

## Informationen und Unterstützung für Unternehmen

aus:

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>

10.03.2020 -PDF-"Unterstützung für Unternehmen: Drei-Stufen-Plan des Bundeswirtschaftsministeriums"

13.03.2020 -PDF-"Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen"

Der Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen umfasst insbesondere die folgenden Maßnahmen:

1. Das Kurzarbeitergeld wird flexibler. Unternehmen können es künftig unter erleichterten Voraussetzungen erhalten. So kann Kurzarbeitergeld unter anderem bereits dann beantragt werden, wenn zehn Prozent der Beschäftigten vom Ausfall betroffen sind.
2. Die Liquidität von Unternehmen wird durch steuerliche Maßnahmen verbessert. Zu diesem Zweck wird die Stundung von Steuerzahlungen erleichtert, Vorauszahlungen können leichter abgesenkt werden. Auf Vollstreckungen und Säumniszuschläge wird im Zusammenhang mit den Corona-Auswirkungen verzichtet.
3. Die Liquidität von Unternehmen wird durch neue, im Volumen unbegrenzte Maßnahmen geschützt. Dazu werden die bestehenden Programme für Liquiditätshilfen ausgeweitet und für mehr Unternehmen verfügbar gemacht, etwa die KfW- und ERP-Kredite.
4. Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier und Bundesfinanzminister Scholz werden sich auch auf europäischer Ebene für ein koordiniertes und entschlossenes Vorgehen einsetzen. Die Bundesregierung begrüßt unter anderem die Idee der Europäischen Kommission für eine „Corona Response Initiative“ mit einem Volumen von 25 Milliarden Euro.

### Hotlines:

Infotelefon des Bundesgesundheitsministeriums zum Coronavirus

Telefon: 030 346465100

Mo – Do 8:00 bis 18:00 Uhr und  
Fr 8:00 bis 12:00 Uhr

Hotline des

Bundeswirtschaftsministeriums für allgemeine wirtschaftsbezogene Fragen zum Coronavirus:

Telefon: 0 30 18615 1515

Mo– Fr 9:00 bis 17:00 Uhr

Hotline zu Fördermaßnahmen:

Förderhotline: 03018615 8000

Mo - Do 9:00 bis 16:00 Uhr

[Website der Förderdatenbank](#)

Beantragung von Kurzarbeitergeld:

Zuständig ist die örtliche Arbeitsagentur.

Unternehmerhotline der

Bundesagentur: 0800 45555 20

Hotline für Fragen zu

Ausnahmegenehmigungen:

BAFA-Hotline: 06196 908-1444

Email: [schutztausruestung@bafa.bund.de](mailto:schutztausruestung@bafa.bund.de)

### **Welche Maßnahmen greifen, wenn es aufgrund von Lieferengpässen zu Produktionsstopps in Deutschland kommen sollte?**

Für den Fall von Betriebsschließungen oder Schwierigkeiten im Betrieb aufgrund von ausbleibenden Aufträgen oder fehlenden Zulieferungen kann das Kurzarbeitergeld eingreifen. Es kann auf Antrag im Einzelfall durch die jeweilige zuständige Agentur für Arbeit gewährt werden. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Nähere Informationen zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind auf der Website der [Bundesagentur für Arbeit](#) zu finden.

### **Wer informiert zum Gesundheits- und Arbeitsschutz?**

Das Robert Koch-Institut erfasst kontinuierlich die aktuelle Lage, bewertet alle Informationen und schätzt das Risiko für die Bevölkerung in Deutschland ein: <https://www.rki.de/ncov.html>

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) veröffentlicht Hygienetipps, Informationen zur Sicherheit importierter Waren und Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ): [BZgA Website](#).

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) informiert zum Umgang mit dem Coronavirus aus Sicht des Arbeitsschutzes: [Informationen der BAuA](#).

Informationen über das neuartige Coronavirus für die Fachöffentlichkeit sind unter [www.rki.de/covid-19](http://www.rki.de/covid-19) abrufbar.

### **Was sollten Geschäftsreisende beachten?**

Die Lage kann sich schnell verändern und entwickeln. Das Bundeswirtschaftsministerium empfiehlt:

- Aktuelle Informationen auf der [Website des Auswärtigen Amts](#) beachten. Dort finden sich Hinweise zur Sicherheitslage in einzelnen Ländern und zu Reisen nach China.
- Die Nachrichten zu verfolgen.
- Auf einen ausreichenden Reisekrankenversicherungsschutz achten.
- Deutschen Staatsangehörigen wird empfohlen, sich unabhängig vom Land und der Dauer des Auslandsaufenthalts in die Krisenvorsorgeliste „Elefant“ des Auswärtigen Amts einzutragen.

### **Weitere wichtige Informationsangebote**

Das Bundesministerium des Inneren (BMI) und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) haben einen Corona-Krisenstab eingerichtet. Die wichtigste Aufgabe des Stabs ist die Eindämmung des Virus in Deutschland. Infektionsketten bei Einreisen nach Deutschland müssen beispielsweise unterbrochen werden. Häufig gestellte Fragen zum Krisenstab, der allgemeinen Situation und auch zu speziellen Themen, wie der privaten Vorsorge, Migration und Quarantäne, beantwortet das [Bundesgesundheitsministerium \(BMG\)](#) und das [Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat \(BMI\)](#).

Was deutsche Unternehmen konkret beim Thema Coronavirus beachten sollten erklärt der [Deutsche Industrie- und Handelskammertag \(DIHK\)](#).

Fragen und Antworten sowie aktuelle Informationen veröffentlichen auch das [Robert Koch-Institut](#) und die [Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung](#).

## Arbeitsrechtliche Auswirkungen

aus:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html;jsessionid=4D7B22DE135C2167A2CD64BC1B279E7C?nn=67370>

*Aktuell 15. März 2020 Bundesarbeitsminister Hubertus Heil:*

*„...Ich richte daher einen dringenden Appell an die Arbeitgeber: Ich bitte Sie angesichts der akuten Lage gemeinsam mit Ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu pragmatischen, unbürokratischen und einvernehmlichen Lösungen zu kommen, die nicht zu Lohnseinbußen führen. Ich bitte Sie, die Möglichkeiten der Lohnfortzahlung im Betreuungsfall großzügig auszugestalten. Zumindest in der ersten Woche sollte aufgrund der akut notwendigen zwingenden Betreuung von Kindern keine Lohnminderung erfolgen. Wo möglich, können auch Homeoffice-Lösungen oder flexible Arbeitszeitregelungen dazu beitragen, die aktuelle Situation zu bewältigen.*

*In dieser Krise müssen alle zusammenstehen. Daher bitte ich auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Nehmen Sie die Möglichkeit wahr, über Zeitausgleiche (z.B. Überstundenabbau) oder kurzfristige Inanspruchnahme von Urlaub, die Betreuung ihrer Kinder im Anschluss an die ersten Tage sicherzustellen!*

*Das BMAS prüft aktuell intensiv Wege, wie unzumutbare Lohnseinbußen im Falle zwingend notwendiger Kinderbetreuung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermieden werden können. Diese Prüfung schließt den gesamten Zeitraum der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kitas ein. Gemeinsam mit dem Bundesminister für Wirtschaft und Energie, Peter Altmaier, werde ich für den kommenden Mittwoch die Sozialpartner einladen, um zu gemeinsamen Lösungen zu kommen.“*

**Hat mein Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, von zu Hause aus (im Homeoffice) zu arbeiten?**

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

**Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn die Kollegen husten?**

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.

### **Dürfen Überstunden angeordnet werden, wenn viele Arbeitnehmer krankheitsbedingt ausfallen?**

Von Überstunden spricht man, wenn die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt. Es kann jedoch auch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen, wenn durch die geforderten Überstunden ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt.

Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gem. § 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

### **Haben meine Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?**

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

**Hinweis:** Für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

### **Können meine Arbeitnehmer bei Arbeitsausfällen wegen des Coronavirus Kurzarbeitergeld bekommen?**

Lieferengpässe, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen, oder behördliche Betriebsschließungen mit der Folge, dass die Betriebe ihre Produktion einschränken oder einstellen müssen, können zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten führen.

Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen.

Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne

Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschalitem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

Nähere Informationen zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link zu finden:

[www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus](http://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus)

### **Was passiert, wenn Kita/Schulen geschlossen werden und Mitarbeitern keine andere Betreuung für das Kind haben?**

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales appelliert an alle Arbeitgeber, zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pragmatische Lösungen (z. B. Homeoffice, kreative Arbeitszeitmodelle, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten, etc.) zu vereinbaren, welche den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen Rechnung tragen.

### **Was passiert, wenn die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz nicht erreichen können, etwa weil die S- oder U-Bahn nicht fährt?**

Kann der Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

### **Was passiert, wenn Mitarbeiter an COVID-19 erkrankt sind?**

Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

### **Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgelt, wenn sich die behördliche Infektionsschutzmaßnahme gegen sie wenden?**

Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, kann er einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber haben. Aus Sicht des BGH kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB). Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BGH, Urteil vom 30. November 1978, III ZR 43/77 – nach dieser Entscheidung für höchstens 6 Wochen).

In Fällen, in denen § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, besteht in vielen Konstellationen ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch. Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt. Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter. Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

### **Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmer? Fällt unter die Gefährdungsbeurteilung für die Mitarbeiter auch der Schutz vor ansteckenden Krankheiten?**

Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI.

Für den Arbeitsschutz gilt, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, ist die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Die Maßnahmen können technisch und organisatorisch sein, wie etwa die Abtrennung der Arbeitsbereiche oder die Beschränkung der Mitarbeiterzahl. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber außerdem persönliche Schutzausrüstung wie beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz zur Verfügung zu stellen. Zu den Gefährdungen sind die Beschäftigten über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge individuell zu beraten. Konkretisierungen enthalten beispielsweise die Technische Regel "Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege" (TRBA 250) oder der Beschluss 609 "Arbeitsschutz beim Auftreten einer nicht ausreichend impfpräventablen humanen Influenza", welcher derzeit in der Prävention von COVID-19 analog Anwendung findet.

## Zum Verfahren bei Verdienstauffällen bei angeordneter Quarantäne in Niedersachsen

aus:

[https://soziales.niedersachsen.de/startseite/service\\_kontakt/pressestelle/aktuelles/aktuelle-hinweise-zum-thema-corona-virus-06-03-2020-185863.html](https://soziales.niedersachsen.de/startseite/service_kontakt/pressestelle/aktuelles/aktuelle-hinweise-zum-thema-corona-virus-06-03-2020-185863.html)

Nach dem Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie gilt Folgendes:

Um eine weitere Ausbreitung des auch in Niedersachsen festgestellten Coronavirus zu verhindern, können die für den Betriebssitz des Arbeitgebers bzw. für den Wohnort bei Selbständigen zuständigen Gesundheitsämter der Landkreise und kreisfreien Städte Personen vorsorglich unter Quarantäne (Absonderung) stellen.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. deren Arbeitgeber/innen sowie Selbstständige können dadurch einen Verdienstaufall erleiden. In Niedersachsen entschädigt dann auch der zuständige Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes.

**Wichtig:** Die Quarantäne muss durch die zuständige Behörde angeordnet worden sein. Kein Anspruch besteht bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und vorübergehender Verhinderung nach § 616 BGB.

### Für Arbeitgeber Arbeitnehmer gilt:

Für unter Quarantäne gestellte Arbeitnehmer/innen muss der Arbeitgeber/innen im Regelfall im Rahmen der Entgeltfortzahlung für maximal sechs Wochen in Vorleistung gehen.

Die ausgezahlten Beträge werden den Arbeitgeber/innen auf Antrag von der für die Anordnung der Quarantäne zuständigen Behörde ersetzt (und diesen dann vom Landesamt erstattet). Ab der siebten Woche wird die Entschädigung direkt an die Betroffenen gezahlt. Die Entschädigung entspricht der Höhe des gesetzlichen Krankengeldes.

### Für Selbstständige gilt:

Sie stellen den Antrag direkt beim zuständigen Landkreis oder der kreisfreien Stadt (Gesundheitsamt, Ordnungsamt). Anträge auf Entschädigung müssen schriftlich innerhalb von drei Monaten nach Ende der Quarantäne bei den vorstehend genannten zuständigen Behörden gestellt werden.

Anfragen können Betroffene an das zuständige Gesundheitsamt richten.

### Weitere Informationen:

[https://www.nlga.niedersachsen.de/startseite/infektionsschutz/krankheitserreger\\_krankheiten/neuartiges\\_coronavirus\\_2019\\_ncov/informationen-zum-neuartigen-coronavirus-erkrankung-covid-19-erreger-sars-cov-2-184709.html](https://www.nlga.niedersachsen.de/startseite/infektionsschutz/krankheitserreger_krankheiten/neuartiges_coronavirus_2019_ncov/informationen-zum-neuartigen-coronavirus-erkrankung-covid-19-erreger-sars-cov-2-184709.html)

<https://www.niedersachsen.de/Coronavirus/hinweise-fur-berufstatige-185673.html>