

## Corona-Pandemie

### Arbeitsrechtliche Hinweise

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum arbeitsrechtlichen Umgang mit den betrieblichen Beeinträchtigungen infolge der Corona-Pandemie stellen wir Ihnen im Folgenden einige Hinweise, Materialien und Links zur Verfügung.

#### Der Betrieb bleibt möglich

Grundsätzlich kann in den Betrieben weiter gearbeitet werden.

Es gibt bisher kein allgemeines Verbot und keine Freistellungspflicht. Auch Mitarbeiter aus Risikogebieten müssen nicht pauschal freigestellt werden.

Der Arbeitgeber muss allerdings einige Maßnahmen ergreifen, um das Risiko der Ansteckung im Betrieb zu begrenzen. Dazu gehören:

- Allgemeine Informationen zum Infektionsschutz im Betrieb  
(<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>)
- Verhaltensregeln zur Begrenzung der Ansteckungsgefahr aufstellen und durchsetzen
- Organisatorische Maßnahmen zur Hygieneverbesserung (z.B. häufigere Reinigung Sozialräume inkl. Desinfektion)
- Organisatorische Maßnahmen zur Verringerung der Sozialkontakte im Betrieb  
(Beispiel-Dienstanweisung zum Download auf der ISTE-Homepage)
- Risikobewertung zum persönlichen Infektionsrisiko für und durch Mitarbeiter und Entscheidung über erforderliche Freistellung (besonders bei Mitarbeitern aus Risikogebieten)  
(Beispielfragebogen zum Download auf der ISTE-Homepage)
- Der Arbeitgeber informiert sich laufend über aktuelle Hinweise und Bewertungen des Robert-Koch-Instituts und der Gesundheitsbehörden und passt seine Maßnahmen ggf. an.  
([https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/nCoV.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html))

### **Wenn Mitarbeiter nicht in den Betrieb kommen sollen / Freistellung von Mitarbeitern.**

Die Freistellung ist im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie in vielen Fällen zulässig, z.B.

- wenn Mitarbeiter ein **erhöhtes persönliches Infektionsrisiko** haben (z.B. reisebedingt)

Erfolgt die Freistellung „fürsorglich“ um das betriebliche Risiko zu minimieren, ist das Entgelt fortzuzahlen.

Erfolgt die Freistellung wegen eines objektiv erheblichen Infektionsrisikos für Kollegen (z.B. nach individueller Risikobewertung) besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur nach § 616 BGB und nur für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Derzeit ist leider unklar, was im Pandemiezusammenhang als solche kurze Zeit anzusehen ist. Wir gehen bis auf weiteres davon aus, dass dies nicht wesentlich länger ist, als die längsten tariflichen Fortzahlungszeiträume für persönliche Verhinderungsfälle, längstens eine Woche.

- Freistellung **zur Verbesserung des Infektionsschutzes** (z.B. Abwechselnde Anwesenheit),

Das Entgelt ist fortzuzahlen.

Entsprechend kann aber auch zumutbare Mobilarbeit/Homeoffice eingefordert werden. Die Mitwirkungspflichten der Mitarbeiter zur Erbringung der Arbeitsleistung gehen in der außergewöhnlichen Situation einer Pandemie weiter als sonst.

- **Lieferengpässe, Auftragsmangel, behördliche Betriebsschließung** die zu Betriebseinschränkungen führen.

Das Entgelt ist fortzuzahlen, da die Arbeitsbehinderung als betriebliches Risiko angesehen wird. Entsprechend kann aber auch zumutbare Mobilarbeit/ Homeoffice eingefordert werden. Die Mitwirkungspflichten der Mitarbeiter zur Erbringung der Arbeitsleistung gehen in der außergewöhnlichen Situation einer Pandemie u.E. weiter als sonst.

#### **Kurzarbeit**

In den Fällen betriebsbezogenen Arbeitsausfalls ist nach unserem RTV grundsätzlich auch Kurzarbeit möglich. Anders als bei der Freistellung, werden in der Kurzarbeit die vertragliche Arbeitszeit und die Vergütung gleichermaßen vorübergehend reduziert, ggf. bis auf Null. Dieser Eingriff in die vereinbarten Leistungen muss deshalb im Arbeitsvertrag vorgesehen, oder jetzt für den Einzelfall vereinbart werden oder mittels einer Betriebsvereinbarung

festgelegt werden. Die Kurzarbeit muss wenn vorhanden immer mit dem Betriebsrat erfolgen und bei der Arbeitsagentur angemeldet werden.

Bitte beachten Sie auch unsere ausführlicheren Hinweise „2020-03-20 ISTE-Leitfaden-Kug“, der Ihnen auf unserer Homepage zum Download zur Verfügung steht.

Die Arbeitsagentur steht Ihnen ebenfalls nach Kräften für Fragen um die Kurzarbeit zur Verfügung. (<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>)

- **Betriebseinschränkungen infolge Ausgangssperren**

Dies ist im Grunde kein Fall der Freistellung, sondern der Unmöglichkeit zur Leistungserbringung für beide Seiten. Die Leistungs- und Zahlungspflichten entfielen. Allerdings ist damit zu rechnen, dass auch im Falle von Ausgangssperren die berufliche Tätigkeit grundsätzlich weiterhin möglich bleibt. Und Behinderungen sich also noch den o.g. Regelungen lösen lassen.

### **Wenn Mitarbeiter nicht in den Betrieb kommen können**

Zu denken ist v.a. an die folgenden Gründe, in denen der Mitarbeiter aus Gründen in seiner Person an der Arbeitsleistung gehindert sein kann:

- **Schul-/Kitaschließung**

Der Mitarbeiter ist von der Arbeitspflicht nur frei, wenn es ihm nicht möglich oder nicht zumutbar ist, eine Versorgung der Kinder anderweitig sicher zu stellen. Angehörige, die dazu in der Lage sind, müssen grundsätzlich einbezogen werden. Allerdings scheiden in der Corona-Pandemie ältere Betreuungspersonen als zumutbare Lösung aus! Die Großeltern sind aktuell in der Regel nicht die richtigen Aufsichtspersonen.

Wer in der Familie die Betreuung übernimmt, können die Mitarbeiter grundsätzlich selbst bestimmen. Wir gehen in der besonderen Pandemie-Situation aber davon aus, dass der Mitarbeiter verpflichtet ist in der Familie eine Lastenverteilung herzustellen, so dass jeder Beschäftigte Elternteil seinem Arbeitgeber nach Möglichkeit und sei es teilweise zur Verfügung steht. Bei Pflege-/Notfallberufen, gehen diese unseren Beschäftigungsinteressen vor. Um den Arbeitsausfall zu vermeiden, kann der Arbeitgeber in der Regel auch neue, andere Arbeitszeiten festsetzen.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nur nach § 616 BGB und nur für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Derzeit ist leider unklar, was im Pandemiezusammenhang als solche kurze Zeit anzusehen ist. Wir gehen bis auf weiteres davon aus, dass dies nicht wesentlich

länger ist, als die längsten tariflichen Fortzahlungszeiträume für persönliche Verhinderungsfälle, längstens eine Woche.

Im Infektionsschutzgesetz wurde nunmehr mit Wirkung vom 30.03.2020 geregelt, dass für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Kitas und Schulen (nicht für Zeiten der Ferien) ebenfalls ein Erstattungsanspruch gilt. Dies gilt allerdings erst ab Inkrafttreten und nicht rückwirkend.

Die Entschädigung beträgt 67% des Nettoeinkommens (max. 2.016,00 €/Monat). Anspruchsberechtigt sind Eltern von Kindern bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres. Die Entschädigung wird ebenfalls für maximal sechs Wochen gewährt. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung realisieren können. Keinen Anspruch auf diese Entschädigung haben Erwerbstätige, die Kurzarbeitergeld beziehen oder andere Möglichkeiten haben, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (Abbau von Resturlaub, Abbau von Zeitguthaben).

Die Auszahlung der Entschädigung soll vom Arbeitgeber übernommen werden, der sich das Geld von der zuständigen Landesbehörde anschließend auf Antrag erstatten lassen kann. **Achtung!** Der Arbeitgeber trägt hierbei das Risiko des Nachweises, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht! Der Arbeitgeber hat daher das Recht, Nachweise vom Arbeitnehmer zu verlangen, dass keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit besteht, ehe er für die zuständige Behörde in Vorleistung tritt (§ 56 Abs. 1 a IfSG).

Wir empfehlen Ihnen daher dringend, die entsprechende Nachweise von Ihren Arbeitnehmer einzufordern und dies in der Personalakte zu dokumentieren.

- **Behördliche Quarantäne-Anordnung / Berufliches Tätigkeitsverbot**

Sofern ein Arbeitnehmer aufgrund einer behördlichen Maßnahme einem Tätigkeitsverbot (Quarantäne) unterliegt und dadurch einen Verdienstauffall erleidet, besteht ein Erstattungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG. Für die ersten sechs Wochen zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die zuständige Behörde die Entschädigung in Höhe des Nettoarbeitsentgelts aus. Die ausgezahlten Beträge werden sodann auf Antrag des Arbeitgebers von der zuständigen Behörde erstattet. Ebenfalls ist es möglich, einen Antrag auf einen Vorschuss zu erhalten.

Dauert die behördliche Maßnahme länger als sechs Wochen, erhalten die Arbeitnehmer vom Beginn der siebten Woche an eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes (70% des Bruttogehaltes, max. 90% des Nettogehalts/max. 109,38 €/Tag). Hierzu muss der

Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag an die zuständige Behörde stellen. Die Entschädigung erhöht sich um das Kurzarbeitergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aufgrund der behördlichen Maßnahme an der Arbeitsleistung verhindert wäre.

Das Nichtbestehen anderweitiger Ansprüche ist jedoch Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch, d. h. es ist zu prüfen, ob ein Verdienstausschlag tatsächlich vorliegt. Hier bleibt es bei unseren Ausführungen wie folgt:

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht nur nach § 616 BGB und nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Derzeit ist noch umstritten, was im Pandemiezusammenhang als solche ‚kurze Zeit‘ anzusehen ist. Wir gehen allerdings davon aus, dass der Zeitraum nur wenige Tage umfassen kann.

- **Grenzschießung**

Eine vollständige Grenzschießung auch für Berufspendler ist bisher nicht erfolgt. Für amtliche Passierscheine liegt inzwischen ein Muster der Bundespolizei vor. Das Papier wird vom Arbeitgeber ausgefüllt und bestätigt. Die Vorlage steht auf unserer Homepage zum Download bereit.

*Sollte die Grenze generell geschlossen werden, so bestünde ein Tätigkeitshindernis für Grenzgänger, das nicht zum Betriebsrisiko zählt. Der beschäftigte Grenzgänger hätte keinen Entgeltfortzahlungsanspruch.*

- **Ausgangssperren**

Eine vollständige Ausgangssperre auch für Berufspendler ist bisher nicht zu erwarten. Für amtliche Passierscheine liegt bisher kein Muster vor. Bis dahin können Sie Ihren Mitarbeiter vorsorglich mit unserem ISTE Muster bestätigen, dass und wo er beschäftigt ist. Die Vorlage steht ebenfalls auf unserer Homepage zum Download bereit. Hinsichtlich der Vergütung gelten die Ausführungen zur Grenzschießung entsprechend (s.o.).

- **Arbeitsunfähigkeit/Krankheit**

Es gelten die üblichen Regelungen. Allerdings werden derzeit AU-Bescheinigungen auch auf Anruf ausgestellt. Sie sollten dies nicht pauschal zurückweisen, aber Mitarbeiter ggf. darauf ansprechen, sollten Sie den Verdacht haben, dass dies vorgeschoben wird.

### Wie kann dem Arbeitsausfall arbeitsrechtlich pragmatisch begegnet werden

Sofern die Arbeit corona-bedingt eingeschränkt oder eingestellt werden muss, sollten vorrangig die folgenden Maßnahmen geprüft werden, um den Arbeitsausfall zu kompensieren:

- Arbeitszeitkonto-Guthaben werden abgebaut
- Minusstunden im Rahmen der Zeitkontovereinbarung werden angesammelt
- Es wird eine Vereinbarung über (weitere) Minusstunden und die Nacharbeit getroffen. So kann z.B. das Nachholen ohne Zuschlag bis zu einem bestimmten Termin vereinbart werden.
- Resturlaub wird angeordnet. Dieser müsste nun ohnehin bis Ende März genommen werden.
- Betriebsurlaub wird angeordnet.  
Der Tarifvertrag und viele Arbeitsverträge lassen die Festsetzung von Betriebsurlaub zu. Hier wird nicht der gesamte Jahresurlaub festgesetzt werden können, aber z.B. zwei Wochen, entsprechend dem tariflichen Mehrurlaub.
- Kurzarbeit wird angeordnet.  
Die Kurzarbeit ist nach unserem RTV möglich und muss andernfalls im Arbeitsvertrag vorgesehen, oder jetzt für den Einzelfall vereinbart werden.  
**Da die Behinderungen voraussichtlich länger andauern, empfehlen wir Ihnen, wenn noch nicht geschehen, auch für Ihren Betrieb die Möglichkeit zur Kurzarbeit zu schaffen.**

Alle Maßnahmen sollten – wo vorhanden – mit dem Betriebsrat abgestimmt und vereinbart werden. Auch sonst sollten einvernehmliche Regelungen mit den Mitarbeitern getroffen und schriftlich festgehalten werden, denn es ist derzeit noch nicht sicher absehbar, welche Entgeltfortzahlungsansprüche in den verschiedenen Fallkonstellationen von der Rechtsprechung anerkannt werden.

**Wir werden diese Hinweise regelmäßig aktualisieren** und ergänzen und auf unserer Homepage zur Verfügung stellen. Unter dem folgenden Link des BMWI können Sie weitere nützliche Informationen finden: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>

Für Rückfragen kommen Sie jederzeit auf uns zu.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grünbaum