mundschutzes dient somit eher dem Fremd- als dem Eigenschutz.

Ab dem 27.04.2020 ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes in Geschäften und im ÖPNV übrigens Pflicht. Der ZVEH hat für die Elektro-Innungsbetriebe und Elektroinnungen zum Arbeiten während der Corona-Krise passendes [Kunden-Infomaterial](#) (Infoblatt, Banner, Anzeigen) entwickelt, das im Marketingpool der ArGe Medien im ZVEH über das Web-to-Print-Tool individualisiert und heruntergeladen werden kann.

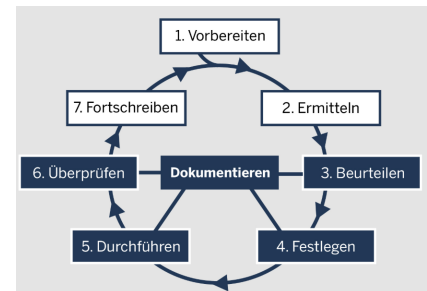
### **2.3 Wie verhalte ich mich, wenn ein Privatkunde den Kundendienst (z. B. Wartungskundendienst) anfordert? Muss oder soll ich mich nach einer möglichen Corona-Gefahr erkundigen? Ist das zu dokumentieren?**

Der Arbeitgeber ist nach § 5 ArbSchG verpflichtet, sog. Gefährdungsbeurteilungen für jeden einzelnen Arbeitsplatz vorzunehmen.



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung gestaltet sich wie folgt:

1. Identifizierung der vorhandenen Tätigkeiten/Arbeitsplätze
2. Ermittlung der dort auftretenden Gefährdungen
3. Beurteilen der Risiken
4. Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen
5. Dokumentation der Beurteilung
6. Durchführung der Schutzmaßnahmen
7. Überprüfung der Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit
8. Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung



© Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw)

Wie die Aufstellung zeigt, gehört zur Gefährdungsbeurteilung auch die Ermittlung bestehender Risiken wie etwa hier die akute Ansteckungsgefahr mit dem Coronavirus. Hierzu ist die Abfrage beim Kunden erforderlich, ob Infektionen oder Verdachtsfälle vorliegen.

Ein **Musterformular**, in zwei verschiedenen Formaten (Word und als editierbares PDF), zur Abfrage der Kunden erhalten Sie auf der [ZVEH-Homepage](#) (Login erforderlich).

Die Berufsgenossenschaft **BG Bau** hat im Zuge der Corona-Krise zwei Kurz-Handlungshilfen zur Erstellung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung für Handwerker/Beschäftigte im [Kundendienst](#) und für [Baustellen](#) online gestellt hat. Die **BG ETEM** hält auf Ihren Internetseiten Ergänzungen für schon vorhandene Gefährdungsbeurteilungen u. a. für den Kundendienst (Handwerk) und für Bau- und Montagestellen zum [Download](#) bereit. Auch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft **VBG** hat auf ihren Internetseiten für den Arbeitsschutz eine [bildhafte Unterweisung](#) für Hygienemaßnahmen, eine Hilfe für einen Hygieneplan und eine ergänzende Gefährdungsbeurteilung zum Coronavirus SARS-CoV-2 als [Download](#) bereit gestellt.

Aufgrund der andauernden Pandemielage muss die Gefährdungsbeurteilung in jedem Unternehmen angepasst werden. Unterbleibt eine erforderliche Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, drohen Bußgelder gemäß § 25 ArbSchG i.V.m. § 22 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 ArbSchG, § 3 Abs. 7 BetrSichV oder § 9 Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV.

## 2.4 Wie verhalte ich mich, wenn ich weiß, dass ein Kunde in Quarantäne ist oder gar an COVID-19 erkrankt ist?

1. Ruft der Kunde Sie an, und gibt Ihnen schon am Telefon den Hinweis, dass er erkrankt ist und/oder unter Quarantäne steht, sollten Sie den Auftrag auch aus Fürsorge gegenüber Ihren Arbeitnehmern ablehnen. Bei bereits abgeschlossenen Verträgen haben Sie in diesen Fällen nach unserem Dafürhalten grundsätzlich ein Leistungsverweigerungsrecht. Sie sollten den Einsatz dann auf einen gesundheitlich unbedenklichen Zeitpunkt verschieben.

2. Wenn Sie den Auftrag dennoch ausführen wollen, sollte dies nur im äußersten Notfall und unter massiven Schutzvorkehrungen erfolgen!
3. Allenfalls Arbeiten an unaufschiebbaren Gefahrenherden am Gebäude, die die Sicherheit der Bewohner bedrohen, können nach unserem Dafürhalten einen Handwerkereinsatz in einem Gebäude, das akut der Quarantäne dient, rechtfertigen. Die Handwerker, die einen solchen Noteinsatz durchführen, müssen nach Maßgabe des Robert Koch-Instituts zwingend Schutzbrille, eine Atemschutzmaske Klasse FFP 3, einen Einmal-Überkittel sowie Latexhandschuhe tragen und Händedesinfektion betreiben. Darüber hinaus müssen diese Kräfte im An- und Ablegen von Schutzkleidung geschult sein.
4. Sofern also ein Einsatz in Quarantäne-Aufenthaltsbereichen durchgeführt werden soll, empfehlen wir dringend die vorherige Kontaktaufnahme mit den örtlichen Gesundheitsbehörden.

## **2.5 Wie verhalte ich mich, wenn ein Betreiber eines Seniorenheims, Pflegeheims oder eines Krankenhauses den Kundendienst anfordert? Muss ich spezielle Hygienevorschriften beachten?**

Vor Beginn der Arbeiten ist eine Gefährdungsbeurteilung (siehe Pkt. 2.3) durchzuführen. Mit dem Auftraggeber/ Betreiber sollte abgeklärt werden, ob bzw. welche besonderen Hygienevorschriften einzuhalten sind. Der Kontakt mit Patienten/ Bewohnern sollte vermieden werden. Die Bundesländer haben bereits in Erlassen festgelegt, dass alle Besucher sich am Eingang des Heims registrieren müssen. Die Erfassung stellt ein wichtiges Instrument für die Ermittlung von Kontaktpersonen zum Nachweis von Infektionsketten da.

## **2.6 Muss der Auftraggeber erforderliche Hygienemaßnahmen als besondere Leistung bezahlen?**

Grundsätzlich sollte der Betrieb bei der Preisfindung und vor Abgabe eines Angebotes auch Arbeitsschutzmaßnahmen einkalkulieren.

Eine nachträgliche Preisanpassung aufgrund zusätzlich erforderlicher Hygienemaßnahmen kommt nur äußerst ausnahmsweise in Betracht, wenn sich die Vertragsgrundlage wesentlich geändert hat (§ 313 BGB bzw. § 2 Nr. 7 VOB/B).

## **2.7 Wie verhalte ich mich, wenn der (ängstliche) Kunde den Auftrag wegen Corona-Ansteckungsgefahr kündigt?**

Ein Kündigungsgrund „Angst vor Ansteckung“ existiert nicht. Können die Bedenken des Kunden durch Erläuterung der getroffenen Präventionsmaßnahmen nicht ausgeräumt werden, sollte – soweit möglich – über eine Verschiebung der Ausführung nachgedacht werden. In dem Fall sollte geprüft werden, ob der Auftraggeber ggf. zusätzlich entstehende Kosten zu übernehmen hat.

## **2.8 Dürfen Einzelhandelsgeschäfte für die Kunden geöffnet bleiben?**

Nach der Ausrufung des Katastrophenfalls gab es länderspezifische Anordnungen zu Betriebsschließungen bzw. Öffnungszeiten von Ladengeschäften.

Sofern Hygienevorschriften beachtet werden, dürfen Geschäfte jetzt wieder öffnen - unabhängig von der Verkaufsfläche. Großveranstaltungen sind allerdings bis zum 31. August 2020 verboten.

## **2.9 Was passiert, wenn ich wegen der Pandemie die Ladenmiete nicht mehr zahlen kann?**

Der Gesetzgeber hat mit Art. 5 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht vom 27.3.2020 (nachfolgend: "COVID-19-Gesetz") das Recht des Vermieters zur außerordentlichen Kündigung bis zum 30.6.2020 ausgesetzt, sofern der Mieter im Zeitraum vom 1.4.2020 bis 30.6.2020 trotz Fälligkeit die Miete nicht leistet und diese Nichtleistung auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht. Das COVID-19-Gesetz lässt jedoch die grundsätzliche Mietzahlungspflicht und die Fälligkeit der Miete unberührt.

## **2.10 Was sind die zivilrechtlichen Folgen von Leistungsausfällen bei Verträgen mit Kunden und Lieferanten?**

Viele Betriebe berichten schon jetzt von Lieferengpässen bei Produkten und von erheblichem Personalausfall. Damit dürfte klar sein, dass Verpflichtungen aus bereits abgeschlossenen Bauverträgen nur mit enormen Verzögerungen erfüllt werden können. Informieren Sie Ihre Vertragspartner unverzüglich über diese Situation. Im Falle eines VOB-Vertrages sollte entsprechend Behinderung angezeigt werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass es infolge einer zunehmenden Verbreitung des Virus auch in Handwerksbetrieben sowohl zu vorübergehenden Betriebsschließungen als auch zu Materialengpässen kommen kann. In diesen Fällen ist zu erwarten, dass vertragliche Leistungen nicht, wie geschuldet, erbracht werden können. Insbesondere kann es zu Verzögerungen und damit zivilrechtlich zum Verzug kommen. Die Haftung für die Folgen eines Leistungsverzugs setzt jedoch ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) voraus. Der Ausbruch einer Epidemie wird grundsätzlich als „höhere Gewalt“ bewertet und kann durchaus das Verschulden des Leistungserbringers für Verzögerungen ausschließen. Jedoch verbietet sich eine pauschale Bewertung. Vielmehr kommt es auf die Umstände im Einzelfall an.

Betriebe sollten in jedem Fall die empfohlenen Schutzvorkehrungen gegen eine Infektionsausbreitung befolgen. Anderenfalls ist der Vorwurf der fahrlässigen (Mit-)Verursachung einer Betriebsschließung nur schwer auszuräumen. Zudem dürfte ein Ausschluss des Verschuldens und damit der Haftung für etwaige Verzugsschäden beim Kunden nur für Fälle durchsetzbar sein, in denen der Vertragsschluss bereits vor Ausbruch der Epidemie erfolgt ist. Angesichts der Verbreitung des Virus sind eine betriebliche Betroffenheit nicht unwahrscheinlich, Leistungsausfälle gegebenenfalls vorhersehbar und der Verzug damit fahrlässig eingetreten.

Für den möglichen Fall, dass ein Materiallieferant vorübergehend ausfällt, sollte zudem ein gewisser Materialbestand im Betrieb zumindest für die Erfüllung bestehender Verträge vorhanden sein.

Des Weiteren dürfen keine zusätzlichen verschuldensunabhängigen Leistungsversprechen, wie beispielsweise weitergehende Garantien oder verschuldensunabhängige Vertragsstrafen, vereinbart worden sein. Solche Vereinbarungen gelten eigenständig.

Sollte ein Handwerksbetrieb tatsächlich von einer durch den Coronavirus bedingten eigenen Betriebsschließung oder der Betriebsschließung eines Lieferanten betroffen sein, ist stets zu empfehlen, Vertragspartner unverzüglich über die Situation zu informieren und gegebenenfalls neue zeitliche Leistungsziele zu vereinbaren. Bezüglich des Abschlusses neuer Verträge sollten verschuldensunabhängige Vertragsstrafen oder Garantien vermieden werden. Zudem sollten sich Handwerksbetriebe bei ihren Materiallieferanten über die Verfügbarkeit und die Produktionsherkunft des Materials informieren.

## **2.11 Wie gehe ich mit Bauablaufstörungen im VOB-Vertrag um?**

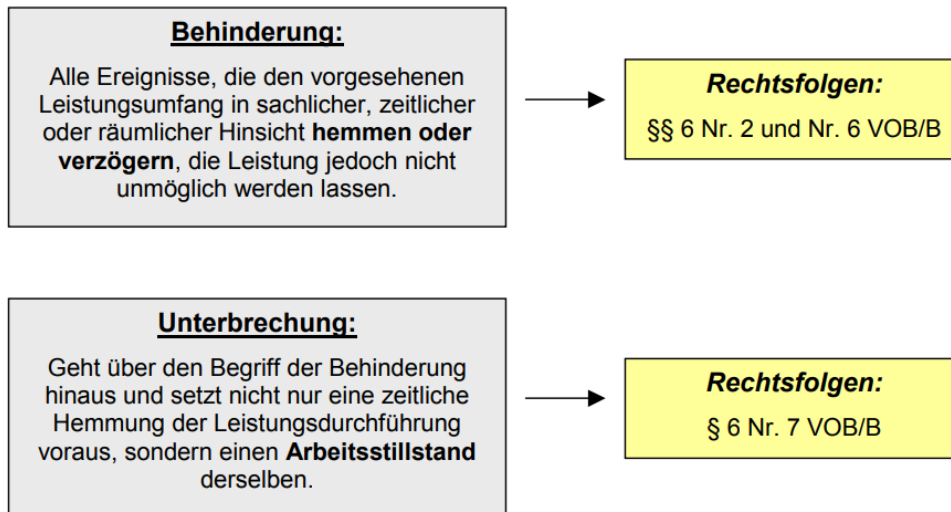
Behinderungen oder Unterbrechungen der Bauausführung können sich in mehrfacher Hinsicht auswirken. Sie können einmal zu Mehraufwendungen des Auftragnehmers führen, wenn sie ihre Ursachen im Risikobereich des Auftraggebers haben.

Insoweit kommen Ansprüche aus § 2 Nr. 5 bzw. § 2 Nr. 6 VOB/B in Betracht, wenn die übrigen Voraussetzungen dieser Anspruchsgrundlagen gegeben sind.

Soweit die hindernden Umstände hingegen Schäden zur Folge haben, ist § 6 Nr. 6 VOB/B die Anspruchsgrundlage sowohl für den Auftragnehmer als auch für den Auftraggeber.

§ 6 Nr. 6 VOB/B bildet eine eigenständige Anspruchsgrundlage für alle Fälle der durch „hindernde Umstände“ herbeigeführten Leistungsverzögerungen, die der Auftraggeber oder Auftragnehmer zu vertreten hat.

Die Begriffe Behinderung und Unterbrechung (> 3 Monate) lassen sich wie folgt voneinander abgrenzen:



Eine Behinderung der ordnungsgemäßen Ausführung der Leistung ist dem Auftraggeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen (§ 6 VOB/B). Die Ausführungsfristen können verlängert werden, wenn die Behinderung durch höhere Gewalt oder andere für den Auftragnehmer unabwendbare Umstände verursacht sind. Doch Vorsicht: Der Tatbestand wird eng ausgelegt. Umstände sind für den Auftragnehmer nur dann unabwendbar, wenn sie nach menschlicher Einsicht und Erfahrung in dem Sinne unvorhersehbar sind, dass sie oder ihre Auswirkungen trotz Anwendung wirtschaftlich vertraglicher Mittel durch die äußerste Sorgfalt nicht verhütet oder in ihren Wirkungen bis auf ein erträgliches Maß unschädlich gemacht werden können.

Mit Blick auf COVID-19 ergeben sich folgende Fallgestaltungen:

### 2.11.1 Bestehende Bau-/Werkverträge

#### 1. Erkrankung eines Mitarbeiters

Erkrankt ein Mitarbeiter am Covid-19, gehört der Ausfall der Arbeitskraft zum Risikobereich des Auftragnehmers. Die Erkrankung an Covid-19 ist wie eine übliche Grippeerkrankung anzusehen. Es liegt kein „hindernder Umstand“ i. S. d. § 6 Abs. 6 VOB/B vor, der einen Anspruch auf Bauzeitenverlängerung begründet. Der Auftragnehmer muss vielmehr prüfen, ob er ggf. Mehrarbeit anordnet, um die Fehlzeiten des erkrankten Mitarbeiters zu kompensieren.

#### 2. Quarantäne mehrerer Mitarbeiter

Werden mehrere Mitarbeiter aufgrund behördlicher Anordnung unter Quarantäne gestellt, liegt auch dieser Umstand grundsätzlich noch im Risikobereich des Auftragnehmers. Da es aber keine gesicherte Rechtsprechung zu dieser Rechtsauffassung gibt, sollte der Auftragnehmer vorsorglich die Behinderung dem Auftraggeber gegenüber schriftlich anzeigen, da dieser Fall ggf. als höhere Gewalt bzw. unabwendbarer Umstand eingestuft werden kann.

### 3. Quarantäne der gesamten Belegschaft

Wird die gesamte Belegschaft behördlicherseits unter Quarantäne gestellt, ist dies als Fall höherer Gewalt oder als unabwendbarer Umstand zu bewerten. Aber auch hier gilt Vorsicht, weil keine gesicherte Rechtsprechung existiert. Der Auftragnehmer sollte deshalb auch hier unverzüglich dem Auftraggeber die Behinderung schriftlich anzeigen und auf die dadurch bedingte Verlängerung der Ausführungsfristen hinweisen.

### 4. Baustelle im Quarantäne-Gebiet

Liegt nicht der Betrieb, aber die Baustelle in einem Quarantäne-Gebiet, so ist der gesperrte Zugang dorthin dem Risiko des Auftraggebers zuzurechnen. Der Auftragnehmer sollte hier die Behinderung unverzüglich schriftlich anzeigen und sich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten.

### 5. Absage von Terminen durch den Auftraggeber

Sagt der Auftraggeber bzw. dessen Vertreter (Architekt, Ingenieurbüro) fixe Termine wie Baubesprechungen aufgrund eines potentiell vorhandenen Ansteckungsrisikos ab, muss sich der Auftraggeber die dadurch entstandenen Verzögerungen zurechnen lassen. Auch hier sollte der Auftragnehmer eine Behinderung schriftlich anzeigen und sich vorsorglich die Geltendmachung von Mehrkosten bzw. Entschädigungsansprüchen vorbehalten.

Ein **Muster**, in zwei verschiedenen Formaten (Word und als editierbares PDF), für die Behinderungsanzeige bei VOB/B-Verträgen erhalten Sie auf der [ZVEH-Homepage](#) (Login erforderlich).

Für BGB-Verträge fehlt eine dem § 6 VOB/B entsprechende Regelung. Nach hiesiger Einschätzung ist hier § 313 BGB (Wegfall der Geschäftsgrundlage) aber einschlägig, der für solche Fälle primär einen Anspruch auf Vertragsanpassung vorsieht. Ein **Muster**, mit dem man sich auf einen neuen Ausführungstermin verständigt, finden Sie ebenfalls auf der [ZVEH-Homepage](#) (Login erforderlich).

Weiterführende Informationen enthält ein [Erlass](#) des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 23. März 2020 zur Fortführung der Baumaßnahmen, Handhabung von Bauablaufstörungen sowie zum Umgang mit Zahlungen.

## 2.11.2 Neu abzuschließende Bau-/ Werkverträge

Da die Existenz und die Ausbreitungsgefahr allgemein bekannt sind, ist beim Abschluss neuer Bau-/ Werkverträge mit Blick auf die Bauzeit anzuraten, einen möglichst großen Zeitpuffer einzuplanen, damit etwaige Ausfallzeiten der Arbeitskräfte abgedeckt werden können.

Da derzeit nicht absehbar ist, wie lange die Pandemie noch andauert, sollte die Zusage jeglicher Fertigstellungsfristen tunlichst vermieden werden.

Sollten dennoch bestimmte Ausführungs-/ Fertigstellungstermine im Vertrag vereinbart werden, so sollte zusätzlich eine Regelung zur Verlängerung der Ausführungsfristen im Falle der Erkrankung von Mitarbeitern, Arbeitsverboten, Betriebsschließungen, Lieferengpässen, Ausgangssperren, etc. aufgenommen werden.

Es wird geraten, dass Unternehmer zur Umgehung einer AGB-rechtlichen Kontrolle eine entsprechende Regelung individualvertraglich mit dem Auftraggeber aushandeln. Eine solche Klausel könnte in etwa folgenden Inhalt haben (Formulierungshilfe):

*Den Parteien ist bekannt, dass sowohl das Andauern als auch die weiteren Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie derzeit nicht abschätzbar sind. Sollte es zu Erkrankungen von Mitarbeitern des Auftragnehmers mit dem Coronavirus, zu Erkrankungen von Mitarbeitern eingesetzter Nachunternehmer, zu behördlich angeordneten Arbeitsverboten oder Betriebsschließungen, zu Materiallieferengpässen oder -ausfällen, zu behördlich angeordneten Ausgangssperren, etc. kommen, so verlängert sich die im Vertrag vereinbarte bzw. zwischen den Parteien abgestimmte Bauzeit entsprechend der Dauer der vorgenannten Behinderungstatbestände. Aus solchen Behinderungen kann der Auftraggeber keine Ansprüche gegen den Auftragnehmer herleiten.*

### **2.11.3 Materialpreissteigerungen**

Beim Abschluss neuer Bau-/Werkverträge muss auch berücksichtigt werden, dass es durch die Coronavirus-Pandemie auch zu Materialpreissteigerungen kommen kann. Der Unternehmer sollte daher mit dem Auftraggeber individualvertraglich Regelungen aushandeln, die solche Materialpreissteigerungen berücksichtigen und dem Unternehmer das Recht geben, Preissteigerungen infolge der Coronavirus-Pandemie an den Auftraggeber weiterzugeben. Da eine gerichtsfeste Formulierung im Wege von AGB kaum möglich ist, soll die nachfolgende Formulierung lediglich als Formulierungshilfe dienen und im Einzelnen mit dem Auftraggeber ausgehandelt werden:

*Sämtliche im Angebot enthaltenen Preise für Material sind auf der Basis der Einkaufspreise zum Zeitpunkt der Erstellung des Angebotes vom ..... kalkuliert. Den Parteien ist bekannt, dass sich diese kalkulierten Preise aufgrund der derzeit weltweit herrschenden Coronavirus-Pandemie erheblich verändern können. Der Auftragnehmer soll daher berechtigt sein, im Falle von Materialpreissteigerungen betreffend Leistungen, die ab dem ..... zu erbringen sind, die Preissteigerung gegenüber dem Auftraggeber geltend zu machen. Die Parteien verpflichten sich bereits jetzt, in diesem Fall eine Einigung über einen neuen Preis unter Berücksichtigung der Materialpreissteigerung zu erzielen. Für den umgekehrten Fall, dass Materialpreissenkungen eintreten, kann der Auftraggeber dies gegenüber dem Auftragnehmer geltend machen und es ist ebenfalls ein neuer Preis unter Berücksichtigung der Materialpreissenkung zu vereinbaren.*

### Alternativ:

*Sämtliche im Angebot enthaltenen Preise für Material sind auf der Basis der Einkaufspreise zum Zeitpunkt der Erstellung des Angebotes vom ..... kalkuliert. Den Parteien ist bekannt, dass sich diese kalkulierten Preise aufgrund der derzeit weltweit herrschenden Coronavirus-Pandemie erheblich verändern können. Erhöhen oder vermindern sich während der Leistungsausführung die für Materialien am Markt geforderten Einkaufspreise gegenüber den im Zeitpunkt der Erstellung des Angebotes geforderten Einkaufspreisen um mindestens ..... Prozent, so ändert sich der für die betreffenden Materialien tatsächlich zu zahlende Preis automatisch im gleichen prozentualen Verhältnis nach unten oder oben.*

Der E-Handwerker muss in jedem Einzelfall bewerten und entscheiden, ob eine solche Regelung mit dem Auftraggeber sinnvoll und durchsetzbar ist.

Hinweis: Die Formulierungshilfen ersetzen ausdrücklich keine Beratung durch einen Rechtsanwalt.

### **2.11.4 Exkurs: Vergabeverfahren**

Nach einem Erlass des Bundesbauministeriums sind ausschreibungsreife Gewerke weiterhin zu vergeben. Planungen sind fortzusetzen und weitere Bauvorhaben zur Ausschreibung zu führen. Um eine schnelle und effiziente Durchführung von Vergabeverfahren zu gewährleisten, hatte das BMWi bereits mit [Erlass vom 19. März 2020](#) eine Erleichterung von Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb aufgrund besonderer Dringlichkeit im Bereich von Liefer- und Dienstleistungen angeordnet. Analog dazu sollen aufgrund eines Erlasses des [BMI vom 27. März 2020](#) in der aktuellen Situation der Ausbreitung des Coronavirus auch Bauleistungen in besonders gelagerten Fällen ebenfalls schnell und verfahrenseffizient vergeben werden. Dies gilt für solche Bauaufträge, die der Eindämmung der COVID-19-Pandemie dienen. Hierfür kommen z.B. in Betracht: Kurzfristige Schaffung zusätzlicher Kapazitäten im Krankenhausbereich, Umbauten und Ausstattung zur Erhöhung der Anzahl von Videokonferenzräumen, Einbau von Trennwänden zur Separierung mehrfach belegter Büros. Die Aufzählung ist ausdrücklich nicht abschließend, entscheidend ist jedoch, dass die Bauaufträge der Eindämmung der Pandemie dienen.

### **2.12 Wie ist zu verfahren, wenn in Vergabeverfahren aktuelle Bescheinigungen nicht vorgelegt werden können?**

Die Vergabe eines öffentlichen Bauauftrags darf nur an geeignete Bieter erfolgen. Vorgaben hierzu enthält § 6 ff. der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen, Teil A (VOB/A). Diese Vorgaben dienen folgenden Zielen:



- Sicherstellung der baulichen Qualität
- Fairer Wettbewerb zwischen den Bietern
- Transparenz im Vergabeverfahren

Unternehmen müssen deshalb dem öffentlichen Auftraggeber gegenüber Eignungsnachweise erbringen. Alternativ können sich Unternehmen auch [präqualifizieren](#) lassen. Die Präqualifikation entspricht dabei einer Zertifizierung mit dem Unterschied, dass die Gültigkeit nicht durch ein Zertifikat, sondern durch den aktuell gültigen Eintrag in das amtliche Verzeichnis PQ-VOB bestätigt wird. Der PQ-Verein (Verein für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e. V.) führt das sog. Präqualifikationsverzeichnis frei abrufbar auf seinen Internetseiten.

Können aktuelle Bescheinigungen (z. B. Unbedenklichkeitsbescheinigungen) nicht rechtzeitig beigebracht werden, weil sich die Ausstellung infolge der COVID-19-Pandemie verzögert, ist an Stelle der Bescheinigung eine **Eigenerklärung** darüber, dass die Voraussetzungen für die Erteilung weiterhin bestehen, zuzulassen, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Eine kürzlich abgelaufene Bescheinigung kann vorgelegt werden.
- Es bestehen keine begründeten Zweifel, dass das Unternehmen auch nach Ablauf der Gültigkeit seinen für die Ausstellung der Bescheinigung erforderlichen Verpflichtungen nachgekommen ist.
- Der Antrag zur Ausstellung der geforderten Bescheinigungen ist der Eigenerklärung beizufügen. Die Antragseinreichung ist entbehrlich, wenn die ausgebende Stelle offenkundig ihre Tätigkeit vorübergehend eingestellt hat.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Für die Aufrechterhaltung der Präqualifikation müssen Unternehmen ebenfalls Nachweise rechtzeitig beibringen, ansonsten droht die Streichung aus dem Präqualifikationsverzeichnis. Das BMI hat daher für einen Übergangszeitraum von zunächst 6 Monaten (bis 19. September 2020) die [Leitlinie für die Durchführung eines Präqualifizierungsverfahrens von Bauunternehmen](#) vom 28. August 2019 (BANz AT 18. September 2019 B1) wie folgt ergänzt:

In Nummer 8.1 der oben genannten Leitlinie wird nach Satz 3 folgende Regelung eingefügt: „Liegen (verlängernde) Nachweise gemäß den Nummern 7, 8, 11, und 12 der Anlage 1 zur Leitlinie aufgrund eingeschränkter Tätigkeit der ausgebenden Stelle trotz rechtzeitiger Beantragung nicht vor Ablauf ihrer Gültigkeit vor, kann stattdessen eine **formlose Eigenerklärung** des präqualifizierten Unternehmens über die weiterhin bestehenden Voraussetzungen für die Erteilung der genannten Nachweise zusammen mit dem Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung eingereicht werden. In diesem Fall wird das Unternehmen bis zur Vorlage der Bescheinigung(en), längstens für die Dauer von drei Monaten, nicht aus der PQ-Liste entfernt, wenn der Antrag unverzüglich nach Information entsprechend Satz 2 gestellt wurde und zusammen mit der Eigenerklärung vor Ablauf des Gültigkeitsdatums bei der PQ-Stelle eingereicht wurde. Das Beifügen des Antrags auf

Ausstellung der Bescheinigung ist entbehrlich, wenn die ausgebenden Stellen offenkundig ihre Tätigkeit vorübergehend eingestellt haben. Gleiches gilt, soweit der PQ-Stelle eine Vollmacht des Unternehmens zur Einholung von Informationen und Dokumenten ausgestellt wurde und die für die Ausgabe der Dokumente zuständige Stelle diese Dokumente aufgrund von Einschränkungen nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt.“

Nachweise gemäß den Nummern 7, 8, 11, und 12 der Anlage 1 der vorgenannten Leitlinie sind etwa die qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung der BG, die Gewerbeanmeldung / Gewerbeummeldung, der Handelsregisterauszug, die Eintragung in das Berufsregister des Firmensitzes (Handwerksverzeichnis, Handwerksrolle oder Industrie- und Handelskammer), die Eigenerklärung und Freistellungsbescheinigung nach § 48b EstG und die Enthaltungsbescheinigung von SOKA-BAU.

### **2.13 Werden Angebotsfristen / Vertragsfristen im Vergabeverfahren angepasst?**

Nach Aussage des Bundesbauministeriums werden zur Erhaltung des Wettbewerbs in den Vergabeunterlagen die Angebotsfristen und ggf. die Vertragsfristen (z. B. Beginn der Baumaßnahme) der aktuellen Situation angepasst. Bei Eingang darauf gerichteter Anträgen von Unternehmen soll der Fristablauf für alle Unternehmen in gleichem Maße möglichst verschoben werden. Gleiches gilt in Bezug auf Teilnahmeanträge und auf Gespräche in Verhandlungsverfahren.

## **3. FINANZIERUNG**

### **3.1 Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaussfall auf?**

Ein Anspruch auf Ersatz von Verdienstaussfall kann (bau-)vertraglich oder auf gesetzlicher Grundlage wie bspw. nach § 56 IfSG bestehen.

### **3.2 Kann man Ersatz für Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall aufgrund behördlicher Maßnahmen verlangen?**

Ein Arbeitnehmer, für den die zuständige Behörde Quarantäne anordnet oder für den ein behördliches Beschäftigungsverbot besteht und der hierdurch einen Verdienstaussfall erleidet, hat ggf. einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Dieser Anspruch besteht für einen Zeitraum von 6 Wochen in Höhe des Verdienstaussfalls, § 56 Abs. 2 Satz 1 IfSG. Ab der 7. Woche wird die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, das dann die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde. Das sind 70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts.

Nach § 56 Abs. 5 IfSG zahlt zunächst der Arbeitgeber für die ersten 6 Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde. Er hat dann gegen die Behörde einen

Erstattungsanspruch. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat gemeinsam mit dem nordrheinwestfälischen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ein Online-Verfahren entwickelt, mit dem Entschädigungsleistungen für Verdienstaufälle nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) beantragt werden können. Das Online-Angebot finden Sie [hier](#).

Der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich einen Entgeltausfall erleidet. Dies ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber aus anderen Gründen zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist. Insoweit kommt ggf. § 616 BGB als Anspruchsgrundlage in Betracht. Danach muss der Arbeitgeber für etwa 5 Tage weiter Entgelt leisten, wenn der Arbeitnehmer ohne Verschulden durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Norm ist allerdings dispositiv (= nachgiebig), kann also durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag abbedungen oder nur auf bestimmte Fälle beschränkt werden.

Im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers könnte allerdings auch der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 3 EFZG mit dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG kollidieren. Nach unserer Rechtsauffassung ist das infektionsrechtliche Beschäftigungsverbot und nicht die Erkrankung der vorrangige Hinderungsgrund für den Arbeitsausfall, so dass eine Entschädigungsleistung nach § 56 IfSG zu zahlen ist.

### **3.3 Welche Förderinstrumente stehen zur Verfügung, um den kurzfristigen Liquiditätsbedarf zu decken?**

Maßnahmenpakete zur Abfederung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie werden sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene zur Verfügung gestellt. Bekannt sind derzeit Regelungen zu Kurzarbeitergeld, Förderinstrumente bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf, vereinfachter Zugriff auf Ausfallbürgschaften, vereinfachte Stundungsmöglichkeit für Beiträge zur der BG ETEM. Für Länderprogramme verweisen wir auf die einschlägigen Informationen der zuständigen Landesbehörden sowie der Landesinnungs- und -Fachverbände.

Der ZDH hat auf seiner Website eine [FAQ](#) zu Liquiditätshilfen für Handwerker bereit gestellt und eine [Matrix zur Liquiditätssicherung](#) (Login erforderlich) erstellt, die auf Initiative des ZVEH entwickelt wurde.

#### **3.3.1 Kurzarbeit**

Die wichtigste Möglichkeit für Betriebe, in der Pandemie auf einen Arbeitskräfteüberhang zu reagieren, ist die Einführung von Kurzarbeit (= Verkürzung der Arbeitszeit bis auf „0“).

### 3.3.1.1 Können Betriebe bei Auftragsengpässen, die mit dem Coronavirus zusammenhängen, einfach so Kurzarbeit anordnen bzw. Kurzarbeitergeld beantragen?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat klargestellt, dass bei Auftragsengpässen durch das Coronavirus die Beantragung von Kurzarbeitergeld nach den §§ 95 SGB III grundsätzlich möglich ist. Das gilt auch, wenn behördlich eine Betriebsschließung angeordnet wird.

Die Einführung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber bedarf allerdings einer arbeitsvertraglichen Grundlage, d. h. die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung (siehe § 87 Abs. 1, Nr. 3 BetrVG) oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein. Damit die Regelung aus einem Tarifvertrag greifen, müssen die Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sein.

Tarifbindung besteht aufgrund von

- beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft, d. h. der Arbeitgeber ist Mitglied der tarifschließenden Arbeitgeberorganisation und der Arbeitnehmer der tarifschließenden Gewerkschaft oder
- einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel, d. h. einer arbeitsvertraglichen Abrede, wonach die Tarifverträge für das jeweilige Arbeitsverhältnis Geltung haben sollen.
- Eine Tarifbindung kann auch bestehen, wenn die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind. Die Allgemeinverbindlichkeit bewirkt, dass der Tarifvertrag auch die nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse erfasst, wenn und soweit diese unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Sollte keine individual-/kollektivarbeitsrechtliche Ermächtigung für die Anordnung von Kurzarbeit existieren, empfehlen wir eine entsprechende Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern. Ein **Muster** zur Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit finden Sie ebenfalls auf der [ZVEH-Homepage](#) (Login erforderlich).

### 3.3.1.2 Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld

Das Formular zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie [hier](#).

Die Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb angeordnet werden, sondern kann sich auch bloß auf einzelne Betriebsabteilungen beschränken. Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden.

Vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld müssen Betriebe die zuständige Agentur für Arbeit aber kontaktieren und die Kurzarbeit bzw. den Arbeitsausfall anzeigen. Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme des Betriebsrates – soweit vorhanden – beizufügen, § 99 Abs. 1, Satz 3 SGB III. Das Fehlen der Stellungnahme berührt allerdings nicht die Wirksamkeit der Anzeige. Die Anzeige selbst ist schriftlich oder online über das Portal [eServices](#) einzureichen. Der Antrag muss spätestens am letzten Tag des Monats eingehen, in dem die Kurzarbeit eingetreten ist, da das Kurzarbeitergeld stets ab Beginn des Monats gezahlt wird, indem die Anzeige erstattet wurde, § 99 Abs. 2 SGB III.

Die Bundesagentur für Arbeit hält für die Anzeige des Arbeitsausfalls [Vordrucke](#) bereit

Die zuständige Agentur für Arbeit entscheidet nach Eingang der Anzeige unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber tritt in diesem Fall in Vorleistung und zahlt das Kurzarbeitergeld an die betroffenen Mitarbeiter aus.

Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 Prozent, lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt 67 Prozent der Netto-Entgeltdifferenz des Abrechnungsmonats. Das Kurzarbeitergeld (KUG) wird für diejenigen, die KUG für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem 4. Monat des Bezugs – gerechnet ab März 2020 – auf 70 Prozent (77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem 7. Monat auf 80 Prozent (87 Prozent für Haushalte mit Kindern) längstens bis 31. Dezember 2020 aufgestockt.

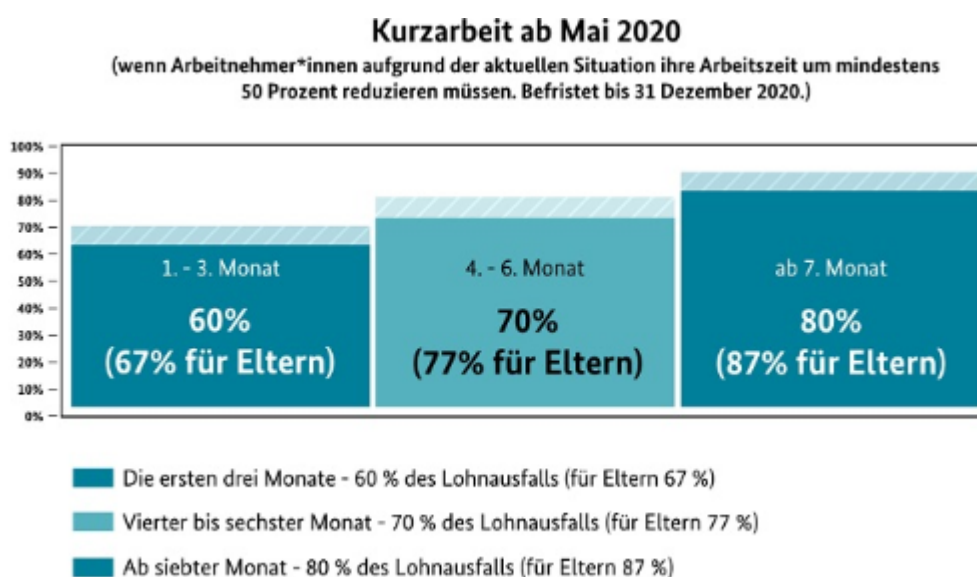


Bild: BMAS

Die Netto-Entgeltdifferenz entspricht nach § 106 Abs. 1 Satz 1 SGB III der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt. Soll-Entgelt ist nach § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Kalendermonat erzielt hätte, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Ist-Entgelt ist nach § 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Kalendermonat tatsächlich erzielt hat, abzgl. aller zustehenden Entgeltanteile. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) stellt entsprechend der Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das KUG des BMAS (zuletzt im BGBl. I 2019, 2820) eine stets aktuelle [Berechnungstabelle](#) zur Verfügung.

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer, kinderlos, Steuerklasse I, erhält bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden ein mtl. Bruttoentgelt i. H. v. 3.000 Euro. Im Betrieb wird Kurzarbeit eingeführt und dabei die Arbeitszeit um ein Drittel auf 26 Stunden/Woche verkürzt. Folglich erhält der Arbeitnehmer für die verkürzte Arbeitszeit 2.000 Euro brutto. Der rechnerische

Leistungssatz für das Soll-Entgelt i. H. v. 3.000 Euro beträgt nach der Tabelle der Bundesagentur (aufgrund des Leistungssatzes 2) 1.182,11 Euro. Der rechnerische Leistungssatz für das Ist-Entgelt i. H. v. 2.000 Euro beträgt nach der Tabelle der Bundesagentur 849,97 Euro. Hieraus errechnet sich ein monatliches Kurzarbeitergeld i. H. v. (1.182,11 Euro – 849,97 Euro =) 332,14 Euro, welches der Arbeitnehmer neben dem Nettoentgelt aus dem verkürzten Arbeitsentgelt i. H. v. 2.000 Euro brutto erhält.

Der Arbeitgeber muss einen [Erstattungsantrag](#) bei der zuständigen Agentur für Arbeit stellen, die nach Prüfung der Antragsunterlagen das vorverauslagte Kurzarbeitergeld an den Arbeitgeber zurück zahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Die Bundesagentur für Arbeit hat wegen der Corona-Krise zum Kurzarbeitergeld ein [Merkblatt](#) sowie eine [FAQ](#) veröffentlicht.

Hilfestellungen zum Thema bietet auch eine von der Bundesagentur für Arbeit eingerichtete Hotline (0800 45555 20).

### **3.3.1.3 Gibt es wegen der Corona-Pandemie einen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld?**

Ja. Auf Grundlage des „Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ vom 13. März 2020 hat die Regierung die „Verordnung über die Erleichterungen der Kurzarbeit ([Kurzarbeitergeldverordnung – KugV](#))“ geschaffen. Die Verordnung wurde am 27. März 2020 im Bundesgesetzblatt verkündet (BGBl. 2020 I 595) und gilt rückwirkend ab dem 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

Danach besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld schon dann, wenn im jeweiligen Kalendermonat für mindestens 10 Prozent der Beschäftigten im Betrieb oder einer Betriebsabteilung (§ 97 S. 2 SGB III) mindestens 10 Prozent ihres Bruttoentgelts entfallen. Die Verordnung enthält noch weitere Erleichterungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld:

- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld behalten ihre Gültigkeit.

So ist der Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin bis zu 12 Monate möglich.

Am 20. April 2020 ist indes die Verordnung über die **Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld** ([Kurzarbeitergeld-Bezugsdauerverordnung - KugBeV](#)) im Bundesgesetzblatt (BGBl 2020, Teil I, vom 20. April 2020, S. 801) veröffentlicht worden. Die Verordnung sieht vor, dass sich die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes für Mitarbeiter, deren Anspruch bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert. Der Verordnungsgeber hat damit Betrieben, die eine 12-monatige Bezugsdauer schon im Januar, Februar oder März 2020 ausgeschöpft haben, die Möglichkeit eröffnet, ab dem 1. April 2020 erneut Kurzarbeitergeld nutzen können, ohne die 3-monatige Wartezeit erfüllen zu müssen.

Lässt sich trotz Anordnung von Kurzarbeit ein **Insolvenzantrag** nicht vermeiden, kann das Kurzarbeitergeld auch nach Stellung eines Insolvenzantrages weitergewährt werden, wenn die Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III weiterhin vorliegen. Das Gleiche gilt, wenn Kurzarbeit erst während des Insolvenzeröffnungsverfahrens eingeführt wird. Die Agentur für Arbeit hat hierzu am 28. April 2020 eine [Weisung](#) veröffentlicht.

#### **3.3.1.4 Erwerbe ich während der Kurzarbeit „Null“ Urlaubsansprüche?**

Weil bei Kurzarbeit „Null“ keine Arbeitsleistung erbracht wird, folgert der EuGH (Urteil vom 8. November 2012 – C-229/11), dass während der Dauer der Kurzarbeit kein Urlaubsanspruch entsteht. Stimmen aus der Literatur und auch das LAG Hamm (Urteil vom 30. August 2017 – 5 Sa 626/17) gehen davon aus, dass Kurzarbeit „Null“ wie Teilzeitarbeit zu behandeln ist. Mangels Arbeitsleistung vermindert sich der Urlaubsanspruch dann automatisch und passt sich pro rata temporis an die Zahl der verbleibenden Arbeitstage an.

Bleibt es während der Kurzarbeit bei einer 5 Tagewoche mit einer reduzierten täglichen Arbeitszeit, bleibt es hingegen beim vollen Jahresurlaub. Werden hingegen nur 3 Tage pro Woche gearbeitet, dann besteht der Urlaubsanspruch während der Kurzarbeitszeit zu 3/5tel.

#### **3.3.1.5 Muss zur Vermeidung von Kurzarbeit zunächst der Erholungsurlaub verbraucht werden?**

Bis Ende des Jahres 2020 wird seitens der Bundesagentur für Arbeit kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit eingefordert. Besteht aber noch Resturlaub aus dem Vorjahr oder wird die Kurzarbeit erst gegen Ende des Jahres eingeführt, muss der Arbeitgeber diesen Urlaubsanspruch zur Verhinderung des Arbeitsausfalls festlegen, sofern die Urlaubswünsche der betroffenen Mitarbeiter dem nicht entgegenstehen.

Mehr dazu finden Sie in den [Weisungen zur Kurzarbeitergeldverordnung](#) vom 30. März 2020 der Bundesagentur für Arbeit.



### 3.3.1.6 Wie sieht es mit Arbeitszeitguthaben aus?

Verfügen Arbeitnehmer analog zum Kurzarbeitergeld über ein Arbeitszeitguthaben im Rahmen eines Arbeitszeit-Flexi-Kontos (nicht so genannte Lebensarbeitszeitkonten), müssen diese Arbeitszeitguthaben vorrangig eingebracht werden, soweit sich aus den Regelungen in § 96 Absatz 4 SGB III nichts anderes ergibt.

### 3.3.1.7 Haben alle vom Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld kann **nur für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer** ausgezahlt werden, die also in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, nicht gekündigt sind und deren Arbeitsverhältnis nicht durch einen Aufhebungsvertrag beendet ist oder wird.

So besteht **kein Anspruch** auf Kurzarbeitergeld für

- geringfügig Beschäftigte (Minijobber);
- Praktikanten und Aushilfen auf 450 Euro-Basis;
- Werkstudenten, da sie aufgrund des sog. Werkstudentenprivilegs von der Arbeitslosenversicherung befreit sind;
- sozialversicherungsfreie Geschäftsführer;
- Bezieher von Krankengeld.

### 3.3.1.8 Kann Kurzarbeit auch für Auszubildende beantragt werden?

Da die Ausbildung stets absoluten Vorrang hat, kommt Kurzarbeit für Auszubildende nur im äußersten Notfall in Betracht, beispielsweise wenn der Betrieb komplett zum Erliegen kommt.

Der ZDH informiert hierzu wie folgt:

„Ausbildungsverhältnisse gelten als Vertragsverhältnisse besonderer Art. Für Ausbildungsverhältnisse gilt im Vergleich zu abhängig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hinsichtlich der Fortführung der Ausbildung ein besonderer Schutz. Wird in einem Unternehmen Kurzarbeit durchgeführt, so ist der Betrieb verpflichtet, alle Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausbildung der Azubis weiterhin durchzuführen. Er sollte z. B. den Azubis in andere Abteilungen versetzen, Lehrpläne umstrukturieren und andere Inhalte vorziehen, ihn möglicherweise in eine Lehrwerkstatt schicken etc. (...)“

Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft und der Auszubildende deshalb in Kurzarbeit, hat der Arbeitgeber die komplette Ausbildungsvergütung für mindestens 6 Wochen weiterzuzahlen, § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG. Tarifverträge oder auch Ausbildungsverträge gehen teilweise sogar über die sechs Wochen hinaus. Erst danach kann nach aktuellem Rechtsstand ein Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld für Azubis entstehen.



Die IHK Berlin hat ein [Merkblatt](#) für die Beantragung von Kurzarbeit sowie zur Berechnung von Kurzarbeitergeld bei Auszubildenden herausgegeben.

Wegen der Pandemie sind derzeit alle Prüfungen im Handwerk bis zum 24. April 2020 abgesagt. Der ZDH hat eine [FAQ](#) über die damit zusammenhängenden Fragen erstellt.

### **3.3.1.9 Lohnsteuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und Entschädigung bei Beschäftigungsverboten**

Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nr. 2a Einkommensteuergesetz (EStG) lohnsteuerfrei, unterliegt aber dem sogenannten Progressionsvorbehalt.

Das gilt auch für Verdienstausfallentschädigungen nach § 56 IfSG. Der Anspruch entsteht, wenn es wegen eines Coronavirus-(Verdachts-)Falles zu einem behördlich angeordneten Beschäftigungsverbot / zu einer Quarantäne kommt. Diese Entschädigungen sind ebenso steuerfrei (§ 3 Nr. 25 EStG) und unterfallen dem Progressionsvorbehalt, § 32 b Abs. 1 Nr. 1a, e EStG.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

Betroffene Arbeitnehmer müssen eine Einkommensteuererklärung abgeben. Die Lohnersatzleistungen werden dem zu versteuernden Einkommen fiktiv hinzugerechnet und dafür der maßgebende Steuersatz berechnet. Mit diesem Steuersatz wird die Einkommensteuer für das tatsächliche zu versteuernden Einkommen multipliziert. Es bleibt bei der Steuerfreiheit, aber für das restliche Einkommen gilt ein höherer Steuersatz. Das kann dann zu Steuernachzahlungen führen.

### **3.3.1.10 Hat Kurzarbeit Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung?**

Der Industrie-Pensions-Verein (IPV) hat einen lesenswerten [Fachartikel](#) mit Praxisbeispielen zum Thema „Kurzarbeit – Auswirkungen auf bAV und Entgeltumwandlung“ erstellt. Unter dem Artikel steht auch ein kostenlos abrufbarer Kurzarbeitergeld-Rechner bereit, der die Auswirkungen einer bestehenden Entgeltumwandlung auf das Kurzarbeitergeld aufzeigt.

### **3.3.1.11 Kann bei Bezug von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit ausgeübt werden? Wann ist der Hinzuverdienst anrechnungsfrei?**

Bundestag und Bundesrat haben am 15. Mai 2020 das sogenannte Sozialschutz-Paket II verabschiedet. Damit wird die Hinzuverdienstgrenze für Kurzarbeiter befristet ab 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 bis zur **vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens für alle Berufe** geöffnet.

Die Summe der folgenden drei Beträge darf allerdings das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte, nicht übersteigen:

- Ist-Entgelt (Resteinkommen des Hauptberufs)
- Kurzarbeitergeld
- Hinzuverdienst durch die Nebentätigkeit

### **3.3.2 Finanzhilfen – Förderinstrumente**

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund hat eine [Übersicht der Wirtschaftshilfen](#) (Stand 3. April 2020) über die Maßnahmen anlässlich der Corona-Pandemie zusammengestellt.

#### **3.3.2.1 Soforthilfen für Kleinbetriebe und Solo-Selbständige**

Um Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten und Solo-Selbständige schnell mit Liquidität zu versorgen, hat die Regierung ein [Soforthilfeprogramm](#) beschlossen. Die Hilfen werden von den Bundesländern ausbezahlt.

Die Soforthilfe besteht aus einer Einmalzahlung

- von bis zu 9.000 Euro für 3 Monate an Betriebe mit bis zu 5 Beschäftigten und
- von bis zu 15.000 Euro für 3 Monate an Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten.

Die Hilfe dient der Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen bei gewerblichen Mieten, Pachten, Kredite für Betriebsräume und Leasingaufwendungen bezogen auf die drei der Antragstellung folgenden Monate. Sofern der Vermieter die Miete um mindestens 20 Prozent reduziert, kann ein nicht ausgeschöpfter Zuschuss für zwei weitere Monate eingesetzt werden.

Um die Hilfen möglichst unbürokratisch an die Unternehmer zu bringen, entfällt eine Bedarfsprüfung. Die Unternehmer müssen bei Antragstellung die Existenzbedrohung oder einen Liquiditätsengpass aber eidesstattlich versichern und dabei die wirtschaftliche Lage anhand des voraussichtlichen Umsatzes sowie des betrieblichen Sach- und Finanzaufwands für die drei auf die Antragstellung folgenden Monate darlegen. Voraussetzung für den Bezug der Hilfe ist aber immer, dass die Unternehmen nicht schon zum 31. Dezember 2019 in finanziellen Schwierigkeiten gesteckt haben. Die Prüfung, ob die Soforthilfe ggf. überkompensiert war, erfolgt erst später im Rahmen der Steuererklärung für das Jahr 2020. Der Betrieb hat dann etwaig überzahlte Beträge zurückzuzahlen.

Der BMWi hat zum Soforthilfeprogramm ein [Eckpunkte-Papier](#) sowie [Kurzfakten](#) zusammengestellt.

### 3.3.2 Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung

Vereinfacht wurde auch der Zugang zur Grundsicherung (Hartz IV), so dass Solo-Selbstständige, Chefs von Kleinstbetrieben oder Mitarbeiter in Kurzarbeit (und deren Familien) ihren Lebensunterhalt auch mit Hilfe der Grundsicherung abdecken können. Wer zwischen dem 1. März und dem 30. Juni 2020 einen Antrag auf Leistungen der Grundsicherung stellt und erklärt, über kein erhebliches Vermögen zu verfügen, darf sein Ersparnis behalten. Für die Dauer von sechs Monaten werden dann folgende Leistungen schnell und unbürokratisch gewährt:

- Aufwendungen für Unterkunft und Heizung werden in tatsächlicher Höhe anerkannt (für den Zeitraum ab Antragsstellung). Damit ist der Verbleib in der Wohnung erst einmal gesichert.
- Die Selbständigkeit muss nicht aufgegeben werden.
- Um einen Kinderzuschlag (umgangssprachlich: Kindergeldzuschlag) zu erhalten, wird bloß der Nachweis des aktuellen Einkommens im letzten Monat vor Antragstellung herangezogen. Damit erhalten auch diejenigen den Kinderzuschlag, die einen plötzlichen Einkommensverlust erlitten haben.

Die genauen Regelungen entnehmen Sie bitte der [Weisung der Bundesagentur für Arbeit](#) (1. bis 1.4).

Damit sichergestellt ist, dass ein schneller Zugang zu den Leistungen besteht, wird ein [vereinfachter Antrag mit der Erklärung für Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit](#) zur Verfügung gestellt.

### 3.3.3 KfW Sonderprogramm 2020

Das KfW-Sonderprogramm 2020 ist am 23. März 2020 an den Start gegangen. Die Mittel stehen sowohl kleinen, mittelständischen Unternehmen als auch Großunternehmen zur Verfügung. Die Kreditbedingungen wurden erleichtert durch niedrigere Zinssätze und eine vereinfachte Risikoprüfung der KfW bei Krediten bis zu 3 Mio. Euro. Eine Haftungsfreistellung von bis zu 90 Prozent durch die KfW für Investitionen und Anschaffung von Betriebsmitteln kleiner und mittlerer Unternehmen geben den Banken und Sparkassen zudem Anreize zur Kreditvergabe.

#### **Für Unternehmen, die länger als 5 Jahre am Markt sind:**

Für Anschaffungen (Investitionen) und laufende Kosten (Betriebsmittel) können kleinere oder auch große Kreditbeträge bis zu 1 Mrd. Euro beantragt werden. Der Kredithöchstbetrag ist begrenzt auf

- 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019 oder
- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 18 Monate bei kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 12 Monate bei großen Unternehmen oder

- 50 Prozent der Gesamtverschuldung Ihres Unternehmens bei Krediten über 25 Mio. Euro.

Hierbei übernimmt die KfW einen Teil des Risikos Ihrer Bank. Das erhöht die Chance, eine Kreditzusage zu erhalten.

- Für große Unternehmen bis zu 80 Prozent Risikoübernahme
- Für kleine und mittlere Unternehmen bis zu 90 Prozent Risikoübernahme

### **Für Unternehmen, die weniger als 5 Jahre am Markt sind:**

ERP-Gründerkredit – Universell

Wenn das Unternehmen mindestens 3 Jahre am Markt aktiv ist bzw. 2 Jahresabschlüsse vorweisen kann, können für Anschaffungen (Investitionen) und laufende Kosten (Betriebsmittel) kleinere oder auch große Kreditbeträge bis zu 1 Mrd. Euro beantragt werden. Der Kredithöchstbetrag ist begrenzt auf

- 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019 oder
- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 18 Monate bei kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 12 Monate bei großen Unternehmen oder
- 50 Prozent der Gesamtverschuldung Ihres Unternehmens bei Krediten über 25 Mio. Euro.

Hierfür übernimmt die KfW einen Teil des Risikos Ihrer Bank. Das erhöht Ihre Chance, eine Kreditzusage zu erhalten.

- Für große Unternehmen bis zu 80 Prozent Risikoübernahme
- Für kleine und mittlere Unternehmen bis zu 90 Prozent Risikoübernahme

### **Unternehmen, die weniger als 3 Jahre am Markt sind:**

Auch wenn das Unternehmen weniger als 3 Jahre am Markt aktiv ist bzw. noch keine zwei Jahresabschlüsse vorlegen kann, kann der ERP-Gründerkredit – Universell für Investitionen und Betriebsmittel beantragt werden. Voraussetzung ist aber, dass die Bank oder Sparkasse das volle Risiko trägt.

**Hinweis:** Eine Alternative kann der [ERP-Gründerkredit - Startgeld](#) sein. Mit diesem Kredit erhält man bis zu 30.000 Euro für Betriebsmittel – mit bis zu 80 Prozent Risikoübernahme durch die KfW.

Mehr Informationen dazu finden Sie [hier](#).

### **Konsortialfinanzierungen (= mehrere Banken vergeben einen Kredit)**

Die KfW beteiligt sich auch an Konsortialfinanzierungen für Investitionen und Betriebsmittel von mittelständischen und großen Unternehmen. Hierbei übernimmt die KfW bis

zu 80 Prozent des Risikos, jedoch maximal 50 Prozent der Gesamtverschuldung. Das erhöht die Chance, eine individuell strukturierte und passgenaue Konsortialfinanzierung zu erhalten.

Der KfW-Risikoanteil beträgt mindestens 25 Mio. Euro und ist begrenzt auf

- 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019 oder
- das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder
- den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 12 Monate.

Unternehmen, Selbständige und Freiberufler, die eine KfW-Finanzierung nutzen möchten, wenden sich an ihre Hausbank bzw. an die Finanzierungspartner, die KfW-Kredite durchleiten. Weitere Informationen zu den Programmen finden man auf der [Webseite der KfW](#). Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: 0800 539 9001.

### **3.3.3.1 KfW-Schnellkredit 2020 für den Mittelstand**

Die Europäische Kommission hat am 2. April 2020 die Ausweitung der Vergabe von niedrigverzinslichen Darlehen genehmigt. Für Anschaffungen (Investitionen) und laufende Kosten (Betriebsmittel) können Unternehmen den neuen KfW-Schnellkredit 2020 beantragen. Der Kredit wird durch eine Garantie des Bundes zu 100 Prozent abgesichert. Das erhöht die Chance deutlich, eine Kreditzusage zu erhalten.

Der KfW-Schnellkredit ist für Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern vorgesehen. Zur Berechnung der Mitarbeiterzahl werden Vollzeitäquivalente gebildet. Mitarbeiter mit mehr als 30 Wochenarbeitsstunden und Auszubildende erhalten hierbei den Faktor 1, Mitarbeiter mit weniger Wochenarbeitsstunden werden anteilig gezählt. Leih- und Fremdarbeiter werden bei der Mitarbeiterzahl nicht berücksichtigt.

Kreditanträge können bis zu einer Höhe von 25 Prozent des Jahresumsatzes aus 2019 gestellt werden, wobei für Unternehmen mit mehr als 10 und bis einschließlich 50 Mitarbeitern ein Maximalbetrag von 500.000 Euro möglich ist und für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern beträgt der Maximalbetrag 800.000 Euro. Das Schnellkreditprogramm ist bis 31. Dezember 2020 befristet; Antragstellungen aus diesem Programm sind ab sofort und bis 30. November 2020 möglich.

Die wichtigsten Fakten zum [KfW-Schnellkredit](#) im Überblick:

- Förderkredit für Anschaffungen und laufende Kosten
- für Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern, die mindestens seit Januar 2019 am Markt sind
- 100 Prozent Risikoübernahme durch die KfW
- keine Risikoprüfung durch Ihre Bank
- Max. Kreditbetrag: bis zu 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019
  - Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten erhalten max. 500.000 Euro

- Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten erhalten max. 800.000 Euro
- Bis zu 10 Jahre Zeit für die Rückzahlung, 2 Jahre keine Tilgung
- Voraussetzung: Sie haben im Durchschnitt der Jahre 2017 bis 2019 einen Gewinn erzielt

Umfangreiches Informationsmaterial (bspw. Merkblatt, Antragsunterlagen etc.) werden auf der Webseite [„KfW-Schnellkredit 2020“](#) bereitgestellt.

Weiterführende Informationen sind im [ZDH-FAQ](#) zum KfW-Schnellkredit zu finden.

### 3.3.4 Kreditbürgschaften bei fehlenden Sicherheiten

Wenn Ihre Bank auf Grund fehlender Sicherheiten nicht willens ist, einen Kredit zur zeitlichen Überbrückung der Corona-Krise zu gewähren, können Bürgschaftsbanken helfen und bis zu 80 Prozent des Risikos übernehmen. Der Bürgschaftshöchstbetrag beträgt dabei 2,5 Mio. Euro. Bis zu einem Betrag von 250.000 Euro können die Bürgschaftsbanken ihre Entscheidungen eigenständig und innerhalb von drei Tagen treffen. Die Maßnahmen sollen quer durch alle Branchen für alle gewerblichen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie die Freien Berufe gelten. Die Antragstellung erfolgt über die Hausbank.

Die Kreditbürgschaft vergibt die [Bürgschaftsbank ihres Bundeslandes](#). Eine Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben bis 2,5 Mio. Euro kann schnell und kostenfrei auch über das [Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken](#) gestellt werden.

Welche Unterlagen zur Prüfung erforderlich ist, hat etwa die Bürgschaftsbank Hessen in einer [Checkliste](#) zusammengefasst.

### 3.3.5 Hilfe für größere Unternehmen – Rettungsfonds (Wirtschaftsstabilisierungsfonds, WSF)

Die Bundesregierung hat darüber hinaus einen großvolumigen Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) auf den Weg gebracht. Der WSF ergänzt die geplanten Sonderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Der Fonds soll der Stabilisierung von Unternehmen der Realwirtschaft und der Stärkung der Kapitalbasis von Unternehmen dienen, deren Bestandsgefährdung erhebliche Auswirkungen auf die Wirtschaft, die technologische Souveränität, Versorgungssicherheit, kritische Infrastrukturen oder den Arbeitsmarkt hätten. Wie aus dem zugrundeliegenden Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz (WStFG) hervorgeht, müssen diese Unternehmen in den letzten beiden Geschäftsjahren, also vor dem 1. Januar 2020

- eine Bilanzsumme von mehr als 43 Millionen Euro **und**
- einen Umsatz von mehr als 50 Millionen Euro ausgewiesen **sowie**
- durchschnittlich mehr als 249 Arbeitnehmer beschäftigt haben,

wobei es genügt, dass zwei dieser drei Kriterien erfüllt sind.

Der Wirtschaftsstabilisierungsfonds enthält folgende Instrumente:

- einen Garantierahmen von 400 Milliarden Euro, der Unternehmen dabei helfen soll, sich am Kapitalmarkt zu refinanzieren (Überbrückung von Liquiditätsengpässen)
- eine Kreditermächtigung über 100 Milliarden Euro zur Kapitalstärkung von Unternehmen (Rekapitalisierung)
- eine weitere Kreditermächtigung über 100 Milliarden Euro zur Refinanzierung der KfW-Sonderprogramme

Ansprechpartner für die Gewährung der Stabilisierungsmaßnahmen ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Die Entscheidung über die konkrete Gewährung trifft das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie auf Antrag des Unternehmens nach pflichtgemäßem Ermessen.

### **3.3.6 Wo finde ich Informationen zu den Länderprogrammen?**

Eine Übersicht zu den Programmen der Länder sowie der Landesförderinstitute veröffentlichten vereinzelte [Sparkassen](#). Auch der [Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands](#) hält einen aktuellen Überblick parat. Daneben hat auch der ZDH eine [Übersicht](#) über aktuelle Zuschussprogramme der Länder publiziert. Die Website „Gründerlexikon“ enthält außerdem eine Fülle an [Informationen](#) zu den Soforthilfen der einzelnen Bundesländer.

### **3.3.7 Was geschieht, wenn Unternehmen bis zur Auszahlung von Sofort- oder Liquiditätshilfen die Insolvenz droht?**

Am 27. März 2020 ist das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden.

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen schon deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil Sofort- oder Liquiditätshilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen, regelt das Gesetz u. a., dass die reguläre dreiwöchige Insolvenzantragspflicht rückwirkend ab dem 1. März bis zum 30. September 2020 ausgesetzt wird (§ 1 COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz – COVInsAG).

Eine FAQ zum Thema finden Sie [hier](#).

Hat ein Unternehmen schon Kurzarbeit angeordnet und lässt sich trotz der Liquiditätshilfen ein Insolvenzantrag nicht vermeiden, kann das Kurzarbeitergeld unter gewissen Voraussetzungen trotzdem weiter gewährt werden. Dabei kommt es darauf an, ob der Arbeitsausfall immer noch von vorübergehender Natur i. S. v. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III ist. Sollte Kurzarbeit während des Insolvenzeröffnungsverfahrens nach Stellung des Insolvenzantrags eingeführt werden, gilt dies ebenso.



Die Agentur für Arbeit hat zum Verhältnis von Kurzarbeitergeld zu Insolvenzen und Insolvenzgeld am 28. April 2020 eine [Weisung](#) veröffentlicht.

### 3.3.8 Steuerliche Entlastungen für Unternehmen

Unternehmen, die unmittelbar von der Corona-Krise betroffen sind und dies gegenüber dem Finanzamt darlegen, können die im Folgenden genannten steuerlichen Erleichterungen beantragen ([FAQ „Corona“ Steuern](#), Stand 6. Mai 2020).

Im Wesentlichen werden dort Erleichterungen vorgestellt zu:

- Steuerstundungen
- Herabsetzung Steuervorauszahlungen
- Erlass von Steuern
- Vollstreckungsverfahren
- Außenprüfungen

Die Stundung kann in allen Bundesländern beim zuständigen Finanzamt für bereits fällige sowie fällig werdende **Einkommensteuer** und **Körperschaftsteuer** (inklusive **Solidaritätszuschlag**) beantragt werden. Dies gilt ebenso für die Beantragung der Herabsetzung der Vorauszahlungen.

Die Beantragung kann schriftlich formlos erfolgen. Die Finanzverwaltungen der Bundesländer stellen hierfür aber auch [vereinfachte Formulare](#) zur Verfügung. Am schnellsten erfolgt die Beantragung über das ELSTER-Online-Portal der Finanzverwaltung (vgl. Bundesfinanzministerium, [FAQ-Liste Punkt II. 4 und III.](#)).

Auch die **Umsatzsteuer** kann auf Antrag gestundet werden. Parallel dazu sollte mit der jeweiligen Umsatzsteuer-Voranmeldung über das ELSTER-Online-Portal das SEPA-Lastschriftmandat widerrufen werden (die Finanzverwaltung des Landes [Baden-Württemberg stellt hierfür eine Anleitung](#) zur Verfügung).

In allen Bundesländern kann darüber hinaus zur Schaffung von Liquidität auch die Rückzahlung der bereits geleisteten **Umsatzsteuersondervorauszahlungen für 2020** beantragt werden. Die gewährte Dauerfristverlängerung bleibt dennoch unverändert bestehen. Hierzu haben die Länder auf Ihren Webseiten detaillierte Informationen veröffentlicht:

- [Baden-Württemberg](#)
- [Bayern](#)
- [Berlin](#)
- [Brandenburg](#)
- [Bremen](#)



- [Hamburg](#)
- [Hessen](#)
- [Mecklenburg-Vorpommern](#)
- [Niedersachsen](#)
- [Nordrhein-Westfalen](#)
- [Rheinland-Pfalz](#)
- [Saarland](#)
- [Sachsen](#)
- [Sachsen-Anhalt](#)
- [Schleswig-Holstein](#)
- [Thüringen](#)

Es ist zu beachten, dass dies keine bundeseinheitliche Regelung ist. Daher ist eine Prüfung der jeweiligen Situation in den einzelnen Bundesländern vorzunehmen.

Hinweis: Einige Bundesländer verrechnen die Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung zunächst mit fälligen Vorauszahlungen anderer Steuerarten (z. B. Lohnsteuer). Deshalb kann es vorteilhaft sein, zunächst die Stundungsanträge zu stellen, bevor die Rückzahlung der Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung 2020 beantragt wird. Bitte sprechen Sie diesbezüglich mit Ihrem steuerlichen Berater.

Ausweislich des [FAQ-Katalogs \(Punkt III. 3\)](#) kann ein Unternehmen, das unmittelbar und nicht unerheblich von der Corona-Krise betroffen ist und bislang noch keine Dauerfristverlängerung bei der Umsatzsteuer hat, diese neu beantragen.

In [Rheinland-Pfalz](#) besteht die Möglichkeit, die Erstattung der Umsatzsteuer-Sonderzahlung 2020 zu beantragen und dann eine Neubeantragung der Dauerfristverlängerung für das Jahr 2020 ([vierteljährliche Voranmeldung](#) / [monatliche Voranmeldung](#)) vorzunehmen, ohne dass eine Sondervorauszahlung vom Finanzamt festgesetzt wird.

### **3.3.9 Wie sieht es bei der Gewerbesteuer aus?**

In Bezug auf die [Gewerbesteuer](#) kann die Herabsetzung des Steuermessbetrags für Zwecke der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen beim zuständigen Finanzamt beantragt werden. Mittelbar ergibt sich daraus dann auch eine Herabsetzung von Gewerbesteuer-Vorauszahlungen seitens der Kommune. Die Stundung der Gewerbesteuer muss bei der zuständigen Kommune beantragt werden. In Berlin, Bremen und Hamburg, wo die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer nicht den Gemeinden übertragen worden ist, sind die Anträge an das zuständige Finanzamt zu richten.

### 3.3.10 Wie sieht es mit der Lohnsteuer aus?

Für Arbeitgeber können die Fristen zur Abgabe monatlicher oder vierteljährlicher Lohnsteuer-Anmeldungen während der Corona-Krise im Einzelfall auf Antrag nach § 109 Abs. 1 AO verlängert werden, soweit sie selbst oder der mit der Lohnbuchhaltung und Lohnsteuer-Anmeldung Beauftragte nachweislich unverschuldet daran gehindert ist, die Lohnsteuer-Anmeldung pünktlich zu übermitteln. Die Fristverlängerung darf maximal 2 Monate betragen. Mehr dazu finden Sie [hier](#).

### 3.3.11 Müssen die Betriebe auf die nächste Steuererklärung warten, um ihre während der Pandemie erlittenen Verluste geltend machen zu können?

Ein 2020 entstandener Verlust kann normalerweise erst nach Abschluss der Veranlagung für 2020, und auch nur begrenzt, nach 2019 rückgetragen werden. Zur Verbesserung ihrer Liquidität können Betriebe, die aufgrund der Corona-Krise für 2020 erhebliche Verluste erwarten, jetzt auf Antrag einen pauschal festgestellten Verlust bereits unterjährig nach 2019 rücktragen.

Der dabei erreichbare Verlustrücktrag beträgt 15 Prozent der Einkünfte, die den Vorauszahlungen für 2019 zugrunde gelegt wurden, maximal aber eine Million Euro (bei Splitting das Doppelte).

Auf dieser Grundlage werden die für die Einkommenssteuer beziehungsweise Körperschaftsteuer 2019 getätigten Vorauszahlungen neu berechnet. Eine so errechnete Überzahlung wird erstattet. Dabei werden auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer berücksichtigt.

Der Vorgang wird mit der steuerlichen Veranlagung für 2020 aufgearbeitet und in das normale Verfahren geführt.

Mehr dazu finden Sie im [BMF-Schreiben vom 24. April 2020](#).

### 3.3.12 Gibt es wegen der Krise Sonderzahlungen (Beihilfen und Unterstützungen) vom Arbeitgeber, die steuer- und sozialabgabenfrei sind?

Ja. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 9. April 2020 ein Schreiben zu „Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer; Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen“ ([BMF-Schreibens vom 9. April 2020](#)) veröffentlicht.

Arbeitgeber können danach ihren Beschäftigten Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei (§ 3 Nr. 11 EstG) auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. **Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten.** Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Außerdem wird dargestellt, dass arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum **Kurzarbeitergeld (KuG)** – die üblicherweise steuerpflichtig, aber in der Sozialversicherung beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 SVEV) sind – nicht unter diese Steuerbefreiung des § 3 Nr. 11 EStG fallen.

### 3.3.13 Beitragsstundung BG ETEM

Die Berufsgenossenschaft BG ETEM teilt in einer am 19. März 2020 veröffentlichten [Pressemittteilung](#) mit, dass Sie den gesetzlichen Rahmen für die Stundung von Mitgliedsbeiträgen ausschöpfen will, um außergewöhnliche Härten abzufedern.

### 3.3.14 Kann ich meine Sozialversicherungsbeiträge stunden?

Betriebe, die sich durch die Corona-Epidemie in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden, können durch eine **vereinfachte Stundung** von Sozialversicherungsbeiträgen auf Antrag bis Mai 2020 finanziell entlastet werden. Der GKV Spitzenverband hatte zum vereinfachten Stundungsverfahren wegen der Corona-Pandemie am 26. März 2020 eine [FAQ](#) herausgebracht.

Voraussetzung für den erleichterten Stundungszugang ist, dass die sofortige Einziehung der Beiträge ohne die Stundung trotz vorrangiger Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, Fördermitteln und/oder Krediten mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre.

Dazu reicht es aus, dass Arbeitgeber darlegen, dass sie

- sich um Mittel aus den genannten Programmen bemühen, diese Mittel aber nicht ausreichen bzw. noch nicht zur Verfügung stehen oder
- keine Mittel aus den genannten Programmen beanspruchen können, weil sie deren Voraussetzungen nicht erfüllen.

Hinweis: Sollten Arbeitgeber oder Selbstständige bereits Anträge für die Monate März und April 2020 gestellt haben, verlängern sich diese nicht ohne Weiteres. Soll die Stundung fortgesetzt werden, bedarf es vielmehr eines erneuten Antrags.

Der Antrag auf (weitere) Stundung der Beiträge im **vereinfachten Verfahren** ist mittels eines einheitlich gestalteten Antragsformulars zu stellen. Das Muster liegt dem [Rundschreiben vom 19. Mai 2020](#) des GKV-Spitzenverbandes als Anlage anbei.

In dem Rundschreiben vom 19. Mai 2020 teilt der GKV-Spitzenverband auch mit, welche Konditionen für das Stundungsverfahren **ab Juni 2020** gelten. Bis zum 30. September 2020 soll die besondere Situation der von der Corona-Pandemie betroffenen Arbeitgeber berücksichtigt werden und davon ausgegangen werden, dass eine erhebliche Härte vorliegt, Zahlungsschwierigkeiten von vorübergehender Natur sind und die Beitragszahlung nicht gefährdet ist. Damit sind die Voraussetzungen der Stundung von Beiträgen in aller Regel erfüllt.

Als Erleichterung ist hier vorgesehen, dass die in den Beitragserhebungsgrundsätzen vorgeschriebenen Stundungszinsen „differenziert“ festgelegt werden. Sofern z. B. der Arbeitgeber einer ratierlichen Zahlung bereits gestundeter Beiträge zugestimmt hat und diesem Ratenplan auch nachkommt, ist ein Stundungszins nicht zu erheben. Auch von den eigentlich vorgeschriebenen Sicherheitsleistungen kann dann abgesehen werden, wenn der Arbeitgeber seiner Beitragsverpflichtung in der Vergangenheit nachgekommen ist.

Zu Problemen können die Beitragsstundungen allerdings bei öffentlichen Vergabeverfahren führen. Bieter benötigen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nämlich eine **Unbedenklichkeitsbescheinigung**. Diese gibt Auskunft über die jeweilige Krankenkasse, die Anzahl der Versicherten des jeweiligen Unternehmens bei der Krankenkasse und enthält die Bestätigung, dass alle Beiträge durch das jeweilige Unternehmen gezahlt wurden. Wenn aber Sozialbeiträge durch die Stundung zunächst nicht erbracht werden, kann eine Unbedenklichkeitsbescheinigung auch nicht ausgestellt werden

Der GKV-Spitzenverband hat deshalb in seinem [Rundschreiben vom 1. April 2020](#) den Krankenkassen empfohlen, in diesen Fällen „eingeschränkte“ Unbedenklichkeitsbescheinigungen auszustellen, die dann bspw. folgenden Zusatz enthalten:

*„Die Beiträge zur Sozialversicherung wurden bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland im März 2020 regelmäßig und pünktlich zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen gezahlt.“*

### **3.3.15 Kann ich als Selbständiger, der in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig ist, die Beitragszahlung aussetzen?**

Ja. Selbständige, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind (i.d.R. über die Handwerkerrentenversicherung) und durch die Corona-Krise in finanzielle Schwierigkeiten geraten, können auf Antrag ihre Beitragszahlung bis 31. Oktober 2020 aussetzen. Betroffene können sich unter Hinweis auf die Corona-Pandemie formlos an ihren Rentenversicherungsträger wenden und eine Aussetzung der laufenden Beitragszahlung beantragen. Weitere Informationen erhalten Sie auf der [DRV-Internetseite](#).

### **3.3.16 Muss ich die Zuschüsse und Liquiditätshilfen zurückzahlen?**

Die Bundesregierung hat für die Unternehmen ein umfangreiches Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht, um die Corona-Krise zu überstehen. Zusätzlich haben die Bundesländer eigene (ergänzende) Programme aufgelegt. Die meisten der Hilfen müssen jedoch irgendwann zurückgezahlt werden.

Banken und Behörden prüfen derzeit die Voraussetzungen der Hilfsbedürftigkeit nur sehr oberflächlich, um schnell (oft innerhalb von wenigen Tagen) auszahlen zu können und der Zahl der Anträge irgendwie Herr zu werden. Fehler sind hier vorprogrammiert.

Die Betriebe sollten sich daher mit einem "Corona-Tagebuch" einen Überblick verschaffen, welche nicht rückzahlbaren Zuschüsse sie erhalten haben, welche Kredite beantragt wurden, wann diese in welchen Raten zurückzuzahlen sind und welche Steuern oder

Abgaben gestundet wurden und wann sie nachzuzahlen sind. Die Betriebe sollten auch die wirtschaftlichen Ereignisse im Unternehmen ab März 2020 erfassen und festhalten, was sie dazu bewogen hatte, die Liquiditätshilfen zu beantragen. Damit bereiten sie sich auf die zu erwartenden Prüfungen durch die Behörden vor.

## 4. BETRIEBLICHE PRÄVENTION - ARBEITSSCHUTZ

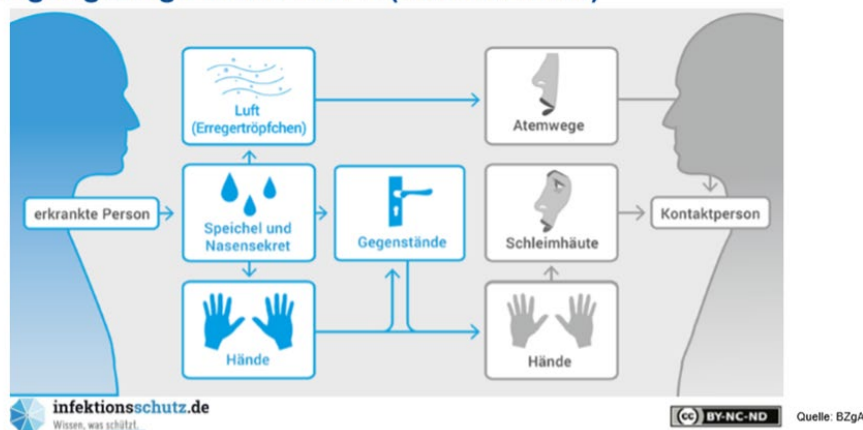
Der Arbeitgeber ist gegenüber den Arbeitnehmern grundsätzlich dazu verpflichtet, sie vor Gefahr für Leben und Gesundheit zu schützen (§ 618 Abs. 1 BGB). Darunter fällt die Verpflichtung, die Arbeitnehmer über mögliche Gesundheitsgefahren zu unterrichten und über innerbetriebliche Schutzmaßnahmen aufzuklären (§§ 12 Abs. 1, 81 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG).

Um bei der Corona-Pandemie einer möglichen Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte als auch durch Dritte präventiv entgegenzuwirken, hat der Arbeitgeber zumutbare Schutzvorkehrungen zu treffen.

### 4.1 Wie überträgt sich das Coronavirus?



#### Übertragungswege SARS-Cov 2 (Corona-Virus)



### 4.2 Wie ist eine Pandemie definiert?

„Als Pandemie wird eine Länder und Kontinent übergreifende Ausbreitung einer Krankheit beim Menschen bezeichnet.“ Eine Pandemie entsteht wie folgt:

- Der Erreger hat krankmachende Eigenschaften.
- Die Übertragung erfolgt leicht von Mensch zu Mensch.
- Die Bevölkerung hat noch keine speziellen Abwehrkräfte gegen den neuen Erreger entwickelt.

- Selbst wenn dieser Erreger ein relativ mildes Krankheitsbild erzeugt, können plötzlich viele Arbeitnehmer gleichzeitig erkranken oder wegen der Betreuung von erkrankten Familienangehörigen ausfallen. Jeder Betrieb sollte darauf vorbereitet sein und flexibel reagieren können.

### 4.3 Woran erkennt man eine mögliche Infektion?

Coronaviren (CoV) können beim Menschen Krankheiten verursachen, die von leichteren Erkältungskrankheiten bis hin zu schwereren Krankheiten wie Middle East Respiratory Syndrome (MERS) und Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) reichen. Bisher zeigten sieben Coronaviren ein humanpathogenes Potenzial. Das Coronavirus SARS-CoV-2 ist ein neues Virus, das bisher beim Menschen nicht nachgewiesen wurde. Die Krankheitsverläufe variieren stark, sie reichen von symptomlosen Verläufen bis hin zu schweren Lungenentzündungen mit Lungenversagen und Tod. Die Inkubationszeit beträgt nach derzeitigem Stand bis zu 14 Tagen. Die meisten Infektionen (ca. 80 Prozent) verlaufen mild und asymptomatisch. Im Verlauf der Erkrankung sind dann die häufigsten Symptome Fieber und trockener Husten. Hinzu kommen manchmal allgemeine Symptome wie Abgeschlagenheit, Müdigkeit, Halsschmerzen, Kopfschmerzen, selten auch Durchfall und Schnupfen. Details zu [Symptomen](#) und [staatlich angeordneten Maßnahmen](#) hält die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bereit.

### 4.4 Welche Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll?

Vor Beginn der Arbeiten ist grundsätzlich eine Gefährdungsbeurteilung ([siehe Pkt. 2.3](#)) vorzunehmen. Diese ist zu dokumentieren. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Ausführliche Informationen zur Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf den Coronavirus bietet bspw. die Berufsgenossenschaft Bau in einer aktuellen [Handlungshilfe](#).

- Grundsätzlich sollen Arbeitnehmer, die mit dem Coronavirus in Kontakt gekommen sein können, dies umgehend melden und nicht mehr zur Arbeit kommen.
- Wie bei Influenza und anderen akuten Atemwegsinfektionen schützen Husten- und Nies-Etikette, gute Händehygiene sowie Abstand (min. 1,5 m) zu Erkrankten auch vor einer Übertragung des neuen Coronavirus. Diese Maßnahmen sind auch in Anbetracht der Grippewelle überall und jederzeit angeraten.
- Vermehrte Desinfektion von häufig benutzten Türklinken. Es gelten die gleichen Hygieneregeln wie allgemein zum Schutz vor luftübertragbaren Infektionskrankheiten wie z. B. Influenza:
  - Händeschütteln vermeiden
  - Regelmäßiges und gründliches Hände waschen

- Hände aus dem Gesicht fernhalten
- Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge
- Im Krankheitsfall Abstand halten
- Geschlossene Räume regelmäßig lüften

Die Berufsgenossenschaft VBG hat dazu eine [Power-Point-Präsentation](#) „Unterweisung zu Hygienemaßnahmen“ zur Verfügung gestellt.

- Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde, sollten sich unverzüglich – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Das zuständige Gesundheitsamt kann über eine [Datenbank](#) des Robert Koch-Instituts ermittelt werden.
- Personen, die sich in einem vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, sollten – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben. Beim Auftreten von Krankheitszeichen der Atemwege sollten sie die Husten- und Niesetikette sowie eine gute Händehygiene beachten und nach telefonischer Voranmeldung mit Hinweis auf die Reise, eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Eine [Übersicht](#) über Corona-Risikogebiete finden Sie auf der Seite des Robert Koch-Instituts.
- Für Reisende aus Regionen, in denen Fälle von COVID-19 (die Atemwegserkrankung, die durch SARS-CoV-2 ausgelöst wird) vorkommen, gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie – nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Niesetikette und eine gute Händehygiene beachten.
- Auf den Internetseiten der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) finden Sie aktuelle und fachlich gesicherte [Informationen](#) rund um das Coronavirus und die Erkrankung COVID-19, dazu wichtige [Hygiene-](#) und [Verhaltensregeln und -empfehlungen](#) zur Vorbeugung von Infektionen.
- Auch die BG ETEM informiert auf [ihren Seiten](#) zu Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen sowie zum Versicherungsschutz im Hinblick auf COVID-19.
- Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VBG hat auf ihren Internetseiten für den Arbeitsschutz eine [bildhafte Unterweisung](#) für Hygienemaßnahmen, eine Hilfe für einen Hygieneplan und eine ergänzende Gefährdungsbeurteilung zum Coronavirus SARS-CoV-2 als [Download](#) bereit gestellt.



Die ArGe Medien im ZVEH hat passendes Infomaterial für Elektro-Innungsbetriebe und Elektro-Innungen entwickelt, um Kunden auf die Hygieneordnung hinzuweisen. Die Materialien (Infoblatt, Banner, Anzeigen) können im [Marketingpool der ArGe Medien im ZVEH](#) über das Web-to-Print-Tool individualisiert und heruntergeladen werden.

#### **4.5 Wo bekomme ich Unterstützung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (Betrieb, Baustelle, Kundendienst)?**

Informationen zur infektionsbezogenen Gefährdungsbeurteilung finden Sie auf den Seiten der **BG Holz und Metall** für [Baustellen](#) und für den [Betrieb](#), auf den Seiten der **BG Bau** ebenfalls für [Baustellen](#) sowie für den [Kundendienst](#) und auf den Seiten von **Basiknet** ein [Muster für eine Betriebsanweisung](#). Auch die **BG ETEM** hält auf Ihren Seiten Ergänzungen zu schon vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen parat. (siehe auch unter [Pkt. 2.3](#)).

#### **4.6 Kann man sich durch Berührung von Gegenständen infizieren (Schmierinfektion)?**

Nach Einschätzung des Robert Koch-Instituts (RKI) ist es nicht ausgeschlossen, dass neuartige Coronaviren über Oberflächen übertragen werden können. Laut einer US-amerikanischen Laborstudie kann das Coronavirus Sars-CoV-2 auf Kunststoff und Edelstahl bis zu 72 Stunden überleben, auf Papier bis zu 24 Stunden. Nach Ansicht deutscher Wissenschaftler sagen die Studienergebnisse allerdings wenig über die tatsächliche Gefahr im Alltag aus. Gelangen sehr geringe Virus-Mengen auf Oberflächen, etwa eine Türklinke oder Geldscheine und man fasst einen solchen Gegenstand an, verdünnt sich das Sekret weiter und kommt mit dem sauren Milieu der Haut in Berührung. Ob die verbleibenden Virus-Mengen noch für eine Infektion ausreichen, ist nicht klar.

Coronaviren reagieren empfindlich auf fettlösende Substanzen wie Tenside, die in Seifen enthalten sind. Wichtig ist deshalb: Während und nach der Arbeit das Gesicht nicht berühren. Erst nach intensivem Händewaschen mit Seife oder Spülmittel darf man sich mit den Händen ins Gesicht fassen. Auch Handschuhe bringen nichts, wenn man sich damit nach dem Kontakt mit einer gegebenenfalls verseuchten Fläche ins Gesicht fasst.

#### **4.7 Inwieweit muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht durch z. B. die Ausstattung des Betriebes mit Desinfektionsmitteln, Mundschutz etc. nachkommen?**

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Sache des Arbeitgebers. Er muss die Beschäftigten vor jeglichen Gesundheitsgefährdungen schützen (§ 3 ArbSchG). Dazu gehört auch der Schutz vor gefährlichen Krankheiten – wie eben Corona. Der Arbeitgeber sollte daher – ggf. wiederholt - eine [Gefährdungsbeurteilung](#) durchführen, um zu prüfen, wie die Gefahrenlage gerade aussieht und welche Schutzvorkehrungen konkret zu treffen sind. Da das Coronavirus primär beim Sprechen, Husten und Niesen über die Atemluft der Umgebung verbreitet wird, kann vor allem das Tragen von [Mund-Nasen-Bedeckungen](#) neben anderen Maßnahmen helfen, die Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 weiter einzudämmen – auch wenn keine Krankheitszeichen vorliegen. Mehr zu Schutzvorkehrungen im Betrieb finden Sie [hier](#).



#### **4.8 Muss ich die Mitarbeiter über Präventionsmaßnahmen unterrichten?**

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Im Falle des Coronavirus gehört dazu auch die Ermittlung bestehender Risiken, also auch

1. eine Regelung, mit der Mitarbeiter verpflichtet werden, bei Kontakt mit Infektionsrisiko I und II den Arbeitgeber zu informieren (Hinweise zu den [Infektionskategorien](#))
2. die Unterrichtung über Präventionsmaßnahmen, insbesondere Kontaktmanagement (s. dazu vorstehenden Link) und Hygienemaßnahmen.

#### **4.9 Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren?**

Wie bei anderen stark infektiösen Krankheiten ergibt sich die Informationspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Coronavirus gegenüber den bei ihm Beschäftigten aus der allgemeinen Rücksichtnahme- sowie der Fürsorgepflicht (§§ 241, 618 BGB).

Zumindest die Arbeitnehmer, die potentiellen Kontakt mit dem erkrankten Arbeitnehmer hatten bzw. potentiellen Kontakt mit einem Arbeitnehmer hatten, der wiederum Kontakt zu dem erkrankten Arbeitnehmer hatte, sollten informiert werden. Ggf. kann es deshalb zweckmäßig sein, alle Arbeitnehmer am Standort zu informieren.

#### **4.10 Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?**

Die Begründung einer Hinweispflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine Gefahr für Leben oder Gesundheit mit Auswirkungen auf Dritte im Arbeitsverhältnis (Kollegen, Kunden) darstellt. Maßgeblich ist, inwieweit der Arbeitnehmer in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand.

Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Die häusliche Quarantäne wird grundsätzlich durch das Gesundheitsamt für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) angeordnet, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt.

Unterschieden wird zwischen Kontaktpersonen mit „höherem“ und „geringerem Infektionsrisiko“. Nähere [Informationen](#) stellt das Robert Koch-Institut zur Verfügung.

#### **4.11 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?**

Die wichtigsten und effektivsten Maßnahmen zum persönlichen Schutz sowie zum Schutz von anderen Personen vor der Ansteckung mit Erregern von Atemwegsinfektionen sind die korrekte Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene und das Abstandhalten von krankheitsverdächtigen Personen. Diese Maßnahmen sind in Anbetracht der Grippewelle aber überall und jederzeit angeraten.

Wenn eine Person an einer akuten Atemwegsinfektion erkrankte oder vermutet sie könnte erkrankt sein, kann das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (z. B. eines chirurgischen Mundschutzes) durch diese Person sinnvoll sein, um das Risiko einer Ansteckung anderer Personen durch Tröpfchen, welche beim Husten oder Niesen entstehen, zu verringern. Das Tragen eines solchen Mundschutzes dient somit eher dem Fremd- als dem Eigenschutz.

Sehen Sie dazu auch die branchenspezifischen [Informationen](#) der BG ETEM.

#### **4.12 Darf eine Fiebermessung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden?**

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches Interesse muss das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters stets überwiegen. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen.

So kann das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der betriebsärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war. Davon ist regelmäßig dann auszugehen, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen bzw. die vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft worden war und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet.

Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt jedenfalls unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.

#### **4.13 Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden?**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Einfluss auf außerdienstliche Reisen nehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer allgemein in Länder reist, in denen das Coronavirus auftritt. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer in konkrete Regionen reist, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete [Reisewarnung](#) ausgesprochen hat. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Tritt der Arbeitnehmer eine Reise wissentlich in eine Region an, für die eine Reisewarnung vorliegt und kann er im Anschluss seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen, kann ihn der Arbeitgeber zumindest abmahnen, ggf. auch die Entgeltfortzahlung verweigern.

#### **4.14 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?**

Die anderen Mitarbeiter können hier keine Schutzmaßnahmen oder bezahlte Arbeitsfreistellung verlangen. Es gibt bisher nämlich keinen gesetzlichen Anspruch auf „Home-Office“. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde im Jahr 2019 zwar Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) diskutiert, dieser wurden aber bisher nicht beschlossen.

Ein Anspruch auf Home-Office kann sich daher nur aus dem Arbeitsvertrag oder aus einvernehmlichen individuellen Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben.

Ggf. kann im gegenseitigen Einverständnis des Arbeitgebers mit den anderen Mitarbeitern eine unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Alternativ können diese Mitarbeiter auch vorübergehend einvernehmlich im Home-Office eingesetzt werden, soweit dies möglich ist.

#### **4.15 Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun?**

Das neuartige Coronavirus wurde durch die am 01. Februar 2020 in Kraft getretene „Coronavirus-Meldepflichtverordnung“ in die Liste der meldepflichtigen Krankheiten aufgenommen. Meldepflichten ergeben sich auch aus § 8 Infektionsschutzgesetz (IfSG); danach ist vor allem der jeweils behandelnde Arzt für die Meldung an das zuständige Gesundheitsamt zuständig. Eine Meldepflicht des Arbeitgebers besteht nicht.

Es ist aber dennoch sinnvoll, dass Arbeitgeber bei der zuständigen Gesundheitsbehörde anrufen und den Infektionsfall mitteilen. Das gilt auch für Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben.

Für Reisende aus einer Region, für die eine Reisewarnung ausgesprochen wurde, gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie - nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Nies-Etikette und eine gute Händehygiene beachten.

#### **4.16 Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?**

Meldungen von Erkrankungs- und Verdachtsfällen erfolgen über die zuständigen Gesundheitsämter. Das für Sie [zuständige Gesundheitsamt](#) finden Sie auf der Webseite des Robert Koch Instituts.

#### **4.17 Wer zahlt die Kosten für einen Test auf das Coronavirus?**

Bislang hatten die Krankenkassen die Kosten für Tests nur bei Patienten übernommen, die entweder Kontakt zu einem bestätigten Fall hatten oder innerhalb der letzten 14 Tage in einem vom Robert Koch-Institut (RKI) genannten Risikogebiet gewesen sind, zum Beispiel in der chinesischen Stadt Wuhan oder in der italienischen Region Lombardei und entsprechend Symptome aufwiesen.

Jetzt entscheidet der Arzt, ob ein Patient getestet werden soll oder nicht. Entscheidet er sich dafür, übernehmen die Kosten hierfür die Krankenkassen.

#### **4.18 Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?**

Für die Organisation und Durchführung von Betriebsversammlungen ist der Betriebsrat verantwortlich. Hier sollte ggf. an die Vernunft des Betriebsrates appelliert und eine gemeinsame Lösung gefunden werden.

Wenn der Arbeitgeber allerdings vorsorglich, zur Vermeidung einer Infektionsausbreitung, den gesamten Betrieb für einen bestimmten Zeitraum geschlossen hat, wäre es ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Betriebsrat in diesem Zeitraum dennoch eine Betriebsversammlung durchführen möchte, da dadurch das berechtigte Anliegen des Arbeitgebers konterkariert würde (Natürlich darf sich der Arbeitgeber aber auch nicht gezielt für Betriebsschließungen entscheiden, um eine Betriebsversammlung zu verhindern). Ist der Betrieb aus anderen Gründen geschlossen (z. B. Kurzarbeit Null, weil zwar keine erhöhte Infektionsgefahr vorliegt, aber die Produktion wegen fehlender Zulieferungen aus China nicht mehr möglich ist), kann der Betriebsrat eine Betriebsversammlung grundsätzlich durchführen. Im Falle einer konkreten Ansteckungsgefahr wäre auch der Betriebsrat gehalten, auf die Durchführung zu verzichten. Das könnte ggf. auch behördlicherseits durchgesetzt werden.

#### **4.19 Bildung von Fahrgemeinschaften – Sind gemeinsame Fahrten zur Baustelle erlaubt?**

Ein grundsätzliches Verbot der Bildung von Fahrgemeinschaften kann aus den gegenwärtigen Ausgangsbeschränkungen unseres Erachtens nicht abgeleitet werden. Ungeachtet dessen sollten die [behördlichen Empfehlungen](#) zur notwendigen Distanz schon aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes in jedem Fall eingehalten werden.

#### **4.20 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern?**

Bei Warenlieferungen aus China besteht kein Infektionsrisiko. Da somit keine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers besteht, hat dieser auch kein Leistungsverweigerungsrecht.

#### **4.21 Gibt es eine Ansteckungsgefahr durch Pakete o. ä. aus Risikogebieten?**

Laut [Robert Koch-Institut](#) ist eine Ansteckung über unbelebte Flächen eher unwahrscheinlich: „Bei Coronaviren, die respiratorische Erkrankungen verursachen können, erfolgt die Übertragung primär über Sekrete des Respirationstraktes. Gelangen diese infektiösen Sekrete an die Hände, die dann beispielsweise das Gesicht berühren, ist es möglich, dass auch auf diese Weise eine Übertragung stattfindet. Deshalb ist eine gute Händehygiene wichtiger Teil der Prävention. Hingegen ist eine Übertragung über unbelebte Oberflächen bisher nicht dokumentiert. Eine Infektion mit SARS-CoV-2 über Oberflächen, die nicht zur direkten Umgebung eines symptomatischen Patienten gehören, wie z. B. importierte Waren, Postsendungen oder Gepäck, erscheint daher unwahrscheinlich. Generell ist das gründliche Händewaschen, wie es von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) empfohlen wird, ein wichtiger Bestandteil der persönlichen Hygiene und kann vor einer Vielzahl weiterer Infektionen wie z. B. Magen-Darm-Erkrankungen schützen.“

#### **4.22 Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?**

Nicht erst eine Infektion mit dem neuartigen Coronavirus ist meldepflichtig. Bereits entsprechende Verdachtsfälle unterfallen seit dem 1. Februar 2020 der Meldepflicht ([s. Pkt. 4.15](#)). Die Meldepflicht trifft gemäß § 8 Infektionsschutzgesetz jedoch nur den feststellenden Arzt bzw. weiteres medizinisches Personal, nicht aber den Arbeitgeber.

#### **4.23 Dürfen [Kontaktpersonen](#) oder gar Infizierte für Arbeiten an der kritischen Infrastruktur eingesetzt werden ?**

Das Robert Koch-Institut hat [Hinweise](#) zum "Umgang mit Personal der kritischen Infrastruktur in Situationen mit relevantem Personalmangel im Rahmen der COVID-19-Pandemie" veröffentlicht.

Personal aus sogenannten [Kritis-Sektoren](#) wie Energie (Elektrizität, Gas, Mineralöl), welches zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit erforderlich ist, kann danach bei relevantem Personalmangel zur Arbeit eingesetzt werden, wenn Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden. Hatte die Person im Rahmen eines Gesprächs bspw. 15 Minuten Gesichtskontakt zu einem COVID-19 Fall (sog. Kategorie I), muss sie bis 14 Tage nach der Exposition Mund- und Nasenschutz tragen, die Hände häufig waschen, zu anderen einen Mindestabstand von 1,5 m wahren und falls Symptome auftreten, sich umgehend auf SARS-CoV-2 testen lassen.

#### **4.24 Welche Besonderheiten gelten für den Mutterschutz?**

Der Ausschuss für Mutterschutz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat ein [Informationspapier](#) zu Fragen des Umgangs mit dem Coronavirus im Bereich des Mutterschutzes erstellt.

#### **4.25 Einheitlicher Arbeitsschutz gegen das Coronavirus**

Der zur Bekämpfung der Corona-Pandemie bundesweit eingeleitete totale Lockdown des gesellschaftlichen und geschäftlichen Lebens hat erhebliche Auswirkungen auch auf die Arbeitswelt. Die Wirtschaft soll nun schrittweise und ohne weitere Rückschläge zur Vorkrisen-Leistung zurückkehren. Ein hohes Maß an Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt schafft dafür die Voraussetzung. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat am 16. April 2020 daher gemeinsam mit dem HGF des DGUV, Herrn Dr. Stefan Hussy, die vom Bundeskabinett neu beschlossenen sog. „Arbeitsschutzstandards Covid 19“ vorgestellt.

Die Regeln im [Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2](#) sehen folgende Eckpunkte vor:

- 1. Bisheriger Arbeitsschutz gilt weiter, er muss bei einem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft zugleich um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden!**

Wenn sich wieder mehr Personen im öffentlichen Raum bewegen, steigt das Infektionsrisiko – und damit das Risiko steigender Infektionszahlen und Überlastung des Gesundheitswesens. Dazu ist ein hoher Arbeitsschutzstandard notwendig, der dynamisch an den Pandemieverlauf angepasst wird.

- 2. Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!**

Eine gelebte Sozialpartnerschaft in den Betrieben hilft gerade jetzt, die notwendigen Schutzmaßnahmen wirksam im betrieblichen Alltag zu verankern. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und unterstützen bei der Unterweisung. Die Betriebe bieten ihren Beschäftigten zusätzliche freiwillige, ggf. telefonische, arbeitsmedizinische Vorsorge an.

**3. Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten - in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!**

In den Betrieben werden entsprechende Absperrungen, Markierungen oder Zugangsregelungen umgesetzt. Wo dies nicht möglich ist, werden wirksame Alternativen ergriffen.

**4. Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!**

Schichtwechsel, Pausen oder Anwesenheiten im Büro werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen entzerrt, Kontakte der Beschäftigten untereinander werden im Rahmen der Schichtplangestaltung auf ein Minimum reduziert.

**5. Niemals krank zur Arbeit!**

Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fieber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.

**6. Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direkten Kontakt sicherstellen!**

Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang dessen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.

**7. Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!**

Waschgelegenheiten bzw. Desinfektionsspender werden vom Arbeitgeber bereitgestellt, um die erforderliche häufige Handhygiene am Ein-/Ausgang und in der Nähe der Arbeitsplätze zu ermöglichen. Kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen verbessern den Infektionsschutz weiter. Auf die verbindliche Einhaltung einer "Nies-/Hustetikette" bei der Arbeit wird besonders geachtet!

**8. Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen; Risikogruppen besonders schützen!**

Viele bangen um ihre Gesundheit. Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt ermöglicht individuelle Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Auch Vorerkrankungen und Ängste können hier besprochen werden. Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.

**9. Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!**

Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren.



zieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können. Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

## **10. Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz "Gesundheit geht vor!"**

Der Arbeitgeber unterstützt aktiv seine Beschäftigten. Führungskräfte stellen vor Ort klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität haben. Alle zusätzlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise werden verständlich erklärt und ggf. erprobt und eingeübt.

Quelle: Pressemitteilung des BMAS v. 16. April 2020

Erforderlich ist mithin die Implementierung eines Arbeitsschutzsystems als „living instrument“, das fortlaufend der (Pandemie-)Entwicklung anzupassen ist.

Bei den „Arbeitsschutzstandards“ handelt es sich indes nicht um eine Rechtsverordnung, auf die sich die Sanktionsnormen des ArbSchG beziehen. Es handelt sich aber auch nicht nur um eine unverbindliche Empfehlung, da ein Verstoß gegen den Standard Sanktionen nach sich zieht, wenn Arbeitsschutzbehörden den Inhalt bei der Prüfung von Betriebsstätten zugrunde legen, auf seiner Grundlage Anordnungen erlassen und ein Arbeitgeber dieser Anordnung zuwiderhandelt. Zum anderen können diese Standards den Sorgfaltsmaßstab von Straftatbeständen (§ 229 StGB) oder von zivilrechtlichen Haftungsnormen konkretisieren.

## **5. MITARBEITER – ARBEITSRECHT**

### **5.1 Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?**

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt und besteht auch nicht der konkrete Verdacht einer Infektion oder Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt (§ 615 BGB).

Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt. Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

- Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das [Auswärtige Amt](#) wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom [Robert Koch-Institut](#) als Risikogebiet eingestuft wurde.



- Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten. Wenn man die Äußerung der Politik interpretiert, so sollen die Arbeitgeber großzügig entscheiden. Die Grenze wird allerdings die Finanzsituation des Unternehmens sein.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet und eine Lohnfortzahlung sinnvoll ist.

- Kann der Mitarbeiter im Home-Office normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung.
- Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Home-Office arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Vorstehende.

## **5.2 Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge?**

Die fortzuzahlende Vergütung bestimmt sich nach dem Lohnausfallprinzip. Demnach sind auch etwaige Zuschläge weiterzuzahlen. Tarifliche Sonderregelungen sind zu beachten.

## **5.3 Ein Mitarbeiter muss in Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?**

Kann der Arbeitnehmer trotzdem seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Home-Office), ist er dazu verpflichtet und erhält dementsprechend seine Vergütung.

Ist die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office nicht möglich, richtet sich – zumindest bei nicht infizierten Arbeitnehmer, die von der Quarantäne betroffen sind, die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber nicht nach den Normen des EFZG. Die gesundheitsbehördliche Anordnung einer Quarantäne ist nämlich per se keine Krankheit nach § 3 EfZG.

Vielmehr hilft den betroffenen Arbeitnehmern hier die Regelung des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 30 IfSG weiter. Danach verliert der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber nicht dadurch, dass er durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert wird.

Bei länger anhaltender Quarantäne greift dann ggf. der Entschädigungsanspruch wegen Verdienstausfalls nach § 56 IfSG.

#### **5.4 Muss man in der Quarantäne arbeiten, wenn das Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt?**

Die Quarantäne gilt in Deutschland auch für Menschen, bei denen lediglich ein Verdacht besteht. Wer in Quarantäne ist und berufstätig ist, kann nicht mehr zur Arbeit gehen, aber gleichwohl im „Home-Office“ arbeiten. Arbeitsunfähigkeit wird erst bei einer bestätigten Krankheit bzw. Infektion mit dem Coronavirus bescheinigt. Im Pandemiefall darf der Arbeitgeber nach unserer Einschätzung auch bei vertraglich festgelegtem Arbeitsort im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechtes vorübergehend die Arbeitsleistung von einem anderen Arbeitsort anordnen, soweit dies zur Abwehr konkreter Gefahren erforderlich und geeignet ist und ansonsten die entsprechenden organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind. Dies wird zumindest dann zu bejahen sein, wenn im Betrieb konkrete Corona-Fälle bzw. Verdachtsfälle aufgetreten sind.

#### **5.5 Muss der Arbeitgeber Arbeitsmittel (Laptop) für das Home-Office zur Verfügung stellen?**

Ja. Bei angestellten Mitarbeitern ist es in der Regel Sache des Arbeitgebers, die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

#### **5.6 Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr oder generell Arbeiten bei Kunden verweigern? (wenn beispielsweise Symptome bei Kollegen, Kunden etc. auftreten)?**

Eine Leistungsverweigerung kommt grundsätzlich nur bei einer konkreten Ansteckungsgefahr in Betracht. Es muss der jeweilige Einzelfall beurteilt werden, eine allgemeine Aussage kann nicht getroffen werden. Sollten Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zu Unrecht verweigern, kann dies arbeitsrechtlich bspw. mit einer Abmahnung sanktioniert werden.

Bei Arbeiten in Wohnungen, Häusern und Baustellen von Kunden, sind die o.g. Maßnahmen angeraten. Wir empfehlen, den/die Kunden vor Aufnahme der Arbeiten zu befragen,

ob ein Quarantänefall oder häuslicher Aufenthalt angeordnet ist, weil oder ob sich der Kunde in den letzten 14 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten ist oder mit infizierten oder in Verdacht stehenden Personen Kontakt hatte ([s. Punkt 2.3](#)). In diesem Fall empfehlen wir die Verschiebung des Einsatzes.

Bei allen anderen Kunden sollten die bereits empfohlenen Hygiene-Maßnahmen beachtet werden. Z. B. sind entsprechende Desinfektionsmittel und ausreichender Abstand (mind. 1,5 m) zum Kunden einzuhalten. Außerdem sind Einmalhandschuhe zu tragen, die nach der Tätigkeit sofort entsorgt werden und nicht zum nächsten Kunden mitgenommen werden.

Wird bei einem Notfall der Auftrag von einer mutmaßlich an Corona infizierten Person erteilt, die sich in dem Anwesen befindet oder auch noch kurz davor befand, in dem die Arbeiten ausgeführt werden sollen, dann muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer darüber informieren, dass die Gefahr einer Corona-Infektion bei dem Arbeitseinsatz gegeben ist. Die Arbeitnehmer haben dann das Recht, den Einsatz zu verweigern. Übernimmt ein Arbeitnehmer freiwillig den Einsatz, so hat der Arbeitgeber dann mit dem zuständigen Gesundheitsamt abzuklären, ob dieses den Einsatz freigibt. Gibt das Gesundheitsamt den Einsatz frei, ist vor und nach dem Einsatz sicher zu stellen, dass alle notwendigen Hygienemaßnahmen bei dem Mitarbeiter eingehalten und vom Arbeitgeber vorgehalten werden. Es dürfen nur solche Mitarbeiter eingesetzt werden, bei denen keine Vorschädigungen/Vorerkrankungen bekannt sind.

### **5.7 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt. Nun möchten die Kollegen zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?**

Dem Verlangen ist bei nachgewiesener Erkrankung an dem Coronavirus solange nachzukommen, bis kein konkretes Ansteckungsrisiko mehr besteht. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §§ 618, 619 BGB und arbeitsschutzrechtlichen Erwägungen nach §§ 3 ff. ArbSchG. Eine entfernte theoretische Möglichkeit einer Ansteckung ist nicht ausreichend.

### **5.8 Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen, Kinder betreut werden müssen oder weil der gesamte Betrieb geschlossen wurde?**

Wird der Betrieb wegen Auftrags- oder Absatzmangel geschlossen, hat der Arbeitgeber grds. das Gehalt weiter zu zahlen (sog. Betriebsrisiko). Ein solcher Fall liegt z. B. vor, wenn Lieferanten ihre Vorprodukte nicht anliefern können und daher die Produktion ausfällt.

Wird der Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen und bietet der Arbeitsvertrag oder eine kollektivrechtliche Regelung keine Handhabe, eine Home-Office-Arbeit zu verlangen, hat der Arbeitgeber kein Recht, einseitig Home-Office anzuordnen. Dies folgt aus dem Gesichtspunkt der Wahrung der Persönlichkeitsrechte und der Unverletzlichkeit der Wohnung. Ob der Arbeitgeber in diesem Fall verpflichtet ist, das Gehalt weiter zu zahlen, ist rechtlich nicht eindeutig. Gut vertretbar ist aber hier, das

Betriebsrisiko nach § 615 BGB abzulehnen, da Gefahrensituationen wie Terroranschläge, ggf. auch Seuchen nicht dazu zählen.

Existiert eine Abmachung auch für Home-Office-Arbeit oder arbeitet der Mitarbeiter freiwillig von zu Hause aus, jedoch wegen der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB.

Ist der Arbeitnehmer aufgrund einer behördlichen Anordnung oder einer Rückfahrsperrung aus einem Risikogebiet daran gehindert, seine Arbeit aufzunehmen, hat er ggf. einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB, aber nur für kurze Zeit, es sei denn, § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen oder er hat die Verhinderung selbst verschuldet. Verschulden läge etwa vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet eingereist ist. Besteht kein Entgeltanspruch nach § 616 BGB, greift subsidiär § 56 Infektions-Schutzgesetz (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424), wenn ihn eine behördliche Anordnung (Quarantäne) an der Arbeit hindert. Für die ersten sechs Wochen erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das Netto-Arbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber.

Auch Sorgeberechtigte, die wegen der Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht arbeiten können, erhalten einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas. Das Bundeskabinett hat am 20. Mai 2020 eine [Verlängerung des Entschädigungsanspruches](#) für Eltern beschlossen. Die bisherige Höchstdauer des Entschädigungsanspruches wird für jeden Sorgeberechtigten von bisher sechs auf zehn Wochen, bei Alleinerziehenden auf bis zu zwanzig Wochen verlängert. Verdienstauffälle können so abgemildert werden. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung realisieren können, beispielsweise durch einen anderen Elternteil oder eine Notbetreuung in den Einrichtungen. Die Regelungen gelten bis zum Jahresende 2020.

Der Arbeitgeber tritt in diesen Fällen in Vorleistung, kann aber bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Arbeitsunterbrechung zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG). Ggf. kann der Arbeitgeber einen Vorschuss beantragen (§ 56 Abs. 12 IfSG).

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat gemeinsam mit dem nordrhein-westfälischen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ein [Online-Verfahren](#) entwickelt, mit dem Entschädigungsleistungen für Verdienstauffälle nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) beantragt werden können. An dem Angebot über die Website nehmen bislang acht Bundesländer teil: Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

## **5.9 Wer ordnet Quarantänemaßnahmen an?**

Anordnung und Organisation einer Quarantäne erfolgen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) durch die örtlich zuständigen Landesgesundheitsbehörden. Rechtlich ermöglicht das Infektionsschutzgesetz den zuständigen Landesgesundheitsbehörden, unter anderem Personen dazu zu verpflichten, den Ort, an dem sie sich befinden, nicht zu verlassen oder bestimmte Orte nicht zu betreten, bis die notwendigen Schutzmaßnahmen durchgeführt worden. Der BDA hat eine [FAQ](#) (Stand: April 2020) zu Anwendungsfragen des Infektionsschutzgesetzes erstellt.

## **5.10 Was passiert, wenn jemand gegen die Quarantäneanordnung verstößt?**

Ein Verstoß gegen die Quarantäne-Auflagen des Gesundheitsamtes kann schwerwiegende Konsequenzen mit sich bringen – nicht nur für den Betroffenen selbst.

Der Bußgeldrahmen des IfSG reicht von 2.500 Euro bis zu 25.000 Euro (§ 73 IfSG). Die jeweiligen Bundesländer haben zwecks Transparenz [Corona-Bußgeldkataloge](#) erstellt, in denen die Verstöße und die Sanktionen gegenübergestellt werden. Die Bußgelder bzw. Bußgeldrahmen gelten jeweils nur für Erstverstöße. Bei Wiederholungen können sie deutlich höher ausfallen, bis zur Ausschöpfung des Maximalrahmens.

Nach § 75 IfSG ist sogar eine Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren möglich, wenn wegen eines der dort genannten Verstöße der Krankheitserreger verbreitet wird.

## **5.11 Inwieweit besteht eine Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Personen aus dem Risikogebiet hatte?**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, 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 ihre Diagnose noch ihre Symptome mitteilen. Insofern gilt nichts anderes als bei jeder sonstigen Erkrankung. Auch besteht in aller Regel keine Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber die Namen bestimmter (privater) Kontaktpersonen mitzuteilen.

## **5.12 Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?**

In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB.

Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

### **5.13 Können Behörden bei nachgewiesenem Corona-Fall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?**

Das hängt von räumlichen und inhaltlichen Gegebenheiten ab, die zu entsprechenden Kontakten mit der infizierten Person in den vorausgegangenen 14 Tagen geführt haben. Je enger der Kontakt und beengter die Räumlichkeiten, desto eher kommt eine Komplettschließung in Betracht.

### **5.14 Wer zahlt den Lohn, wenn mein Mitarbeiter erkrankt und unter Quarantäne gestellt wird?**

Das Gesundheitsamt kann nach § 29 und § 30 Infektionsschutzgesetz Menschen unter Quarantäne stellen. Wenn der Betroffene tatsächlich erkrankt ist, gelten die Regeln für eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das hat der GKV-Spitzenverband in seinem [GKV-Rundschreiben](#) am 2. April 2020 klargestellt. Für die ersten 6 Wochen hat der erkrankte Arbeitnehmer dann Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und ab der siebten Woche Anspruch auf Krankengeld von der zuständigen Krankenkasse.

Diejenigen, die ohne Krankheit vorsorglich unter Quarantäne stehen, haben per Gesetz einen Anspruch auf Verdienstausfall nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Höhe ihres Netto-Entgeltes. Die Lohnfortzahlung übernimmt der Arbeitgeber zunächst für max. 6 Wochen. Die Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht besteht dabei weiterhin. Für die ausgezahlten Beträge können Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten beim zuständigen Gesundheitsamt einen Erstattungsantrag stellen, § 56 IfSG.

### **5.15 Muss der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers, Dienstreisen (in Risikogebiete) zu unternehmen, an Besprechungen (mit Kunden aus sog. „Risikogebieten“) teilzunehmen etc. befolgen?**

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer zu Dienstreisen in das In-/ Ausland anweisen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich zur Durchführung von Dienstreisen sowie zur Erbringung der Arbeitsleistung im In-/Ausland verpflichtet ist; je nach Tätigkeit kann sich diese Verpflichtung auch konkludent aus dem Arbeitsplatz selbst ergeben (bspw. Vertriebsaußendienst). Auch im Hinblick auf die Modalitäten interner Besprechungen und der Teilnahme eines Arbeitnehmers daran sowie (sonstige) Verhaltensregeln im Betrieb sind Arbeitnehmer grundsätzlich dazu verpflichtet, Arbeitgeberweisungen Folge zu leisten. Der Arbeitgeber darf sein Weisungsrecht nach § 106 GewO allerdings nur nach „billigem Ermessen“ ausüben. Es muss daher eine Abwägung der Arbeitnehmerinteressen einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erfolgen. Soweit diese die Gesundheit des Arbeitnehmers in besonderer Weise gefährden, widersprechen diesbezügliche Anordnungen des Arbeitgebers seiner Fürsorgepflicht und führen im Ergebnis dazu, dass der Arbeitnehmer die Weisungen des Arbeitgebers – ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen – nicht befolgen muss.

### **5.16 Darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aus Vorsichtsgründen anweisen, im Home-Office zu arbeiten?**

Nein. Der Arbeitgeber darf nur dann Home-Office einseitig anordnen, sofern diese Möglichkeit in einer individualvertraglichen Regelung, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Ohne eine entsprechende Vereinbarung hat der Arbeitgeber keinen Anspruch, dass ein Arbeitnehmer seine privaten Räume für die Einrichtung eines Home-Office oder zum mobilen Arbeiten zur Verfügung stellt. Der Grund, eine etwaige Ansteckungsgefahr zu minimieren, ändert hieran auch nichts.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können aber das Arbeiten von zu Hause aus – auch befristet – vereinbaren.

Weigert sich ein Arbeitnehmer, im Home-Office tätig zu werden, kann der Arbeitgeber ihn aber bei einer konkret bestehenden Infektionsgefahr einseitig von seiner Arbeitspflicht entbinden und bezahlt freistellen.

### **5.17 Wann kann der Arbeitgeber einseitig Home-Office / mobiles Arbeiten anordnen – hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf?**

Ob Home-Office vom Arbeitnehmer gefordert, bzw. vom Arbeitgeber angeordnet werden kann, ergibt sich aus der zwischen den Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung. Sofern eine diesbezügliche vertragliche Abrede fehlt und die Arbeit aus dem Home-Office / mobiles Arbeiten der Natur des Arbeitsverhältnisses nach (wohl nur bei Bürotätigkeiten der Fall) möglich ist, kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch nachträglich und für eine vorübergehende Zeit eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch keinen Anspruch auf Home-Office / mobiles Arbeiten. Den Arbeitsort bestimmt der Arbeitgeber nach § 106 GewO. Wenn der Arbeitgeber sich nicht auf den Wunsch des Arbeitnehmers, aus dem Home-Office / mobil arbeiten zu können, einlässt, bleibt der Arbeitnehmer verpflichtet, in den Betrieb zu kommen. Wenn der Arbeitnehmer trotzdem nicht zur Arbeit kommt, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung und Kündigung). Das gilt allerdings nicht, wenn eine staatliche Behörde die Ansteckungsgefahr mit einer bestimmten Gefahrenstufe qualifiziert oder der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass eine Ansteckungsgefahr an seinem Arbeitsplatz konkret gegeben ist. Der Arbeitgeber kann Home-Office / mobiles Arbeiten hingegen – auch wenn dies vertraglich nicht vereinbart ist – unter Umständen einseitig anordnen; auch hier gilt § 106 GewO. Er muss dann aber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer über technisches Equipment, Connectivity verfügt und seine Wohnung auch tatsächlich zum Arbeiten verwenden darf.

### **5.18 Dürfen Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Infektion mit dem Coronavirus weigern, zur Arbeit zu kommen?**

Nein. Über eine Entbindung von der Arbeitspflicht entscheiden Arbeitgeber beziehungsweise staatliche Behörden. Arbeitnehmer können grundsätzlich nicht verlangen, die Tätigkeit im Home-Office/mobilem Arbeiten/Telearbeit zu erbringen, solange keine konkrete Ansteckungsgefahr im Betrieb, etwa durch infizierte Kollegen, und keine entsprechende Vereinbarung besteht. Bei Weigerung können Arbeitnehmer je nach Schwere der

Folgen für den Arbeitgeber ermahnt, abgemahnt und bei besonderer Schwere gekündigt werden. Allerdings sind Arbeitgeber bei erhöhter Gefährdungslage im Betrieb, etwa bei Bekanntwerden mehrerer Infektionsfälle, dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer zu schützen. Sollte dies nicht anders möglich sein, kann dafür im Einzelfall erforderlich sein, der gesamten Belegschaft eine bezahlte Freistellung anzubieten.

### **5.19 Wie können Arbeitgeber auf infektionsbedingte Ausfälle in der Belegschaft reagieren?**

Wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmern aufgrund des Virus ausfallen sollte und deshalb ein Auftrag oder Projekt gefährdet wird, dürfen die arbeitsfähigen Arbeitnehmer grundsätzlich zu Mehrarbeit/ Überstunden verpflichtet werden.

Der am 28. März 2020 in Kraft getretene [§ 14 Absatz 4 des Arbeitszeitgesetzes](#) (ArbZG) hat das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeitlich befristet dazu ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit bundeseinheitliche Ausnahmen vom ArbZG zu erlassen. Auf dieser Basis regelt die [COVID-19-ArbZV](#) ab dem 10. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 Ausnahmen vom ArbZG. Die Verordnung lockert die §§ 3 und 5 Abs. 1 ArbZG. Systemrelevante Beschäftigte können danach krisenbedingt nun bis zu zwölf Stunden täglich arbeiten. Damit einhergehend verkürzt sich die Mindestruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn – und zwar von üblicherweise elf auf bloß noch neun Stunden.

Mehr dazu finden Sie in der [FAQ](#) des BMAS vom 8. April 2020.

Kommt es im Betrieb demgegenüber zu einem Arbeitskräfteüberhang bspw. wegen eines Produktionsrückgangs infolge von Lieferengpässen kann der Arbeitgeber

- Überstunden abbauen lassen und Urlaub gewähren,
- Kurzarbeit anordnen,
- Kranke Mitarbeiter freistellen sowie
- Gesundheitsprävention und Pandemiepläne einführen.

### **5.20 Müssen berufstätige Eltern zur Arbeit kommen – auch wenn die Kita oder Schule ihrer Kinder wegen des Coronavirus geschlossen ist?**

Bundesweit sind derzeit alle Kindertagesstätten und Schulen geschlossen. Für viele Arbeitnehmer entsteht das Problem, dass sie ihre Kinder zu Hause betreuen müssen und als Folge nicht am Arbeitsplatz erscheinen können. Grundsätzlich sind aber Arbeitnehmer, die keine Symptome aufweisen, weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet. Für bestimmte Personengruppen, die beruflich in Kritischen Infrastrukturen tätig sind (hier: § 2 BSI-KritisV (Sektor Energie)), gelten aber Sonderregelungen ([siehe Pkt. 1.1](#)); deren Kinder werden weiterhin in Kindertageseinrichtungen und Schulen betreut.



### **5.20.1 Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen?**

Ein persönlicher Verhinderungsgrund ist gegeben, wenn das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit allein zu Hause gelassen werden kann und keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht. Hierbei spielt das **Alter des Kindes** eine maßgebliche Rolle. Insoweit könnte die in § 45 SGB V geregelte Altersgrenze (**zwölf Jahre**), die für den Fall des erkrankten Kindes gilt, zumindest als Anhaltspunkt dienen.

Somit ist der Arbeitnehmer im Einzelfall berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Selbstverständlich muss er den Arbeitgeber frühzeitig über die Verhinderung informieren.

### **5.20.2 Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?**

Ist das Kind erkrankt, erhält der Mitarbeiter Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung für zehn Arbeitstage pro Kind und Jahr, bei Alleinerziehenden mehr 20 (max. 25 bzw. 50 bei mehreren Kindern) – auch hier kann es andere Regelungen nach Tarif- bzw. Arbeitsvertrag geben.

Wird die Kita oder die Schule behördlich vorübergehend geschlossen, kommt ggf. auch ein Entschädigungsanspruch wegen Verdienstaufschlag in Betracht, § 56 Abs. 1 a IfSG.

Voraussetzung ist:

- Erwerbstätige Eltern haben Kinder zu betreuen, die noch nicht das 12. Lebensjahr vollendet haben oder behindert und dementsprechend auf Hilfe / Betreuung angewiesen sind.
- Anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeiten bestehen nicht. Covid-19-Risikogruppen, wie Großeltern müssen nicht herangezogen werden.
- Gleitzeit- bzw. Überstundenguthaben müssen vorrangig abgebaut werden. Darüber hinaus dürfen keine anderen Möglichkeiten bestehen, der Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (z. B. Home Office).
- Für Zeiten, in denen Kitas oder Schulen wegen Schulferien ohnehin geschlossen wären, besteht ebenfalls kein Anspruch.

Diese Regelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens, höchstens aber 2.016,00 Euro im Monat.

### **5.20.3 Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?**

Ordnet eine staatliche Behörde generell eine Betriebsschließung an (ohne konkret für die Mitarbeiter Quarantäne bzw. Isolierung anzuordnen) fällt das unseres Erachtens unter

das sogenannte Betriebsrisiko des Arbeitgebers, mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber das Entgelt nach § 615 S. 3 BGB fortzahlen muss ([siehe Pkt. 5.8](#)).

### **5.21 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

Infolge der Coronavirus-Pandemie galt bis jetzt, dass Ärzte die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei Patienten mit Erkrankungen der oberen Atemwege ohne schwere Symptomatik **telefonisch** treffen und bis zu 7 Tage krankschreiben dürfen. Die Ausnahme von der Pflicht zur persönlichen Untersuchung gilt auch bis zum 31. Mai 2020 weiter.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) muss, sofern keine anderslautende Abrede dazu existiert, wie üblich am 4. Kalendertag der Erkrankung beim Arbeitgeber sein, § 5 EFZG.

### **5.22 An wen können sich Unternehmen mit wirtschaftsbezogenen Fragen zum Coronavirus wenden?**

An die Hotline des Bundeswirtschaftsministeriums. Sie ist montags bis Freitag zwischen 9 und 17 Uhr unter der Telefonnummer 030 186151515 zu erreichen.

### **5.23 Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Coronavirus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?**

Maßgeblich ist, ob der Mitarbeiter in einer Region war, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine [konkrete Reisewarnung](#) ausgesprochen hat. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ggf. „suspendieren“, d. h. von der Arbeitsleistung freistellen.

### **5.24 Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?**

Liegt keine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, darf die Arbeitsleistung, zu der auch Dienstreisen gehören, nicht verweigert werden. Anhaltspunkt für das Vorliegen einer konkreten Gefahr kann eine [Reisewarnung](#) des Auswärtigen Amtes sein.

Liegt eine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, sollte die Anweisung einer Dienstreise aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern unterbleiben.

Liegt keine Reisewarnung vor, handelt es sich aber um ein Gebiet, das vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wird, oder für das das Auswärtige Amt von nicht notwendigen Reisen abrät, ist eine Abwägung der einzelnen Interessen erforderlich. Dabei ist unter anderem der Grad der betrieblichen Notwendigkeit der Reise zu berücksichtigen, aber z. B. auch, ob der Arbeitnehmer zu bestimmten Risikogruppen gehört.

Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob eine Dienstreise bzw. Entsendung ins Ausland, insbesondere wenn dieses besonders betroffen ist, unumgänglich ist. Selbst wenn ein einseitiges Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers nicht besteht, kann es sich bei

massiv betroffenen Gebieten anbieten, auf eine Dienstreise oder einen längeren Einsatz in diesen Regionen zu verzichten. Ansteckungsgefahren können nicht nur von dem Einsatz vor Ort, sondern insbesondere auch von der Reise ausgehen, soweit sich die Nutzung stark frequentierter öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. von Flugzeugen oder der Bahn) nicht umgehen lässt.

### **5.25 Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?**

Ob und wie weit Arbeitszeitkonten abgebaut werden können, richtet sich nach den ggf. individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen.

Ggf. kann mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Pandemie-Betriebsvereinbarung eine Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten getroffen werden.

### **5.26 Was passiert beim Ausfall des Berufsschulunterrichts/ Schließung der Berufsschulen?**

Die Auszubildenden sind gemäß § 9 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArb-SchG) bzw. § 15 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) nur für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der Ausbildung freigestellt. Die Freistellung der Auszubildenden endet jedoch, wenn ein Besuch der Berufsschule unterbleiben muss.

Bietet die Berufsschule als Ersatz einen Online-Unterricht an, liegt die Entscheidung, ob der Auszubildende am Online-Unterricht im Betrieb oder an anderer Stelle teilnimmt, beim Ausbilder.

### **5.27 Werden aktuell Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen durchgeführt?**

Als Dachorganisation des Handwerks hat der ZDH allen Handwerkskammern und Fachverbänden empfohlen, bis zum 24. April 2020 keine Berufsprüfungen in den Bereichen Ausbildung, Fortbildung und Meisterqualifizierung im Handwerk durchzuführen. Abgesagte Prüfungstermine sollten laut [ZDH](#) spätestens ab Juni 2020 nachgeholt werden. Dies gilt entsprechend für Meister- und sonstige Fortbildungsprüfungen.

Der Westdeutsche Handwerkskammertag hat zu Fragen rund um das duale Studium und das Prüfungswesen als Folge des Coronavirus eine [FAQ](#) herausgebracht.

### **5.28 Minijobs – Dürfen Minijobber während der Corona-Krise ausnahmsweise die Verdienstgrenze überschreiten?**

Arbeitgeber beschäftigen aufgrund der Corona-Krise ihre 450-Euro-Minijobber teilweise in größerem Umfang als ursprünglich vereinbart. Dies kann zum Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro führen. Für eine Übergangszeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 ist nun sogar ein fünfmaliges Überschreiten der Verdienstgrenze möglich.

Das Überschreiten der Entgeltgrenze muss dafür gelegentlich und unvorhersehbar sein. Die Höhe des Verdienstes spielt keine Rolle. Eine betragsmäßige Obergrenze für das Überschreiten gibt es also nicht.

Unvorhersehbar heißt, dass die Mehrarbeit im Voraus nicht vereinbart war. Diese kann sich beispielsweise ergeben, weil andere Arbeitnehmer erkrankt sind oder aufgrund der Corona-Pandemie unter Quarantäne stehen.

Als gelegentlich war bislang grundsätzlich ein Zeitraum bis zu 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Diese Zeitgrenze für die kurzfristige Beschäftigung wurden übergangsweise vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen auf 5 Monate oder 115 Arbeitstage angehoben.

Das haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der [Verlautbarung](#) „Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020“ geregelt.

Auf der Internetseite der Minijob-Zentrale finden sich dazu [weitere Informationen](#).

## **6. BETRIEBLICHER NOTFALLPLAN**

### **6.1 Warum ist die Erstellung eines betrieblichen Notfallplans wichtig?**

Betriebe müssen sich darauf einstellen, dass es auch noch in den kommenden Wochen zu krankheitsbedingten Ausfällen und angeordneten Quarantänen kommen kann. Um die betrieblichen Abläufe dennoch sicherstellen zu können, ist es erforderlich, im Vorfeld eine ganze Reihe von Fragen zu klären. Beispielsweise wie Geschäftsabläufe bei Personalausfällen sichergestellt werden sollen.

### **6.2 Was ist zu tun?**

Erstellen Sie einen betriebsinternen Notfallplan und legen Sie dabei unter anderem fest:

- Ansprechpartner und Personen, die entscheiden (und Vertretungen!)
- Wichtige externe Adressen/ Ansprechpartner des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Wie die interne Kommunikation erfolgt, z. B. über Intranet, Telefon, Aushang.
- Welche Schutzausrüstung, Desinfektionsmittel beschafft werden kann
- Hinweise zum Gesundheitsschutz für Mitarbeiter, Regeln für hygienisches Verhalten am Arbeitsplatz/beim Kunden
- Regelung zum Verhalten bei Erkrankung

- Notfallplanung für Geschäftsabläufe bei Personalausfall: Wer kann wessen Aufgaben vorübergehend übernehmen?
- Richtlinien für flexible Arbeitsplätze (z. B. Tele-Arbeitsplätze bei Quarantäne).
- Berücksichtigen Sie bei all dem aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen der Gesundheitsbehörden

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hält auf Ihrer Homepage [Tipps](#) für eine betriebliche Pandemieplanung nebst weiterer Links bereit.

### **6.3 Wie erfahre ich, ob mein Betrieb zur „notwendigen Infrastruktur“ gehört, so dass man den Betrieb nicht vorübergehend stilllegen kann?**

Diese Entscheidung obliegt den zuständigen [Gesundheitsämtern](#).

Der ZDH hat außerdem eine [Übersicht](#) über die einzelnen in den Bundesländern hierzu erlassenen Allgemeinverfügungen nebst Links erstellt (Stand 27. April 2020).

In Zweifelsfälle empfiehlt der ZVEH den betroffenen Unternehmen der E-Handwerke sich an die elektrohandwerkliche Verbandsorganisation (Landesverbände und Innungen) oder die zuständige Handwerkskammer zu wenden. Denn aufgrund der Dynamik können kurzfristige Änderungen nicht ausgeschlossen werden.

## **7. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN**

Die Organisationen des deutschen Handwerks stellen auf ihren Webseiten [umfangreiche Informationen für Betriebe](#) rund um das Thema „Coronavirus“ (Stand 20. Mai 2020) bereit. Hier finden Sie Ansprechpartner und Informationsangebote zu rechtlichen Fragen, Liquiditätshilfen, Kurzarbeit, Ausbildung und vielen weiteren Themen.

Der BDA hat einen [Leitfaden](#) für arbeitsrechtliche Fragen während der Corona-Krise erstellt (Stand 8. April 2020).

Die wichtigsten Informationen zum Virus, zu Verhaltensregeln und zu Präventionsmaßnahmen finden Sie auf den folgenden Internetseiten:

- [Robert Koch-Institut](#)
- [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin \(BAuA\)](#)
- [Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung \(infektionsschutz.de\)](#)
- [Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung \(DGUV\)](#)
- [Informationen zur betrieblichen Pandemieplanung](#)
- [Corona-Hotline der Berufsgenossenschaft BG ETEM](#)

Der ZVEH hat im internen Bereich seiner Website die [Themenseite „Coronavirus“](#) integriert, in der dieser Leitfaden, die dazugehörigen Muster und die regelmäßigen Rundschreiben zum Thema abrufbereit zur Verfügung stehen.

Auch die **Minijob-Zentrale** hat zu den häufigsten Fragen, die sich auf **Beschäftigungen im Minijob** beziehen, eine [FAQ](#) erstellt

Das Bundeswirtschaftsministerium fördert Beratungen für Corona-betroffene [kleine und mittlere Unternehmen \(KMU\)](#) einschließlich Freiberufler bis zu einem Beratungswert von 4.000 Euro ohne Eigenanteil. Die hierzu ergangene Ergänzung der Rahmenrichtlinie zur Förderung unternehmerischen Know-hows dazu finden Sie [hier](#). Weitere Informationen – insbesondere zur Antragstellung – hält das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) auf seiner Homepage unter [www.bafa.de/unb](http://www.bafa.de/unb) bereit.

## **8. ALLGEMEINER VERWENDUNGSHINWEIS**

Dieser Leitfaden nebst Anlagen wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit. Hierdurch soll den Unternehmen der E-Handwerke lediglich eine Hilfestellung zur Verfügung gestellt werden, die jedoch eine anwaltliche Rechtsberatung nicht ersetzt.

### **8.1 Informations- und Werbematerial für Elektro-Innungsfachbetriebe**

Um den Kunden zu signalisieren, dass das E-Handwerk auch weiterhin für sie da ist und die vorgegebenen Schutzmaßnahmen ernst nimmt, hat die ArGe Medien im ZVEH passendes Infomaterial für Elektro-Innungsbetriebe und Elektro-Innungen entwickelt. Neben einem Infolyer, der per Web-to-Print mit dem Betriebs- oder Innungs-Logo versehen werden kann, wurde auch ein Banner entwickelt, das auf der Homepage oder in der E-Mail-Signatur genutzt werden kann. Abgerundet wird das Paket durch eine Anzeigenvorlage.

Alle Materialien (Flyer, Banner, Anzeigen) können von Innungsfachbetrieben und Elektro-Innungen im Marketingpool der ArGe Medien im ZVEH ([www.arge-medien-zveh.de/coronavirus](http://www.arge-medien-zveh.de/coronavirus)) heruntergeladen oder über das Web-to-Print-Tool individualisiert werden.

Dieser ZVEH-Leitfaden basiert auf dem „Leitfaden für SHK-Betriebe im Umgang mit der Corona-Krise“ der uns freundlicherweise vom Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) zur Verfügung gestellt wurde. Hierfür dankt der ZVEH dem ZVSHK.

Der ZVEH-Leitfaden wurde aus unterschiedlichen Publikationen, unter anderem der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, des Robert Koch-Institutes, des Bundesministeriums für Gesundheit, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und der Bundesvereinigung Bauwirtschaft zusammengestellt.

Stand: 26. Mai 2020

ZVEH Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke  
Lilienthalallee 4  
60487 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 / 247747-0  
Telefax: 069 / 24774719  
E-Mail: [zveh@zveh.de](mailto:zveh@zveh.de)  
Internet: [www.zveh.de](http://www.zveh.de)