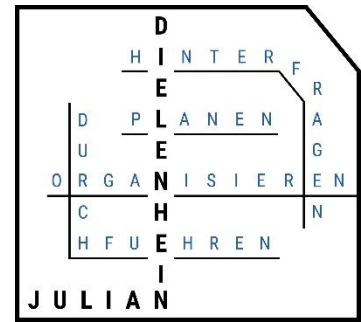


Infoschreiben zur Corona-Situation für unsere Mandanten und alle interessierten Unternehmen

Korbach 17.03.2020 – Julian Dielenhein



Vorwort:

Sehr geehrte Unternehmerinnen,
sehr geehrte Unternehmer,

in dieser Mitteilung erhalten Sie keine Hinweise zu gesundheitlichen Aspekten oder dem ordnungsgemäßen Umgang im sozialen Leben in der aktuellen Zeit, um sich selbst und Ihre Mitmenschen zu schützen. Dies ist aktuell eine wahnsinnig wichtige Angelegenheit aber bei diesem Thema können wir fachlich nicht viel beitragen. Wir sind genauso wie sie gefordert, unser Handeln und Tun zu hinterfragen und möglichst den Kontakt zu anderen Menschen zu meiden. Die Verhaltensregeln wurden und werden in allen sozialen Medien kommuniziert.

Dieses Infoschreiben befasst sich mit der finanziellen Unterstützung für Unternehmen und den Fragen rund um das Thema „Arbeitnehmer“. Viele Unternehmen, die mit uns zusammenarbeiten, haben sich in den letzten Tagen vertrauensvoll und mit allen Ängsten und Nöten an uns gewandt.

Hier eine Zusammenfassung der Themen, mit denen wir in den letzten 72 Stunden wiederholt konfrontiert wurden.

1. Kurzarbeit

- 1.1 Definition und aktuelle Erleichterungen incl. Formular
- 1.2 Arbeitsrechtliche Grundlagen für KUG
- 1.3 Arbeitsausfall frühzeitig anzeigen

2. Finanzielle Entlastung

- 2.1 Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen
- 2.2 Milliarden-Schutzschild für Betriebe und Unternehmen
- 2.3 Stärkung des Europäischen Zusammenhalts
- 2.4 Auch Selbstständige werden bei Quarantäne entschädigt
- 2.5 Bundesregierung setzt Pflicht für Insolvenzanträge aus
- 2.6 Was können Sie sonst noch tun?

3. Kinderbetreuung / Fernbleiben von der Arbeit - Arbeitnehmer

- 3.1 Wann darf ich / wann muss ich, als Arbeitnehmer, zu Hause bleiben?
- 3.2 Home Office
- 3.3 Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken,...
 - 3.3 a) weil er meint, dass ich krank bin?
 - 3.3 b) weil er vage vermutet, dass ich krank sein könnte?
 - 3.3 c) weil er will, dass ich vorsichtshalber von Zuhause aus arbeite?
- 3.4 Wenn ich in Quarantäne muss, bekomme ich dann weiter Gehalt gezahlt?
- 3.5 Was ist, wenn unser Hauptgeschäftspartner beispielsweise in China sitzt?
- 3.6 Mein Betrieb wurde von der zuständigen Behörde unter Quarantäne gestellt
- 3.7 Und was passiert mit meiner Arbeit und meinem Lohn, wenn ich persönlich unter Quarantäne stehe?
- 3.8 Wie steht es um meine Arbeit und meinen Lohn, wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten oder die Schule meines Kindes geschlossen hat?
- 3.9 Wenn ich mir eine Kinderbetreuung organisieren muss, weil die Großeltern dafür ausfallen: Wer übernimmt die Kosten?
- 3.10 Wenn Schulen geschlossen bleiben: Kann ich meinen Job verlieren, weil ich länger ausfalle, um meine Kinder zu betreuen?

4. Schlusswort: Tipps und Hinweise

An dieser Stelle möchte ich mit dem bisherigen Wissen auf alle Themen eingehen. Seit letzter Woche befassen wir uns intensiv mit dem Thema Corona und versuchen alle Informationen aufzunehmen, um für Sie und Ihr Unternehmen Lösungen in dieser schwierigen Zeit zu finden:

1. Kurzarbeit

1.1 Definition und aktuelle Erleichterungen incl. Formular

Viele Unternehmen werden in naher Zukunft von Kurzarbeit, zumindest in einigen Abteilungen ihres Unternehmens, betroffen sein. Sei es durch komplette Schließung der Gastronomie, weil keine Gäste mehr kommen wollen oder dürfen oder durch den Stopp der Produktion, weil Zulieferer nicht mehr liefern können oder weil Kunden die Produkte nicht mehr abnehmen. Egal wie gut ein Unternehmen aufgestellt ist. Bereits nach wenigen Tagen wird es zu finanziellen Schwierigkeiten kommen, wenn die Mitarbeiter weiterbezahlt werden müssen, ohne produktiv zu arbeiten.

Hier finden Sie das aktuelle Formular für die Anzeige über Arbeitsausfall durch Corona.

Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Postanschrift

Anzeige über Arbeitsausfall

Bitte das Formular vollständig ausfüllen. Drucken des Formulars ist sonst nicht möglich.

Stamm-Nr. Kug (soweit bekannt)
K [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Ableitungs-Nr. (soweit bekannt)
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Betriebsnummer
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Zutreffendes bitte ankreuzen!

A. Anschrift des Betriebes

Bezeichnung und Anschrift des Betriebes
Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Ansprechpartner(in)
Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

falls abweichend Anschrift der Lohnbuchhaltung
Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Ansprechpartner(in)
Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Art des Betriebes / Wirtschaftszweig bzw. Branche

B. Zeitraum der geplanten Arbeitszeitreduzierung

1. Es wird angezeigt, dass die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung des Monats März / 2020 bis voraussichtlich Mai / 2020 für den Gesamtbetrieb die Betriebsabteilung: _____ herabgesetzt wird.

C. Angaben zur Arbeitszeit

2. Bei Vollarbeit beträgt die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.
3. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf wöchentlich mindestens 20 Stunden.

D. Angaben zum Betrieb

4. Das Unternehmen besteht länger als ein Jahr , wenn kürzer: seit _____

5. Im Betrieb gilt folgender Tarifvertrag (TV): (Bitte in Kopie der Anzeige beifügen - aus TV nur die für Kurzarbeit relevanten Teile)

Für	Bezeichnung des TV	normale regelmäßige tarifl. wöchentliche Arbeitszeit	Enthält der TV eine Kurzarbeitsklausel?
Arbeiter		Std.	
Angestellte		Std.	

Sieht der TV eine Ankündigungsfrist zur Einführung der Kurzarbeit vor? Ja Nein

Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.

Kug 101 - 01.2020

6. In meinem/unsrem Betrieb ist eine Betriebsvertretung (Betriebsrat) vorhanden: Ja Nein
Wie wurde die Kurzarbeit unter Beachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt?
 Durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat * In Kopie der Anzeige beifügen
 Bei Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmer/innen * Durch Änderungskündigungen *
vereinbart am Datum: _____ mit Wirkung zum Datum: _____
 Sonstiges / Anmerkungen: _____

7. Im Betrieb bzw. in der von Kurzarbeit betroffenen Betriebsabteilung sind _____ Arbeitnehmer/innen beschäftigt (einschließlich erkrankter, beurlaubter und geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer/innen / und ggf. gesonderter: Zahl der Leiharbeiter/innen: _____).

Wichtige Hinweise:
Nachfolgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf Kug und sind bei der Zahl der Beschäftigten nicht mitzuzählen: Arbeitnehmer/innen in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme) mit Leistungsbezug, Heimarbeiter, Auszubildende sowie Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienst).
Anspruch auf Kug haben nur Arbeitnehmer/innen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Für den gesamten Verlauf der Kündigungsfrist besteht für gekündigte Arbeitnehmer/innen kein Kug-Anspruch. Dabei ist es unerheblich, ob die Kündigung durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin oder im beiderseitigen Einvernehmen (z.B. mittels Aufhebungsvertrag) erfolgte.

8. Von Kurzarbeit mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 v.H. ihres monatlichen Bruttogehalts sind im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) voraussichtlich _____ Arbeitnehmer/innen betroffen.

E. Angaben zum Arbeitsausfall

9. Der Arbeitsausfall beruht auf folgenden Gründen (bitte beantworten Sie folgende Fragen):
a) Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterlastung belegen
b) Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer
c) Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls
Bitte möglichst ausführlich begründen und evtl. auf einem gesonderten Blatt fortsetzen!

10. Sind für den Arbeitsausfall auch branchen-, betriebsübliche oder saisonbedingte Ursachen maßgeblich?
 Ja Nein

Erklärung:
Ich habe überprüft, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren/ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind. Es wurden alle zumutbaren Anstrengungen unternommen, den Arbeitsausfall zu vermeiden. Die vorstehenden Angaben sind nach bestem Wissen gemacht. Es ist mir (uns) bekannt, dass der Agentur für Arbeit mit der Anzeige über Arbeitsausfall die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug nach § 95 SGB III glaubhaft zu machen sind und der Arbeitgeber für grob fahrlässig oder vorsätzlich unrichtige oder unvollständige Angaben haftet.

Von dem Inhalt des Merkblattes 8a über Kug habe(n) ich/wir Kenntnis genommen.

Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

Unterschrift der Betriebsvertretung (Betriebsrat), wenn den Angaben zugestimmt wird. Andernfalls wird um gesonderte Stellungnahme gebeten.

Firmenstempel

(Ort, Datum)

Unterschrift des Arbeitgebers oder seiner/ihres Bevollmächtigten

Formular drucken Formular zurücksetzen

Hier finden Sie alle wichtigen Merkblätter und Formulare zum Thema [Kurzarbeitergeld](#).

Die Bundesregierung hat im „Arbeit von Morgen Gesetz“ vom 13.03.2020 die Voraussetzungen für die Anmeldung wesentlich erleichtert. Folgende Punkte sind bisher geregelt:

Kurzarbeit ist die vorübergehende (in der Regel maximal bis zu 12 Monate) Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit zur wirtschaftlichen Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten. Der Arbeitnehmer wird von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, verliert in dieser Höhe aber auch seinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Der Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers wird durch KUG seitens der Agentur für Arbeit (AfA) ausgeglichen. Durch die neuen ab dem 1. April 2020 geltenden Regelungen ist die Feuerkraft des KUGs nochmals verstärkt worden:

- Zukünftig erhalten Unternehmen bereits KUG, wenn nur zehn Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebes vom Arbeitsausfall betroffen sind. Vorher war ein Arbeitsausfall für 30 Prozent der Belegschaft erforderlich.
- Unternehmen müssen künftig keine Sozialversicherungsbeiträge mehr auf das KUG zahlen
- Es ist nicht mehr erforderlich, den Arbeitsausfall vor der Beantragung von KUG durch Abbau von Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto zu kompensieren.
- Auch Zeitarbeitsunternehmen steht der Zugang zum KUG nun offen.

Wie können Unternehmen nun kurzfristig vom neuen KUG profitieren und damit die dringend benötigte Entlastung erhalten?

1.2 Unverzüglich (arbeits-)rechtliche Grundlage für KUG schaffen

Das Unternehmen darf nicht einfach einseitig Kurzarbeit anordnen, sondern muss dies entweder mit dem Betriebsrat oder jeweils mit allen Arbeitnehmern vereinbaren. Diese Vereinbarung muss beim Antrag auf KUG der AfA vorgelegt werden. Sofern in den Arbeitsverträgen nicht ohnehin schon eine „Kurzarbeiterklausel“ enthalten ist, sollte dies jetzt schnellstmöglich durch entsprechende Vereinbarungen erfolgen. Sofern ein Betriebsrat besteht, unterliegt die Einführung von Kurzarbeit auch zwingend seiner Mitbestimmung. In diesem Fall kann anstelle einer arbeitsvertraglichen Regelung auch eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, was den administrativen Aufwand deutlich reduziert.

Engmaschig Arbeitsvolumen monitoren

Voraussetzung für die Bewilligung von KUG ist ein erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall, der entweder auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen kann. Gründe für Kurzarbeit können daher unter anderem Absatzrückgang, Rohstoffmangel, Unterbrechungen der Lieferkette oder ähnliches sein, sofern diese unvermeidbar sind. Die Corona-bedingten betrieblichen Einschränkungen können daher einen Anspruch auf KUG begründen. Sinn und Zweck des KUG ist, Entlassungen zu vermeiden. KUG wird daher nur gewährt, wenn der Arbeitsausfall aus einer ex-ante Perspektive vorübergehend ist. Mit anderen Worten: KUG darf nicht zur Vorbereitung eines Personalabbaus genutzt werden. Insofern ist das KUG in einer Zeit, in der die Krise auf den anhaltenden Fachkräftemangel trifft, auch das geeignete Mittel. Denn so ist gewährleistet, dass im nach der Krise zu erwartenden Aufschwung die in unserer „Wissenswirtschaft“ so dringend benötigten Fachkräfte verfügbar sind.

Ziel des Monitorings ist es, im Fall der Fälle nicht juristische Feinfragen zu klären, sondern unverzüglich KUG beantragen zu können. Daher sollte die betriebliche Situation spätestens jetzt intensiv gemonitort werden. Für KUG ist übrigens nicht Arbeitsausfall im ganzen Unternehmen erforderlich. Auch wenn einzelne Bereiche noch unter Volllast fahren, kann für die vom Ausfall betroffenen Betriebsteile isoliert KUG beantragt werden. Ebenso kann der Bezug von KUG ohne weiteres unterbrochen werden, sofern die Auftragslage wieder anzieht.

1.3 Arbeitsausfall frühzeitig anzeigen

KUG wird erst ab dem Monat gewährt, in dem der Arbeitsausfall bei der AfA schriftlich angezeigt wurde. Diese Anzeige sollte daher bereits frühzeitig vorgenommen werden. In der Anzeige muss der Arbeitgeber zunächst die Ursachen für den Arbeitsausfall begründen. Daraufhin erlässt die AfA in der Regel sehr kurzfristig einen Anerkennungsbescheid, mit dem KUG bei Vorliegen der Voraussetzungen anerkannt wird. In einem zweiten Schritt muss das Unternehmen das KUG für jeden einzelnen von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer errechnen und mittels eines Formulars der AfA beantragen. Hierfür gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten beginnend mit dem Monat, für den erstmalig KUG beantragt wurde. Die AfA erstattet den Unternehmen dann das von ihm verauslagte KUG.

Was gilt jetzt?

Das KUG in seiner nochmals erleichterten Form ist ein wirksames Tool, den durch die Corona-Krise verursachten Arbeitsausfall aufzufangen. Auch Produktivitätsbeeinträchtigung in Folge von „Corona-Homeoffice“ können durch KUG gelindert werden. Wichtig ist, dass die Unternehmen den Bezug von KUG jetzt vorbereiten, um dann, wenn Liquidität kurzfristig benötigt wird, ohne Umwege zur Tat schreiten zu können.

2. Finanzielle Entlastung

Zu diesem Thema findet man sehr viele verschiedene Punkte in den verschiedensten Portalen und Informationsquellen. Sehr viele Spekulationen und Mutmaßungen, zu denen es meist aber noch keine rechtliche Grundlage gibt.

In einem Beitrag von Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier und Bundesfinanzminister Olaf Scholz vom 15.03.2020 läßt man neben dem oben genannten Thema Kurzarbeitergeld 3 weitere Punkte:

2.1 Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen

Mit einem Paket von Maßnahmen soll die Liquidität von Unternehmen verbessert werden.

- Die Gewährung von Stundungen wird erleichtert. Die Finanzbehörden können Steuern stunden, wenn die Einziehung eine erhebliche Härte darstellen würde.
- Vorauszahlungen können leichter angepasst werden. Sobald klar ist, dass die Einkünfte der Steuerpflichtigen im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden, werden die Steuervorauszahlungen unkompliziert und schnell herabgesetzt. Die Liquiditätssituation wird dadurch verbessert.
- Auf Vollstreckungsmaßnahmen (z. B. Kontopfändungen) beziehungsweise Säumniszuschläge wird bis zum 31. Dezember 2020 verzichtet, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist. Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z.B. Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen in entsprechender Art und Weise entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das bei seiner Zuständigkeit für die Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer entsprechend verfahren wird.

2.2 Milliarden-Schutzschild für Betriebe und Unternehmen

Viele Unternehmen und Betriebe leiden derzeit an unverschuldeten Umsatzrückgängen - entweder aufgrund von Störungen in den Lieferketten oder durch signifikanten Nachfrage-Rückgang in zahlreichen Sektoren unserer Volkswirtschaft. Gleichzeitig können die laufenden Kosten oft gar nicht oder nur langsam abgebaut werden. Dies kann dazu führen, dass gesunde Unternehmen völlig unverschuldet in Finanznöte geraten, insbesondere was ihre Ausstattung mit liquiden Finanzmitteln angeht. Mit neuen und im Volumen unbegrenzten Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung sollen Unternehmen und Beschäftigte geschützt werden.

Neben 2.1 ist sicher 2.2 der spannendste für die meisten Unternehmen. Nach vielen Telefonaten mit der KfW, verschiedenen Banken und Unternehmern haben wir erfahren, dass hier sehr attraktive Darlehen an Unternehmen in Schwierigkeiten gewährt werden sollen. Man hört von Darlehen in Höhe von 10% den Vorjahresumsatzes zu 0% Zinsen und einem Tilgungsverzicht von bis zu 20%. Das wäre eine große Hilfe für ALLE Unternehmen, die unter dieses Programm fallen. Welche Voraussetzungen muss man erfüllen, um dieses Programm in Anspruch zu nehmen? Wer entscheidet, welche Summe nicht zurückgezahlt werden muss? Laufzeit des Darlehens? Höhe der Annuität = Tilgung? Viele Fragezeichen stehen zurzeit im Raum. Konkrete Informationen soll es zum Ende der Woche geben. Wir bleiben selbstverständlich für Sie am Ball und werden Sie unverzüglich über Neuerungen informieren.

2.3 Stärkung des Europäischen Zusammenhalts

Die Bundesregierung begrüßt die Idee der Europäischen Kommission, für eine "Corona Response Initiative" mit einem Volumen von 25 Milliarden Euro. Sie begrüßt ebenfalls die Ankündigung der europäischen Bankenaufsicht, bestehende Spielräume zu nutzen, damit Banken weiter verlässlich Liquidität an die Wirtschaft geben können sowie die gestern angekündigten Maßnahmen der Europäischen Zentralbank zur Bereitstellung von Liquidität für Banken.

2.4 Auch Selbstständige werden bei Quarantäne entschädigt

Auch Ihnen, als Selbstständiger, kann es in Zeiten des Corona-Virus passieren, dass Sie aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegen oder unterworfen werden, beziehungsweise in einem Krankenhaus (Quarantäne) oder "in sonst geeigneter Weise" (insb. häusliche Quarantäne) abgesondert werden. Erleiden Sie hierdurch einen Verdienstausschlag, obwohl sie nicht krank sind, steht Ihnen grundsätzlich ein Anspruch auf Entschädigung in Geld nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) zu.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Für die Berechnung des Verdienstausschlages ist bei Selbstständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

Bei einer Existenzgefährdung können Ihnen die während der Verdienstausschlagzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Ruht Ihr Betrieb während der Dauer eines Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung, erhalten Sie neben der oben genannten Entschädigung auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

Den Antrag auf Entschädigung können Sie innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung beim zuständigen Gesundheitsamt stellen. Dem Antrag ist von Selbstständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen.

2.5 Bundesregierung setzt Pflicht für Insolvenzanträge aus

Normalerweise müssen Geschäftsführer für ihr Unternehmen innerhalb von drei Wochen Insolvenz beantragen, sollte es zahlungsunfähig werden. Die Bundesregierung setzt diese Regelung außer Kraft. Alle Firmen, die auf Grund von Corona in Zahlungsschwierigkeiten geraten, kommen bis Ende September um einen Insolvenzantrag herum, wie das Justizministerium mitteilte. „Wir wollen verhindern, dass Unternehmen nur deshalb Insolvenz anmelden müssen, weil die von der Bundesregierung beschlossenen Hilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen“, sagte Bundesjustizministerin Christine Lambrecht.

2.6 Was können Sie sonst noch tun?

Neben diesen staatlichen Förderungen liegt es bei Ihnen sich sowohl die Ausgaben als auch die Einnahmen in Ihrem Unternehmen genau anzusehen. Können Kosten gesenkt, minimiert oder reduziert werden? Sei es Miet- / Pacht kürzungen nach Rücksprache mit dem Vermieter oder Aussetzung von Tilgungsleistungen in angemessenem Rahmen nach Rücksprache mit der Hausbank. Können geplante Investitionen verschoben werden? Haben Sie Außenstände beim Kunden, die Sie anmahnen sollten? Für kleinere Unternehmen kann auch die Anpassung der monatlichen Krankenkassenbeiträgen des Unternehmers eine Option sein.

Hier gibt es keine Pauschallösung. Bei Bedarf sprechen Sie uns gerne an.

3. Kinderbetreuung / Fernbleiben von der Arbeit

3.1 Wann darf ich / wann muss ich, als Arbeitnehmer, zu Hause bleiben?

Eine einfache Antwort gibt es nicht. Es ist zwischen verschiedenen Situationen zu unterscheiden:

Die bloße Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Sie der Arbeit fern bleiben dürfen. Denn eine nur potenzielle Ansteckungsgefahr – auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz – gehört zum allgemeinen Lebensrisiko. Diese trägt jede und jeder Beschäftigte selbst. In vielen Betrieben bestehen jedoch schon heute Regelungen zur Arbeit im Home Office / von Zuhause aus; auf diese kann zurückgegriffen werden. Bitte prüfen Sie jedoch, welche Absprachen ggf. erforderlich sind. Der Corona-Virus kann allerdings auch in Betrieben, in denen bislang kein Homeoffice möglich ist, Anlass sein, über entsprechende Regelungen nachzudenken und entsprechende Möglichkeiten zu prüfen, um die Auswirkungen von Ansteckung und Erkrankungen auf den Betrieb zu minimieren. Fragen Sie zu den Möglichkeiten im Betrieb nach. In Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung können zwischen diesen und dem Betrieb Absprachen erfolgen.

Haben Sie den Verdacht, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben – etwa weil Sie z. B. in Kontakt mit einer Person waren, bei der eine Infektion festgestellt wurde – sieht die Rechtslage schon anders aus. Denn beim Vorliegen eines sogenannten vorübergehenden persönlichen Verhinderungsgrundes (§ 616 S.1 BGB) dürfen Sie der Arbeit fernbleiben und bekommen trotzdem ihr Entgelt ausgezahlt, soweit dies nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Dieser Verhinderungsgrund liegt u.a. bei einem medizinisch notwendigen Arztbesuch vor, wenn dieser nur während der Arbeitszeit erfolgen kann. Ist zur medizinischen Abklärung eines Corona-Verdachts das Fernbleiben von der Arbeit nötig, muss der Arbeitgeber unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit informiert werden. Bitte beachten Sie auch die öffentlich zugänglichen Hinweise der Ärzte und Gesundheitsbehörden an Ihrem Wohnort, wie man mit Verdachtsfällen umgehen sollte. Zumeist soll zunächst eine telefonische Information erfolgen und nicht direkt die Arztpraxis aufgesucht werden. Sie lassen sich dann vom Arzt oder anderen aufgesuchten Stelle schriftlich bestätigen, dass eine medizinische Indikation für die Untersuchung bestand. Zur Angabe des genauen Grundes des Arztbesuches – also der aufzuklärende Erkrankung – sind Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht verpflichtet.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Krankheitssymptome haben und dadurch arbeitsunfähig sind, haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fernzubleiben. Das gilt übrigens nicht nur für Corona, sondern allgemein. Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden und es sind auch die sonst bei Arbeitsunfähigkeit im Betrieb geltenden

Regelungen einzuhalten. Unabhängig davon sieht das Gesetz vor, dass spätestens nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest – also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – vorgelegt werden muss. Tarifverträge oder Arbeitsverträge regeln oft die Frist für die Vorlage der AU-Bescheinigung abweichend von der gesetzlichen Grundregel. Zulässig ist sogar – bei Bestehen eines Betriebsrats im Betrieb allerdings nur nach dessen ordnungsgemäßer Beteiligung - eine Regelung der Vorlagepflicht ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die in ihrem Betrieb geltenden Fristen kennen und beachten. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber und anschließend auf Krankengeld von der Krankenkasse.

3.2 Home Office

Das Bundesarbeitsministerium erklärt zur Frage "Habe ich einen Anspruch darauf, von zu Hause (im Home Office) zu arbeiten?" Folgendes:

"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."

In vielen Betrieben bestehen tatsächlich heute bereits Regelungen zur Arbeit im Home Office (z.B. über Betriebsvereinbarungen); auf diese kann zurückgegriffen werden. Bitte prüfen Sie als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer jedoch, bevor sie im Home Office arbeiten, welche Absprachen laut der Regelungen in Ihrem Betrieb dazu ggf. erforderlich sind.

Das Corona-Virus kann allerdings auch in Betrieben, in denen bislang kein Homeoffice möglich ist, Anlass sein, über entsprechende Regelungen nachzudenken und entsprechende Möglichkeiten zu prüfen, um die Auswirkungen von Ansteckung und Erkrankungen auf den Betrieb zu minimieren. In Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung können zwischen diesen und dem Betrieb entsprechende Absprachen oder Vereinbarungen erfolgen.

Übrigens darf der Arbeitgeber nicht einseitig Home Office "anordnen" (siehe auch Frage 6). Der Arbeitgeber hat kein Recht, über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen. Er kann also nicht einseitig "Arbeit von zu Hause aus" anordnen, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der augenblicklichen Situation und um Ansteckungen zu vermeiden, kann es aber sinnvoll sein, sich über die Möglichkeiten der Homeoffice-Arbeit grundsätzlich und vermehrt zu verständigen.

3.3 Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken,...

3.3 a) ...weil er meint, dass ich krank bin?

Hat der Arbeitgeber begründete Anhaltspunkte, anzunehmen, dass der Beschäftigte an Corona erkrankt ist, darf er zum Schutz des Betroffenen und der restlichen Belegschaft diesen zur Genesung nach Hause schicken. In diesem Fall kann er natürlich keine Arbeit von Zuhause aus verlangen. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht insoweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

3.3 b) ...weil er vage vermutet, dass ich krank sein könnte?

Bei Freistellung von der Arbeit aufgrund bloßer vager Vermutung des Arbeitgebers, der/die Beschäftigte könnte erkranken, befindet sich der Arbeitgeber aufgrund Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit der/des Beschäftigten im Annahmeverzug und schuldet weiterhin Gehalt gemäß § 615 BGB.

3.3 c) ...weil er will, dass ich vorsichtshalber von Zuhause aus arbeite?

Der Arbeitgeber hat kein Recht, über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen. Er kann also nicht einseitig Arbeit von zu Hause aus anordnen, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der augenblicklichen Situation und um Ansteckungen zu vermeiden, kann es aber sinnvoll sein, sich über die Möglichkeiten der Homeoffice-Arbeit grundsätzlich und vermehrt zu verständigen.

3.4 Wenn ich in Quarantäne muss, bekomme ich dann weiter Gehalt gezahlt?

Ja. Wenn eine Behörde Quarantäne für einen Arbeitnehmer anordnet, muss dessen Arbeitgeber ihm weiterhin das Netto-Gehalt auszahlen. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber diesen Betrag. Das gilt auch für Selbstständige: Sie können auf Basis ihres Durchschnittseinkommens eine staatliche Erstattung beantragen.

3.5 Was ist, wenn unser Hauptgeschäftspartner beispielsweise in China sitzt und unser Betrieb massiv unter den Auswirkungen des Corona-Virus leidet. Mein Chef will den Betrieb vorübergehend schließen und die Belegschaft in den Urlaub/nach Hause schicken. Darf er das?

Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Ohne Kurzarbeitergeld einfach nach Hause schicken kann der Arbeitgeber seine Beschäftigten nicht ohne weiteres. Eine „Zwangsfreistellung“ gegen den Willen der Beschäftigten ist grundsätzlich nicht zulässig, denn der/die Arbeitnehmer/in hat aufgrund des Arbeitsvertrages einen Anspruch auf Beschäftigung (§§ 611, 611a BGB). Vielmehr trägt der Arbeitgeber das sog. Wirtschaftsrisiko in Form unrentabler Beschäftigung (§ 615 S. 3 BGB). Gleiches gilt für seitens des Arbeitgebers zwangsweise

angeordneten Abbau von Überstunden. Die durch die Corona bedingten Auftragsschwankungen betroffenen Arbeitgeber sind auch nicht ohne weiteres dazu berechtigt, Arbeitszeitkonten mit Minusstunden zu belasten. Anders wäre es, wenn der bzw. die Beschäftigte selbst entscheiden kann, dass er oder sie weniger arbeitet, als es die Arbeitszeitregelung vorsieht. Denkbar sind allerdings tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen, die die Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Überbrückung von Auftragsschwankungen vorsehen. Entschließt sich der Arbeitgeber aus freien Stücken bei bloßem vagen Corona-Verdacht oder reiner Sorge davor, den Betrieb vorübergehend zu schließen, kann er dies natürlich tun. Er muss dann aber auch in diesem Fall das Entgelt weiterzahlen (§ 615 BGB) und darf ohne ausdrückliche Vereinbarung auch hier nicht auf die Stundenkonten der Beschäftigten zurückgreifen.

3.6 Mein Betrieb wurde von der zuständigen Behörde unter Quarantäne gestellt und zur Schließung aufgefordert. Bekomme ich weiterhin meinen Lohn, auch wenn ich selbst nicht erkrankt bin?

Ja. Grundsätzlich tragen die Arbeitgeber auch bei den unerwarteten und von ihnen unverschuldeten Betriebsstörungen, zu denen auch die extern angeordnete Schließung des Betriebes gehört, das Risiko und damit auch die Lohnkosten (§ 615 BGB). Davon losgelöst regelt das Infektionsschutzgesetz einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf so genannte Verdienstauffällentschädigung für jene Arbeitnehmer, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG)). Die Entschädigung in Höhe des Verdienstauffalls (in den ersten sechs Wochen) wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, § 56 Abs.5 IfSG. Der Arbeitgeber hat gegen die Behörde dann einen Erstattungsanspruch hinsichtlich des gezahlten Verdienstauffalls. Damit aber Beschäftigte möglichst lückenlos ihr Geld erhalten, ist der Arbeitgeber insoweit verpflichtet, mit der Entschädigungszahlung in Vorleistung zu gehen – allerdings nur für die Dauer von höchstens sechs Wochen, danach zahlt die Behörde die Entschädigung direkt an die Beschäftigten aus. Falls der Arbeitgeber nicht in Vorleistung geht, zum Beispiel, weil er sich weigert, können sich Beschäftigte mit ihrem Entschädigungsanspruch direkt an das Landesamt/die Landesbehörde wenden. Sollten Beschäftigte im Laufe der Quarantäne tatsächlich erkranken, erhalten sie Entgeltfortzahlung bei Krankheit und anschließend (nach 6 Wochen) Krankengeld von der Krankenkasse.

3.7 Und was passiert mit meiner Arbeit und meinem Lohn, wenn ich persönlich unter Quarantäne stehe, ohne bereits selbst erkrankt zu sein – etwa weil ich Kontakt zu Corona-Infizierten hatte?

Personen, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von ihrer Arbeitsverpflichtung befreit.

Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber seinen Beschäftigten weiterhin die Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der eigenen Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung gehindert ist (§ 616 S. 1 BGB). Die Rechtsprechung geht hier von einem Zeitraum bis zu von sechs Wochen aus (BGH v. 30.11.1978, III ZR 43/77). Diese Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB des Arbeitgebers kann aber durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen oder reduziert werden. Zudem ist umstritten, ob der persönlicher Verhinderungsgrund auch dann greift, wenn der Grund für die Verhinderung eine Epidemie und damit ein außerhalb der persönlichen Sphäre der/des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegendes Ereignis ist, das mehrere Personen betrifft. Besteht kein Anspruch auf Vergütungszahlung

gegenüber dem Arbeitgeber, greift aber der Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat nach § 56 Abs. 1 IfSG. wie in der letzten Frage beschrieben – der Arbeitgeber tritt hier in Vorleistung, kann aber die Erstattung der Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen. Zudem gilt auch hier: Beschäftigte, die selbst an Corona erkranken und dadurch arbeitsunfähig sind, erhalten nach den „normalen“ Regeln die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (EFZG).

3.8 Wie steht es um meine Arbeit und meinen Lohn, wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten oder die Schule meines Kindes geschlossen hat? Kann ich dann zu Hause bleiben und bekomme ich weiterhin mein Geld?

Grundsätzlich sind Beschäftigte verpflichtet, Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Gerade bei kleinen Kindern ist das aber bekanntlich kein Selbstläufer. Hier sollten Sie schnellstmöglich ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen und gemeinsam überlegen, ob etwa Arbeit von zu Hause aus in Frage kommen kann.

Erkrankt das Kind, gelten die allgemeinen Regeln: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann das Recht, entsprechend der einschlägigen sozialrechtlichen Regelungen eine Freistellung aufgrund der Erkrankung des Kindes in Anspruch zu nehmen. Gesetzlich vorgesehen sind insoweit bis zu zehn Tage pro Kind und Elternteil, bei Alleinerziehenden also 20 Tage (§ 45 SGB V). Ist das Kind dagegen gesund, die Kita aber zum Beispiel wegen Corona-Gefahr geschlossen und die Beschäftigten haben keine Möglichkeit, das Kind anderweitig unterzubringen, liegt aufgrund in diesem Fall - jedenfalls bei kleineren Kindern - bestehender elterlicher Sorgepflichten (§ 1626 Abs. 1 BGB) eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vor. Dies löst dann für einen kürzeren Zeitraum (wenige Tage) einen Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf bezahlte Freistellung aus. Allerdings ist zu prüfen, ob § 616 BGB nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

Eine Lösung kann unbezahlter Sonderurlaub sein, sofern man keine regulären Urlaubstage übrig hat. Auch über Gleitzeitkonten kann man freie Tage bekommen. Aber: "All diese Varianten gehen auf Kosten der Arbeitnehmer, das muss man ganz deutlich sagen."

3.9 Wenn ich mir eine Kinderbetreuung organisieren muss, weil die Großeltern dafür ausfallen: Wer übernimmt die Kosten?

Auch hierfür müssen Eltern selbst aufkommen. Da gibt es keine Erstattungsmöglichkeiten.

3.10 Wenn Schulen geschlossen bleiben: Kann ich meinen Job verlieren, weil ich länger ausfalle, um meine Kinder zu betreuen?

Hierzu gibt es noch keine Rechtsprechung. Auf solidarisches Verhalten der Arbeitgeber angesichts dieser höheren Gewalt ist zu hoffen. Letztlich werden Arbeitsgerichte entscheiden, wer Recht bekommt.

4. Schlusswort

Bei dem Thema Kurzarbeitergeld hat man am ehesten das Gefühl, dass es wirklich konkret und greifbar ist. Alles andere wirkt noch sehr theoretisch, nicht zuletzt aus dem Grund, dass es noch keine Formulare und konkrete Anweisungen gibt. Hier wird sicher in den nächsten Tagen und Wochen mehr Klarheit geschaffen werden. **Wir können nur allen Arbeitgebern und Unternehmern empfehlen eine Art Tagebuch zu führen. Was ist in diesen Tagen anders, wo entstehen Mehrkosten, welche Aufträge müssen verschoben werden.**

Letztlich kann am heutigen Tag noch niemand genau sagen, wie lange das Corona-Virus das Leben in Deutschland und der Welt auf den Kopf stellt. Man hört ständig neue Dinge, wie zum Beispiel, dass auch Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer gestundet oder erlassen werden könnten.

Fakt ist: Am Ende bekommen diejenigen Geld / Unterstützung vom Staat, die es **beantragen** und die entstandenen Kosten oder ausbleibende Gewinne ordentlich **protokollieren** können.

Wir stehen Ihnen bei der gesamten Antragsstellung und allen weiteren Fragen zum Thema gerne zur Seite, doch die Grundaufzeichnungen werden Sie selber liefern müssen.

Sollten Sie befreundete Unternehmer kennen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen wie Sie, leiten Sie Ihnen gerne diesen Newsletter weiter oder geben unsere Kontaktdaten heraus.

Auf unseren Internetseiten www.juliandi.de und www.kassencheck.online werden wir Sie über weitere Neuerungen umgehend informieren. Ein Besuch lohnt sich also.

Ich bedanke mich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Passen Sie auf sich auf! 😊

Julian Dielenhein
Mühlenseite 6
34497 Korbach
05631 9373856
Julian@juliandi.de

Quellen:

*Pressemitteilungen Bundesregierung, IHK, KfW, Bundesfinanzministerium,
Hessischer Rundfunk*