



# ZVEH-Leitfaden

*zum Umgang mit der  
Corona-Krise*

Stand: 9. Juli 2020

# Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. EINLEITUNG .....</b>  | <b>8</b>  |
| 1.1 Kritische Infrastrukturen .....   | 8         |
| <b>2. Kundenkontakt .....</b>   | <b>9</b>  |
| 2.1 Wie verhalte ich mich generell, wenn ich beim Kunden bin? .....   | 9         |
| 2.2 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten<br>Atemwegsinfektionen sinnvoll? .....   | 9         |
| 2.3 Wie verhalte ich mich, wenn ein Privatkunde den Kundendienst<br>(z. B. Wartungskundendienst) anfordert? Muss oder soll ich mich nach einer<br>möglichen Corona-Gefahr erkundigen? Ist das zu dokumentieren? ..... | 10        |
| 2.4 Wie verhalte ich mich, wenn ich weiß, dass ein Kunde in Quarantäne ist<br>oder gar an COVID-19 erkrankt ist? .....  | 11        |
| 2.5 Wie verhalte ich mich, wenn ein Betreiber eines Seniorenheims, Pflegeheims<br>oder eines Krankenhauses den Kundendienst anfordert? Muss ich spezielle<br>Hygienevorschriften beachten? .....                      | 11        |
| 2.6 Muss der Auftraggeber erforderliche Hygienemaßnahmen als besondere<br>Leistung bezahlen? .....  | 11        |
| 2.7 Wie verhalte ich mich, wenn der (ängstliche) Kunde den Auftrag wegen<br>Corona-Ansteckungsgefahr kündigt? .....   | 12        |
| 2.8 Dürfen Einzelhandelsgeschäfte für die Kunden geöffnet bleiben? .....  | 12        |
| 2.9 Was passiert, wenn ich wegen der Pandemie die Ladenmiete nicht<br>mehr zahlen kann? .....   | 12        |
| 2.10 Was sind die zivilrechtlichen Folgen von Leistungsausfällen bei Verträgen<br>mit Kunden und Lieferanten? .....   | 12        |
| 2.11 Wie gehe ich mit Bauablaufstörungen im VOB-Vertrag um? .....   | 13        |
| 2.11.1 Bestehende Bau-/Werkverträge .....   | 14        |
| 2.11.2 Neu abzuschließende Bau-/ Werkverträge .....   | 15        |
| 2.11.3 Materialpreissteigerungen .....  | 16        |
| 2.11.4 Exkurs: Vergabeverfahren.....  | 17        |
| 2.12 Wie ist zu verfahren, wenn in Vergabeverfahren aktuelle Bescheinigungen<br>nicht vorgelegt werden können? .....  | 18        |
| 2.13 Werden Angebotsfristen / Vertragsfristen im Vergabeverfahren angepasst? .....  | 19        |
| <b>3. Finanzierung .....</b>  | <b>19</b> |
| 3.1 Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaussfall auf? .....  | 19        |
| 3.2 Kann man Ersatz für Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall aufgrund<br>behördlicher Maßnahmen verlangen? .....  | 19        |

|  |    |
|--|----|
| 3.3 Welche Förderinstrumente stehen zur Verfügung, um den kurzfristigen Liquiditätsbedarf zu decken? .....   | 20 |
| 3.3.1 Kurzarbeit .....   | 20 |
| 3.3.1.1 Können Betriebe bei Auftragsengpässen, die mit dem Coronavirus zusammenhängen, einfach so Kurzarbeit anordnen bzw. Kurzarbeitergeld beantragen?..... | 21 |
| 3.3.1.2 Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld.....  | 21 |
| 3.3.1.3 Gibt es wegen der Corona-Pandemie einen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld? .....   | 23 |
| 3.3.1.4 Erwerbe ich während der Kurzarbeit „Null“ Urlaubsansprüche? .....  | 24 |
| 3.3.1.5 Muss zur Vermeidung von Kurzarbeit zunächst der Erholungsurlaub verbraucht werden? .....   | 24 |
| 3.3.1.6 Wie sieht es mit Arbeitszeitguthaben aus? .....  | 25 |
| 3.3.1.7 Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt? .....  | 25 |
| 3.3.1.8 Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub haben will? .....   | 25 |
| 3.3.1.9 Haben alle vom Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld? .....   | 26 |
| 3.3.1.10 Kann Kurzarbeit auch für Auszubildende beantragt werden? .....  | 26 |
| 3.3.1.11 Gibt es zur Sicherung der Ausbildungsplätze Unterstützung vom Staat? .....  | 27 |
| 3.3.1.12 Lohnsteuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und Entschädigung bei Beschäftigungsverboten.....   | 28 |
| 3.3.1.13 Kann der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei Zuschüsse zahlen?.....  | 29 |
| 3.3.1.14 Hat Kurzarbeit Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung?.....   | 29 |
| 3.3.1.15 Kann bei Bezug von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit ausgeübt werden? Wann ist der Hinzuverdienst anrechnungsfrei?.....                          | 29 |
| 3.3.2 Finanzhilfen – Förderinstrumente.....  | 29 |
| 3.3.2.1 Soforthilfen für Kleinbetriebe und Solo-Selbständige .....   | 30 |
| 3.3.2.2 Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung .....  | 30 |
| 3.3.3 KfW Sonderprogramm 2020.....   | 31 |
| 3.3.3.1 KfW-Schnellkredit 2020 für den Mittelstand .....   | 33 |
| 3.3.4 Kreditbürgschaften bei fehlenden Sicherheiten .....  | 33 |
| 3.3.5 Hilfe für größere Unternehmen – Rettungsfonds (Wirtschaftsstabilisierungsfonds, WSF) .....   | 34 |
| 3.3.6 Überbrückungshilfe für kleine und mittelständische Unternehmen .....   | 35 |
| 3.3.7 Außenwirtschaftsförderung.....   | 36 |
| 3.3.8 Wo finde ich Informationen zu den Länderprogrammen? .....  | 36 |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.3.9 Was geschieht, wenn Unternehmen bis zur Auszahlung von Sofort- oder Liquiditätshilfen die Insolvenz droht? .....  | 36        |
| 3.3.10 Steuerliche Entlastungen für Unternehmen.....  | 37        |
| 3.3.11 Wie sieht es bei der Gewerbesteuer aus?.....   | 38        |
| 3.3.12 Wie sieht es mit der Lohnsteuer aus?.....  | 38        |
| 3.3.13 Müssen die Betriebe auf die nächste Steuererklärung warten, um ihre während der Pandemie erlittenen Verluste geltend machen zu können?.....              | 39        |
| 3.3.14 Welche betrieblichen Auswirkungen hat der ab Juli 2020 geltende ermäßigte USt.-Satz? .....   | 39        |
| 3.3.15 Gibt es wegen der Krise Sonderzahlungen (Beihilfen und Unterstützungen) vom Arbeitgeber, die steuer- und sozialabgabenfrei sind?.....                    | 40        |
| 3.3.16 Beitragsstundung BG ETEM.....  | 40        |
| 3.3.17 Kann ich meine Sozialversicherungsbeiträge stunden? .....  | 41        |
| 3.3.18 Kann ich als Selbständiger, der in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig ist, die Beitragszahlung aussetzen? .....                  | 42        |
| <b>4. Betriebliche Prävention - Arbeitsschutz .....</b>   | <b>43</b> |
| 4.1 Wie überträgt sich das Coronavirus?.....  | 44        |
| 4.2 Handelt es sich bei einer SARS-CoV-2-Infektion um einen Arbeitsunfall? .....  | 44        |
| 4.3 Erkennt die BG ETEM eine Erkrankung an COVID-19 als Berufskrankheit an?.....  | 44        |
| 4.4 Woran erkennt man eine mögliche Infektion? .....  | 44        |
| 4.5 Welche Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll? .....   | 45        |
| 4.6 Wo bekomme ich Unterstützung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (Betrieb, Baustelle, Kundendienst)?.....   | 46        |
| 4.7 Inwieweit muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht durch z. B. die Ausstattung des Betriebes mit Desinfektionsmitteln, Mundschutz etc. nachkommen? ..... | 46        |
| 4.8 Muss ich die Mitarbeiter über Präventionsmaßnahmen unterrichten? .....  | 47        |
| 4.9 Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren? .....  | 47        |
| 4.10 Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind? .....   | 47        |
| 4.11 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll? .....   | 47        |
| 4.12 Darf eine Fiebmessung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden? .....   | 48        |
| 4.13 Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden? .....      | 48        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.14 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?..... | 48        |
| 4.15 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem Risikogebiet im Ausland nach Deutschland ein. Er hat dort seinen Urlaub verbracht. Nun muss er in Quarantäne. Hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch? .....   | 49        |
| 4.16 Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun? .....   | 49        |
| 4.17 Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?.....  | 49        |
| 4.18 Wer zahlt die Kosten für einen Test auf das Coronavirus?.....  | 50        |
| 4.19 Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen? .....  | 50        |
| 4.20 Bildung von Fahrgemeinschaften – Sind gemeinsame Fahrten zur Baustelle erlaubt?.....   | 50        |
| 4.21 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus Risikogebieten verweigern, weil sie eine Ansteckungsgefahr fürchten? .....   | 50        |
| 4.22 Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?.....  | 51        |
| 4.23 Dürfen Kontaktpersonen oder gar Infizierte für Arbeiten an der kritischen Infrastruktur eingesetzt werden? .....   | 51        |
| 4.24 Welche Besonderheiten gelten für den Mutterschutz? .....   | 51        |
| 4.25 Einheitlicher Arbeitsschutz gegen das Coronavirus .....  | 52        |
| <b>5. Mitarbeiter – Arbeitsrecht.....</b>   | <b>54</b> |
| 5.1 Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?.....  | 54        |
| 5.2 Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge? .....  | 54        |
| 5.3 Darf der Arbeitgeber die Mitarbeiter verpflichten, die Corona-Warn-App zu gebrauchen?.....  | 55        |
| 5.4 Muss man in der Quarantäne arbeiten, wenn das Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt? .....   | 55        |
| 5.5 Muss der Arbeitgeber Arbeitsmittel (Laptop) für das Home-Office zur Verfügung stellen? .....  | 55        |
| 5.6 Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr oder generell Arbeiten bei Kunden verweigern? (wenn beispielsweise Symptome bei Kollegen, Kunden etc. auftreten)? .....  | 55        |
| 5.7 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt. Nun möchten die Kollegen zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen? .....  | 56        |

|  |    |
|--|----|
| 5.8 Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlen, wenn Arbeitnehmer zu Hause bleiben müssen, weil der gesamte Betrieb geschlossen wurde oder gegen einzelne Arbeitnehmer eine Quarantäne verhängt wurde? ..... | 56 |
| 5.9 Was passiert, wenn Arbeitnehmer wegen einer Kita- bzw. Schulschließung ihre Kinder zu Hause betreuen müssen? .....   | 57 |
| 5.10 Wer ordnet überhaupt Quarantänemaßnahmen an? .....  | 58 |
| 5.11 Was passiert, wenn jemand gegen die Quarantäneanordnung verstößt? .....   | 58 |
| 5.12 Inwieweit besteht eine Unterrichtungspflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Personen aus dem Risikogebiet hatte? .....   | 58 |
| 5.13 Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung? .....   | 59 |
| 5.14 Können Behörden bei einem nachgewiesenem Corona-Fall den kompletten Standort in Quarantäne schicken? .....  | 59 |
| 5.15 Wer zahlt den Lohn, wenn der Mitarbeiter erkrankt, bevor oder während er unter Quarantäne gestellt wird? .....  | 59 |
| 5.16 Muss der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers, Dienstreisen (in Risikogebiete) zu unternehmen, an Besprechungen (mit Kunden aus sog. „Risikogebieten“) teilzunehmen etc. befolgen? .....               | 60 |
| 5.17 Darf der Arbeitgeber einseitig Home-Office anordnen? Darf der Arbeitnehmer verlangen, im Home-Office arbeiten zu dürfen? .....  | 60 |
| 5.18 Dürfen Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Infektion mit dem Coronavirus weigern, zur Arbeit zu kommen? .....   | 61 |
| 5.19 Dürfen Arbeitgeber aufgrund infektionsbedingter Ausfälle in der Belegschaft Überstunden anordnen oder andere Arbeiten zuweisen? .....   | 61 |
| 5.20 Sind wegen der Corona-Pandemie Abweichungen zu den zwingenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) möglich? .....   | 61 |
| 5.21 Müssen berufstätige Eltern zur Arbeit kommen – auch wenn die Kita oder Schule ihrer Kinder wegen des Coronavirus geschlossen ist? .....   | 62 |
| 5.21.1 Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss? .....   | 62 |
| 5.22 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen .....  | 63 |
| 5.23 Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden? ....  | 63 |
| 5.24 Was passiert beim Ausfall des Berufsschulunterrichts/ Schließung der Berufsschulen? .....   | 64 |
| 5.25 Werden Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen wieder durchgeführt? .....   | 65 |
| 5.26 Minijobs – Dürfen Minijobber während der Corona-Krise ausnahmsweise die Verdienstgrenze überschreiten? .....  | 65 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>6. Betrieblicher Notfallplan .....</b>                                    | <b>65</b> |
| 6.1 Warum ist die Erstellung eines betrieblichen Notfallplans wichtig? ..... | 65        |
| 6.2 Was ist zu tun? .....  | 66        |
| <b>7. Weiterführende Informationen .....</b>                                 | <b>66</b> |
| <b>8. Allgemeiner Verwendungshinweis .....</b>                               | <b>67</b> |

# 1. EINLEITUNG

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

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

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

## 1.1 Kritische Infrastrukturen

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

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

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

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

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

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

Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) hat einen [Überblick](#) zu den einzelnen Regelungen der Länder bzgl. der Notbetreuungen in Schulen und Kitas herausgebracht.

Die Bundesländer haben mittlerweile schrittweise in den Monaten Mai und Juni 2020 in den Kitas den Regelbetrieb wieder zugelassen. Nach den Sommerferien soll der Präsenzunterricht in den Schulen wieder voll aufgenommen werden.

## **2. KUNDENKONTAKT**

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

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

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

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

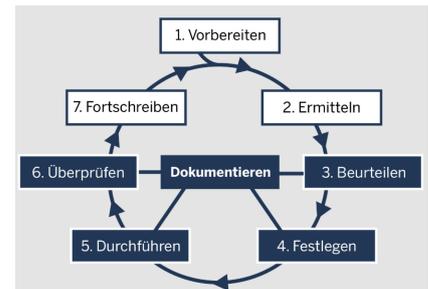
Ab dem 27.04.2020 ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes in Geschäften und im ÖPNV übrigens Pflicht. Der ZVEH hat für die Elektro-Innungsbetriebe und Elektroinnungen zum Arbeiten während der Corona-Krise passendes [Kunden-Infomaterial](#) (Infoblatt, Banner, Anzeigen) entwickelt, das im Marketingpool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

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

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

Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung gestaltet sich wie folgt:

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



© Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw)

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

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

Die Berufsgenossenschaft **BG Bau** hat im Zuge der Corona-Krise zwei Kurz-Handlungshilfen zur Erstellung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung für Handwerker/Beschäftigte im [Kundendienst](#) und für [Baustellen](#) online gestellt hat. Die **BG ETEM** hält speziell für die Elektrohandwerke ebenfalls [Gefährdungsbeurteilungen](#) bereit, die helfen, spezifische Gefährdungen zu ermitteln und geeignete Schutz-, Präventions- und Kommunikationsmaßnahmen gegen COVID-19 zu ergreifen.

Auch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft **VBG** hat auf ihren Internetseiten für den Arbeitsschutz eine [bildhafte Unterweisung](#) für Hygienemaßnahmen, eine Hilfe für einen Hygieneplan und eine ergänzende Gefährdungsbeurteilung zum Coronavirus SARS-CoV-2 als [Download](#) bereit gestellt.

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

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

1. Ruft der Kunde Sie an, und gibt Ihnen schon am Telefon den Hinweis, dass er erkrankt ist und/oder unter Quarantäne steht, sollten Sie den Auftrag auch aus Fürsorge gegenüber Ihren Arbeitnehmern ablehnen. Bei bereits abgeschlossenen Verträgen haben Sie in diesen Fällen nach unserem Dafürhalten grundsätzlich ein Leistungsverweigerungsrecht. Sie sollten den Einsatz dann auf einen gesundheitlich unbedenklichen Zeitpunkt verschieben.
2. Wenn Sie den Auftrag dennoch ausführen wollen, sollte dies nur im äußersten Notfall und unter massiven Schutzvorkehrungen erfolgen!
3. Allenfalls Arbeiten an unaufschiebbaren Gefahrenherden am Gebäude, die die Sicherheit der Bewohner bedrohen, können nach unserem Dafürhalten einen Handwerkereinsatz in einem Gebäude, das akut der Quarantäne dient, rechtfertigen. Die Handwerker, die einen solchen Noteinsatz durchführen, müssen nach Maßgabe des Robert Koch-Instituts zwingend Schutzbrille, eine Atemschutzmaske Klasse FFP 3, einen Einmal-Überkittel sowie Latexhandschuhe tragen und Händedesinfektion betreiben. Darüber hinaus müssen diese Kräfte im An- und Ablegen von Schutzkleidung geschult sein.
4. Sofern also ein Einsatz in Quarantäne-Aufenthaltsbereichen durchgeführt werden soll, empfehlen wir dringend die vorherige Kontaktaufnahme mit den örtlichen Gesundheitsbehörden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mittlerweile haben alle Geschäfte wieder geöffnet. Die bundesweit geltenden Abstandsregeln und Hygienevorschriften müssen aber weiter beachtet werden. Bund und Länder haben am 17. Juni 2020 in einem [Bund-Länder-Beschluss](#) wiederholt die Eckpunkte zur Eindämmung der Pandemie festgelegt. U. a. gelten weiter Mindestabstandsregeln von 1,5 Meter, Mund-Nasen-Bedeckung in bestimmten öffentlichen Bereichen, verstärkte Hygienemaßnahmen sowie Kontaktbeschränkungen. Die jeweiligen Verordnungen und Allgemeinverfügungen, die in Ihrer Region gelten, finden Sie auf der [Seite Ihres Bundeslandes](#).

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

Der Gesetzgeber hatte mit Art. 5 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht vom 27.3.2020 (“COVID-19-Gesetz”) das Recht des Vermieters zur außerordentlichen Kündigung bis zum 30.6.2020 ausgesetzt, wenn der Mieter im Zeitraum vom 1.4.2020 bis 30.6.2020 trotz Fälligkeit wegen der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie seine Miete nicht zahlen kann. An der grundsätzlichen Pflicht zur Zahlung der Miete ändert sich dadurch allerdings nichts. Bei Nicht-Begleichung der Miete nach dem 30. Juni 2020 sind Kündigungen wieder möglich.

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

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

Es ist nicht auszuschließen, dass es wegen des Coronavirus auch weiterhin sowohl zu vorübergehenden Betriebsschließungen als auch zu Materialengpässen kommen kann. In diesen Fällen ist zu erwarten, dass vertragliche Leistungen nicht, wie geschuldet, erbracht werden können. Insbesondere kann es zu Verzögerungen und damit zivilrechtlich zum Verzug kommen. Die Haftung für die Folgen eines Leistungsverzugs setzt jedoch

ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) voraus. Der Ausbruch einer Epidemie wird grundsätzlich als „höhere Gewalt“ bewertet und kann durchaus das Verschulden des Leistungserbringers für Verzögerungen ausschließen. Jedoch verbietet sich eine pauschale Bewertung. Vielmehr kommt es auf die Umstände im Einzelfall an.

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

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

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

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

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

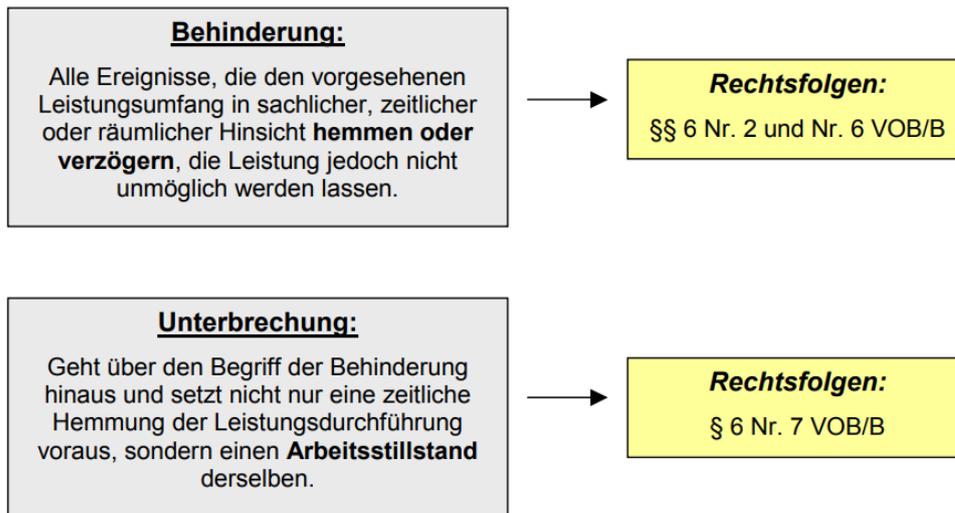
Behinderungen oder Unterbrechungen der Bauausführung können sich in mehrfacher Hinsicht auswirken. Sie können einmal zu Mehraufwendungen des Auftragnehmers führen, wenn sie ihre Ursachen im Risikobereich des Auftraggebers haben.

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

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

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

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



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

Mit Blick auf COVID-19 ergeben sich folgende Fallgestaltungen:

### 2.11.1 Bestehende Bau-/Werkverträge

#### 1. Erkrankung eines Mitarbeiters

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

#### 2. Quarantäne mehrerer Mitarbeiter

Werden mehrere Mitarbeiter aufgrund behördlicher Anordnung unter Quarantäne gestellt, liegt auch dieser Umstand grundsätzlich noch im Risikobereich des Auftragnehmers. Da es aber keine gesicherte Rechtsprechung zu dieser Rechtsauffassung gibt, sollte der Auftragnehmer vorsorglich die Behinderung dem Auftraggeber

gegenüber schriftlich anzeigen, da dieser Fall ggf. als höhere Gewalt bzw. unabwendbarer Umstand eingestuft werden kann.

### 3. Quarantäne der gesamten Belegschaft

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

### 4. Baustelle im Quarantäne-Gebiet

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

### 5. Absage von Terminen durch den Auftraggeber

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

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

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

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

## 2.11.2 Neu abzuschließende Bau-/ Werkverträge

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

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

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

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

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

### **2.11.3 Materialpreissteigerungen**

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

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

*unter Berücksichtigung der Materialpreissteigerung zu erzielen. Für den umgekehrten Fall, dass Materialpreissenkungen eintreten, kann der Auftraggeber dies gegenüber dem Auftragnehmer geltend machen und es ist ebenfalls ein neuer Preis unter Berücksichtigung der Materialpreissenkung zu vereinbaren.*

Alternativ:

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

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

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

#### **2.11.4 Exkurs: Vergabeverfahren**

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

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

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

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

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

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

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

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

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

In Nummer 8.1 der oben genannten Leitlinie wird nach Satz 3 folgende Regelung eingefügt: „Liegen (verlängernde) Nachweise gemäß den Nummern 7, 8, 11, und 12 der Anlage 1 zur Leitlinie aufgrund eingeschränkter Tätigkeit der ausgebenden Stelle trotz rechtzeitiger Beantragung nicht vor Ablauf ihrer Gültigkeit vor, kann stattdessen eine **formlose Eigenerklärung** des präqualifizierten Unternehmens über die weiterhin bestehenden

Voraussetzungen für die Erteilung der genannten Nachweise zusammen mit dem Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung eingereicht werden. In diesem Fall wird das Unternehmen bis zur Vorlage der Bescheinigung(en), längstens für die Dauer von drei Monaten, nicht aus der PQ-Liste entfernt, wenn der Antrag unverzüglich nach Information entsprechend Satz 2 gestellt wurde und zusammen mit der Eigenerklärung vor Ablauf des Gültigkeitsdatums bei der PQ-Stelle eingereicht wurde. Das Beifügen des Antrags auf Ausstellung der Bescheinigung ist entbehrlich, wenn die ausgebenden Stellen offenkundig ihre Tätigkeit vorübergehend eingestellt haben. Gleiches gilt, soweit der PQ-Stelle eine Vollmacht des Unternehmens zur Einholung von Informationen und Dokumenten ausgestellt wurde und die für die Ausgabe der Dokumente zuständige Stelle diese Dokumente aufgrund von Einschränkungen nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt.“

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

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

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

## **3. FINANZIERUNG**

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

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

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

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

Dieser Anspruch besteht für einen Zeitraum von 6 Wochen in Höhe des Verdienstaufschlags, § 56 Abs. 2 Satz 1 IfSG. Ab der 7. Woche wird die Entschädigung in Höhe des

Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt. Das sind 70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts.

Nach § 56 Abs. 5 IfSG zahlt zunächst der Arbeitgeber für die ersten 6 Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde. Er hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat gemeinsam mit dem nordrhein-westfälischen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ein Online-Verfahren entwickelt, mit dem Entschädigungsleistungen für Verdienstaufälle nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) beantragt werden können. Das Online-Angebot finden Sie [hier](#).

Der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich einen Entgeltausfall erleidet. Dies ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber aus anderen Gründen zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist. Insoweit kommt ggf. § 616, S. 1 BGB als Anspruchsgrundlage in Betracht. Danach muss der Arbeitgeber für etwa 5 Tage weiter Entgelt leisten, wenn der Arbeitnehmer ohne Verschulden durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Norm ist allerdings dispositiv (= nachgiebig), kann also durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag abbedungen oder nur auf bestimmte Fälle beschränkt werden.

Im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers könnte allerdings auch der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 3 EFZG mit dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG kollidieren. Keimt die Erkrankung während einer Quarantäne auf, regelt § 56 Abs. 7 IfSG, dass der Entschädigungsanspruch entsprechend der Höhe nach dem EFZG bestehen bleibt. Ansprüche nach § 3 EFZG gehen auf das entschädigungspflichtige Land über.

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

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

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

#### **3.3.1 Kurzarbeit**

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

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

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat klargestellt, dass bei einem Arbeitskräfteüberhang aufgrund der Corona-Pandemie (bspw. durch Auftragswegfall) die Beantragung von Kurzarbeitergeld nach den §§ 95 SGB III grundsätzlich möglich ist. Das gilt auch, wenn behördlich eine Betriebsschließung angeordnet wird.

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

Tarifbindung besteht aufgrund von

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

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

### **3.3.1.2 Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld**

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

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

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

Die Bundesagentur für Arbeit hält für die Anzeige des Arbeitsausfalls entsprechende [Vor- drucke](#) bereit.

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

Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 Prozent, lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt 67 Prozent der Netto-Entgeltdifferenz des Abrechnungsmonats.

Das Kurzarbeitergeld (KUG) wird für diejenigen, die KUG für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem 4. Monat des Bezugs auf 70 Prozent (77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem 7. Monat auf 80 Prozent (87 Prozent für Haushalte mit Kindern) längstens bis 31. Dezember 2020 aufgestockt.

**Hinweis:** Das erhöhte Kurzarbeitergeld konnte erstmalig im Juni 2020 (frühester vierter Bezugsmonat) in Anspruch genommen werden, da der Referenzmonat für die Berechnung der individuellen Dauer des Bezugs von KUG der März 2020 ist.



Bild: BMAS

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

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer, kinderlos, Steuerklasse I, erhält bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden ein mtl. Bruttoentgelt i. H. v. 3.000 Euro. Im Betrieb wird Kurzarbeit eingeführt und dabei die Arbeitszeit um ein Drittel auf 26 Stunden/Woche verkürzt. Folglich erhält der Arbeitnehmer für die verkürzte Arbeitszeit 2.000 Euro brutto. Der rechnerische Leistungssatz für das Soll-Entgelt i. H. v. 3.000 Euro beträgt nach der Tabelle der Bundesagentur (aufgrund des Leistungssatzes 2) 1.182,11 Euro. Der rechnerische Leistungssatz für das Ist-Entgelt i. H. v. 2.000 Euro beträgt nach der Tabelle der Bundesagentur 849,97 Euro. Hieraus errechnet sich ein monatliches Kurzarbeitergeld i. H. v. (1.182,11 Euro – 849,97 Euro =) 332,14 Euro, welches der Arbeitnehmer neben dem Nettoentgelt aus dem verkürzten Arbeitsentgelt i. H. v. 2.000 Euro brutto erhält.

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

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

Einen [Kurzarbeit-Abgaben-Rechner](#), mit dem Arbeitgeber sämtliche Beiträge zur Sozialversicherung im Rahmen der Kurzarbeit ermitteln können, finden Sie auf der Webseite der TKK.

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

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

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

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

- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.

- Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld behalten ihre Gültigkeit.

Grundsätzlich gilt: Kurzarbeitergeld kann für 12 Monate bezogen werden.

Hatte Ihr Unternehmen bis zum 31. Dezember 2019 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt, kann Kurzarbeitergeld bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, bezogen werden. Grundlage dieser Regelung ist die [Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld](#).

**Achtung:** Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit von 3 Monaten oder länger muss Kurzarbeit wieder **neu angezeigt** werden. Das Kurzarbeitergeld kann erst ab dem Monat weiter gewährt werden, in dem die neue Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingeht.

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

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

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

Bleibt es während der Kurzarbeitsphase bei einer 5 Tagewoche mit reduzierter täglicher Arbeitszeit, bleibt es auch beim vollen Jahresurlaub. Wird hingegen nur noch an 3 Tagen pro Woche gearbeitet, dann reduziert sich der Urlaubsanspruch auf 3/5tel.

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

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

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

Fällt bereits geplanter Urlaub in die Zeit der Kurzarbeit, bleibt es beim Urlaub; für den betroffenen Beschäftigten ruht währenddessen die Kurzarbeit.

### 3.3.1.6 Wie sieht es mit Arbeitszeitguthaben aus?

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

### 3.3.1.7 Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt?

- Arbeitnehmer erhalten weiterhin Kurzarbeitergeld, sofern die Arbeitsunfähigkeit (AU) in einem Monat begonnen hat, für den Kurzarbeitergeld beantragt wurde.

**Beispiel:** Kurzarbeit wird am 16. März 2020 angezeigt. Dieser Tag ist auch der 1. Tag der Kurzarbeit. Die AU tritt am 10. März 2020 ein. Die AU beginnt also im Anspruchszeitraum des Kalendermonats. Die Zuständigkeit für die Kurzarbeitergeld-Leistungsfortzahlung liegt bei der Agentur für Arbeit.

- Kurzarbeitergeld entfällt für Beschäftigte, die vor Einführung der Kurzarbeit arbeitsunfähig wurden – also vor dem ersten Monat, für den Kurzarbeit angemeldet (angezeigt) wurde.

**Beispiel:** Kurzarbeit wird am 16. März 2020 angezeigt. Dieser Tag ist auch der 1. Tag der Kurzarbeit. Die AU tritt am 10. Februar 2020 ein. Der Anspruch auf Kurzarbeit beginnt am 1. März 2020, die AU ist daher vor der Kurzarbeit eingetreten.

### 3.3.1.8 Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub haben will?

Wenn der Urlaub **nach** der Einführung von Kurzarbeit genommen wird, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sondern auf Urlaubsentgelt. Verdienstverkürzungen wegen der Kurzarbeit bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgelts grundsätzlich außer Betracht § 11 Abs. 1 S. 3 BurlG (EuGH 13.12.18, C-385/17).

Wird Kurzarbeit **während** der Urlaubszeit eingeführt, erhält der Arbeitnehmer für die Urlaubszeit das „normale“ Urlaubsentgelt. Dies folgt aus dem Gedanken des [§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III \(EuGH 13.12.18, C-385/17\)](#). Das Urlaubsentgelt entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn.

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

Kurzarbeitergeld kann **nur für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer** ausgezahlt werden; die also in die Arbeitslosenversicherung einzahlen.

So besteht **kein Anspruch** auf Kurzarbeitergeld für

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

Arbeitnehmer, die sich in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden oder einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, haben ebenfalls keinen Anspruch auf KUG, § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III.

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

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

Der ZDH informiert hierzu wie folgt:

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

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

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

### **3.3.1.11 Gibt es zur Sicherung der Ausbildungsplätze Unterstützung vom Staat?**

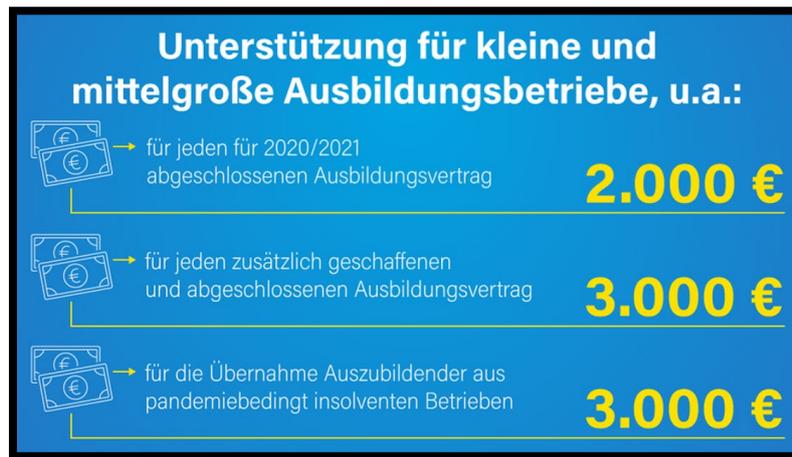
Um die Folgen der Covid-19-Pandemie auf den Lehrstellenmarkt abzufedern, hat die Bundesregierung Hilfen in Millionenhöhe beschlossen. Das Bundesprogramm "**Ausbildungsplätze sichern**" sieht Maßnahmen von insgesamt 500 Millionen Euro für kleine und mittlere Unternehmen in den Jahren 2020 und 2021 vor. Gefördert werden Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten, die eine Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen oder in den bundes- und landesrechtlich geregelten praxisintegrierten Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen durchführen.

#### **Prämien für Ausbildungsbetriebe**

- Betriebe, die besonders von der Corona-Pandemie betroffen sind, bekommen eine Prämie, wenn sie ihr Ausbildungsniveau halten. Konkret sollen sie für jeden für das Ausbildungsjahr 2020/2021 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag 2.000 Euro erhalten.
- Unternehmen, die ihr Ausbildungsplatzangebot erhöhen, soll eine Prämie von 3.000 Euro für jeden gegenüber dem früheren Niveau zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag gezahlt werden.
- Ausbildungsbetriebe, die ihre Aktivitäten auch in der Krise fortsetzen und für Auszubildende sowie deren Ausbilder keine Kurzarbeit anmelden, werden besonders unterstützt. Geplant ist eine Förderung von 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung. Sie greift für jeden Monat, in dem der Betrieb einen Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent hat. Diese Unterstützung ist befristet bis zum 31. Dezember 2020.
- Gefördert werden auch Betriebe, die Auszubildende übernehmen, deren Unternehmen die Ausbildung pandemiebedingt übergangsweise nicht fortsetzen können. Hier läuft die Befristung bis zum 30. Juni 2021.
- Unternehmen, die Auszubildende von Betrieben übernehmen, die Insolvenz anmelden mussten, erhalten eine Prämie von 3.000 Euro pro aufgenommenen Auszubildenden. Auch diese Unterstützung ist befristet bis zum 30. Juni 2021.

#### **Fachkräftenachwuchs sichern**

Das Bundesprogramm soll auch den Fachkräftenachwuchs für die nächsten Jahre sichern. Das Bundeskabinett hat die Eckpunkte am 24. Juni 2020 verabschiedet. Die folgenden Maßnahmen sind geplant:



Bildquelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/ausbildungsplaetze-sichern-1763542>

Antragsberechtigt sind KMU (= bis zu 249 Beschäftigte), die durch die COVID-19-Krise in erheblichem Umfang betroffen sind.

In Bearbeitung befindliche sog. Förderrichtlinien werden in Kürze die konkreten Voraussetzungen der Förderungen benennen sowie die Stellen, bei denen die Förderungen beantragt werden können.

Weitere Ausführungen zum Ganzen finden Sie im [Eckpunktepapier](#) der damit befassten Bundesministerien BMBF, BMWi und BMAS sowie in der hierzu erstellten [FAQ des BMBF](#).

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

Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nr. 2a Einkommensteuergesetz (EStG) lohnsteuerfrei, da es durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung getragen wird, unterliegt aber dem sogenannten Progressionsvorbehalt. Dadurch erhöht sich der persönliche Steuersatz, mit dem das restliche Einkommen versteuert wird.

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

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

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

### **3.3.1.13 Kann der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei Zuschüsse zahlen?**

Ja. Arbeitgeber können für den Zeitraum April bis Dezember 2020 **steuerfrei** Zuschüsse zum Kurzarbeiter- und Saison-Kurzarbeitergeld bis zu 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt gewähren (§ 3 Nr. 28a EStG, „Corona-Steuerhilfegesetz“).

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

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

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

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

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

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

## **3.3.2 Finanzhilfen – Förderinstrumente**

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund hat eine [Übersicht der Wirtschaftshilfen](#) (Stand 7. Mai 2020) über die Maßnahmen anlässlich der Corona-Pandemie zusammengestellt.

### 3.3.2.1 Soforthilfen für Kleinbetriebe und Solo-Selbständige

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

Die Soforthilfe besteht aus einer Einmalzahlung

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

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

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

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

### 3.3.2.2 Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung

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

- Aufwendungen für Unterkunft und Heizung werden in tatsächlicher Höhe anerkannt (für den Zeitraum ab Antragsstellung). Damit ist der Verbleib in der Wohnung erst einmal gesichert.
- Die Selbständigkeit muss nicht aufgegeben werden.

- Um einen Kinderzuschlag (umgangssprachlich: Kindergeldzuschlag) zu erhalten, wird bloß der Nachweis des aktuellen Einkommens im letzten Monat vor Antragstellung herangezogen. Damit erhalten auch diejenigen den Kinderzuschlag, die einen plötzlichen Einkommensverlust erlitten haben.

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

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

### **3.3.3 KfW Sonderprogramm 2020**

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

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

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

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

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

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

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

ERP-Gründerkredit – Universell

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die KfW beteiligt sich auch an Konsortialfinanzierungen für Investitionen und Betriebsmittel von mittelständischen und großen Unternehmen. Hierbei übernimmt die KfW bis zu 80 Prozent des Risikos, jedoch maximal 50 Prozent der Gesamtverschuldung. Das erhöht die Chance, eine individuell strukturierte und passgenaue Konsortialfinanzierung zu erhalten.

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

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

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

### 3.3.3.1 KfW-Schnellkredit 2020 für den Mittelstand

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

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

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

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

- Förderkredit für Anschaffungen und laufende Kosten
- für Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern, die mindestens seit Januar 2019 am Markt sind
- 100 Prozent Risikoübernahme durch die KfW
- keine Risikoprüfung durch Ihre Bank
- Max. Kreditbetrag: bis zu 25 Prozent des Jahresumsatzes 2019
  - Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten erhalten max. 500.000 Euro
  - Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten erhalten max. 800.000 Euro
- Bis zu 10 Jahre Zeit für die Rückzahlung, 2 Jahre keine Tilgung
- Voraussetzung: Sie haben im Durchschnitt der Jahre 2017 bis 2019 einen Gewinn erzielt

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

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

### 3.3.4 Kreditbürgschaften bei fehlenden Sicherheiten

Wenn Ihre Bank auf Grund fehlender Sicherheiten nicht willens ist, einen Kredit zur zeitlichen Überbrückung der Corona-Krise zu gewähren, können Bürgschaftsbanken helfen

und bis zu 80 Prozent des Risikos übernehmen. Der Bürgschaftshöchstbetrag beträgt dabei 2,5 Mio. Euro. Bis zu einem Betrag von 250.000 Euro können die Bürgschaftsbanken ihre Entscheidungen eigenständig und innerhalb von drei Tagen treffen. Die Maßnahmen sollen quer durch alle Branchen für alle gewerblichen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie die Freien Berufe gelten. Die Antragstellung erfolgt über die Hausbank.

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

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

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

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

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

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

Der Wirtschaftsstabilisierungsfonds enthält folgende Instrumente:

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

Ansprechpartner für die Gewährung der Stabilisierungsmaßnahmen ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Die Entscheidung über die konkrete Gewährung trifft das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium

für Wirtschaft und Energie auf Antrag des Unternehmens nach pflichtgemäßem Ermessen.

### 3.3.6 Überbrückungshilfe für kleine und mittelständische Unternehmen

Obwohl viele Beschränkungen wieder gelockert wurden, ist der Geschäftsbetrieb zahlreicher Unternehmen aufgrund der Corona-Krise immer noch ganz oder teilweise eingeschränkt. Die Überbrückungshilfe gewährt rückwirkend ab 1. Juni 2020 Unternehmen, die weiterhin – direkt oder indirekt – von massiven Corona-bedingten Umsatzeinbrüchen betroffen sind, einen Liquiditätszuschuss zur anteiligen Deckung ihrer Fixkosten.

#### Antragsberechtigte

- Unternehmen und Organisationen aus allen Wirtschaftsbereichen, Soloselbständige und Freiberufler im Haupterwerb. Der Antragsteller darf sich am 31. Dezember 2019 gemäß EU-Definition nicht in Schwierigkeiten befunden haben. Eine Auszahlung der Zuschüsse an Unternehmen, die ihren Geschäftsbetrieb eingestellt oder die Insolvenz angemeldet haben, ist ausgeschlossen.

#### Förderfähige Kosten

Förderfähig sind insbesondere die folgenden Fixkosten:

- Mieten und Pachten für Gebäude, Grundstücke und Räumlichkeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens stehen.
- Zinsaufwendungen für Kredite und Darlehen
- Finanzierungskostenanteil von Leasingraten
- Ausgaben für notwendige Instandhaltung, Wartung oder Einlagerung von Anlagevermögen und gemieteten Vermögensgegenständen, einschließlich der EDV
- Ausgaben für Elektrizität, Wasser, Heizung, Reinigung und Hygienemaßnahmen
- Grundsteuern
- Versicherungen, Abonnements und andere feste Ausgaben

#### Förderhöhe

Die Überbrückungshilfe erstattet einen Anteil in Höhe von

- 80 Prozent der Fixkosten bei mehr als 70 Prozent Umsatzeinbruch,
- 50 Prozent der Fixkosten bei Umsatzeinbrüchen zwischen 50 Prozent und 70 Prozent
- 40 Prozent der Fixkosten bei Umsatzeinbrüchen zwischen 40 Prozent und unter 50 Prozent im Fördermonat im Vergleich zum Vorjahresmonat.

Das Programm läuft in den Monaten Juni bis August 2020. Ein Zuschuss ist maximal über drei Monate möglich. Das Antragsverfahren wird durch einen **Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer** durchgeführt und über eine [digitale Schnittstelle](#) direkt an die EDV der Bewilligungsstellen der Länder übermittelt.

Das [BMW](#)i und das [BMF](#) haben zur Überbrückungshilfe jeweils ein Eckpunktepapier herausgebracht.

### 3.3.7 Außenwirtschaftsförderung

Die deutsche Exportwirtschaft spürt die Auswirkungen der Corona-Pandemie sehr deutlich. Neben Störungen in den Lieferketten und bei der Abwicklung der Projekte im Ausland haben sich auch die Finanzierungsbedingungen deutlich verschlechtert. Den bewährten staatlichen Exportkreditgarantien („Hermes-Bürgschaften“) kommt in dieser Situation eine besonders hohe Bedeutung zu. Sie sichern Auslandsgeschäfte gegen politische und wirtschaftliche Risiken ab, beispielsweise auch bei Zahlungsschwierigkeiten ausländischer Kunden. Die Bundesregierung hat deshalb ein weiteres Maßnahmenpaket beschlossen, das die Finanzierung von Exportgeschäften erleichtert und ab dem 1. Juli 2020 gilt.

Die Eckpunkte des 5-Punkte-Maßnahmepakets finden Sie [hier](#).

### 3.3.8 Wo finde ich Informationen zu den Länderprogrammen?

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3.10 Steuerliche Entlastungen für Unternehmen

Unternehmen, die unmittelbar von der Corona-Krise betroffen sind und dies gegenüber dem Finanzamt darlegen, können die im Folgenden genannten steuerlichen Erleichterungen beantragen ([FAQ „Corona“ Steuern](#), Stand 29. Juni 2020).

Im Wesentlichen werden dort Erleichterungen vorgestellt zu:

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

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

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

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

In allen Bundesländern kann darüber hinaus zur Schaffung von Liquidität auch die Rückzahlung der bereits geleisteten **Umsatzsteuersondervorauszahlungen für 2020** beantragt bzw. teilweise oder vollständig herabgesetzt werden (§ 47 Abs. 1 UStDV).

Hierzu haben die Länder auf Ihren Webseiten detaillierte Informationen veröffentlicht:

- [Baden-Württemberg](#)
- [Bayern](#)
- [Berlin](#)
- [Brandenburg](#)
- [Bremen](#)
- [Hamburg](#)
- [Hessen](#)
- [Mecklenburg-Vorpommern](#)

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

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

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

#### **Hinweis:**

Aufgrund des Zweiten Corona-Steuerhilfegesetzes, das am 30. Juni 2020 im Bundesgesetzblatt (BGBl I 2020, S. 1512 ff.) veröffentlicht wurde, wird der **Umsatzsteuer-Regel-satz für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2020 von 19 auf 16 Prozent** und der **ermäßigte Umsatzsteuersatz von 7 auf 5 Prozent** abgesenkt.

Das BMF hat mit E-Mail vom 30. Juni 2020 dazu einen [Anwendungserlass](#) an die obersten Finanzbehörden der Bundesländer verschickt. Eine FAQ zum Thema finden Sie [hier](#).

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

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

#### **3.3.12 Wie sieht es mit der Lohnsteuer aus?**

Für Arbeitgeber können die Fristen zur Abgabe monatlicher oder vierteljährlicher Lohnsteuer-Anmeldungen während der Corona-Krise im Einzelfall auf Antrag nach

§ 109 Abs. 1 AO verlängert werden, soweit sie selbst oder der mit der Lohnbuchhaltung und Lohnsteuer-Anmeldung Beauftragte nachweislich unverschuldet daran gehindert ist, die Lohnsteuer-Anmeldung pünktlich zu übermitteln. Die Fristverlängerung darf maximal 2 Monate betragen. Mehr dazu finden Sie [hier](#).

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

Aufgrund der Corona-Krise sind viele Steuerpflichtige mit Gewinneinkünften und Einkünften aus Vermietung und Verpachtung dadurch negativ betroffen, dass sich ihre Einkünfte im Vergleich zu den Vorjahren erheblich verringern und sie für den Veranlagungszeitraum (VZ) 2020 einen rücktragsfähigen Verlust erwarten.

Am 1. Juli 2020 ist das [Zweite Corona-Steuerhilfegesetz](#) in Kraft getreten. Der neue § 111 EStG sieht vor, dass der erweiterte Verlustrücktrag aus dem VZ 2020 unmittelbar finanzwirksam in der Steuererklärung 2019 nutzbar gemacht werden kann, indem auf Antrag ein vorläufiger Verlustrücktrag für 2020 vom Gesamtbetrag der Einkünfte 2019 abgezogen wird. Dieser beträgt pauschal 30 Prozent des Gesamtbetrags der Einkünfte des VZ 2019. Mehr als 30 Prozent sind möglich, wenn der voraussichtliche Verlustrücktrag anhand detaillierter Unterlagen nachgewiesen wird.

Der pauschale Verlustrücktrag für 2020 gilt nicht für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit und setzt voraus, dass die Herabsetzung der Vorauszahlung 2020 auf null EUR herabgesetzt wurde.

Hinweis: § 111 Abs. 8 EStG regelt, dass für Bescheide, die bereits bestandskräftig sind oder vor dem 15.07.2020 bestandskräftig werden, der Antrag nachträglich noch bis zum 01.08.2020 gestellt werden kann.

### **3.3.14 Welche betrieblichen Auswirkungen hat der ab Juli 2020 geltende ermäßigte USt.-Satz?**

Um Deutschland schnell wieder auf einen nachhaltigen Wachstumspfad zu führen, Arbeitsplätze und Wohlstand zu sichern, hat der Koalitionsausschuss am 3. Juni 2020 ein umfassendes [Krisenbewältigungspaket](#) auf den Weg gebracht. Eine Maßnahme besteht darin, den allgemeinen Steuersatz von 19 Prozent auf 16 Prozent sowie den ermäßigten Steuersatz von 7 Prozent auf 5 Prozent zu senken. Die Senkung der Steuersätze soll für alle Unternehmen gelten. Es sind keine Ausnahmen vorgesehen, weder in Bezug auf einzelne Unternehmenszweige noch auf die Inhalte einzelner Umsätze. Die Senkung der Umsatzsteuersätze soll vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gelten und betrifft Lieferungen, sonstige Leistungen, innergemeinschaftliche Erwerbe und Einfuhren.

Die Umsetzung der angedachten Neuregelung führt allerdings zu einem technischen Umstellungsaufwand in den Betrieben, der je nach eingesetztem Aufzeichnungssystem – elektronische oder computergestützte Kassensysteme, Registrierkassen – und der Ausgestaltung der Kassensoftware unterschiedlich umfangreich ausfällt.

Mit dem Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen wurde eine Verpflichtung zur Belegausgabe eingeführt, die seit 1. Januar 2020 zu beachten ist (§ 146a Abs. 2 S. 1 AO). Der Inhalt dieses Belegs (§ 6 Kassensicherungsverordnung) muss nun an die Ermäßigung des Steuersatzes angepasst werden. Hierfür ist eine Umprogrammierung der Kassensoftware erforderlich. Daher sollte unbedingt zeitnah Kontakt mit dem Kassen(fach)händler oder dem Kassenhersteller aufgenommen werden, um zu klären, wie eine Umstellung konkret erfolgen muss (kann z. B. eine Anpassung im sog. Remote-Verfahren erfolgen oder ist der Einsatz eines Technikers vor Ort erforderlich, etc.). Es empfiehlt sich ferner, den Steuerberater auch in den Prozess der Kassenumrüstung einzubinden.

Wichtig ist, dass auch eine Aktualisierung der Verfahrensdokumentation vorgenommen wird, damit insoweit eine formelle Ordnungsmäßigkeit der Kassenführung sichergestellt ist. Eine Muster-Verfahrensdokumentation zur Kassenführung stellt der [Deutsche Fachverband für Kassen- und Abrechnungstechnik e.V. kostenlos zum Download](#) zur Verfügung.

Der ZDH hat ein [Merkblatt](#) (Stand 15. Juni 2020) zur befristeten Senkung des USt.-Satzes erstellt.

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

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

Arbeitgeber können danach ihren Beschäftigten Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Dies ist durch das neue Gesetz: § 3 Nr. 11a EStG rechtlich abgesichert worden. Die Regelung ist beschränkt auf den Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

### **3.3.16 Beitragsstundung BG ETEM**

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

### 3.3.17 Kann ich meine Sozialversicherungsbeiträge stunden?

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

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

Dazu reicht es aus, dass Arbeitgeber darlegen, dass sie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Betriebe sollten sich daher mit einem "Corona-Tagebuch" einen Überblick verschaffen, welche nicht rückzahlbaren Zuschüsse sie erhalten haben, welche Kredite beantragt wurden, wann diese in welchen Raten zurückzuzahlen sind und welche Steuern oder Abgaben gestundet wurden und wann sie nachzuzahlen sind. Die Betriebe sollten auch die wirtschaftlichen Ereignisse im Unternehmen ab März 2020 erfassen und festhalten, was sie dazu bewogen hatte, die Liquiditätshilfen zu beantragen. Damit bereiten sie sich auf die zu erwartenden Prüfungen durch die Behörden vor.

## Beispiel:

| <b>„Corona-Tagebuch“</b>  |                           |   |  |
|---|---------------------------|---|--|
| Wirtschaftliche Nachteile des Unternehmens aufgrund der Corona-Krise ab März 2020         |                           |   |  |
| <b>Arten der vom Unternehmen Corona-bedingt hinzunehmenden wirtschaftlichen Nachteile</b> |                           |   |  |
| a) Corona-bedingte Auftragsstornierungen  |                           |   |  |
| b) Forderungsausfall, da der Kunde eine Rechnung Corona-bedingt nicht bezahlen konnte     |                           |   |  |
| c) Preisnachlass, der dem Kunden Corona-bedingt gewährt werden musste                     |                           |   |  |
| d)  |                           |   |  |
| e)  |                           |   |  |
| Datum   | Art des Nachteils (a – e) | Was passierte genau? (ggf. Verweis auf andere Unterlagen) | Geschätzter wirtschaftlicher Nachteil in EUR |
|   |                           |   |  |
|   |                           |   |  |

## 4. BETRIEBLICHE PRÄVENTION - ARBEITSSCHUTZ

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

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

#CoronaVirus

**Gesundheit geht vor, vor allem bei der Arbeit!**

**Unser Corona-Arbeitsschutzstandard**

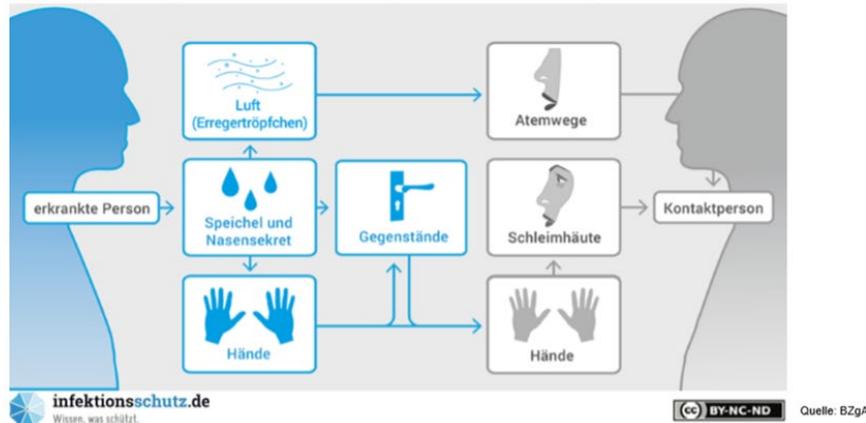
1. Arbeitsschutz gilt – ergänzt um Infektionsschutz!
2. Mit Sozialpartnern, Expert\*innen, Vorsorge!
3. Mindestens 1,5 m Abstand einhalten!
4. Wenig direkter Kontakt im Betrieb, Abläufe entzerren!
5. Niemals krank zur Arbeit!
6. Mehr Schutz bei unvermeidlichem direktem Kontakt!
7. Hygiene immer und überall ermöglichen!
8. Risikogruppen besonders schützen!
9. Betriebliche Routinen für Infektionsfälle erarbeiten!
10. Maßnahmen aktiv kommunizieren!

bmas.de

## 4.1 Wie überträgt sich das Coronavirus?



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



Nähere Informationen finden Sie auf der [Webseite](#) des Robert-Koch-Instituts.

## 4.2 Handelt es sich bei einer SARS-CoV-2-Infektion um einen Arbeitsunfall?

Im Regelfall: Nein. Aufgrund der dynamischen, weltweiten Entwicklung hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) COVID 19 zur Pandemie erklärt. Ein Arbeitsunfall liegt deshalb nicht vor, weil sich mit der Ansteckung eine Gefahr verwirklicht, die zur selben Zeit und mit gleicher Schwere auch außerhalb der versicherten Tätigkeit vorhanden war.

## 4.3 Erkennt die BG ETEM eine Erkrankung an COVID-19 als Berufskrankheit an?

Bei Versicherten, die im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig sind oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt waren, kommt die Anerkennung als Berufskrankheit in Betracht. Die Allgemeingefahr tritt dabei wegen des erhöhten beruflichen Risikos in den Hintergrund.

## 4.4 Woran erkennt man eine mögliche Infektion?

Coronaviren (CoV) können beim Menschen Krankheiten verursachen, die von leichteren Erkältungskrankheiten bis hin zu schwereren Krankheiten wie Middle East Respiratory Syndrome (MERS) und Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) reichen. Bisher zeigten sieben Coronaviren ein humanpathogenes Potenzial. Das Coronavirus SARS-CoV-2 ist ein neues Virus, das bisher beim Menschen nicht nachgewiesen wurde. Die Krankheitsverläufe variieren stark, sie reichen von symptomlosen Verläufen bis hin zu schweren Lungenentzündungen mit Lungenversagen und Tod. Die Inkubationszeit beträgt nach derzeitigem Stand bis zu 14 Tagen. Die meisten Infektionen (ca. 80 Prozent) verlaufen mild und asymptomatisch. Im Verlauf der Erkrankung sind dann die häufigsten

Symptome Fieber und trockener Husten. Hinzu kommen manchmal allgemeine Symptome wie Abgeschlagenheit, Müdigkeit, Halsschmerzen, Kopfschmerzen, selten auch Durchfall und Schnupfen. Details zu [Symptomen](#) und [staatlich angeordneten Maßnahmen](#) hält die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bereit.

#### 4.5 Welche Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll?

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zum Erhalt der Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls an sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Das geschieht, indem für jede Arbeitsstelle eine sog. Gefährdungsbeurteilung ([siehe Pkt. 2.3](#)) durchgeführt wird (§§ 4, 5 ArbSchG). Ausführliche Informationen zur Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf den Coronavirus bietet bspw. die Berufsgenossenschaft Bau in einer aktuellen [Handlungshilfe](#).

Insbesondere folgende Maßnahmen reduzieren das COVID 19-Infektionsrisiko:

- regelmäßiges und gründliches Waschen der Hände, vor allem, wenn Oberflächen berührt wurden, die auch ständig von anderen Personen berührt werden.
- Stärkung des Immunsystems durch regelmäßige Bewegung an der frischen Luft und durch gesunde Ernährung mit frischem Obst.
- regelmäßige Lüftung der Arbeitsräume
- Niesen und Husten in die Armbeuge oder in ein Taschentuch, das dann sofort entsorgt wird (Husten- und Niesetikette) / Verwendung von Einmal-Taschentücher
- Handtücher und sonstige Hygieneartikel nicht gemeinsam benutzen.
- nicht ins Gesicht fassen / keine Berührung der Schleimhäute im Bereich von Augen, Mund und Nase
- Abstand zu Personen, die niesen oder husten (ca. ein bis zwei Meter).

Zur chemischen Desinfektion sind Mittel mit nachgewiesener Wirksamkeit, mit dem Wirkungsbereich **begrenzt viruzid** (wirksam gegen behüllte Viren), **begrenzt viruzid PLUS** oder **viruzid** anzuwenden. Das Robert Koch-Institut hat eine Liste von [geprüften und anerkannten Desinfektionsmittel und -verfahren](#) auf seiner Webseite bereit gestellt.

Personen, die (unabhängig von einer Reise) **persönlichen Kontakt** zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde, sollten sich unverzüglich – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Das zuständige Gesundheitsamt kann über eine [Datenbank](#) des Robert Koch-Instituts ermittelt werden.

Personen, die sich in einem vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen **Risikogebiet** aufgehalten haben, sollten – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – unnötige Kontakte vermeiden, nach Möglichkeit zu Hause bleiben und einen Arzt aufsuchen. Eine [Übersicht](#) über Corona-Risikogebiete finden Sie auf der Seite des Robert Koch-Instituts.

Auf den Internetseiten der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) sind aktuelle und fachlich gesicherte [Informationen](#) rund um das Coronavirus und die Erkrankung COVID-19, dazu wichtige [Hygiene-](#) und [Verhaltensregeln und -empfehlungen](#) zur Vorbeugung von Infektionen.

Auch die BG ETEM informiert auf [ihren Seiten](#) zu Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen sowie zum Versicherungsschutz im Hinblick auf COVID-19.

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

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

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

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

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

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

Ja, der Arbeitgeber hat seine Mitarbeiter aus Gründen der Fürsorge (§§ 242, 618 BGB) über die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung getroffenen Maßnahmen zum COVID 19-Infektionsschutz zu unterrichten. Er hat die Maßnahmen außerdem stets auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls an sich ändernde Umstände anzupassen.

Die Berufsgenossenschaft VBG hat eine [Power-Point-Präsentation](#) „Unterweisung zu Hygienemaßnahmen“ zur Verfügung gestellt, die Arbeitgeber zur Information ihrer Mitarbeiter nutzen können.

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

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

Die Pflicht zur Information gilt jedenfalls gegenüber den Mitarbeitern, die potentiell Kontakt zu einem erkrankten Mitarbeiter oder aber zu Kollegen hatten, die wiederum Kontakt zu einem erkrankten Mitarbeiter hatten.

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

Ja, sobald der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer [Kontaktperson](#) erfüllt. Es handelt sich hierbei um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht (Loyalitätspflicht).

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

Grundsätzlich ja.

Locker sitzende **Mund-Nasen-Schutzmasken** verhindern, dass Personen ihr Umfeld mit ausgeatmeten Tröpfchen kontaminieren. Der Träger selbst ist damit aber nur eingeschränkt geschützt, weil diese Masken nicht ausreichend gegen Aerosole schützen.

Dicht anliegende **FFP-Masken** schützen den Träger demgegenüber zuverlässig vor Viren. Diese Atemschutzmasken filtern auch kleinste Partikel und Aerosole aus der Luft. Atemschutzmasken ohne Ausatemventil verhindern zusätzlich, dass der Maskenträger sein Umfeld mit ausgeatmeten Tröpfchen kontaminiert.

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

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

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

**Präventive Fiebermessungen**, etwa im Rahmen von Zugangskontrollen vor Betreten des Betriebsgeländes, sind hingegen unzulässig. Nach Art. 9 Abs. 2 lit. b EU Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) i.V.m. § [26 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz \(BDSG\)](#) ist die Erhebung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis nämlich nur zulässig, wenn sie auch erforderlich ist. Sofern keine konkreten Anzeichen einer Infektionsgefahr vorliegen, besteht damit kein Anlass für die Fiebermessung.

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

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Einfluss auf außerdienstliche Reisen nehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer allgemein in Länder reist, in denen das Coronavirus auftritt.

Tritt der Arbeitnehmer aber eine Reise wissentlich in eine Region an, für die eine [Reisewarnung](#) vorliegt und kann er im Anschluss seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen, weil die Gesundheitsbehörde Quarantäne angeordnet hat, kann der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen, ggf. auch die Entgeltfortzahlung verweigern.

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

Die anderen Mitarbeiter können zwar Schutzmaßnahmen, aber keine bezahlte Arbeitsfreistellung verlangen. Bislang gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf „Home-Office“. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde im Jahr 2019 zwar vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) diskutiert, bisher aber nicht umgesetzt.

Ein Anspruch auf Home-Office kann sich aber aus einer kollektiven Regelung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Auch situativ und einvernehmlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Home-Office vereinbaren.

Alternativ käme eine einvernehmliche unbezahlte Freistellung in Betracht.

#### **4.15 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem Risikogebiet im Ausland nach Deutschland ein. Er hat dort seinen Urlaub verbracht. Nun muss er in Quarantäne. Hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch?**

Bei Rückkehr aus einem [Risikogebiet](#) ist der Arbeitgeber berechtigt, die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office anzuordnen, sofern die Art der Arbeit das zulässt. Ist Home-Office organisatorisch nicht möglich, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Durch die Quarantäne ist es dem Arbeitnehmer unmöglich, die Arbeitsleistung zu erbringen. Die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach [§ 326 Abs. 1 BGB](#). Auch [§ 616 S. 1 BGB](#) greift hier nicht, da die Situation vom Arbeitnehmer mit verschuldet ist. Ggf. greift aber der Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz \(IfSG\)](#). Der Arbeitgeber tritt dann in Vorleistung und kann sich das verauslagte Entgelt von der zuständigen Behörde erstatten lassen.

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

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

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

Für Reisende aus einer Region, für die eine Reisewarnung ausgesprochen wurde, gilt: Wenn sich innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickelt, sollte - nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – ein Arzt aufgesucht werden. Zudem sollten unnötige Kontakte vermieden und der Infektionsverdächtige nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Nies-Etikette und eine gute Händehygiene beachten.

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

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

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

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

Jetzt entscheidet der Arzt unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts, ob ein Patient getestet werden soll oder nicht. Für den Test kommen danach Betroffene mit Krankheitssymptomen in Frage, die konkret auf eine Corona-Erkrankung hinweisen. Ist das der Fall, übernehmen die Kosten für den Test die Krankenkassen.

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

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

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

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

Ja. Ein grundsätzliches Verbot der Bildung von Fahrgemeinschaften kann aus den gegenwärtigen landesspezifischen Beschränkungen unseres Erachtens nicht abgeleitet werden. Ungeachtet dessen sollten die [behördlichen Empfehlungen](#) zum Arbeitsschutz in jedem Fall eingehalten werden. So sollten die Mitarbeiter im Fahrzeug dringend eine Mund-Nasen-Bedeckung tragen. Soweit das Wetter es zulässt, sollten offene Fenster für permanente Lüftung sorgen.

#### **4.21 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus Risikogebieten verweigern, weil sie eine Ansteckungsgefahr fürchten?**

Nein, ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 275 BGB) ist nicht gegeben. Bei Warenlieferungen aus Risikogebieten wie etwa der USA besteht grundsätzlich kein Infektionsrisiko.

Es gibt derzeit keine belastbaren Belege, dass sich Menschen durch Kontakt zu kontaminierten Gegenständen oder über kontaminierte Oberflächen anstecken. Allerdings sind Übertragungen durch Schmierinfektionen über Oberflächen, die kurz zuvor mit Viren kontaminiert wurden, theoretisch denkbar und können nicht ausgeschlossen werden. Aufgrund der relativ geringen Stabilität der Coronaviren in der Umwelt ist dies aber nur in einem kurzen Zeitraum nach der Kontamination wahrscheinlich.

Mehr dazu finden Sie auf der Webseite des [Bundesinstituts für Risikobewertung \(BfR\)](#) oder des [Robert-Koch-Instituts \(RKI\)](#).

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

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

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

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

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

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

Werdende und stillende Mütter werden bereits maßgeblich durch das [Mutterschutzgesetz](#) geschützt. Der Ausschuss für Mutterschutz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat wegen der Pandemie dazu noch eine [Handreichung](#) (Empfehlung) zum Umgang mit dem Coronavirus im Bereich des Mutterschutzes veröffentlicht. Zusätzliche Auskünfte finden Sie auf den Webseiten des [BMFSFJ](#).

## 4.25 Einheitlicher Arbeitsschutz gegen das Coronavirus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**5. Niemals krank zur Arbeit!**

Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fieber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre

gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.

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

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

#### **7. Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!**

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

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

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

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

Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können. Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

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

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

Quelle: Pressemitteilung des BMAS v. 16. April 2020

Bei den „Arbeitsschutzstandards“ handelt es sich nicht um eine Rechtsverordnung, auf die sich die Sanktionsnormen des ArbSchG beziehen. Es handelt sich aber auch nicht nur um eine unverbindliche Empfehlung, da ein Verstoß gegen den Standard Sanktionen nach sich zieht, wenn Arbeitsschutzbehörden den Inhalt bei der Prüfung von Betriebsstätten zugrunde legen, auf seiner Grundlage Anordnungen erlassen und ein Arbeitgeber

dieser Anordnung zuwiderhandelt. Zum anderen können diese Standards den Sorgfaltsmaßstab von Straftatbeständen (§ 229 StGB) oder von zivilrechtlichen Haftungsnormen konkretisieren.

Weitere Auskünfte zum SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard finden Sie [hier](#).

## 5. MITARBEITER – ARBEITSRECHT

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

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt, besteht auch nicht der konkrete Verdacht einer Infektion oder Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt ([§ 615. S. 1 BGB](#) – sog. Annahmeverzugslohn).

Im Falle einer konkreten Infektionsgefahr ([Kontaktperson](#), Aufenthalt in einem [Risikogebiet](#)) stellt sich die Situation anders dar, weil der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht die anderen Mitarbeiter vor einer Ansteckung schützen muss. Hier überwiegt das Frestellungsinteresse des Arbeitgebers das Beschäftigungsinteresse des Infektionsverdächtigen. Da diesem die Erbringung seiner Arbeitsleistung (rechtlich) unmöglich ist, wird der Arbeitgeber nach [§ 326 Abs. 1 BGB](#) von der Vergütungspflicht befreit. Hat der Arbeitnehmer die Ansteckung nicht verschuldet, was regelmäßig der Fall sein dürfte, hat der Arbeitgeber jedoch für eine „*verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit*“ ([§ 616. S. 1 BGB](#)) das Entgelt fortzahlen, sofern die Norm nicht abbedungen oder nur auf bestimmte Fälle beschränkt wurde. Die Zeitspanne „nicht erheblich“ ist allerdings strittig. Die h. M. geht von einer Zeitspanne von 5 bis 10 Tagen aus. Fehlt der Arbeitnehmer länger, muss der Arbeitgeber das Entgelt nicht fortzahlen.

Ordnet die zuständige Gesundheitsbehörde gegenüber dem Infektionsverdächtigen eine Quarantäne an, dann hat der Arbeitgeber das Entgelt als Vorleistung (längstens für 6 Wochen) weiter zu zahlen, kann es sich aber im Nachhinein mit einem [Antrag gem. § 56 IfSG](#) rückerstatten lassen. Das Bundesministerium für Gesundheit hat zu Anwendungsfragen des § 56 IfSG eine [FAQ](#) erstellt.

Um diesen rechtlichen Ungereimtheiten bzw. diesem Bürokratieaufwand zu entgehen, empfiehlt sich – sofern machbar - die Arbeit vom Home-Office aus. Kann damit nicht die gesamte vereinbarte Arbeitszeit ausgeschöpft werden, so erhält der Mitarbeiter nur die tatsächliche Arbeitszeit vergütet. Liegt ein Fall von Quarantäne vor, erstattet die Behörde den restlichen Teil des Netto-Arbeitsentgeltes.

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

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

### **5.3 Darf der Arbeitgeber die Mitarbeiter verpflichten, die Corona-Warn-App zu gebrauchen?**

Grds. nein. Zwar bezweckt die am 16. Juni 2020 von der Regierung freigeschaltete [Corona-Warn-App](#) das Nachverfolgen von Infektionen und damit die Bekämpfung der Corona-Pandemie. Das berechtigt den Arbeitgeber jedoch nicht, seine Mitarbeiter anzuweisen, die App auf ihren privaten Mobilgeräten zu installieren. Nutzen die Mitarbeiter allerdings Diensthandys, dann dürfte die Anweisung zur Nutzung der App zulässig sein.

Meldet ein Mitarbeiter einen Corona-Alarm, weil er sich in unmittelbarer Nähe zu einem Infizierten aufgehalten hatte, muss der Arbeitgeber alles tun, um die anderen Mitarbeiter zu schützen. Er kann den Infektionsverdächtigen freistellen, ggf. Home-Office anordnen, den Abbau von Zeitguthaben / Überstunden mit ihm vereinbaren oder Urlaub gewähren.

Einzelnen und Hinweise zur App finden Sie auf den [Webseiten der Bundesregierung](#).

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

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

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

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

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

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

Bei Arbeiten in Wohnungen, Häusern und Baustellen von Kunden, sind die o.g. Maßnahmen angeraten. Wir empfehlen, den/die Kunden vor Aufnahme der Arbeiten zu befragen, ob ein Quarantänefall oder häuslicher Aufenthalt angeordnet ist, weil oder ob sich der Kunde in den letzten 14 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten ist oder mit infizierten oder in Verdacht stehenden Personen Kontakt hatte ([s. Punkt 2.3](#)). In diesem Fall empfehlen wir die Verschiebung des Einsatzes.

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

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

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

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

### **5.8 Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlen, wenn Arbeitnehmer zu Hause bleiben müssen, weil der gesamte Betrieb geschlossen wurde oder gegen einzelne Arbeitnehmer eine Quarantäne verhängt wurde?**

- Wird der Betrieb wegen Auftrags- oder Absatzmangel geschlossen, hat der Arbeitgeber grds. das Gehalt weiter zu zahlen (sog. Betriebsrisiko). Ein solcher Fall liegt z. B. vor, wenn Lieferanten ihre Vorprodukte nicht anliefern können und daher die Produktion ausfällt.
- Wird der Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung wegen COVID-19 geschlossen und bietet der Arbeitsvertrag oder eine kollektivrechtliche Regelung keine Handhabe, einseitig Home-Office-Arbeit anzuordnen, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug nach [§ 615, S. 1 BGB](#) und muss das Gehalt weiterzahlen. Gut vertret-

bar ist aber hier, das Tragen des Betriebsrisikos wegen der Corona-Pandemie abzulehnen, da solche Gefahrensituationen keine Betriebsrisiken sind, mit denen der Arbeitgeber typischerweise zu rechnen braucht. Der Arbeitgeber kann und sollte in solchen Fällen das Instrument der Kurzarbeit nutzen. Alle Bundesländer haben in den Manteltarifverträgen der E-Handwerke Regelungen vereinbart, die den Arbeitgeber einseitig berechtigen, Kurzarbeit ([siehe Pkt. 3.3.1](#)) anzuordnen.

- Ist der Betrieb geschlossen und existiert eine Regelung zur Arbeit im Home-Office oder arbeitet der Mitarbeiter freiwillig von zu Hause aus, jedoch wegen der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Befindet sich der Mitarbeiter in Quarantäne, kann er für seinen Verdienstausschlag eine Entschädigung i. H. seines Netto-Arbeitsentgeltes nach § 56 IfSG beanspruchen. Der Arbeitgeber ist für die ersten sechs Wochen zur Vorleistung verpflichtet, auf [Antrag](#) erhält er die verauslagten Gelder von der zuständigen Behörde wieder zurück. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Arbeitsunterbrechung zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG).
- Ist der Betrieb nicht geschlossen, das Gesundheitsamt hat jedoch gegenüber einem Arbeitnehmer Quarantäne angeordnet, weil die Corona-App Alarm auslöste oder weil der Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet eingereist war und stellt sich nach wenigen Tagen heraus, dass kein Corona-Fall vorliegt, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616, S. 1 BGB. Fehlt er aber länger (> 10 Tage (str.)), dann entfällt der Fortzahlungsanspruch nach § 616 BGB. An seine Stelle tritt dann der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG.

### **5.9 Was passiert, wenn Arbeitnehmer wegen einer Kita- bzw. Schulschließung ihre Kinder zu Hause betreuen müssen?**

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

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

unter <https://ifsg-online.de/index.html> beantragt werden. Folgende Bundesländer bieten aktuell über diese Webseite eine Antragstellung an: Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

### **5.10 Wer ordnet überhaupt Quarantänemaßnahmen an?**

In der aktuellen Situation konzentriert sich die behördliche Anordnung von Schutzmaßnahmen, die Entschädigungsansprüche auslösen, auf die Absonderung (Quarantäne) von Krankheits- und Ansteckungsverdächtigen und nicht auf berufliche Tätigkeitsverbote. Die Anordnung einer Quarantäne erfolgt nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) durch die örtlich zuständigen Landesgesundheitsbehörden. Rechtlich ermöglicht das Infektionsschutzgesetz den zuständigen Landesgesundheitsbehörden, unter anderem Personen dazu zu verpflichten, den Ort, an dem sie sich befinden, nicht zu verlassen oder bestimmte Orte nicht zu betreten, bis die notwendigen Schutzmaßnahmen durchgeführt worden. Der BDA hat eine [FAQ](#) (Stand: April 2020) zu Anwendungsfragen des Infektionsschutzgesetzes erstellt.

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

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

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

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

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

Arbeitnehmer sind verpflichtet, Schäden und sonstige Nachteile von ihrem Arbeitgeber fernzuhalten (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB). Demzufolge muss der Arbeitnehmer über bestehende Gefahren (hier: Infektionsgefahr) unterrichten. Kontakt zu Personen, die **vielleicht** Kontakt mit Infizierten hatten, reicht aber unseres Erachtens noch nicht aus, um die Informationspflicht auszulösen.

So definiert das Robert-Koch-Institut im Rahmen der epidemiologischen Lage nur solche Personen als [Kontaktpersonen](#), die Kontakt zu einem **bestätigten Fall** von COVID-19 hatten und zwar ab dem 2. Tag vor Auftreten der ersten Symptome.

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

Kann der Arbeitnehmer nicht wie geplant seine Rückreise antreten, da er am Urlaubsort unter Quarantäne steht, ist ihm die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach [§ 326 Abs. 1 S. 1 BGB](#).

Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

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

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

### **5.15 Wer zahlt den Lohn, wenn der Mitarbeiter erkrankt, bevor oder während er unter Quarantäne gestellt wird?**

Ist der Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt, ohne dass eine Quarantäne angeordnet wurde oder diese in der Zeit einer bereits bestehenden Arbeitsunfähigkeit angeordnet wird, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ([§ 3 EFZG](#)); in diesen Fällen kommt eine Verdienstaufschlüsselung nach dem IfSG nicht in Betracht. Das hat der GKV-Spitzenverband in seinem [GKV-Rundschreiben](#) am 2. April 2020 klargestellt.

§ 56 Abs. 7 IfSG regelt den Fall, dass der Arbeitnehmer während einer bereits bestehenden Quarantäne arbeitsunfähig erkrankt. In diesem Fall bleibt der Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstaufschlüsselung erhalten, der konkurrierende Anspruch nach dem EFZG geht aber auf das entschädigungspflichtige Land über.

#### **§ 56 Abs. 7 IfSG**

„Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten ausbezahlt war, bestehen. Ansprüche, die Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstaufschusses auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.“

Dieses Dreiecksverhältnis vermeidet man, indem der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt an den Arbeitnehmer weiterzahlt (maximal 6 Wochen) und keinen Antrag auf Erstattung an das Land stellt.

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

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

### **5.17 Darf der Arbeitgeber einseitig Home-Office anordnen? Darf der Arbeitnehmer verlangen, im Home-Office arbeiten zu dürfen?**

Der Arbeitgeber darf nur dann Home-Office einseitig anordnen, sofern diese Möglichkeit in einer individualvertraglichen Regelung, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Während der Corona-Pandemie kann aber die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers die Zuweisung von Arbeit im Homeoffice notwendig machen, ohne dass eine entsprechende Regelung im Betrieb existiert. Dies kann z.B. gelten, wenn der Arbeitnehmer zu einer Risikogruppe gehört und es durch die Tätigkeit zu dem erheblich gesteigerten Risiko einer Selbstinfektion kommen kann. Dabei wird es sich aber regelmäßig um Ausnahmefälle handeln.

Fehlt es an einer vertraglichen Abrede über Telearbeit, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Home-Office. Den Arbeitsort bestimmt nämlich der Arbeitgeber gemäß [§ 106 GewO](#), sofern der Arbeitsvertrag keine Regelung dazu enthält. Lässt der Arbeitgeber sich nicht auf den Wunsch des Arbeitnehmers ein, aus dem Home-Office arbeiten zu können, bleibt der Arbeitnehmer verpflichtet, in den Betrieb zu kommen. Kommt der Arbeitnehmer trotzdem nicht zur Arbeit, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung und Kündigung). Das gilt allerdings nicht, wenn eine staatliche Behörde die Ansteckungsgefahr mit einer bestimmten Gefahrenstufe qualifiziert oder der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass eine Ansteckungsgefahr an seinem Arbeitsplatz konkret gegeben ist. In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 273 BGB zu, d. h. er fehlt entschuldigt.

Den Arbeitsvertragsparteien steht es aber frei, das Arbeiten von zu Hause aus – auch befristet – jederzeit zu vereinbaren.

Arbeitet der Arbeitnehmer vom Home-Office aus, hat der Arbeitgeber den Telearbeitsplatz grds. mit Mobiliar, Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten einzurichten und dafür Sorge zu tragen, dass die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten

werden (bspw. [§ 2 Abs. 7 i.V.m. Abs. 5 Arbeitsstättenverordnung](#) (ArbStättV), § 4 Nr. 1 ArbSchG).

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

Nein. Über eine Entbindung von der Arbeitspflicht entscheiden Arbeitgeber beziehungsweise staatliche Behörden. Arbeitnehmer können grundsätzlich nicht verlangen, die Tätigkeit im Home-Office/mobilem Arbeiten/Telearbeit zu erbringen, solange keine konkrete Ansteckungsgefahr im Betrieb, etwa durch infizierte Kollegen, und keine entsprechende Vereinbarung besteht. Bei Weigerung können Arbeitnehmer je nach Schwere der Folgen für den Arbeitgeber ermahnt, abgemahnt und bei besonderer Schwere gekündigt werden. Allerdings sind Arbeitgeber bei erhöhter Gefährdungslage im Betrieb, etwa bei Bekanntwerden mehrerer Infektionsfälle, dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer zu schützen. Sollte dies nicht anders möglich sein, kann dafür im Einzelfall erforderlich sein, der gesamten Belegschaft eine bezahlte Freistellung anzubieten.

### **5.19 Dürfen Arbeitgeber aufgrund infektionsbedingter Ausfälle in der Belegschaft Überstunden anordnen oder andere Arbeiten zuweisen?**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen, sofern dies einzelvertraglich, in einer Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich vereinbart worden ist. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber in besonderen Situationen, wie z. B. in Notfällen, berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen (BAG, Urteil vom 27.2.1981 - 2 AZR 1162/78). Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen.

Um den Betrieb aufrecht zu erhalten, kann der Arbeitgeber für kurze Zeit aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht den Arbeitnehmern auch „andere“ Arbeiten, die nicht arbeitsvertraglich vereinbart sind, zuweisen. Ggf. ist der Betriebsrat gem. § 99 BetrVG (Versetzung/Umgruppierung) zu beteiligen.

### **5.20 Sind wegen der Corona-Pandemie Abweichungen zu den zwingenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes ([ArbZG](#)) möglich?**

Der am 28. März 2020 in Kraft getretene [§ 14 Absatz 4 des Arbeitszeitgesetzes](#) (ArbZG) ermächtigt das BMAS dazu, bundeseinheitliche Ausnahmen vom ArbZG zu erlassen. Die hierauf erlassene Verordnung [COVID-19-ArbZV](#) regelt befristet bis zum 31. Juli 2020 für systemrelevante Bereiche (z. B. Energie- und Wasserversorgungsbetriebe) Ausnahmen betreffend die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sowie das grundsätzliche Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen wie folgt:

- Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Wie im Arbeitszeitgesetz üblich, muss innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich auf acht Stunden werktäglich (48 Stunden wöchentlich) erfolgen.

- Die tägliche Ruhezeit von elf Stunden darf um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf. Jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.
- Mitarbeiter dürfen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Der Ersatzruhetag für Sonntagsbeschäftigung kann innerhalb von acht Wochen gewährt werden, er muss spätestens bis zum Außerkrafttreten der Verordnung am 31. Juli 2020 gewährt worden sein.
- Wird von den Abweichungen Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 60 Stunden wöchentlich grds. nicht überschreiten.

Nach § 6 Abs. 1 Covid-19-ArbZV bleibt es den Ländern aber unbenommen, im Rahmen ihrer Regelungsbefugnisse längere Arbeitszeiten zuzulassen oder Regelungen für weitere Tätigkeiten vorzusehen, die in §1 Abs. 2 Covid-19-ArbZV nicht genannt sind. Außerdem dürfen sie von Regelungen des ArbZG abweichen, die nicht Gegenstand dieser Verordnung sind.

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

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

Die [Bundesländer](#) haben ab Mai 2020 begonnen, schrittweise den Regelbetrieb der Kita's und Schulen wieder aufzunehmen. Kommt es trotzdem noch zu Beschränkungen in den Einrichtungen, so gelten für bestimmte Personengruppen, die beruflich in Kritischen Infrastrukturen tätig sind (hier: § 2 BSI-KritisV (Sektor Energie)), Sonderregelungen ([siehe Pkt. 1.1](#)).

Reißen alle Stricke und eine Betreuungsmöglichkeit ist nicht in Sicht, dann ist der Arbeitnehmer berechtigt, zwecks Aufsicht seiner Kinder bis zu einem Alter von zwölf Jahren (entsprechend der in § 45 SGB V geregelten Altersgrenze) zu Hause zu bleiben. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber umgehend über seine Verhinderung inform

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

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

Wird die Kita oder die Schule behördlich vorübergehend geschlossen, kommt ggf. ein Entschädigungsanspruch wegen Verdienstausfalls in Betracht, [§ 56 Abs. 1 a IfSG](#).

Voraussetzung ist:

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

Diese Regelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 2020.

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

## **5.22 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

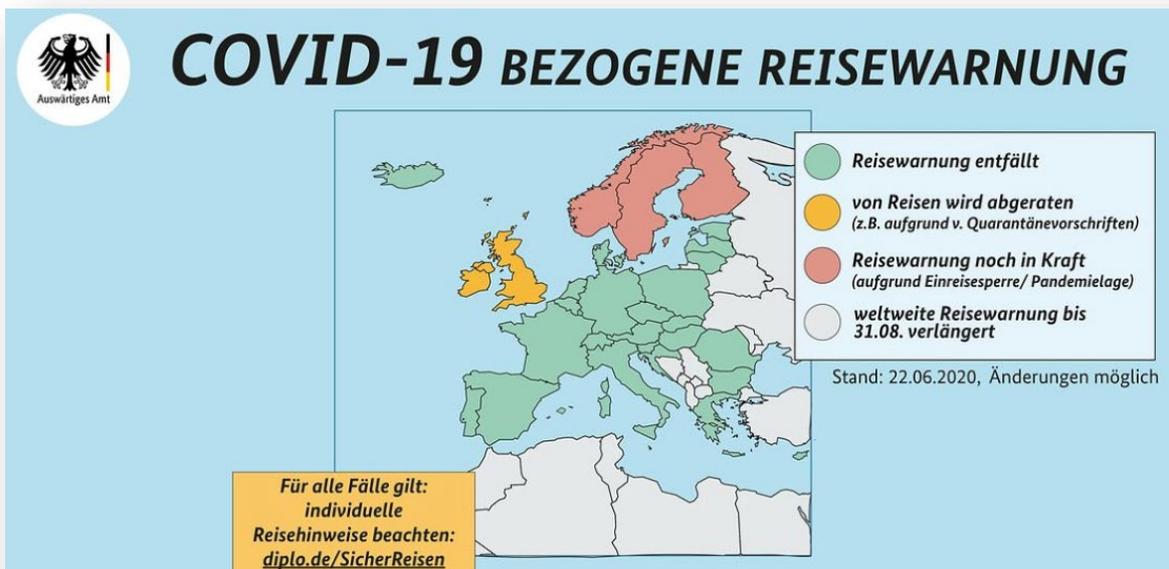
Die befristete Sonderregelung zur telefonischen Feststellung einer vertragsärztlichen Arbeitsunfähigkeit bei Symptomen, die den Schluss auf eine COVID-19-Erkrankung zulassen, bestand bis zum 31. Mai 2020 und wurde nicht verlängert. Ab dem 1. Juni 2020 gilt wieder, dass die ärztliche Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit eine Untersuchung unter physischer Präsenz voraussetzt. Mehr dazu finden Sie [hier](#).

Die gesetzliche Krankenkasse übernimmt die Kosten für den Test auf SARS-CoV-2, wenn der Arzt ihn für erforderlich hält.

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

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

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



COVID 19 bezogene Reisewarnung (Grafik), © AA - <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reiseratgeber/256726>

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

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

Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob eine Dienstreise bzw. Entsendung ins Ausland, insbesondere wenn dieses besonders betroffen ist, unumgänglich ist. Selbst wenn ein einseitiges Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers nicht besteht, kann es sich bei massiv betroffenen Gebieten anbieten, auf eine Dienstreise oder einen längeren Einsatz in diesen Regionen zu verzichten. Ansteckungsgefahren können nicht nur von dem Einsatz vor Ort, sondern insbesondere auch von der Reise ausgehen, soweit sich die Nutzung stark frequentierter öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. von Flugzeugen oder der Bahn) nicht umgehen lässt.

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

Die Auszubildenden sind gemäß § 9 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) bzw. § 15 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der Ausbildung freigestellt. Fällt der Unterricht aus, hat der Auszubildende im Betrieb zu erscheinen.

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

### **5.25 Werden Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen wieder durchgeführt?**

Der ZDH hatte zu Beginn der Pandemie empfohlen, bis zum 24. April 2020 keine Berufsprüfungen in den Bereichen Ausbildung, Fortbildung und Meisterqualifizierung im Handwerk durchzuführen. Der ZDH hatte eine [FAQ](#) (Stand Mai 2020) über die damit zusammenhängenden Fragen erstellt. Der ZDH hat [Handlungsempfehlungen](#) (Stand 18. Mai 2020) zur Umsetzung des Infektionsschutzes in Bezug auf die COVID-19-Pandemie bei den Berufsprüfungen des Handwerks herausgebracht.

Für Fragen zu den aktuellen Prüfungsterminen wenden Sie sich bitte an die örtlich zuständigen Handwerkskammern.

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

Arbeitgeber beschäftigen aufgrund der Corona-Krise ihre geringfügig Beschäftigten ([§ 8 SGB IV](#)) teilweise in größerem Umfang als ursprünglich vereinbart.

Deshalb sind die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen auf fünf Monate oder 115 Arbeitstagen befristet vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020 angehoben worden.

Analog dazu kann ein gelegentliches Überschreiten der Verdienstgrenze bei 450 Euro-Minijobs (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) zwischen dem 1. März und 31. Oktober 2020 bis zu fünfmal innerhalb eines Zeitjahres erfolgen: Verdient ein Minijobber in dem befristeten Zeitraum mehr als ursprünglich vorgesehen, ist zu prüfen, wie oft dies innerhalb der letzten zwölf Monate passierte. Der Zwölf-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Kalendermonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt zwölf Monate vorher.

Die Änderungen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in einer [Verlautbarung vom 30. März 2020](#) geregelt.

Auf den Internetseiten der Minijob-Zentrale befinden sich [weitere Informationen](#).

## **6. BETRIEBLICHER NOTFALLPLAN**

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

Betriebe müssen sich darauf einstellen, dass es auch noch in den kommenden Wochen zu krankheitsbedingten Ausfällen und angeordneten Quarantänen kommen kann. Um die betrieblichen Abläufe dennoch sicherstellen zu können, ist es erforderlich, im Vorfeld

eine ganze Reihe von Fragen zu klären. Beispielsweise wie Geschäftsabläufe bei Personalausfällen sichergestellt werden sollen.

## 6.2 Was ist zu tun?

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

- Ansprechpartner und Personen, die entscheiden (und Vertretungen!)
- Wichtige externe Adressen/ Ansprechpartner des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Wie die interne Kommunikation erfolgt, z. B. über Intranet, Telefon, Aushang.
- Welche Schutzausrüstung, Desinfektionsmittel beschafft werden kann
- Hinweise zum Gesundheitsschutz für Mitarbeiter, Regeln für hygienisches Verhalten am Arbeitsplatz/beim Kunden
- Regelung zum Verhalten bei Erkrankung
- Notfallplanung für Geschäftsabläufe bei Personalausfall: Wer kann wessen Aufgaben vorübergehend übernehmen?
- Richtlinien für flexible Arbeitsplätze (z. B. Tele-Arbeitsplätze bei Quarantäne).
- Berücksichtigen Sie bei all dem aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen der Gesundheitsbehörden

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

## 7. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Hotline des Bundeswirtschaftsministeriums für allgemeine **wirtschaftsbezogene Fragen** zum Coronavirus: Telefon: 030 12002-1031 / -1032 | Mo – Fr 9:00 bis 17:00 Uhr

Unternehmen können sich bei Problemen im Zusammenhang mit [internationalen Lieferketten](#) an die E-Mail: [kontaktstelle-lieferketten@bmwi.bund.de](mailto:kontaktstelle-lieferketten@bmwi.bund.de) wenden.

Die Organisationen des deutschen Handwerks stellen auf ihren Webseiten [umfangreiche Informationen für Betriebe](#) rund um das Thema „Coronavirus“ (Stand 18. Juni 2020) bereit. Hier finden Sie Ansprechpartner und Informationsangebote zu rechtlichen Fragen, Liquiditätshilfen, Kurzarbeit, Ausbildung und vielen weiteren Themen.

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

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

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

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

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

Das Bundeswirtschaftsministerium fördert **Beratungen** für Corona-betroffene kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einschließlich Freiberufler bis zu einem Beratungswert von 4.000 Euro ohne Eigenanteil. Weitere Informationen – insbesondere zur Antragstellung – hält das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) auf seiner Homepage unter [www.bafa.de/unb](http://www.bafa.de/unb) bereit.

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

## 8. ALLGEMEINER VERWENDUNGSHINWEIS

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

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

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

Stand: 9. Juli 2020

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