

Schaubild Situationslage - Überblick über die derzeitige Rechtslage sowie Maßnahmen für den Unternehmer zur Abfederung der Corona-Auswirkungen

Ausgangslage	Maßnahme	Gilt für	Schritte	Kontakt / Link	Anträge Merkblätter
1. Unternehmer					
1. Die Aufträge brechen weg oder Lieferengpässe entstehen.	Kurzarbeit (KUG) (gilt derzeit nicht für Eltern, die ohne eigene Krankheit oder angeordnete Quarantäne die Betreuung der Kinder übernehmen!)	Unternehmen mit erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall iSv. § 96 Abs. 1 SGB III 1. wirtschaftliche Gründe a) Lieferengpässe (im Zusammenhang m. Corona-Virus) b) behördliche Betriebsschließung mit Folge, dass Betriebe Produktion einschränken/ einstellen müssen c) Auftragsausfälle 2. unabwehrbares Ereignis (hier außergewöhnliche Witterungsverhältnisse: z.B. Hochwasser oder staatliche Schutzmaßnahme greift u. Betrieb geschlossen wird, Zulieferausfall) 3. vorübergehend und unvermeidbar Achtung: kein Vorliegen von Entschädigung bereits nach Infektionsschutzgesetz - diese hat Vorrang vor KUG, jedoch nur dann, wenn konkrete Erkrankung des Unternehmers oder den Mitarbeitern zur Quarantäneanordnung oder Beschäftigungsverbot durch zuständige Behörde (Gesundheitsamt) geführt hat!	Die Kurzarbeit muss zunächst mit dem Arbeitnehmer (arbeitsvertragl, tarifl. geregelt + ggf. Betriebsrat) vereinbart werden. 1. Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen . 1/10 der Belegschaft müssen ausfallen. 2. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall. (u.a. ob Entschädigung IFSG zutrifft) 3. Antrag stellen: hier darauf achten, die wirtschaftliche Beeinträchtigung focussiert darzustellen, möglichst ausführlich 4. Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 (bei vorhandenem Kind) bzw. 80 Prozent (keine Kinder) der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt. 5. Auch für Leiharbeiternehmer möglich. 6. Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge soll gewährleistet werden. 7. Teilweiser oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (jedoch Abbau positiver Arbeitszeitsalden und Resturlaub (Vorjahr) gemäß Formular "Anzeige KUG") Erleichterungen Corona-Hilfe (von Bundestag u. Bundesrat am 13.3.2020 beschlossen, gilt rückwirkend ab 1.3.2020): 1. Anzeige: Glaubhaftmachung der Ursachen mit Nachweisen u. voraussichtl. Dauer in einfacher Form. 2. Abgabe des Antrags nur für den ersten Monat. 3. Folgemonate: Kurzanträge ausreichend zusammen mit Abrechnungslisten, außer bei Änderungen 4. Verschiebung der Abschlussprüfungen bis Beendigung der krisenhaften Situation Verbesserter Zuverdienst für KUG-Bezieher geplant: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Gesetzentwurf ins Kabinett gegeben, indem u.a. die Möglichkeiten des Zuverdienst bei Kurzarbeit verbessert werden soll. Im Zeitraum vom 1. April bis 31. Oktober sollen Entgelte aus einer anderen, während des Bezugs von KUG aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet werden, soweit das die Summe aus Entgelten und KUG die Höhe des Soll-Entgelts nicht übersteigt. Die oben genannten Beschäftigungen sollen zudem versicherungsfrei sein.	www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus Hotline Arbeitgeberservice 0800/45 555 20 Genauere Durchführungsbestimmungen und Anträge werden in den nächsten Tagen von der Arbeitsagentur veröffentlicht.	Agentur für Arbeit Vordrucke auf der Internetseite → Anzeige der Kurzarbeit → Antrag auf Kurzarbeit → Merkblatt → Erklärvideos zur Beantragung
2. Der Mitarbeiter weist Krankheitssymptome auf.	1. Infizierte Person zum Test 2. Kontaktpersonen zum Test 3. Alternativen für übrige Beschäftigte ausloten (siehe 2.1)	Arbeitnehmer	1. Meldung an zuständiges Gesundheitsamt - Verdachtsfall 2. Separierung des Mitarbeiters bis zum Transport zu Teststelle 3. Kontaktperson zum Test (sowie Befragung Personen, die unmittelbar Kontakt hatten) 4. Bis zum Testergebnis - bezahlte Freistellung (kann unter § 616 BGB fallen, also für kurzen Zeitraum 3-5 Tage mgl., es sei denn, Ausschluss des § 616 BGB im Arbeitsvertrag oder tarifl. Regelung) oder 5. bei Verdacht auf Infektion Krankmeldung (derzeit 7 Tage telefonisch mgl.) dann 6. Quarantäneanordnung erhalten (siehe 3.) Der AG hat hier ein "Suspensionsinteresse", er kann den AN einseitig von der Arbeitsleistung freistellen (§ 4 Nr. 1 ArbSchG + arbeitsrechtl. Fürsorgepflicht" 241 Abs. 2 BGB).		
3. Für Mitarbeiter wurde Quarantäne angeordnet.	Das Gehalt muss grds. vom Arbeitgeber weiter gezahlt werden. + Beantragung Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG) - der AG holt sich später das Geld von der Behörde zurück	Quarantäne sowie berufliches Tätigkeitsverbot (§§ 30, 31 IFSG) Arbeitnehmer, auch für den, der nur vorsorglich in Quarantäne geschickt wird Selbständige	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 nach dem Infektionsschutzgesetz . Die Behörde stellt dem AN eine Bescheinigung für den AG aus, anstelle der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. 1. Anspruchsgrundlage für eine Entschädigung (Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger) § 56 Abs. 1 Satz 1 IFSG 2. Anspruchsgrundlage für eine Entschädigung (bei Absonderung / Quarantäne) § 56 Abs. 1 S. 2 IFSG 3. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaussfall. 4. Dauer des Verdienstaussfalls – sechs Wochen . 5. Als Verdienstaussfall gilt das Netto-Arbeitsentgelt (= 100%). 6. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber die Entschädigung für die zuständige Behörde / dem Bundesland auszus zahlen. 7. Der Arbeitgeber hat gegenüber der zuständigen Behörde / dem Bundesland einen Erstattungsanspruch. 8. Der Arbeitgeber hat bei der zuständigen Behörde einen Antrag (derzeit formlos) auf Erstattung zu stellen. 9. Der Antrag auf Erstattung durch den Arbeitgeber (nach Abs. 5) ist binnen einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit o. Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen. 10. Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren. 11. Nach 6 Wochen zahlt die Behörde auf Antrag der betroffenen Person in Höhe des Krankengeldes weiter (der AN hat einen direkten Anspruch, Höhe: 70% des Bruttoehalts, aber nicht mehr als 90% des Nettoehalts, Deckelung auf 109,38 EUR/Tag), Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten. grds. Fortbestehen der gesetzl. RV - Land trägt die Beiträge allein, bis 6 Wochen ist Bemessungsgrundlage ist Verdienstaussfallentschädigung vor Abzug Steuern, Sozialversicherung (=Brutto-Entgelt), nach 6 Wochen 80% der Entschädigung zugrundel.Arbeitsentgelts. Fortbestehen der KV/PPV/ALG-Pflicht für Personen unter 2. § 56 Abs. 1 S.2 IFSG - Land trägt die Beiträge allein.		

Schaubild Situationslage - Überblick über die derzeitige Rechtslage sowie Maßnahmen für den Unternehmer zur Abfederung der Corona-Auswirkungen

Ausgangslage	Maßnahme	Gilt für	Schritte	Kontakt / Link	Anträge Merkblätter
4. Festgestellte Erkrankung an Covid-19	Krankschreibung	Arbeitnehmer	<p>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 Abs. 1 EFZG). Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld. Ausnahmen bei Verschulden: Verstoß gegen Reisewarnung des Auswärtiges Amtes</p> <p>Der Ablauf ist ein anderer, wenn gegen den am Corona-Virus erkrankten Arbeitnehmer zugleich nach § 31 S.2 IfSG ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet worden ist. Danach wird derjenige, wer als Ausscheider einer Infektion (Infizierter), als Ansteckungsverdächtiger, als Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern i. S. v. § 31 S. 2 IfSG einem Tätigkeitsverbot unterliegt, für die Dauer von 6 Wochen entschädigt. Siehe 3. Entschädigung nach IfSG.</p> <p>Übrigens: Derzeit ist eine Krankschreibung bei "leichten Erkrankungen der oberen Atemwege" ohne Praxisbesuch mgl. (seit 9.3.2020 zunächst für die Dauer von 4 Wochen.) Die Krankmeldung wird zugeschickt.</p>		
5. Mitarbeiter müssen wegen Kindern, deren Schule geschlossen ist, die Betreuung übernehmen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abbau Überstunden oder Aufbau Negativstunden 2. Vereinbarung Homeoffice 3. bezahlten Urlaub nehmen 4. unbezahlten Urlaub nehmen 5. Der Arbeitgeber schafft einheitliche Kulanzregelung (z.B. Lohnfortzahlung für 1/2 Wochen) 	Arbeitnehmer	<p>Anzeigepflicht des Arbeitnehmers! Sonst Abmahnung und Kündigung als Folge mögl.</p> <p>Eltern sollen 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. Auch das Alter des Kindes soll hier berücksichtigt werden.</p> <p>ABER: Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus kurzfristig und unverschuldet 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 (3-5 Tage) ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Dann gibt es auch keine Lohnfortzahlung.</p> <p>Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt. Dies erfordert die Zustimmung, der Arbeitnehmer kann sich nicht selbst freistellen.</p> <p>Die Mitnahme des Kindes mit zur Arbeit ist derzeit aus Gründen der Ansteckung und Infektion nicht empfohlen.</p> <p>Erleichterungen geplant: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Gesetzentwurf ins Kabinett gegeben, indem u.a. unzumutbare Lohnseinbußen im Fall zwingend notwendiger Kinderbetreuung vermieden werden sollen. Erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern bis 12 Jahren sollen unter bestimmten Voraussetzungen zur Abmilderung von Verdienstausfällen entschädigt werden.</p>		
6. Das Kind des Mitarbeiters ist erkrankt.	Pflege des Kindes	Arbeitnehmer	reguläre Krankmeldung über Krankenkasse, grds. 10 Tage (bei Alleinerziehend 20 Tage) oder einzelvertragliche Regelungen im Arbeitsvertrag		
7. Selbständige / Arbeitgeber	<p>bei Quarantäne: Beantragung Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz</p> <p>bei Krankheit: Krankmeldung</p>	<p>derzeit kein KUG möglich</p> <p>Soforthilfeprogramm Bund siehe 8.!</p>	<p>Für Selbständige gelten die vorstehenden Vorschriften entsprechend, mit der Maßgabe, dass von ihnen eine Bescheinigung des Finanzamts über die Höhe des letzten nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen ist. Die Höhe ist 1/12 des Arbeitseinkommens im Jahr vor der Quarantäne.</p> <p>→ wie 3. Schritt 1-10.</p> <p>Nach § 56 Abs. 4 IfSG erhalten Selbständige, die Betrieb oder Praxis haben, neben der Entschädigung zudem von der Behörde einen Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang</p>		
8. Liquiditätsförderungen / Kredite	BMWl	<p>"Corona-Soforthilfeprogramm für Soloselbständige und Kleinunternehmen"</p> <p>noch nicht freigeschaltet!</p>	<p>Für: in wirtschaftliche Notlage gekommene gewerbliche U. bis 10 Beschäftigte</p> <p>Förderungen gestaffelt nach Beschäftigtenzahl bis 15 TEUR steuerbare Zuschüsse</p> <p>Antragsverfahren noch nicht scharf geschaltet (voraussichtlich Anfang April), Bewilligung und Auszahlungen sollen schnell erfolgen!</p>	<p>Bundesministerium f. Wirtschaft und Energie https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/coronavir us.html</p>	Eckpunktepapier vom 23.03.2020

Schaubild Situationslage - Überblick über die derzeitige Rechtslage sowie Maßnahmen für den Unternehmer zur Abfederung der Corona-Auswirkungen

Ausgangslage	Maßnahme	Gilt für	Schritte	Kontakt / Link	Anträge Merkblätter
	KfW	Unternehmer, mind. 5 Jahre am Markt	Sonderprogramm Bundeshaushalt KfW-Unternehmerkredit: Förderkredit bis 25 Mio.EUR, Investitionen und Betriebsmittel, Sonderprogramm KfW-Corona-Hilfe: Risikoübernahme bis zu 90% bei KMU für Betriebsmittelkredite sowie Öffnung Haftungsfreistellung auch für Großunternehmen mit Jahresumsatz bis 2 Mrd.EUR, vereinfachte Risikoprüfung bei Darlehen bis 3 Mio.EUR	www.kfw.de	Antrag über Hausbank
	KfW	Unternehmer	KfW-Kredit für Wachstum, Konsortialkredit bis 2 Mrd.EUR, Betriebsmittel, Investitionen Innovation, Digitalisierung Sonderprogramm KfW-Corona-Hilfe: Temporäre Erweiterung auf allgemeine U-Finanzierung inkl. Betriebsmittel im Wege der weiteren Sonder-Programme sind bei der EU-Kommission zur Genehmigung angemeldet!	www.kfw.de	Antrag über Hausbank
	KfW	Unternehmer			
	ERP	Unternehmer, bis 5 Jahre am Markt	ERP-Gründerkredit Universell , bis 25 Mio.EUR Sonderprogramm KfW-Corona-Hilfe: Risikoübernahme bis zu 80% für Betriebsmittelkredite bis 200 Mio.EUR sowie Öffnung Haftungsfreistellung auch für Großunternehmen mit Jahresumsatz bis 2 Mrd.EUR, vereinfachte Risikoprüfung bei Darlehen bis 3 Mio.EUR	www.kfw.de	Antrag über Hausbank
9. Steuern Finanzamt	Sofortmaßnahmen zur Sicherung der Liquidität der Betriebe	Unternehmer	<ol style="list-style-type: none"> Stundung fälliger Steuerzahlungen Anpassung (Herabsetzung) von Vorauszahlungen zur Einkommensteuer bzw. Körperschaftsteuer an die geänderte Ertragslage → an Finanzamt Anpassung (Herabsetzung) von Vorauszahlungen zur Gewerbesteuer an Gemeinde/Stadt Erlaß von Säumniszuschlägen bei nicht rechtzeitiger Zahlung von Steuern <p>Der Erlaß vom 19.3.2020 sieht eine Differenzierung zwischen fälligen und noch zu leistenden Steuern/Vorauszahlungen bis 31.12.2020 und nach diesem Stichtag vor. Die Behörden sind angehalten bis 31.12.2020 auf strenge Anforderung in den Nachweisen und auf Stundungszinsen zu verzichten. Die Nachweise unter Darlegung der Verhältnisse können Sie mit dem Auftragsrückgang, mit Stornierungen oder bei Geschäften mit angeordneten Schließungen erbringen.</p> <p>Derzeit gelten auch vorübergehender Verzicht auf Säumniszuschläge und Vollstreckungsmaßnahmen (z.B. Kontopfändungen) bis Ende 2020. Nach dem 31.12.2020 sind Anträge besonders zu begründen.</p> <p>Anträge im Expressverfahren innerhalb von drei Tage mgl.</p> <p>Regelungen Steuerstundungen für die Umsatzsteuer und Lohnsteuer sind noch ausstehend. Sobald geregelt - auch hier prüfen und den Zahlungszeitpunkt entsprechend anpassen!</p>		
10. Berufsgenossenschaft	Sofortmaßnahmen zur Sicherung der Liquidität der Betriebe	Unternehmer	<p>Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) bei Bedarf und nach individueller Prüfung von entsprechende Erleichterungen, z.B. Zeitraum, über den Ratenzahlungen vereinbart wurden, um mehrere Monate erweitern, geringere Raten als ursprünglich geplant vereinbaren, auf Sicherheiten und Zinsen verzichten, Antragstellung soll vereinfacht werden</p> <p>Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) lässt Stundung und Ratenzahlung zu</p> <p>Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) zinsfreie Beitragsstundung, bei Beitragsrückstand Vollstreckung der Forderungen aussetzen</p> <p>Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) lässt Stundungen zu</p> <p>Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) Stundungen möglich</p>	<p>BG BAU Servicehotline 0800 3799100, Region Mitte: mhm@bgbau.de</p> <p>BGHM Service-Hotline 0800 999 00 801 oder per E-Mail unter service@bghm.de</p> <p>BGN Service-Hotline 0621 4456-1581 oder per E-Mail unter beitrag@bgn.de.</p> <p>BGW Service-Hotline 040 20207-1190 oder online unter www.bgw-online.de</p> <p>BG ETEM Service-Hotline 0221 3778-1800 oder per E-Mail unter ba.koeln@bgetem.de</p> <p>Kontaktaten für die jeweilige Region anzupassen!</p>	

Schaubild Situationslage - Überblick über die derzeitige Rechtslage sowie Maßnahmen für den Unternehmer zur Abfederung der Corona-Auswirkungen

Ausgangslage	Maßnahme	Gilt für	Schritte	Kontakt / Link	Anträge Merkblätter
2. Weitere Informationen					
1. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (AG)	Solange keine objektive Gefahr einer Infizierung besteht: Der AG hat dafür Sorge zu tragen, dass es sichere Arbeitsbedingungen gibt. Er muss z.B. dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer fernbleiben, die infiziert oder sogar krank sein könnten (siehe 1.2). Notfalls muss er sie wieder nach Hause schicken. Erklärung des Bundesgesundheitsministers zu Heimkehrern aus Risikogebieten: Empfehlung grds. 2 Wochen in freiwillige Quarantäne begeben - dies bedeutet arbeitsrechtlich nicht einfach zu Hause zu bleiben, sondern einvernehmliche Lösung mit Arbeitgeber finden. Arbeitgeber sollte jedoch hier den Schutz der anderen Beschäftigten im Fokus haben, insb. in Unternehmen mit hoher Ansteckungsgefahr, denn hier hätte der AN ein Zurückbehaltungsrecht seiner Arbeitsleistung, wenn er glaubhaft darlegt, dass der AG seinen Schutzmaßnahmen (Gefahr für Gesundheit und Leben) nicht nachkommt. Weisungsrecht des AG: Anordnung von Schutzmaßnahmen ist zu befolgen!, Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Vorhandensein. Anordnung von Reihenfebertests: Abwägung von Persönlichkeitsrechten des AN, es erfordert Mitbestimmung des Betriebsrats und es bedarf eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr Datenschutz: bei Kenntnis von Verdacht oder Ansteckung - Verarbeitung personenbezogener Daten (i. S.v. Art. 6 Abs. 1 lit. b), d), f) DSGVO) - Es überwiegt zum Schutz der übrigen Mitarbeiter die Informationspflicht dem Schutz der Gesundheitsdaten des erkrankten Mitarbeiters (Art. 9 Abs. 1 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 3 BDSG)				
2. Müssen Mitarbeiter bei Ansteckung AG informieren?	AN sind grds. verpflichtet, sich umgehend beim AG krankzumelden, die Art der Erkrankung müssen sie hingegen nicht melden. Da es sich um hochansteckende Krankheit handelt, wird aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuerpflicht hergeleitet, dass AN hier ausnahmsweise die Art der Erkrankung mitteilen müssen. Nur so kann der AG Schutzmaßnahmen ergreifen. Das Recht des AG ist auf eine Negativauskunft beschränkt. Der AG kann eine Untersuchung anordnen , wenn er ein "berechtigtes Interesse" hat (= Überwiegen des Interesses über Selbstbestimmungsrecht und körperliche Unversehrtheit), hier Abwägung Umstände des Einzelfalls (Zustimmung des Betriebsrats, wenn vorhanden). Dies liegt hier bei begründetem Verdacht vor: Prüfen Vorliegen von Robert-Koch-Institut-Angaben (RKI): a) Personen mit akuten respiratorischen Symptomen jeder Schwere oder unspezifischen Allgemeinsymptomen UND Kontakt mit einem bestätigtem Fall von COVID-19 oder b) Personen mit akuten respiratorischen Symptomen jeder Schwere UND Aufenthalt im Risikogebiet. c) Reiserückkehrer: AN hat sich in Reisegebiet mit Reisewarnung des Auswärtigen Amts aufgehalten inkl. erhöhtem Reise-/Publikumsverkehr				
3. Arbeit im Home-Office	Grds. möglich bei Einhaltung der arbeits- und datenschutzrechtlichen Vorgaben (Arbeitsplatz, Laptop, Sicherstellung des alleinigen Zugangs zu Daten) - erfordert beiderseitige Zustimmung oder im Arbeitsvertrag geregelt sein. Gem. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) - innerh. Corona-Krise handelt es sich nicht um Telearbeit iS Arbeitsstättenverordnung, sondern um mobile Arbeit (allg. Vorgaben ArbSchG gelten!) Aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause zu bleiben, obwohl kein Verdacht auf Ansteckung besteht, ist nicht möglich - hier riskiert der AN eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar verhaltensbedingte Kündigung. Auf Wunsch des AN kann der AG ihn freistellen, dann jedoch unter Wegfall des Vergütungsanspruchs. Der AG ist bei dieser Entscheidung frei.			Hinweise zum Arbeitsschutz und zur Aufzählung der versicherten Tätigkeiten im Home Office auf www.dguv.de	
4. Mitarbeiter "nach Hause schicken"	AG dürfen Mitarbeiter grds. anweisen - Achtung: wenn dies jedoch aus Vorsichtsgründen geschieht, muss er ihn bezahlt freistellen (§ 615 S. 1 BGB) ! Dann greift kein anderes Gesetz. Der Arbeitnehmer muss die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen.				
5. Der Mitarbeiter kann seinen Arbeitsplatz nicht erreichen.	Wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht fahren aufgrund allg. angeordneter Maßnahmen, kann der AN seine Arbeitsleistung nicht erbringen. Er hat keinen Anspruch auf Vergütung, da er das "Wegerisiko" trägt.				
6. Sonntagsbeschäftigungsverbot, Ausweitung der Samstagsbeschäftigungsbeschränkungen	Regelung in Hessen, für andere Bundesländer anzupassen: Geschäftsöffnung an Sonn- und Feiertagen zwischen 8 und 18 Uhr (ausgenommen Karfreitag und Osterfeiertage) in den Bereichen: - Lebensmittel Einzelhandel - Futtermittelhandel - Wochenmärkte - Direktverkauf vom Lebensmittelerzeuger - Reformhäuser - Feinkostgeschäfte - Geschäfte des Lebensmittelhandwerks - Getränkemarkte - Banken und Sparkassen - Abhol- und Lieferdienste - Apotheken - Drogerien - Sanitätshäuser, Optiker, Hörgeräteakustiker - Poststellen - Waschsaloons - Tankstellen und Tankstellenshops - Reinigungen - Kioske, Tabak- und E-Zigarettenläden, Zeitungsverkauf - Blumenläden - Tierbedarfsmärkte - Bau- und Gartenbaumärkte Entscheidend ist der Schwerpunkt im Sortiment. Die Regelung gilt zunächst bis zum 19. April 2020 (voraussichtliche darüber hinaus).				
7. Einsseitiges Anordnen von Überstunden oder Urlaub	Überstunden: Grds. möglich, aufgrund arbeitsvertragl. Treuepflicht ist AN in Notlagen verpflichtet, Arbeiten über das vertragl. Vereinbarte hinaus zu übernehmen. Notlage ist lt. BAG: - ungewöhnl. Gefährdung der Betriebsanlagen, Waren, Arbeitsplätze - Gefährdung termingerechte Abwicklung Auftrag ohne Verschulden des AG und bisheriger Übernahme von Überstunden durch den AN Urlaub: nicht ohne weiteres mgl. bei allg. Betriebsrisiko des AG unterfallen insb. Auftragsmangel bzw. Betriebsablaufstörungen (von außen oder selbst herbeigeführt).				
8. Freie Mitarbeiter	Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld! Das Beschäftigungsrisiko liegt beim freien Mitarbeiter, nicht beim Unternehmer.				
9. Kita- und Schulgebühren, wenn Einrichtungen geschlossen sind	Grundsätzlich sind die Gebühren zunächst weiter zu zahlen. Die Betreiber der Einrichtungen (Kommunen, kirchliche Träger) prüfen aktuell, ob eine Gebührenbefreiung erfolgen soll.				

Schaubild Situationslage - Überblick über die derzeitige Rechtslage sowie Maßnahmen für den Unternehmer zur Abfederung der Corona-Auswirkungen

	Ausgangslage	Maßnahme	Gilt für	Schritte	Kontakt / Link	Anträge Merkblätter
10.	450-EUR-Jobs	Minderarbeit: keine finanzielle Unterstützung durch KUG möglich. Mehrarbeit: Sollte durch betriebsbedingte Mehrarbeit (etwa durch erhöhten Reinigungs-/Hygieneaufwand) der Verdienst des Minijobbers die 450 EUR Grenze überschreiten, liegt nicht zwingend ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor. Wenn der Jahresverdienst eines Minijobbers 5.400 Euro übersteigt, liegt nicht automatisch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Ein Minijob bleibt auch dann bestehen, sofern die Verdienstgrenze gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten wird. Gelegentlich bedeutet: Nicht mehr als 3 Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres. Unvorhersehbar heißt: Nicht im Voraus vereinbart. Die Höhe des Verdienstes spielt bei der Überschreitung keine Rolle. Eine betragsmäßige Obergrenze für das dreimalige Überschreiten gibt es nicht.			www.minijob-zentrale.de	
10.	Arbeitslosengeld und Hartz IV	Vereinfachungen sind vorgesehen: - Anliegen ohne persönlichen Kontakt erklären. - Arbeitssuchendmeldung kann telefonisch/online erfolgen. - Antrag auf Arbeitslosengeld I kann online erfolgen. - Antrag auf Grundsicherung kann formlos per Telefon, per E-Mail in den Hausbriefkasten der Dienststelle eingeworfen werden. - Alle persönlichen Gesprächstermine entfallen ohne Rechtsfolgen. Die Termine müssen nicht abgesagt werden. - Alle Anträge auch formlos per mail oder über eService oder Hausbriefkasten abgeben. - Weiterbewilligung von Leistungen ebenfalls digital möglich. Vereinfachungen sind geplant: - Wer ab dem 1. März bis einschließlich zum 30. Juni 2020 einen Neuantrag auf Grundsicherung stellt, für den entfällt für die ersten 6 Monate die Vermögensprüfung, wenn erklärt wird, dass kein erhebliches Vermögen verfügbar ist. - In den ersten 6 Monaten des Leistungsbezugs werden die Ausgaben für Miete und Heizung in tatsächlicher Höhe anerkannt. - Kinderzuschlag (KIZ) als Alternative zur Grundsicherung erhält, wessen Einkommen zwar für ihn selbst, nicht aber für seine Familie reicht. Bei Neuanträgen ist nun nur noch das Einkommen des letzten Monats (anstelle des letzten halben Jahres) entscheidend. Bei Einkommensverlusten etwa von selbstständigen Eltern entsteht so schneller ein Anspruch.				
11.	Leistungen aus der Unfallversicherung	Versicherte, die sich im Rahmen ihrer versicherten Tätigkeit mit dem Coronavirus infizieren, stehen grds. unter Schutz der gesetzl. Unfallversicherung. Dies wird in erste Linie Krankenhauspersonal und damit Versicherte der Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege betreffen.				
12.	Vergaberecht	Bestimmungen in laufenden Vergabeverfahren bzw. Auftragsverfahren sind derzeit so geregelt worden, dass bei Nichteinhaltung von Fristen und Fertigstellungen auf Grund der aktuellen Situation keine Vertragsstrafen angesetzt werden. Bei der Vergabe kann im Unterschwellenbereich und auch darüber zudem in dringlichen Fällen Vereinfachungen und Beschleunigung der Verfahren in Anspruch genommen werden.			Bundesministerium der Wirtschaft und Energie, Bundesministerium f. Wirtschaft, Wissenschaft u. Digitale Gesellschaft	jeweils Rundschreiben vom 19.3.2020

3. Ausbildungsbereich

1.	Kurzarbeitergeld für Azubis	Grundsätzlich sind Auszubildende bei der Prüfung, ob ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, außen vor zu lassen. Dennoch ist auch die Ausbildung in der Regel von den Auswirkungen der Kurzarbeit betroffen. Handlungsspielräume und Optionen der betroffenen Betriebe: Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er z.B. folgende Möglichkeiten: • Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte • Versetzung in eine andere Abteilung • Rückversetzung in die Lehrwerkstatt • Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann derzeit Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings einschränkend/restruktiv zu handhaben. Anpassungen hierzu sind zeitnah geplant.				
2.	Kurzarbeit der Ausbilder	Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.				
3.	Vergütungspflicht gegenüber Azubis	Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.				
4.	Ausfall von Berufsschulunterricht	Bei Schließung der Berufsbildungseinrichtung aufgrund der behördlichen Anordnung sind Auszubildende grds. verpflichtet, zur Ausbildung im Betrieb zu erscheinen (Wegfall des Freistellungstatbestands § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Sofern Berufsschulen Unterrichtsmaterial über Lernplattformen etc. zur Verfügung stellen, sollten Betriebe ihren Azubis dafür Zeit einrichten. Betrieb sollten aktiv auf ihre Berufsschulen zugehen, um das Prozedere abzuklären.				
5.	Kündigung von Azubis	Die Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen. Es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungsseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.				

* Die Übersicht stellt eine Zusammenstellung der aktuellen Maßnahmen zum Zeitpunkt der Erstellung dar. Sie hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist nach besten Wissen erstellt. Änderungen sind jederzeit möglich. Bei Fehlern bitten wir um Information.