

1. Welche Funktion hat das Robert Koch Institut und was bedeutet die Einstufung als Risikogebiet?

Das Robert Koch-Institut (RKI) ist ein Bundesinstitut im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit; es ist die zentrale Einrichtung der Bundesregierung auf dem Gebiet der Krankheitsüberwachung und -prävention.

Zu den Kernaufgaben des RKI gehören die Erkennung, Verhütung und Bekämpfung von Krankheiten, insbesondere der Infektionskrankheiten. Das RKI bereitet seine wissenschaftlichen Erkenntnisse als Basis für gesundheitspolitische Entscheidungen der Bundesregierung vor; es berät die zuständigen Bundesministerien.

Zudem informiert und berät das RKI die Öffentlichkeit.

Das RKI bewertet die aktuelle Corona-Situation ständig und bewertet die Risiken, vor allem stellt das RKI Risikogebiete im Ausland und besonders betroffene Gebiete im Inland fest. Aktuell sind dies Italien, Iran, und Teile von China, Südkorea und Frankreich (hier bekanntlich auch das gesamte Elsass) und in Deutschland der Landkreis Heinsberg.

Die Feststellung eines Risikogebiets sind derzeit Empfehlungen und dienen der medizinischen Orientierung (Risikoverfolgung) und ermöglichen es den Gesundheitsämtern, darauf basiert Maßnahmen zu erlassen. Als solche sind diese Einschätzungen des RKI unverbindlich.

2. Mein Unternehmen beschäftigt Mitarbeitende, a. die in einem Risikogebiet leben. b. die sich in den vergangenen 2 Wochen in einem Risikogebiet aufgehalten haben.

Als Arbeitgeber haben sie eine Sorgfaltspflicht gegenüber Ihren Mitarbeitenden. Hierzu gehört derzeit auch, die Ausbreitung des Corona-Virus, die Einschätzung des RKI und der Gesundheitsbehörden sowie öffentlich-rechtliche Weisungen zu beobachten / zur Kenntnis zu nehmen und in diesem Zusammenhang angemessen zu reagieren.

Die Empfehlungen der Gesundheitsbehörden, die derzeit ausgesprochen sind, sind keine verbindlichen Anweisungen, insbesondere keine rechtlichen Verfügungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Die Gesundheitsbehörden empfehlen derzeit, Mitarbeitende, die

in einem Risikogebiet leben oder die sich in den vergangenen zwei Wochen in einem Risikogebiet aufgehalten haben, nicht bzw. nur im Homeoffice zu beschäftigen. Entsprechendes gilt, wenn Familienmitglieder in den Anwendungsbereich dieser Empfehlung fallen.

Solange die Gesundheitsbehörden keine rechtlich verbindlichen Verfügungen erlassen, haben Sie als Arbeitgeber die Sachlage im Hinblick auf Corona eigenständig zu beobachten und müssen für ihren Betrieb, ihre Belegschaft und hier individuelles Risiko die Entscheidungen selbst treffen.

3. Mein Unternehmen beurlaubt Mitarbeitende, die in einem Risikogebiet leben bzw. sich dort in den vergangenen 2 Wochen aufgehalten haben

Sofern Sie als Arbeitgeber einer Empfehlung nachkommen und die betroffenen Mitarbeitenden von der Arbeit freistellen, haben Sie den Mitarbeitenden das Gehalt weiterzuzahlen und erhalten von keiner Behörde eine Kompensationszahlung.

Die Sachlage kann sich in Zukunft anders darstellen, sofern die Gesundheitsbehörden entsprechende rechtlich verbindliche Anordnungen treffen.

4. Die Grenze zu einem Nachbarland wird geschlossen. Was nun?

Vorab wäre hier zu klären, durch welche Behörde die Grenze geschlossen wurde.

Sollten die ausländischen Grenzbehörden die Grenze geschlossen haben, liegt keine Anordnung nach dem deutschen Infektionsschutzgesetz vor; dies bedeutet auch, dass hier keine Kompensationszahlungen nach dem deutschen Infektionsschutzgesetz geleistet werden. Für Ihre Mitarbeiter, die aufgrund einer Grenzschießung nicht zu Ihnen in den Betrieb gelangen können, gilt allerdings, dass diese das eigene Wegerisiko selbst zu tragen haben. Konkret bedeutet dies, dass jeder Mitarbeitende dafür sorgen muss, selbst an den Arbeitsplatz zu kommen. Wenn dies nicht gelingt, erhält man dafür auch keine Bezahlung.

In Betracht kommt aber auch, dass deutsche Gesundheitsbehörden angeordnet haben, die Grenze zu schließen. In einem solchen Fall liegt eine Maßnahme nach dem deutschen Infektionsschutzgesetz vor. Da Sie das Gehalt an ihre Mitarbeitenden weiter bezahlen müssen, haben Sie in einem solchen Fall die Möglichkeit, Ersatz nach dem Infektionsschutzgesetz vom Gesundheitsamt zu erhalten.

5. Mitarbeitende meines Unternehmens befürchten, sich an Corona anstecken zu können

- a. und kommen nicht mehr zur Arbeit.**
- b. und fordern, im Homeoffice arbeiten zu können.**

Die reine Befürchtung, sich anstecken zu können, führt nicht dazu, dass man sich einseitig von der Arbeit abmelden kann. Ein solches Fernbleiben von der Arbeit / eine solche Selbstbeurlaubung führt dazu, dass man als Mitarbeiter den Anspruch auf die Gehaltszahlung verliert. Im schlimmsten Fall kann sogar eine Kündigung drohen.

Ausnahmen sind nur dann denkbar, wenn deutliche Anhaltspunkte dafür gegeben sind, dass eine Infektionsgefahr im Betrieb besteht.

In einem solchen Fall sind derzeit die meisten Arbeitgeber bereit, sofern es möglich ist, Homeoffice-Arbeitsplätze anzubieten. In einigen Tätigkeitsbereichen ist das Arbeiten zu Hause nicht möglich. In keinem Fall jedoch ist ein Arbeitgeber verpflichtet, Homeoffice überhaupt anzubieten.

6. Kann ich als Arbeitgeber Homeoffice anordnen?

Diese Frage lässt sich nur beantworten, wenn man den Arbeitsvertrag oder einem geltenden Tarifvertrag prüfen kann. Ohne eine wirksame arbeitsrechtliche Vereinbarung, die sich aus einem Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ergeben kann, hat ein Arbeitgeber nicht die Möglichkeit, das Arbeiten von zu Hause einseitig anzuordnen.

In schwerwiegenden Fällen, insbesondere unter Berücksichtigung aller Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, können sich jedoch Sachlagen ergeben, die es für einen Arbeitgeber möglich machen, das Arbeiten von zu Hause einseitig anzuordnen. Die derzeitige Infektionssituation in Deutschland gibt jedoch starke Anhaltspunkte dafür, dass man als Arbeitgeber derzeit insbesondere aufgrund der massiven wirtschaftlichen Auswirkungen das Arbeiten von zu Hause im Homeoffice anordnen kann.

7. Wie gehe ich als Arbeitgeber mit kranken Mitarbeitenden um?

Als Arbeitgeber habe ich ständig die Obliegenheit, bei meinen Mitarbeitenden zu prüfen, ob eine Arbeitsfähigkeit vorliegt oder offensichtlich ausgeschlossen ist. Wenn man feststellt, dass jemand krankheitsbedingt nicht einsatzfähig ist und sich „in den Betrieb schleppt“, gilt der Grundsatz, dass

Sie als Arbeitgeber die betroffene Person selbstverständlich nach Hause schicken können. Dieser Grundsatz gilt schon immer. In Zeiten der aktuellen Corona-Erkrankungen in Deutschland gilt dies umso mehr, als man als Arbeitgeber einer besonderen Sorgfaltspflicht gegenüber der übrigen Belegschaft unterliegt.

8. Welche Maßnahmen muss ein Arbeitgeber in Corona-Zeiten treffen?

Der Katalog der ausdrücklich geregelten gesetzlichen Maßnahmen ist kurz. Von Ihnen als Arbeitgeber kann derzeit nur verlangt werden, an Corona erkrankte Personen aus dem Betrieb auszuschließen und das Gesundheitsamt unverzüglich zu informieren.

Darüber hinaus bestehen Empfehlungen der Gesundheitsbehörden, des RKI und die allgemeinen Sorgfaltspflichten aus den bestehenden Arbeitsverträgen. Ganz konkret bedeutet dies, dass Sie als Arbeitgeber immer darauf zu achten haben, dass sich Ihre Mitarbeiter nicht an anderen Mitarbeitern anstecken.

Welche Maßnahmen hierzu konkret zu treffen sind, hängt davon ab, wie die Organisationsstruktur des Betriebs ist, und welcher Branche Ihr Betrieb angehört. Betriebe, bei denen eine große Anzahl von Menschen auf kleinem Raum zusammenarbeitet, werden Maßnahmen zur räumlichen Trennung einrichten müssen. Betriebe, die der Kranken- und Gesundheitsversorgung angehören, werden strenge Anforderungen an die Hygiene und einen (Nicht-) Aufenthalt in einem Risikogebiet einhalten müssen. Bürobetriebe werden sich zunehmend der Frage stellen müssen, den Betrieb ins Homeoffice auszulagern.

Unabdingbar sind aus unserer Sicht stets allgemeine Hinweise an die Belegschaft, die Hygienevorgaben des RKI (Händewaschen, Niesen, etc.) einzuhalten, sich stets zu melden, wenn man krank ist oder sich unwohl fühlt, oder wenn man aus einem Risikogebiet kommt oder Kontakt zu einem Erkrankten hatte.

9. Die Kindergärten und Schulen schließen. Wie gehe ich als Arbeitgeber damit um?

Vergangene Woche haben die Landesregierungen der Bundesländer Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz und Weitere mitgeteilt, dass die Kindergärten und Schulen jeweils bis zu den Osterferien geschlossen sind.

Eltern, die betreuungsbedürftigen Kinder haben, stehen nun vor der Herausforderung, die Kinder zu hüten und gleichzeitig dem Job nachzugehen.

Wie mit dieser Situation umzugehen ist, ist vielfach arbeitsvertraglich geregelt. Sofern ein Arbeitsvertrag keine Regelung enthält, gilt Folgendes:

Das Schließen des Kindergartens oder der Schule und somit das Herbeiführen der Betreuungsbedürftigkeit der Kinder ist ein Fall, den Mitarbeitern nicht verschuldet haben. § 616 BGB ordnet diesbezüglich an, dass Mitarbeiter, die an der Erbringung der Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen verhindert sind (insbesondere Betreuung der Kinder) weiter bezahlt werden müssen. Das Gesetz sagt allerdings dazu nur, dass die persönliche Verhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dauern darf. Der Anspruch besteht für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage im Jahr, bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch auf 20 Arbeitstage im Jahr pro Kind. Insgesamt ist der Anspruch unabhängig von der Anzahl der Kinder auf 25 Arbeitstage bzw. 50 Arbeitstage bei Alleinerziehenden begrenzt.

Sofern Arbeitgeber in Arbeitsverträgen eine Klausel aufgenommen haben, die die Anwendung des § 616 BGB ausschließt, muss in einem solchen Fall die Vergütung an Mitarbeiter nicht gezahlt werden. Tarifvertraglich kann dies ebenfalls geregelt sein. Offen ist derzeit, ob und wieweit ein Erstattungsanspruch der Mitarbeitenden gegenüber der Krankenversicherung besteht.

Kinder sind betreuungsbedürftig, wenn sie sich alleine nicht versorgen können und wenn offensichtlich keine andere Personen (als Ihr Mitarbeiter oder der andere Elternteil) sich um ein Kind kümmern können. Als Regelgröße gilt, dass Kinder ab dem Erreichen des 12. Lebensjahres alt genug sind, um sich für einen überschaubaren Zeitraum selbst zu versorgen. Natürlich wird hier allerdings jeder Einzelfall für sich betrachtet.

10. Das Gesundheitsamt ordnet eine Schließung des Betriebs an. Was tun?

Das Gesundheitsamt hat die rechtliche Macht, Betriebe oder Betriebsteile zu schließen, wenn ein entsprechender Anwendungsfall des Infektionsschutzgesetzes vorliegt. Bei einem Verdacht auf eine Corona-Erkrankung oder bei einer nachgewiesenen Erkrankung wird das Gesundheitsamt Maßnahmen einleiten. Je nachdem, in welchem Ausmaß eine betroffene Person Kontakten zu anderen hatte, werden ganze Teams, Abteilungen oder ganze Unternehmen in Quarantäne geschickt.

Sobald das Gesundheitsamt einzelne Mitarbeiter oder ganze Abteilungen in Quarantäne schickt (Teil)-Betriebsschließung, ist der Arbeitgeber weiterhin verpflichtet, das Gehalt fortzuzahlen.

Aufgrund der behördlichen Anordnung der Quarantäne besteht aber ein Erstattungsanspruch gegenüber dem anordnenden Gesundheitsamt, d. h. die weiter gezahlten Lohnzahlungen ab der Betriebsschließung an die betroffene Belegschaft werden erstattet.

11. Mein Unternehmen kann sich die Gehälter nicht mehr leisten. Kann ich Hilfe vom Staat erhalten?

Am Freitag, 13.03.2020, wurde das Gesetz zur befristeten krisenbedingt Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Wichtige Änderungen und insofern Neuerungen zu der bisher bestehenden Kurzarbeitergeldsituation sind die folgenden Punkte:

- Bislang konnte das Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden, wenn bei 30 % der Belegschaft mindestens 10 % Arbeitsausfall vorliegt. Ab sofort kann Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden, wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, wenn dabei mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten.
- Auch Mitarbeitende der Leiharbeiterbranche können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig an die Arbeitgeber erstatten.

Die konkrete Ausgestaltung dieser neuen Regelungen zur Kurzarbeit wird voraussichtlich am kommenden Mittwoch, 18.03.2020, beschlossen. Wir informieren hierüber zeitnah, sobald uns die ersten Erkenntnisse belastbar vorlegen.

12. Gibt es neben der Kurzarbeit weitere Unterstützungen?

Sie können Ihre Liquidität in den angespannten Zeiten durch verschiedene Maßnahmen etwas schonen. Zum heutigen Tag sind keine Programme bekannt, die Unternehmen ohne eine Rückzahlungsverpflichtung wegen der Umsatz- und Ertragsausfälle bezuschussen.

- a. Die Finanzämter sind angehalten, Anfragen unbürokratisch und schnell zu beantworten, bereits fällige Steuerzahlungen sollen auf Antrag vorübergehend gestundet werden, Stundungszinsen sollen nicht erhoben und Säumniszuschläge erlassen werden.

Corona – was haben wir zu beachten?

- b. Die Vorauszahlungen auf Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer können herabgesetzt werden, bis auf 0,00 EUR.
- c. Bedenken Sie, dass Ihre Beiträge zu Ihrer eventuell vorhandenen freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund besonderer Umstände nach unten angepasst werden können. Hier ist eine umgehende Rücksprache mit Ihrer Krankenversicherung nötig.
- d. Die Bundesregierung äußerte sich am 13.03.2020 und kündigte einen drastisch erhöhten Garantierahmen der KfW Bank an, der bis zu einer halben Billion Euro zur Verfügung gestellt werden könne. Kurzfristig würden zunächst 20 Milliarden Euro zur Verfügung stehen. Über die Bedingungen der Beantragung liegen uns heute keine Erkenntnisse vor. Wie bei allen KfW Darlehen ist eine Beantragung über Ihre Hausbank erforderlich. Nehmen Sie vorsorglich unverzüglich Kontakt mit Ihrer Hausbank auf.
- e. Das Land Rheinland-Pfalz hat über die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz mehrere Programme aufgelegt, um die mittelständische Wirtschaft zu unterstützen. Bürgschaften bis zu 1,25 Mio. EUR stehen für Risikoübernahmen bereit.

Ihre Ansprechpartner bei Maisenbacher Hort + Partner ist immer die Sie betreuende Steuerberaterin / der Sie betreuende Steuerberater und in allen grundsätzlichen Fragen:

Herr Steuerberater Bernd Maisenbacher

bmaisenbacher@mhp-kanzlei.de

+49 721 9633-145

Herr Rechtsanwalt Maximilian Marxen

mmarxen@mhp-kanzlei.de

+49 721 9633-144

© Maisenbacher Hort + Partner

Diese Information basiert auf dem Kenntnisstand des 16.03.2020.