

# People and Organisation Newsflash



## Coronavirus SARS-CoV-2 - Ausgewählte Fragen und Antworten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozial- versicherungsrechts

Der Bundesgesundheitsminister Jens Spahn sah Deutschland Ende Februar am Anfang einer Epidemie. Mittlerweile ging die Weltgesundheitsorganisation (WHO) einen Schritt weiter und stuft den Ausbruch des Coronavirus SARS-CoV 2 als Pandemie ein. Weltweit beschließen Regierungen drastische Maßnahmen, um die Verbreitung des Virus zu verlangsamen. Bundesweit stellt sich die Bevölkerung derzeit die Frage, wie mit der nahezu unbekanntem Situation am besten umzugehen ist. Neben den gesundheitlichen Risiken bedroht das Coronavirus insbesondere auch die wirtschaftliche Stabilität. Die Finanzmärkte reagieren mit drastischen Kursverlusten auf die Situation. Aber auch Arbeitgeber sehen sich neuen Herausforderungen ausgesetzt. So kämpft die Wirtschaft bereits jetzt mit Lieferengpässen und einer stark zurückgehenden Auftragslage. Darüber hinaus gilt es, die eigenen Mitarbeiter bestmöglich vor einer Infizierung zu schützen.

Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen, beantworten wir Ihnen im Folgenden.

### *Wie kann Kurzarbeit bei der Bewältigung von Krisen helfen?*

Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen, Entlassungen zu vermeiden und den Fortbestand des Unternehmens auch in einer Krisensituation zu sichern. Mit Hilfe der Kurzarbeit kann ein Arbeitgeber angemessen auf eine wirtschaftlich schwierige Situation reagieren. Schon in der Wirtschaftskrise aus dem Jahr 2008 half die Kurzarbeit der deutschen Wirtschaft erfolgreich bei der Bewältigung der Krise.

### *Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?*

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig per Weisung anordnen, sondern braucht hierfür eine besondere Rechtsgrundlage. Diese kann arbeitsvertraglich vereinbart worden sein oder sich aus einer Betriebs-

vereinbarung bzw. einem Tarifvertrag ergeben. Fehlt eine Rechtsgrundlage, so kommt die Anordnung von Kurzarbeit nur über eine entsprechende Arbeitsvertragsergänzung, also eine Zustimmung des Arbeitnehmers oder durch widerspruchslose Hinnahme der Arbeitnehmer in Frage. Andernfalls kann der Arbeitgeber zwar kürzere Arbeitszeiten anordnen, muss aber die volle Vergütung weiterzahlen.

### ***Was sind die Voraussetzungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld?***

Die Geltendmachung des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld obliegt dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat. Damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit beziehen können, muss ein aus betrieblichen Gründen oder auf einem unabwendbarem Ereignis beruhendem erheblicher Arbeitsausfall vorliegen, der vorübergehend und unvermeidbar ist. Erheblichkeit bedeutet, dass mindestens ein Drittel der Mitarbeiter von einem Verdienstaufschlag von mehr als 10 Prozent des Monatsbruttogehaltes betroffen ist.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld für maximal 12 Monate gewährt, es sei denn dieser Zeitraum wird durch eine Rechtsverordnung auf 24 Monate erweitert. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes berechnet sich nach dem sogenannten Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. In Haushalten mit mindestens einem Kind steigt dieser Satz auf 67%.

### ***Welche zentralen Neuerungen wird es kurzfristig im Arbeitsrecht geben?***

Im Hinblick auf die steigenden Belastungen der deutschen Wirtschaft durch die Verbreitung des Coronavirus hat der Gesetzgeber vergangene Woche beschlossen, die Anforderungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld zu senken und Arbeitgeber durch Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge weitergehend zu unterstützen. Die gesetzlichen Erleichterungen treten zum 14. März 2020 in Kraft. Das bedeutet, dass das Kurzarbeitergeld damit unter erleichterten Voraussetzungen rückwirkend zum 01.03.2020 beantragt und ausbezahlt werden kann. Konkret wurde die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnungen und ohne Zustimmung des Bundesrates folgendes zu bestimmen:

- Der Schwellenwert, dass ein Drittel der Mitarbeiter eines Betriebes von dem Arbeitsausfall betroffen sein muss, um Kurzarbeitergeld beantragen zu können, kann soweit herabgesetzt werden, dass nur noch 10% der Mitarbeiter betroffen sein müssen.
- Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen. Bisher sind Leiharbeiter vom Bezug von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.
- Die Notwendigkeit, Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit einzusetzen, fällt ganz oder teilweise weg.
- Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für Arbeitnehmer zahlen, welche Kurzarbeitergeld beziehen, können teilweise oder vollständig erstattet werden.

Mit einem Inkrafttreten des Gesetzes wird Anfang April gerechnet. Der Koalitionsausschuss der großen Koalition sieht vor, dass die Bundesregierung

die ihr nun zustehenden Möglichkeiten voll ausnutzt. Folglich kann damit gerechnet werden, dass die Bundesregierung durch Rechtsverordnung den Schwellenwert auf **10% der Belegschaft** herabgesenkt, Leiharbeitern Zugang zum Kurzarbeitergeld ermöglicht, auf einen Einsatz der Arbeitszeitkonten verzichtet und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer in Kurzarbeit vollständig erstattet.

### ***Besteht ein Anspruch auf Entschädigung oder Lohnfortzahlung im Fall einer Quarantäne?***

Im Falle einer Quarantäne muss danach unterschieden werden, ob die **Quarantäne behördlich angeordnet** wurde und der Arbeitnehmer einem **Beschäftigungsverbot** unterliegt, oder ob die Quarantäne aufgrund einer **unternehmerischen Weisung** angeordnet wurde.

**Im Falle einer behördlichen Anordnung und dem Vorliegen eines Beschäftigungsverbot**, haben die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber für längstens 6 Wochen einen Anspruch auf Entschädigung, der sich nach dem Verdienstausschlag bemisst (§ 56 Abs. 2 S. 1 Infektionsschutzgesetz - IfSG). Der Arbeitgeber muss die Entschädigung an die Arbeitnehmer auszahlen und kann auf Antrag bei der zuständigen Behörde die Erstattung der ausgezahlten Beträge verlangen (§56 Abs. 5 S. 2 IfSG). Ab der siebten Woche erhalten die Arbeitnehmer die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt von der zuständigen Behörde. Da der Arbeitnehmer im Falle einer Quarantäne nicht positiv erkrankt ist, sondern lediglich ein Verdachtsfall besteht, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ist der Arbeitnehmer dagegen positiv getestet, also erkrankt, gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz und erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

**Wird die Quarantäne aufgrund einer unternehmerischen Weisung angeordnet** oder besteht eine behördliche Anordnung, unterliegt der Arbeitnehmer jedoch **keinem Beschäftigungsverbot**, ist im IfSG keine Entschädigung vorgesehen. Der Arbeitnehmer behält seinen Vergütungsanspruch, da es sich idR um eine bezahlte Freistellung handelt. Er hat aber gegebenenfalls die Verpflichtung im Home-Office zu arbeiten, falls hierfür die technische und tatsächliche Möglichkeit gegeben ist.

### ***Besteht der Anspruch oder die Möglichkeit von zu Hause aus/ im Home-Office zu arbeiten?***

Ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Arbeiten im Home-Office besteht grundsätzlich nicht. Auf der anderen Seite besteht ohne eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer auch keine Pflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsleistung im Home-Office erbringen zu müssen, allerdings wird sich hier eine entsprechende Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis (§ 241 BGB) auch gut vertreten lassen, wenn hierfür die technische und tatsächliche Möglichkeit gegeben ist.

Die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten besteht, sofern der jeweilige Arbeitsplatz dies zulässt. Eine solche Beurteilung muss anhand der zu bewältigenden Aufgaben, der benötigten technischen Ausstattung und des benötigten Datenzugriffs stattfinden. Da der Arbeitgeber für die Einrichtung des Home-Office zuständig ist, muss er bei der Entscheidung für eine Tätigkeit der Arbeitnehmer im Home-Office abwägen, ob die technische Ausstattung, die VPN-Zugänge etc. ausreichend vorhanden sind. Findet eine Tätigkeit im

Home-Office statt, ist auch dort zu beachten, dass Arbeitsschutzmaßnahmen und Datenschutzbestimmungen eingehalten und entsprechend sichergestellt werden müssen. Kommt eine Tätigkeit des Arbeitnehmers im Home-Office aufgrund der Eigenart seiner Tätigkeit nicht in Betracht, ist der Arbeitnehmer grds. verpflichtet, die von ihm arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung „vor Ort“ im Betrieb zu erbringen, solange ihm dies nicht nach § 275 Abs.3 BGB unzumutbar wird. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zunächst bis auf Weiteres (insb. neue hoheitliche Maßnahmen wie z.B. weitgehende Ausgangssperren oder Ähnl.) lediglich unter Fortzahlung der entsprechenden Vergütung freistellen. Das beruht auf der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht und dem Umstand, dass grds. der Arbeitgeber das sog. Wirtschafts- und Betriebsrisiko trägt.

### ***Sind Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit im Homeoffice gegen Berufsunfälle im Rahmen der allgemeinen Unfallversicherung versichert?***

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer, die ihre Arbeit zu Hause verrichten, genauso bei der zuständigen Berufsgenossenschaft unfallversichert, wie die Arbeitnehmer, die physisch im Betrieb arbeiten. Dies gilt allerdings nur in dem Raum, den der Arbeitnehmer für die Arbeit von zuhause aus nutzt.

Normalerweise nicht versichert sind Wege innerhalb der privaten Wohnräume, wie der Weg in die Küche, um sich etwas zu Essen zu holen. Sollte der Arbeitnehmer seine Arbeit für private Erledigungen unterbrechen, besteht in der Zeit kein Unfallversicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft.

**Fazit:** Entscheidend für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz im Home-Office ist, welche konkrete Verrichtung mit welchem Zweck der Arbeitnehmer im Moment des Unfalls ausübt.

### ***Haben Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber Vergütungsansprüche, wenn ihre Kinderbetreuung nicht mehr gegeben ist?***

Eine ausreichende Kinderbetreuung liegt grundsätzlich in der Risikosphäre des Arbeitnehmers.

Ist das **Kind gesund**, hat aber beispielsweise die Kita geschlossen und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit das Kind anderweitig unterzubringen, liegt aufgrund der elterlichen Sorgspflicht eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vor. Dadurch behält der Arbeitnehmer idR seinen Vergütungsanspruch auch dann, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Es ist jedoch streitig, welche Zeitspanne unter „unerheblich“ zu verstehen ist. Das Bundesarbeitsgericht geht hier von ca. 5 Tagen/Jahr aus. Der persönliche Betreuungsbedarf gesunder Kinder ist jedoch als deutlich geringer zu veranschlagen, als der Betreuungsbedarf erkrankter Kinder, sodass der Arbeitnehmer prüfen muss, ob alternative Kinderbetreuungsmöglichkeiten bestehen (z.B. im Familienkreis ggf. auch im „Schichtmodell“, das Arbeiten im Home-Office oder der Abbau von Zeitkonten). Der Arbeitgeber muss in diesem Fall prüfen, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Home-Office gewährt werden kann oder der Arbeitnehmer in dieser Zeit in Teilzeit arbeiten kann (Abbau Überstunden, Urlaub).

Allerdings kann § 616 BGB wirksam abbedungen werden, sodass zu prüfen ist, ob der Anspruch nicht durch einen Tarif- oder Arbeitsvertrag oder gemäß § 77 III BetrVG durch eine Betriebsvereinbarung wirksam abbedungen wurde und dem Arbeitnehmer daher nicht zusteht.

Besteht ein Anspruch gem. § 616 BGB danach nicht (oder nicht mehr, Stichwort: 5 Tage), so werden die betroffenen Arbeitnehmer auch kein „Pflegeunterstützungsgeld“ gem. § 44a Abs. 3 SGB XI oder „Krankengeld wegen Erkrankung des Kindes“ gem. § 45 SGB V (dazu sogleich) erhalten, denn das Kind selbst wird in diesen Fällen ja meist weder krank noch pflegebedürftig (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG in Verbindung mit §§ 14, 15 SGB XI) sein.

Wenn das **Kind erkrankt** ist, hat der Arbeitnehmer gemäß § 45 SGB V einen Anspruch auf Freistellung mit Anspruch auf Krankengeld. Die Voraussetzungen hierfür sind, dass ein ärztliches Attest vorliegt, das Kind im Haushalt des Betreuenden lebt, das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und keine andere Person die Betreuung im Haushalt sicherstellen kann. Der Anspruch beträgt in jedem Kalenderjahr bis zu 10 Tage pro Kind und Elternteil, bei Alleinerziehenden also 20 Tage.

### **Welche Neuerungen gibt es hinsichtlich Krankmeldungen?**

Um eine Ausbreitung des Coronavirus durch einen Besuch einer Arztpraxis zu verhindern, wurden Krankmeldungen vereinfacht. Ab sofort können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für bis zu sieben Tage nach einer telefonischen Rücksprache **mit dem Arzt** erhalten. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird auf dem üblichen Vordruck ausgestellt und ist dem Arbeitgeber und der Krankenkasse vorzulegen. Dies gilt für Patienten, die an leichten Erkrankungen der Atemwege erkrankt sind und damit die Kriterien des Robert-Koch-Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen, aber keine schwere Symptomatik vorweisen. Diese Vereinbarung zwischen dem GKV-Spitzenverband und der Kassenärztlichen Bundesvereinigung gilt seit 12.03.2020 zunächst für vier Wochen.

### **Kann der Arbeitgeber bereits genehmigten Urlaub wegen der aktuellen (Not-)Lage einseitig widerrufen, weil die Arbeitnehmer dringend im Betrieb benötigt werden?**

Nach der in der Rechtsprechung vorherrschenden „Linie“ kann bereits erteilter Urlaub vom Arbeitgeber nicht mehr einseitig widerrufen werden, weil der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung nämlich an die einmal (zum Zwecke der Urlaubserteilung) erteilte Freistellungserklärung gebunden ist. Der durch die Urlaubserteilung nach § 7 BUrlG festgelegte Urlaubstermin kann demnach nur noch einvernehmlich abgeändert werden.

Allerdings wird zum Teil auch die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber den einmal genehmigten Urlaub in Notfällen widerrufen könne. Dabei muss es sich um zwingende Notwendigkeiten handeln, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen, oder – allerdings für das Urlaubsrecht nicht zuständige 2. Senat des Bundesarbeitsgericht in einem vereinzelt gebliebenen obiter Dictum. Auch in der Literatur wird das so oder ähnlich vertreten.

Im Zweifel ist es daher wohl das Beste zunächst zu versuchen, die Zustimmung der "Urlauber" zu Abbruch bzw. Verschiebung des Urlaubs zu erhalten, u.U. „gefördert“ auch eine "Urlaubsverzichts-Prämie“.

***Welche Möglichkeiten bestehen, wenn die Arbeitnehmer aufgrund eines durch den Coronavirus entstandenen Auftrags- und/oder Rohstoffmangels nicht mehr beschäftigt werden können?***

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Die Handlungsoptionen des Arbeitgebers in einer solchen Situation bestehen zunächst im Abbau von Zeitkonten, dem Auslaufen lassen von befristeten Arbeitsverträgen, der Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen, in einer möglichen Anordnung von Kurzarbeit oder aber im Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen, einer Betriebsunterbrechung oder einer Betriebsschließung.

Sollten Sie weitere Fragen zu der aktuellen Situation haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitergehende Links zu dem Thema:**

<https://www.pwc.de/de/managementberatung/forensic-services/crisis-management-und-strategic-intelligence/covid19-reaktion-auf-die-wirtschaftlichen-auswirkungen.html>

<https://www.pwc.com/gx/en/issues/crisis-solutions/covid-19.html>

<https://www.strategy-business.com/blog/Seven-key-actions-business-can-take-to-mitigate-the-effects-of-COVID-19>

<https://www.pwc.de/de/internationale-maerkte/firmengruendung-im-ausland/china-business-group/wirtschaftliche-auswirkungen-des-coronavirus-was-unternehmen-jetzt-schnell-tun-sollten.html>

---

## Über uns

### Ihre Ansprechpartner

**Carmen Meola**

Tel.: +49 (0)711 25034-1589

[carmen.meola@pwc.com](mailto:carmen.meola@pwc.com)

**Iris Brandes**

Tel.: +49 (0)211 9812419

[iris.brandes@pwc.com](mailto:iris.brandes@pwc.com)

## Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unsere Ansprechpartnerin aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

***Heike Hollwedel***

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

[heike.hollwedel@pwc.com](mailto:heike.hollwedel@pwc.com)

---

## ***Bestellung und Abbestellung***

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an: [SUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an: [UNSUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© März 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.  
Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.