

# Leitfaden für SHK-Betriebe im Umgang mit der Corona- Krise

Stand: 22. April 2021



## Inhalt

1	Allgemeines.....	13
1.1	Allgemeines/Einleitung.....	13
1.2	Kritische Infrastrukturen.....	13
1.3	Können Mitarbeiter der SHK-Betriebe priorisiert geimpft werden? .....	15
1.4	Wann gelten die „Notbremsen-Regelungen“ des Infektionsschutzgesetzes? .....	15
1.5	Gelten nächtliche Ausgangsbeschränkungen nach dem Infektionsschutzgesetz auch für Mitarbeiter der SHK-Unternehmen im betrieblichen Einsatz?.....	16
2	Kundenkontakt.....	16
2.1	Wie verhalte ich mich generell, wenn ich beim Kunden bin? .....	16
2.2	Der ZVSHK-Hygienekodex.....	16
2.3	Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?.....	17
2.4	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? .....	17
2.5	Wie verhalte ich mich, wenn ich weiss, dass ein Kunde in Quarantäne ist oder gar an COVID-19 erkrankt ist? .....	18
2.6	Wie verhalte ich mich, wenn ein Betreiber eines Seniorenheims, Pflegeheims oder eines Krankenhauses den Kundendienst anfordert? Muss ich spezielle Hygienevorschriften beachten? ....	19
2.7	Muss der Auftraggeber erforderliche Hygienemaßnahmen als besondere Leistung bezahlen? 19	
2.8	Wie verhalte ich mich, wenn der (ängstliche) Kunde den Auftrag wegen Corona-Ansteckungsgefahr kündigt? .....	19
2.9	Dürfen Einzelhandelsgeschäfte und (Bad-) Ausstellungen für die Kunden geöffnet bleiben?.	19
2.10	Was sind die zivilrechtlichen Folgen von Leistungsausfällen auf Verträge mit Kunden und Lieferanten? .....	20

2.11	Kann ich von vertraglichen Leistungspflichten befreit sein? .....	21
2.12	Welche Auswirkungen hat die Corona-Krise auf Vergabeverfahren? .....	22
2.13	Was ist mit Corona-bedingten Mehrkosten am Bau (VOB Teil B)? .....	23
2.14	Welche Besonderheit ist bei zukünftigen öffentlichen Ausschreibungen in Bezug auf die COVID-19-bedingten Mehrkosten zu beachten? .....	23
2.15	Kann eine Kostenerstattung COVID-19-bedingter Mehrkosten auch bei laufenden öffentlichen Vergabeverfahren erfolgen? .....	24
2.16	Kann ein Kostenerstattung COVID-19-bedingter Mehrkosten in bestehenden öffentlichen Bauverträgen erfolgen? .....	25
2.17	Wie ist zu verfahren, wenn in Vergabeverfahren aktuelle Bescheinigungen nicht vorgelegt werden können? .....	25
2.18	Kann ich eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der Krankenkasse erhalten, wenn die Beiträge gestundet sind? .....	26
2.19	Werden Angebotsfristen/Vertragsfristen im Vergabeverfahren angepasst? .....	27
2.20	Was ist zu tun, wenn ich in der Ausführung meines Vertrages behindert bin (insbesondere im VOB-Vertrag)? .....	27
2.21	Was ist mit umfangreicheren Aufträgen, die kurz vor der Unterzeichnung stehen? .....	28
2.22	Information des Bundesministeriums zur Fortführung von Baumaßnahmen, Handhabung von Bauablaufstörungen sowie zum Umgang mit Zahlungen .....	28
3	Finanzierung .....	28
3.1	Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaufschlag auf? .....	28
3.2	Kann man Ersatz für Verdienstaufschlag aufgrund behördlicher Maßnahmen verlangen? .....	28
3.3	Welche vertraglichen Ansprüche können bei Ablaufstörung bestehen? .....	29
3.4	Welche Förderinstrumente stehen zur Verfügung, um den kurzfristigen Liquiditätsbedarf zu decken? .....	29
3.4.1	Kurzarbeitergeld: Können Betriebe bei Auftragsengpässen, die mit dem Corona-Virus zusammenhängen, Kurzarbeitergeld beantragen? .....	30

3.4.2	Kurzarbeit: Wie zeige ich den Arbeitsausfall an? .....	31
3.4.3	Wie kann ich Kurzarbeit arbeitsrechtlich korrekt einführen? .....	32
3.4.4	Kann Kurzarbeit auch für Auszubildende beantragt werden? .....	32
3.4.5	Welche Folgen ergeben sich für Ausbilder bei Kurzarbeit? .....	33
3.4.6	Wie lange muss die Ausbildungsvergütung fortgezahlt werden?.....	33
3.4.7	Kann einem Azubi wegen Kurzarbeit gekündigt werden? .....	33
3.4.8	Weitergehende Informationen zu Ausbildung und Kurzarbeit .....	33
3.4.9	Ausbildung in Zeiten von Corona – Unter welchen Voraussetzungen kann ein Betrieb Unterstützung beantragen? .....	34
3.4.10	Beantragung Kurzarbeitergeld .....	35
3.4.11	Worauf ist bei der Antragstellung besonders zu achten? Welche Fehler werden besonders häufig gemacht? .....	35
3.4.12	Was ist bei Beantragung von Krankengeld in Bezug auf Kurzarbeit zu beachten?.....	36
3.4.13	Lohnsteuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und Entschädigung bei Beschäftigungsverboten .....	37
3.4.14	Kann bei Bezug von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit ausgeübt werden? Wann ist der Hinzuverdienst anrechnungsfrei? .....	37
3.4.15	Kann Kurzarbeitergeld auch bei Inanspruchnahme von Betriebsschließungsversicherungen gezahlt werden? .....	38
3.4.16	Weitergehende Informationen.....	39
3.4.17	Finanzhilfen – Förderinstrumente bei kurzfristigem Liquiditätsbedarf.....	39
3.4.18	Soforthilfen für Kleinbetriebe und Soloselbständige .....	40
3.4.19	Außerordentliche Wirtschaftshilfe („Novemberhilfe“) .....	42
3.4.20	Außerordentliche Wirtschaftshilfe („Dezemberhilfe“) .....	43
3.4.21	Schnellkredite für Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 10 und 50 .....	43
3.4.22	Kann der KfW-Schnellkredit zusätzlich mit anderen KfW-Sonderkrediten oder Instrumenten des Wirtschaftsstabilisierungsfonds genommen werden?.....	44

3.4.23	Hilfe für größere Unternehmen - Rettungsfonds (Wirtschaftsstabilisierungsfonds, WSF)	45
3.4.24	Weitergehende Informationen zu Soforthilfen .....	46
3.4.25	Welche weiteren Überbrückungshilfen des Bundes gibt es?.....	46
3.4.26	Überbrückungshilfe II – Gibt es auch nach dem 30.9.2020 Überbrückungshilfen?.....	47
3.4.27	Können Finanzierungsanfragen auch online gestellt werden?.....	48
3.4.28	Welche Landesprogramme gibt es und können diese neben der Bundesförderung in Anspruch genommen werden? .....	49
3.4.29	Bürgschaften.....	49
3.4.30	Welche steuerlichen Erleichterungen gibt es?.....	50
3.4.31	In welchen Fällen können Steuern im vereinfachten Verfahren gestundet werden? .....	51
3.4.32	Für welchen Zeitraum wird gestundet?.....	52
3.4.33	Kriege ich Probleme, wenn mein Jahresabschluss aufgrund Corona nicht fristgerecht vorliegt?	52
3.4.34	Stundung und Rückzahlung bereits geleisteter Sondervorauszahlungen für Umsatzsteuer	52
3.4.35	Beitragsstundung der Sozialversicherungsträger (u.a. BG Bau und BG Holz und Metall) auch im Mai möglich? .....	53
3.4.36	Ist die Beantragung von Kurzarbeitgebergeld Voraussetzung für eine Beitragsstundung?	55
3.4.37	Bis wann müssen gestundete Beiträge zurückgezahlt werden? .....	56
3.4.38	Sind Stundungen für später fällige Beiträge nicht mehr möglich? .....	56
3.4.39	Weitergehende Informationen zur Stundung von Sozialversicherungsträgern .....	56
3.4.40	Kann der Beitrag zur Handwerkerrentenversicherung gestundet werden?.....	57
3.4.41	Können Mitarbeiter steuerfrei Corona-Prämien des Arbeitgebers erhalten? .....	57
3.4.42	Muss ich die Corona-Betroffenheit dokumentieren?.....	57
3.5	Können Baustellen vom Auftraggeber (einseitig) stillgelegt werden?.....	59
3.6	Können Zahlungen aufgrund der Corona-Krise zurückbehalten werden? .....	59

3.7	Wie kann ich meinen bauvertraglichen Vergütungsanspruch absichern? .....	59
4	Betriebliche Prävention - Arbeitsschutz.....	60
4.1	Wie ist eine Pandemie definiert? .....	60
4.2	Woran erkennt man eine mögliche Infektion? .....	60
4.3	Welche Arbeitsschutz-/Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll? Was muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden? .....	61
4.3.1	Was muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden? .....	61
4.3.2	Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind nach der SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung einzuhalten? .....	62
4.4	Muss der Arbeitgeber Corona-Tests im Unternehmen anbieten und sich so an der Nationalen Teststrategie beteiligen? .....	64
4.4.1	Muss das Testangebot auch vollständig Geimpften gemacht werden? .....	64
4.4.2	Welche Arten von Tests gibt es? .....	65
4.4.3	Wer stellt die Tests gemäß der gemeinsamen Erklärung zur Verfügung, und wer finanziert die Tests? .....	65
4.4.4	Woher bekommen Betriebe die Tests? .....	66
4.4.5	Welche Anforderungen müssen Betriebe bei dem Angebot von Tests erfüllen? .....	66
4.4.6	Wer hat die Tests gemäß der Gemeinsamen Erklärung durchzuführen bzw. zu beaufsichtigen? Welche Anforderungen werden an die Probenehmenden gestellt?.....	67
4.4.7	Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind bei der Durchführung von Tests zu beachten? .....	67
4.4.8	Soweit „geschultes Personal“ für die Tests erforderlich ist: Welche Anforderungen muss das Personal erfüllen und wie kann es geschult werden? .....	68
4.4.9	Soll eine Bescheinigung über das Testergebnis ausgestellt werden? .....	69
4.4.10	Was muss man im Rahmen der Tests im Betrieb dokumentieren? .....	70
4.4.11	Bedeutet ein negatives Testergebnis, dass Beschäftigte sicher nicht mit SARS-CoV-2 infiziert sind? .....	70
4.4.12	Kann der Arbeitgeber verpflichtende Testungen anordnen? .....	71

4.4.13	Ist der Betriebsrat bei einer Anordnung von Tests zu beteiligen? .....	71
4.4.14	Darf der Arbeitgeber den Zugang zum Betrieb ohne Test verwehren? .....	72
4.4.15	Darf der Arbeitgeber Prämien für die Teilnahme an Tests in Aussicht stellen? .....	72
4.4.16	Handelt es sich bei der für einen Test aufgewendeten Zeit um Arbeitszeit? .....	72
4.4.17	Muss ein positives Testergebnis gemeldet werden? Wer muss an wen melden? .....	73
4.4.18	Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers? .....	74
4.4.19	Sind die Meldepflichten mit dem Datenschutz vereinbar? .....	74
4.4.20	Wie ist der Umgang mit positiv getesteten Beschäftigten? .....	76
4.4.21	Positives Selbsttestergebnis: Umgang mit Beschäftigten, die Kontaktpersonen sind .....	76
4.4.22	Wie und gegenüber wem soll belegt werden, dass der Arbeitgeber Tests zwar angeboten, der jeweilige Beschäftigte aber abgelehnt hat? Wie soll das überprüft werden? .....	77
4.4.23	Haftet der Arbeitgeber bei Testungen? .....	77
4.5	Wo bekomme ich Unterstützung zur Erstellung für Gefährdungsbeurteilungen (Betrieb/Baustelle/Kundendienst)? .....	77
4.6	Gehört die Durchführung von Corona-Tests an Beschäftigte zu den Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz? .....	78
4.7	Inwieweit muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht durch z.B. die Ausstattung des Betriebes mit Desinfektionsmitteln, Mundschutz etc. nachkommen? .....	78
4.8	Muss ich die Mitarbeiter über Präventionsmaßnahmen unterrichten? .....	79
4.9	Muss die Corona-Warn-App genutzt werde? .....	79
4.10	Kann ich meinen Mitarbeitern die Nutzung der Corona Warn-App vorschreiben? .....	79
4.11	Sind meine Mitarbeiter verpflichtet, mir mitzuteilen, wenn sie eine Warnung der Corona-Warn-App erhalten haben? .....	80
4.12	Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren? .....	80
4.13	Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind? .....	80

4.14	Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?.....	81
4.15	Darf eine Fiebermessung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden? ..	81
4.16	Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden? .....	82
4.17	Wie ist unter den gegenwärtigen Umständen mit Reiserückkehrern bzw. aus dem Ausland einreisenden Personen umzugehen? .....	82
4.18	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. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen? .....	84
4.19	Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun? .....	84
4.20	Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?.....	84
4.21	Wer zahlt die Kosten für einen Test auf das Coronavirus?.....	85
4.22	Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?.....	85
4.23	Bildung von Fahrgemeinschaften. Sind gemeinsame Fahrten zur Baustelle erlaubt? .....	86
4.24	Müssen bei Arbeiten an Abwasserleitungen besondere Vorkehrungen getroffen werden? .....	86
4.25	Ist Trinkwasser eine mögliche Infektionsquelle für die Übertragung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2?.....	87
4.26	Kann man sich durch Berührung von Gegenständen infizieren (Schmierinfektion)? .....	87
4.27	Gibt es eine Ansteckungsgefahr durch Pakete o. ä.?.....	88
4.28	Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern? .....	88
4.29	Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?.....	88
4.30	Dürfen Kontaktpersonen oder gar Infizierte für Arbeiten an der Kritischen Infrastruktur eingesetzt werden? .....	88
5	Mitarbeiter – Arbeitsrecht.....	90
5.1	Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?.....	90



5.2	Darf ich den Arbeitnehmer nach Rückkehr aus dem Urlaub fragen, ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat?.....	92
5.3	Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge? .....	92
5.4	Ein Mitarbeiter muss in staatlich angeordnete Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?.....	92
5.5	Muss man in der Quarantäne arbeiten, wenn das Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt? ..	92
5.6	Muss der Arbeitgeber Arbeitsmittel (Laptop) für das Home-Office zur Verfügung stellen? .....	93
5.7	Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr oder generell Arbeiten bei Kunden verweigern? (wenn beispielsweise Symptome bei Kollegen, Kunden etc. auftreten)? .....	93
5.8	Muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben müssen, z.B. weil Familienangehörige betroffen sind oder der gesamte Betrieb geschlossen wurde?.....	94
5.9	Besteht ein Entschädigungsanspruch, wenn wegen erforderlicher Kinderbetreuung nicht gearbeitet werden kann?.....	96
5.9.1	§ 56 Abs. 1a IfSG .....	96
5.9.2	Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a und 2b SGB V.....	96
5.10	Ist der Arbeitgeber zur Vergütung verpflichtet, wenn Corona für einen Auftrags- oder Produktmangel sorgt?.....	98
5.11	Wer ordnet Quarantänemaßnahmen an? .....	98
5.12	Was passiert, wenn jemand gegen die Quarantäneanordnung verstößt?.....	98
5.13	Inwieweit besteht eine Meldepflicht des Arbeitnehmers, wenn er Kontakt zu Personen aus einem Risikogebiet hatte? .....	99
5.14	Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung? .....	99
5.15	Können Behörden bei nachgewiesenem CoronaFall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?.....	99

5.16	Wer zahlt den Lohn, wenn mein Mitarbeiter unter Quarantäne gestellt wird? .....	99
5.17	Muss der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers, Dienstreisen (in Risikogebiete) zu unternehmen, an Besprechungen (mit Kunden aus sog. „Risikogebieten“) teilzunehmen etc. befolgen? .....	99
5.18	Darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aus Vorsichtsgründen anweisen, im Home-Office zu arbeiten? .....	100
5.19	Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Homeoffice? .....	101
5.20	Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, das Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers anzunehmen? 101	
5.21	Dürfen Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Infektion mit dem Corona-Virus weigern, zur Arbeit zu kommen? .....	102
5.22	Wie können Arbeitgeber auf infektionsbedingte Ausfälle in der Belegschaft reagieren? .....	102
5.23	Was passiert mit dem Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit? .....	102
5.24	Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können? .....	103
5.25	Müssen berufstätige Eltern zur Arbeit kommen – auch wenn die Kita oder Schule ihrer Kinder wegen des Coronavirus geschlossen ist? .....	103
5.26	Was sagt das Arbeitsrecht zu elterlichem Betreuungsbedarf? .....	103
5.27	Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss? .....	103
5.28	Wie erfolgt die Einordnung als Schlüsselpersonal, die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Notbetreuungsmaßnahmen ist. ....	103
5.29	Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen? .....	104
5.30	Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - Wie ist mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen umzugehen? .....	104
5.31	An wen können sich Unternehmen mit wirtschaftsbezogenen Fragen zum Corona-Virus wenden? .....	104

5.32	Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Coronavirus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?.....	104
5.33	Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?.....	105
5.34	Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden? .....	105
5.35	Was passiert bei Ausfall des Berufsschulunterrichts / Schließung der Berufsschulen? .....	106
5.36	Minijobs – Dürfen Minijobber während der Corona-Krise ausnahmsweise die Verdienstgrenze überschreiten? .....	106
6	Betrieblicher Notfallplan.....	107
6.1	Warum ist die Erstellung eines betrieblichen Notfallplans wichtig? .....	107
6.2	Was ist zu tun? .....	107
6.3	Wie erfahre ich ob mein Betrieb zur notwendigen Infrastruktur gehört, so dass man den Betrieb nicht vorübergehend stilllegen kann? .....	108
6.4	Was muss ich bei verhängten Ausgangssperren beachten? Gibt es Muster für Arbeitgeberbescheinigungen? .....	108
7	Technische Fragestellungen.....	109
7.1	Erhaltung der Trinkwassergüte im Falle von Betriebsstilllegungen und Quarantäne .....	109
7.2	Was muss beim Betrieb von Lüftungs- und Klimaanlage während der Covid-19-Pandemie beachtet werden? .....	109
7.3	Verlängerung der Eichfrist von Versorgungsmessgeräten aufgrund der Corona-Pandemie ..	111
7.4	Zeitraum für notwendige Marktraumumstellung L-Gas auf H-Gas wird wegen Corona-Krise ausgeweitet.....	112
8	Erhöhung der Umsatzsteuer (nach der befristeten Absenkung).....	113
9	Temporäre Absenkung der Mehrwertsteuer .....	113
9.1	Wann gilt die Absenkung? .....	114
9.2	Für wen gilt die Absenkung?.....	114
9.3	Hängt die Höhe der Umsatzsteuer vom Ausstellungszeitpunkt der Rechnung ab?.....	114
9.4	Was ist mit Teilzahlungen (Anzahlungen, Abschlags- und Vorauszahlungen)? .....	115

9.5	Wann können erbrachte Teilleistungen unabhängig von der Schlussabnahme steuerlich wirksam abgerechnet werden? .....	115
9.6	Was ist mit Waren, die der Handwerker bei 19% USt. erworben, aber mit 16% gegenüber dem Bauherrn abzurechnen hat? .....	116
9.7	Was ist bei Angeboten und Verträgen zu beachten?.....	116
9.8	Was ist, wenn ich mit meinem Kunden eine Bruttopreisvereinbarung ohne Umsatzsteuerklausel vereinbart habe?.....	116
9.9	Was bedeutet die sogenannte „Nichtbeanstandungsregel“? .....	117

# 1 ALLGEMEINES

## 1.1 ALLGEMEINES/EINLEITUNG

Um das Coronavirus in Deutschland einzudämmen, hatten die Bundesregierung und die Regierungschefs der Bundesländer Leitlinien zum einheitlichen Vorgehen zur weiteren Beschränkung von sozialen Kontakten im öffentlichen Bereich vereinbart (Stand: 16. März 2020).

Am 21.4. wurde die sogenannte „Notbremse-Regelung“ im Bundestag beschlossen. Damit wird im Infektionsschutzgesetz eine bundesweit einheitliche Regelung in Kraft gesetzt, die Maßnahmen bei Inzidenzwerten von 100 bzw. 165 an drei aufeinander folgenden Tagen vorschreibt. Kernpunkt sind die dort verankerten nächtlichen Ausgangsbeschränkungen. Betroffen sind z.B. Teile des Einzelhandels und viele Freizeiteinrichtungen. Für andere Bereiche gelten z.T. besondere Regelungen und Beschränkungen.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/bundesweite-notbremse-1888982>

Handwerker können ihrer Tätigkeit weiterhin nachgehen. Dabei sollten jedoch die nachfolgend genannten Hinweise zum Schutz der Gesundheit von Kunden und Mitarbeitern berücksichtigt werden. Sofern Handwerksbetriebe ein Einzelhandelsgeschäft oder eine (Bad-/Technik-) Ausstellung betreiben, sollten ebenfalls die betreffenden Hinweise in dem vorliegenden Dokument beachtet werden, insbesondere was die zu beachtenden Abstands- und Hygienevorschriften für Ladengeschäfte betrifft. So muss in der Regel sichergestellt sein, dass ein Mindestabstand von 1,5 Metern zwischen den Kunden eingehalten werden kann und sowohl Kunden als auch Personal und Betreiber medizinische Mund-Nasen-Bedeckung tragen. Für Ladengeschäfte bis 800 m<sup>2</sup> muss – jedenfalls bei Eintritt der „Notbremsen-Regelung“ – für jeden Kunden 20 m<sup>2</sup>, darüber 40 m<sup>2</sup> Verkaufsfläche bereitstehen.

## 1.2 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.

Für Kritische Infrastrukturen gelten z.T. Ausnahmeregelungen wie z.B. bei der Betreuung von Kindern in Kitas usw., was wiederum für SHK-Fachbetriebe und ihre Mitarbeiter von Bedeutung ist.

Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima hat eine Stellungnahme des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) eingeholt, um zu klären, wie SHK-Fachbetriebe im Kontext der kritischen Infrastrukturen einzuordnen sind, da sie in den Gebäuden für die Aufrechterhaltung der Grundversorgung mit Wasser, Wärme und Strom fachkompetent und zuständig sind. Dort heißt es:

*„Die Aufrechterhaltung des Gesundheitssystems und die Versorgung der Bevölkerung mit kritischen Dienstleistungen hat in der aktuellen Lage durch die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit systemrelevanter Einrichtungen und Betriebe oberste Priorität.*

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

*Zur Bewältigung der aktuellen Pandemie erlassen die Bundesländer Anordnungen, die auch Auswirkungen auf Betreiber Kritischer Infrastrukturen sowie darüber hinaus auch auf weitere systemrelevante Einrichtungen und Betriebe haben. Für deren Betreiber, die in den Anordnungen der Länder näher benannt werden, gelten häufig Sonderregelungen. So besteht z.B. vielfach die Möglichkeit für Schlüsselpersonal aus Einrichtungen, die zu den Kritischen Infrastrukturen bzw. systemrelevanten Einrichtungen gezählt werden, Kinder weiterhin in Kindergärten und Schulen betreuen zu lassen. Welche Unternehmen diesen Status erhalten, richtet sich ausschließlich nach den von den zuständigen Behörden bekannt gegebenen Kriterien, die z.T. auch auf der BSI-Kritis-Verordnung beruhen. In der Regel wird in den Anordnungen der Länder auf die Verfahren zur Inanspruchnahme von Sonderregelungen verwiesen.“*

Es wird daher empfohlen, sich unbedingt über die vor Ort geltenden Kriterien zu informieren, zu denen in der Regel über die Homepages der Landesregierungen verlinkt wird. Die SHK-Verbandsorganisation

setzt die Bemühungen auf Länderebene fort, die SHK-Fachbetriebe in den betreffenden Anordnungen der Länder als systemrelevante Dienstleister zu berücksichtigen. Bitte dazu auch **5.28** beachten.

Bitte beachten Sie dazu auch die Handlungsempfehlung des BBK unter:

[https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Sonstiges/Handlungsempfehlungen\\_Betreiber\\_KRITIS.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Sonstiges/Handlungsempfehlungen_Betreiber_KRITIS.pdf?__blob=publicationFile)

### **1.3 KÖNNEN MITARBEITER DER SHK-BETRIEBE PRIORISIERT GEIMPFT WERDEN?**

Die Impfreihefolge ist in der Impfverordnung geregelt. Sie richtet sich in den ersten beiden Gruppen allein nach Vulnerabilität und Ansteckungsrisiko. Mit der Einordnung in Gruppe 3 für Unternehmen und Einrichtungen nach § 2 Abs. 10 des Gesetzes über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSIG) konnte allerdings ein wichtiger erster Schritt zum Schutz von Beschäftigten in SHK-Betrieben erreicht werden. Konkretisiert wird die Definition der bevorzugten Unternehmen über § 10 der Kritis-Verordnung.

Viele der SHK-Betriebe leisten ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung der kritischen Infrastrukturen und sind insoweit systemrelevant, was vorstehend durch das Bundesministerium des Innern im letzten Jahr bestätigt wurde. Nach Einschätzung der SHK-Organisation können Personen in diesen Betrieben über die Gruppe 3 priorisiert mit Impfungen versorgt werden, wenn sie in besonders relevanter Position für die Kritische Infrastruktur tätig sind. Nicht damit verbunden ist allerdings eine generelle Einordnung von SHK-Betrieben in die 3. Gruppe.

Im Übrigen gibt es derzeit weder Informationen dazu, wann die Versorgung der 3. Gruppe startet, noch kann verlässlich gesagt werden, wie die Terminvergabe in den einzelnen Bundesländern für diese Gruppe bzw. Personen organisiert werden wird (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-informationen-impfung/corona-impfverordnung-1829940>).

### **1.4 WANN GELTEN DIE „NOTBREMSEN-REGELUNGEN“ DES INFEKTIONSSCHUTZGESETZES?**

Überschreitet die 7-Tage-Inzidenz den Wert von 100 an drei aufeinander folgenden Tagen, gelten die „Notbremsen-Regelungen“ ab dem übernächsten Tag. Sie treten automatisch am übernächsten Tag

außer Kraft, wenn der Inzidenzwert an fünf aufeinander folgenden Tagen den Inzidenzwert von 100 unterschreitet.

## **1.5 GELTEN NÄCHTLICHE AUSGANGSBESCHRÄNKUNGEN NACH DEM INFektionSSCHUTZGESETZ AUCH FÜR MITARBEITER DER SHK-UNTERNEHMEN IM BETRIEBLICHEN EINSATZ?**

Nein. Die Berufsausübung ist von der bundesweiten Ausgangsschranke gemäß § 28 b) Abs. 1 Ziff. 2 b) IfSG ausdrücklich ausgenommen. Zur Dokumentation der Berufsausübung können die Musterschreiben unter **6.4** genutzt werden.

## **2 KUNDENKONTAKT**

### **2.1 WIE VERHALTE ICH MICH GENERELL, WENN ICH BEIM KUNDEN BIN?**

Vor einer Übertragung des neuartigen Corona-Virus schützen (wie bei Influenza und anderen Atemwegserkrankungen) laut Experten das Einhalten der Husten- und Niesregeln, eine gute Händehygiene sowie Abstandhalten (idealerweise 2 Meter). Auf das Händeschütteln sollte auf jeden Fall verzichtet werden. Wenn möglich, sollte für regelmäßiges Lüften gesorgt werden.

Die DGUV hat in einer Pressemitteilung Maßnahmen und Vorgehensweisen für Handwerker\*innen im Kundendienst zusammengefasst:

[https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung\\_387077.jsp](https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_387077.jsp)

Im Übrigen gelten selbstverständlich auch hier die Regelungen der SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung (s. auch **4.3**).

### **2.2 DER ZVSHK-HYGIENEKODEX**

SHK-Innungsbetrieb können zeigen, wie Sie ihre Kunden und Ihre Mitarbeiter vor einer COVID19-Infektion schützen! Dazu hat die SHK-Organisation einen ZVSHK-Hygienekodex erarbeitet: Nach verbindlicher Eigenerklärung des Handwerksmeisters zu untenstehenden Bedingungen erhält der Fachbetrieb eine Bestätigung mittels Urkunde sowie Zugriff auf die zugehörigen Informations- und Werbemittel.

Weitere Informationen unter: <https://www.zvshk.de/hygienekodex/>



### **2.3 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. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (z. B. eines medizinischen Mundschutzes) wird in bestimmten Situationen im öffentlichen Raum als sinnvoll angesehen, 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 (anders als FFP2- oder FFP3-Masken). Teilweise ist eine Nutzung im öffentlichen Raum auch vorgeschrieben, bspw. auf Haupteinkaufsstraßen, etc.

In Arbeits- und Betriebsstätten ist ein medizinischer Mund-Nasen-Schutz zu tragen; dies gilt nicht am Platz, sofern ein Abstand von 1,5 Meter zu weiteren Personen sicher eingehalten werden kann.

### **2.4 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?**

Vor Beginn der Arbeiten ist grundsätzlich eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Diese ist zu dokumentieren. Der Arbeitgeber ist nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Im Falle des Corona-Virus gehört dazu auch die Ermittlung bestehender Risiken, also auch die Abfrage, ob eine Infektion oder ein Verdachtsfall vorliegen.

Ein entsprechendes Musterschreiben zur Abfrage des Kunden finden Sie auf der ZVSHK-Themenseite zum Download.

<https://www.zvshk.de/musterschreiben2-3/>

Weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter **4.3**.

## **2.5 WIE VERHALTE ICH MICH, WENN ICH WEISS, DASS EIN KUNDE IN QUARANTÄNE IST ODER GAR AN COVID-19 ERKRANKT IST?**

Ruft der Kunde Sie an, und gibt Ihnen schon am Telefon den Hinweis, dass er erkrankt ist und/oder unter Quarantäne steht, sollten Sie aufschiebbare Aufträge 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.

Wenn Sie den Auftrag dennoch ausführen wollen/müssen, sollte dies nur im äußersten Notfall und unter massiven Schutzvorkehrungen erfolgen!

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. Das Robert-Koch-Institut sieht für direkten Kontakt mit Erkrankten zwingend Schutzbrille, eine Atemschutzmaske Klasse FFP 3, einen Einmal-Überkittel vor, sowie Latexhandschuhe tragen und Händedesinfektion betreiben. Darüber hinaus müssen die betroffenen Kräfte im An- und Ablegen von Schutzkleidung geschult sein.

Da jedoch im Kundendienst kein direkter Kontakt mit Betroffenen erfolgen muss, reicht es zum Schutz der Mitarbeiter (nach Aussage von Fachleuten aus dem Katastrophenschutz) grundsätzlich aus, die allgemeinen Hygiene- und Abstandsregeln (mind. 1,5 m) einzuhalten. Das Tragen eines einfachen Mund-Nasen-Schutzes durch den Kunden und eines medizinischen Mund-Nasen-Schutzes durch den Handwerker wird empfohlen.

Wenn im Vorfeld nicht gewährleistet ist, dass diese Abstandsregel von den Kunden eingehalten wird, reicht als zusätzlicher Schutz für die Mitarbeiter der Einsatz einer FFP2-Atemschutzmaske aus. Weitere Schutzkleidung ist, da kein Körperkontakt erfolgt, nicht notwendig.

Wenn aufgrund von unaufschiebbaren Arbeiten im Zuge des betrieblichen oder Innungsnotdienstes Arbeiten (Rohrbruch, Verstopfung, Ausfall von Strom, Gas, Heizung oder Warmwasser etc.) in Wohnungen von Personen notwendig werden, die unter amtlicher Corona-Quarantäne stehen, und dem Innungsbetrieb keine FFP2-Atemschutzmasken zu Verfügung stehen, können Betriebe möglicherweise

bei den zuständigen Kommunen/Gesundheitsämtern Masken für die konkrete Tätigkeit abfragen (nachfolgend ein entsprechendes Anforderungsschreiben als Beispiel aus Pforzheim).

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/rundschreiben-der-kreishandwerkerschaft-pforzheim/>

Sofern also ein Einsatz in Quarantäne-Aufenthaltsbereichen durchgeführt werden soll, empfehlen wir außerdem dringend die vorherige Kontaktaufnahme mit den örtlichen Gesundheitsbehörden.

## **2.6 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 durchzuführen (siehe unter **4.3**). Mit dem Auftraggeber/Betreiber sollte abgeklärt werden, ob bzw. welche besonderen Hygienevorschriften einzuhalten sind. Der Kontakt mit Patienten/Bewohnern sollte vermieden werden. In der Regel ist der Zugang zudem über Erlasse der Bundesländer reguliert.

## **2.7 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).

## **2.8 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.

## **2.9 DÜRFEN EINZELHANDELSGESCHÄFTE UND (BAD-) AUSSTELLUNGEN FÜR DIE KUNDEN GEÖFFNET BLEIBEN?**

Seit dem 16.12.2021 müssen bundesweit die meisten Geschäfte – unabhängig von der Ladengröße – wieder geschlossen bleiben. Soweit Läden aufgrund ihrer Bedeutung für die Daseinsvorsorge der Bevölkerung offenbleiben dürfen, sind Hygiene- und Abstandsregelungen selbstverständlich zu beachten. Zu

beachten ist, dass unter den im November 2020 verschärften Regelungen eine Maskenpflicht auch vor Einzelhandelsgeschäften und auf Parkplätzen besteht. Eine Übersicht der unterschiedlichen Regelungen bietet etwa die Bundesregierung hier:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

Im Falle der Notbremsenregelung des Bundesinfektionsschutzgesetzes (s. **1.4**) ist die Öffnung von Ladengeschäften und Märkten mit Kundenverkehr für Handelsangebote untersagt.

## **2.10 WAS SIND DIE ZIVILRECHTLICHEN FOLGEN VON LEISTUNGS AUSFÄLLEN AUF VERTRÄGE MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN?**

Lieferengpässe bei Produkten und teilweise erheblicher Personalausfall kann nicht ausgeschlossen werden. Verpflichtungen aus bereits abgeschlossenen Bauverträgen können daher in Ausnahmefällen nur mit enormen Verzögerungen erfüllt und damit vertragliche Leistungen nicht, wie geschuldet, erbracht werden. 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. Informieren Sie Ihre Vertragspartner unverzüglich über diese Situation. Im Falle eines VOB-Vertrages sollte entsprechend Behinderung angezeigt werden.

Außerdem sollte der Betrieb 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 und der Qualifizierung der Epidemie als höhere Gewalt.

Sollte ein Handwerksbetrieb tatsächlich von einer durch den Corona-Virus bedingten eigenen Betriebschließung 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 KANN ICH VON VERTRAGLICHEN LEISTUNGSPFLICHTEN BEFREIT SEIN?**

Grundsätzliche Leistungspflichten der jeweiligen Vertragspartei könnten durch die Corona-Pandemie eingeschränkt sein oder gar entfallen. Dies ist nach Gesetzeslage immer dann der Fall, wenn die Leistung dem Schuldner tatsächlich unmöglich ist. Weiterhin kann der Schuldner die Leistung verweigern, wenn der Aufwand in einem groben Missverhältnis zu dem Leistungsinteresse des Gläubigers steht. Die Hürden sind hier jedoch recht hoch. Zudem kommen auch Schadensersatzansprüche in Betracht. Eine Schadensersatzpflicht des Schuldners bei Unmöglichkeit der Leistung besteht dann nicht, sofern der Schuldner alles Zumutbare unternommen hat, um den Leistungsausfall zu verhindern. Maßnahmen hierzu sind etwa die frühzeitige Information des Vertragspartners, das Ergreifen aller Vorsorgemaßnahmen, insbesondere die Suche nach alternativen Bezugsquellen, Transportwegen, Produktionskapazitäten und Subunternehmen.

Neben einer Unmöglichkeit der Leistungspflichten kann eine Störung des Äquivalenzverhältnisses gemäß § 313 BGB auch zu einem Anspruch auf Anpassung der Vertragsbedingungen führen.

Nach dem Dezemberbeschluss gilt für Gewerbemiet- und Pachtverhältnisse, die von staatlichen Covid-19 Maßnahmen betroffen sind, die gesetzliche Vermutung, dass erhebliche (Nutzungs-)Beschränkungen in Folge der Covid-19-Pandemie eine schwerwiegende Veränderung der Geschäftsgrundlage darstellen können. Damit werden Verhandlungen zwischen Gewerbemietern bzw. Pächtern und Eigentümern vereinfacht.

## **2.12 WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT DIE CORONA-KRISE AUF 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 Bauministeriums 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.

Seit dem 9. Juni 2020 bis 31. Dezember 2021 gelten weitere Vereinfachungen für Vergabeverfahren des Bundes:

- Bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen können bis zu einer Wertgrenze von 100.000 Euro ohne Umsatzsteuer vereinfachte und schnellere Vergabeverfahren durchgeführt werden (insbesondere Verhandlungsvergaben ohne Teilnahmewettbewerb).
- Bei Bauaufträgen beträgt diese Grenze bis zu 1 Million Euro ohne Umsatzsteuer.
- Die Werte für den Direktauftrag von Waren und Dienstleistungen werden von 1.000 auf 3.000 Euro und beim Direktauftrag von Bauleistungen von 3.000 auf 5.000 Euro erhöht. Hier kann der öffentliche Auftraggeber unmittelbar den Auftrag erteilen, ohne zuvor ein förmliches Vergabeverfahren durchführen zu müssen.
- Die Fristen für die Einreichung der Angebote und Teilnahmeanträge können leichter verkürzt werden.

Unter folgendem Link findet man die zugrundeliegenden „Verbindliche Handlungsleitlinien für die Bundesverwaltung für die Vergabe öffentlicher Aufträge“:

[https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/H/handlungsleitlinien-vergr-corona.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/H/handlungsleitlinien-vergr-corona.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

### **2.13 WAS IST MIT CORONA-BEDINGTEN MEHRKOSTEN AM BAU (VOB TEIL B)?**

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie führen auch im Bauvertrag zu Mehrkosten auf beiden Seiten des Vertragsverhältnisses. Neben Mehrkosten des Auftraggebers (z.B. Kosten für eine wegen Baustillstand oder -verzögerung länger benötigte Ersatzunterkunft) entstehen auch auf Seiten der Auftragnehmer Mehrkosten. Zu denken ist an solche durch Einhaltung verschärfter Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen (getrennte Anfahrten zur Baustelle, Anpassung der Sozialbereiche und ähnliches), Stillstands- bzw. Verzögerungskosten (Vorhaltekosten für Baugeräte und ähnliches) und anderen (z.B. erhöhte Materialpreise durch gestörte Lieferketten). Andererseits sind auch Kostenentlastungen zu beobachten, z.B. gesunkene Kraftstoffpreise oder gesunkene Stahlpreise.

Angesichts des der VOB/B zugrunde liegenden Kooperationsgedankens wird zur Wahrung eines angemessenen Interessenausgleichs der Vertragsparteien für die Ausnahmesituation der COVID-19-Pandemie im Bereich des Bundeshochbaus § 4 Absatz 1 Nummer 1 VOB/B deshalb ergänzend dahingehend ausgelegt, dass die den Auftragnehmer treffenden pandemiebedingten zusätzlichen Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, die im räumlichen Zusammenhang zur Baustelle stehen, dem Bundesinteresse nach Sicherstellung eines ungestörten Bauablaufs dienen und damit kostenmäßig als Maßnahme im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 VOB/B anzusehen sind. Die aus dieser Auslegung folgende kostenmäßige Beteiligung des öffentlichen Bauherren Bund an den pandemiebedingten Zusatzkosten der Auftragnehmer trägt zugleich dem Gemeinwohlinteresse an einem möglichst ungestörten Fortgang öffentlicher Baumaßnahmen Rechnung sowie dem Umstand, dass die den Bauablauf erschwerenden Umstände weitgehend auf öffentlichen Anordnungen beruhen, und somit die öffentliche Hand als originärer Verwender der VOB/B besonders in der Verantwortung steht.

### **2.14 WELCHE BESONDERHEIT IST BEI ZUKÜNFTIGEN ÖFFENTLICHEN Ausschreibungen in Bezug auf die COVID-19-Bedingten Mehrkosten zu Beachten?**

Bei Bauverträgen, die aufgrund zukünftig eingeleiteter Vergabeverfahren abgeschlossen werden, sind auf Nachweis die tatsächlich erforderlichen Kosten für die in dem neuen Formblatt "COVID-19 bedingte

Mehrkosten" abschließend aufgezählten Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu erstatten. Kosten werden nur erstattet, soweit sie sich im marktüblichen Rahmen halten. Die Bieter sollen daher zusätzliche Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht über die Baugemeinkosten (BGK) einkalkulieren bzw. Pauschalpreise ohne diese Mehrkosten kalkulieren. Die Kosten der zusätzlichen Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen werden gemäß Vorstehendem bewusst nicht dem Wettbewerb unterstellt. Diese Vorgehensweise stellt die Wirtschaftlichkeit der Auftragsvergabe sicher. Sie verhindert, dass Unternehmen Kosten für Zeiträume einkalkulieren, die nur durch die Vertragslaufzeit, nicht aber durch den tatsächlichen Bedarf begrenzt sind, oder Kosten über Risikozuschläge einkalkulieren, um befürchtete weitere Infektionswellen abzufedern. Dadurch würden dem Auftraggeber über die BGK bei langfristig laufenden Bauverträgen auch über die tatsächliche Bedarfszeit hinaus Kosten für derartige Hygienemaßnahmen berechnet. Zur Erstattung der Mehrkosten ist den Vergabeunterlagen das neue Formblatt "COVID-19 bedingte Mehrkosten" beizufügen, das hier zur Verfügung steht:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/formblatt-covid-19-bedingte-mehrkosten/>

Dieses ist in die Aufforderung zur Angebotsabgabe und das Formblatt "Verzeichnis der im Vergabeverfahren vorzulegenden Unterlagen" aufzunehmen. Der Nachweis erfolgt vorzugsweise durch Vorlage von Rechnungen. Zur Erläuterung der Kausalität zwischen Mehrkosten und COVID-19-Pandemie und des Bezugs der entstandenen Mehrkosten zur konkreten Baustelle genügt im Zweifel eine Eigenerklärung des Auftragnehmers. Eine Plausibilitätsprüfung, z.B. anhand von Bautagebüchern oder Bautagesberichten zu den auf der Baustelle eingesetzten Arbeitnehmern, sollte erfolgen. Die in Rechnung gestellten Hygieneartikel sind in jedem Fall auf der Baustelle zu verwenden. Dem Auftragnehmer sind auch die Kosten zu erstatten, die ein Nachunternehmen unter denselben Voraussetzungen gegen ihn geltend macht.

## **2.15 KANN EINE KOSTENERSTATTUNG COVID-19-BEDINGTER MEHRKOSTEN AUCH BEI LAUFENDEN ÖFFENTLICHEN VERGABEVERFAHREN ERFOLGEN?**

Ja. Bei Vergabeverfahren, in denen die Frist für die Angebotsabgabe noch nicht abgelaufen ist, ist das Formblatt "COVID-19-bedingte Mehrkosten" im Rahmen einer Nachsendung allen Verfahrensteilnehmern zugänglich zu machen und seine Rückgabe mit dem Angebot zu fordern (s. Link unter **2.14**). Gegebenenfalls ist die Angebotsfrist zu verlängern. Für die Anforderungen an den Nachweis der Mehrkosten gelten die vorstehenden Ausführungen. Bei Vergabeverfahren, in denen die Angebotsfrist bereits abgelaufen ist, ist von dem für den Zuschlag vorgesehenen Bieter unter Berücksichtigung der von ihm



vorgesehenen Nachunternehmen eine Erklärung über Art und Umfang der im Angebot enthaltenen Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu fordern. Die Erklärung ist anhand der Angaben in der Kalkulation beziehungsweise den Preisermittlungsblättern zu überprüfen. Erstattet werden nur solche Kosten für oben genannten Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, die über die bereits einkalkulierten Kosten hinausgehen.

## **2.16 KANN EIN KOSTENERSTATTUNG COVID-19-BEDINGTER MEHRKOSTEN IN BESTEHENDEN ÖFFENTLICHEN BAUVERTRÄGEN ERFOLGEN?**

In bestehenden Bauverträgen sind dem Auftragnehmer COVID-19-Pandemie bedingte Mehrkosten entsprechend vorstehender Ausführung zu erstatten. Soweit eine Abgrenzung zu ohnedies anfallenden Kosten nicht immer trennscharf möglich ist, ist im Zweifel zu Gunsten des Auftragnehmers zu entscheiden. Für die Kostenerstattung ist es unerheblich, ob ein Einheitspreis- oder ein Pauschalpreisvertrag abgeschlossen wurde und ob die zusätzliche Kosten verursachende Maßnahme in eigener Verantwortung des Auftragnehmers getroffen oder durch Vorgabe des Bauherrn oder eines von ihm nach § 4 BaustellV beauftragten Dritten angeordnet wurden. Entscheidend ist, dass die zusätzlichen Kosten im Angebot nicht kalkuliert werden konnten. Für die Anforderungen an den Nachweis der Mehrkosten gelten die obigen Ausführungen.

## **2.17 WIE IST ZU VERFAHREN, WENN IN VERGABEVERFAHREN AKTUELLE BESCHEINIGUNGEN NICHT VORGELEGT WERDEN KÖNNEN?**

Können Unternehmen trotz rechtzeitiger Beantragung von Dritten ausgestellte Bescheinigungen (z.B. Unbedenklichkeitsbescheinigungen) nicht rechtzeitig beibringen, 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 alle der folgenden 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.

Für die Fortführung der Präqualifizierung von Unternehmen, die wegen der Corona-Pandemie die nachfolgenden Nachweise nicht rechtzeitig vorlegen können, wird die Leitlinie vorübergehend ergänzt:

- Freistellungsbescheinigung nach § 48b EStG
- Enthaltungsbescheinigung SOKA BAU
- Unbedenklichkeitsbescheinigung BG Bau
- Gewerbeanmeldung, Handelsregisterauszug, Eintragung Handwerksrolle

Bezüglich dieser Nachweise kann das Unternehmen zunächst eine entsprechende Eigenerklärung und die Vorlage des Antrags auf Erteilung des Nachweises vorlegen. Dadurch ist sichergestellt, dass das Unternehmen trotz fehlenden Nachweises weiter im Präqualifikationsverzeichnis geführt werden kann. In diesem Fall wird das Unternehmen bis zur Vorlage der Bescheinigung(en), längstens für die Dauer von drei Monaten, nicht aus der PQ-Liste gestrichen.

## **2.18 KANN ICH EINE UNBEDENKLICHKEITSBESCHEINIGUNG DER KRANKENKASSE ERHALTEN, WENN DIE BEITRÄGE GESTUNDET SIND?**

Bieter benötigen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der zuständigen Krankenkassen. 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 grundsätzlich auch nicht ausgestellt werden.

Nun schlägt der GKV-Spitzenverband vor, dass die Krankenkassen in diesen Fällen eingeschränkte Unbedenklichkeitsbescheinigungen ausstellen. Damit den Anliegen der Arbeitgeber und Unternehmen Rechnung getragen werden kann, aber auch die tatsächlichen Gegebenheiten bei der Beitragszahlung dokumentiert werden, sollten die Unbedenklichkeitsbescheinigungen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auf einen früheren Zeitpunkt abstellen und einen entsprechenden Zusatz tragen. Beispielsweise könnte der Zusatz lauten: „Die Beiträge zur Sozialversicherung wurden bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland im März 2020 regelmäßig und pünktlich zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen gezahlt.“

## **2.19 WERDEN ANGEBOTSFRISTEN/VERTRAGSFRISTEN IM VERGABEVERFAHREN ANGEPASST?**

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

## **2.20 WAS IST ZU TUN, WENN ICH IN DER AUSFÜHRUNG MEINES VERTRAGES BEHINDERT BIN (INSBESONDERE IM VOB-VERTRAG)?**

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.

Musterformulierungen zur Behinderungsanzeige in laufenden Vertragsbeziehungen haben wir unter folgendem Link für Sie bereitgestellt.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/behinderungsanzeige-corona/>

Bei der Behinderungsanzeige haben wir unterschieden in BGB-Vertrag und VOB-Vertrag. Beim VOB-Vertrag besteht eine Regelung in § 6 VOB/B, auf die die Musterformulierung zugeschnitten ist. Im BGB-Vertrag fehlt eine gesetzliche Regelung. Hier ist nach hiesiger Einschätzung auf § 313 BGB (Wegfall der Geschäftsgrundlage) und einen daraus folgenden Anspruch auf Vertragsanpassung abzustellen. Daher sieht diese Musterformulierung vor, dass man sich auf einen neuen Ausführungstermin verständigt.

## **2.21 WAS IST MIT UMFANGREICHEREN AUFTRÄGEN, DIE KURZ VOR DER UNTERZEICHNUNG STEHEN?**

Sofern Verträge über längere Baumaßnahmen kurz vor der Unterzeichnung stehen, sollten in jedem Fall verschuldensunabhängige Vertragsstrafen oder Garantien vermieden werden. Vielmehr sollte – sofern möglich – eine individuelle Vereinbarung getroffen werden, wonach eine Haftung für Leistungshindernisse, die im Zusammenhang mit COVID 19 stehen, ausgeschlossen wird. Hierbei ist zu beachten, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen einer individuellen Vereinbarung recht hoch sind. Besprechen Sie mit Ihrem Vertragspartner die aktuelle Problematik und verwenden Sie auf jeden Fall ein separates Schriftstück, das von beiden Parteien unterzeichnet wird.

Eine Klausel zur Aufnahme in jetzt zu schließende Verträge können Sie unter folgendem Link herunterladen. Diese Musterklausel für neu abzuschließende Verträge orientiert sich fast wortlautgetreu an § 6 Abs. 1-4 VOB/B, die nach hiesiger Kenntnis auch individualvertraglich AGB-rechtskonform vereinbart werden können.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/klausel-corona/>

## **2.22 INFORMATION DES BUNDESMINISTERIUMS ZUR FORTFÜHRUNG VON BAUMAßNAHMEN, HANDHABUNG VON BAUABLAUFSTÖRUNGEN SOWIE ZUM UMGANG MIT ZAHLUNGEN**

Weiterführende Informationen enthält ein Erlass des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 23. März 2020 zur Fortführung der Baumaßnahmen, Handhabung von Bauablaufstörungen sowie zum Umgang mit Zahlungen, den Sie auf unserer ZVSHK-Themenseite zum Download finden.

# **3 FINANZIERUNG**

## **3.1 WER KOMMT BEI SELBSTSTÄNDIGEN FÜR DEN VERDIENSTAUSFALL AUF?**

Ein Anspruch auf Ersatz von Verdienstaussfall kann (bau-)vertraglich oder auf gesetzlicher Grundlage bestehen.

## **3.2 KANN MAN ERSATZ FÜR VERDIENSTAUSFALL AUFGRUND BEHÖRDLICHER MAßNAHMEN VERLANGEN?**

Eine gesetzliche Regelung enthält das Infektionsschutzgesetz: Entschädigung für Verdienstaussfall der Unternehmer kommt in Betracht, wenn dieser durch behördliche Maßnahmen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes verursacht ist.

## **§ 65 Entschädigung bei behördlichen Maßnahmen**

(1) Soweit auf Grund einer Maßnahme nach den §§ 16 und 17 Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden oder ein anderer nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht wird, ist eine Entschädigung in Geld zu leisten; eine Entschädigung erhält jedoch nicht derjenige, dessen Gegenstände mit Krankheitserregern oder mit Gesundheitsschädlingen als vermutlichen Überträgern solcher Krankheitserreger behaftet oder dessen verdächtig sind. § 254 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist entsprechend anzuwenden.

(2) Die Höhe der Entschädigung nach Absatz 1 bemisst sich im Falle der Vernichtung eines Gegenstandes nach dessen gemeinem Wert, im Falle der Beschädigung oder sonstigen Wertminderung nach der Minderung des gemeinen Wertes. Kann die Wertminderung behoben werden, so bemisst sich die Entschädigung nach den hierfür erforderlichen Aufwendungen. Die Entschädigung darf den gemeinen Wert nicht übersteigen, den der Gegenstand ohne die Beschädigung oder Wertminderung gehabt hätte. Bei Bestimmung des gemeinen Wertes sind der Zustand und alle sonstigen den Wert des Gegenstandes bestimmenden Umstände in dem Zeitpunkt maßgeblich, in dem die Maßnahme getroffen wurde. Die Entschädigung für andere nicht nur unwesentliche Vermögensnachteile darf den Betroffenen nicht besserstellen, als er ohne die Maßnahme gestellt sein würde. Auf Grund der Maßnahme notwendige Aufwendungen sind zu erstatten.

### **3.3 WELCHE VERTRAGLICHEN ANSPRÜCHE KÖNNEN BEI ABLAUFSTÖRUNG BESTEHEN?**

Eine Haftung des Auftraggebers kommt in Betracht, wenn die Störung von ihm verschuldet ist, was jedoch im Epidemie Fall eher auszuschließen sein dürfte.

### **3.4 WELCHE FÖRDERINSTRUMENTE STEHEN ZUR VERFÜGUNG, UM DEN KURZFRISTIGEN LIQUIDITÄTSBEDARF ZU DECKEN?**

Die Regelungen 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, Außerordentliche Wirtschaftshilfe (November und Dezember; Überbrückungsgeld II und III), vereinfachter Zugriff auf Ausfallbürgschaften, vereinfachte Stundungsmöglichkeit für Beiträge zur der BG Bau. Für Länderprogramme verweisen wir auf die einschlägigen Informationen der zuständigen Landesbehörden sowie der Landesinnungs- und -Fachverbände.

### **3.4.1 KURZARBEITERGELD: KÖNNEN BETRIEBE BEI AUFTRAGSENGPÄSSEN, DIE MIT DEM CORONA-VIRUS ZUSAMMENHÄNGEN, KURZARBEITERGELD BEANTRAGEN?**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat klargestellt, dass bei Auftragsengpässen durch das Coronavirus die Beantragung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich möglich ist. Vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld aufgrund der Auswirkungen des Corona-Virus müssen Betriebe die zuständige Agentur für Arbeit kontaktieren und die Kurzarbeit bzw. den Arbeitsausfall anzeigen. Der Antrag auf Kurzarbeit kann auch online gestellt werden unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Im Zuge der Corona-Krise wurden folgende Verbesserungen vereinbart:

- Kurzarbeitergeld soll es schon geben, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen. Bisher lag die Regel bei einem Drittel.
- Auch sollen die Arbeitgeber die Sozialbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden voll erstattet werden. Dies gilt nach aktuellem Stand bis zum 30.06.2021. Für den Zeitraum vom 30.06.2021 bis 31.12.2021 werden 50% der Beiträge erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen wurde.
- Zudem gibt es auch Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter.
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden: Entgegen den Regelungen beim regulären Kurzarbeitergeld müssen ebenfalls im Zeitarbeitskonto keine Minusstunden aufgebaut werden. Allerdings gilt weiterhin, dass vor Kurzarbeit die Überstunden abgebaut werden müssen. Dies wird mit der Unterschrift unter dem Kurzantrag bestätigt.
- Die Gründe für den Arbeitsausfall sind nur noch in einfacher Form darzulegen. Im vorliegenden Antrag wird davon ausgegangen, dass der Arbeitsausfall auf das Coronavirus zurückzuführen ist.
- Einzelvertragliche Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen zur Einführung der Kurzarbeit müssen nicht mit der Anzeige eingereicht werden, sondern nur noch zur Prüfung vorgehalten werden.
- Anders als beim regulären Kurzarbeitergeld ist kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit vorrangig zu nehmen. Es muss lediglich bestätigt werden, dass Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr vorrangig abgebaut wurden. Dies wird mit der Unterschrift unter dem Kurzantrag bestätigt. Die Regelung aus 2020, nach der auch der

erforderliche Einsatz von Resturlaub ausgesetzt war, ist mit der Einführung der neuen Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG abgeschafft worden.

- Allerdings muss im Hinblick auf das Erfordernis, vorrangig Urlaub abzubauen, ein Urlaubsplan für 2021 erarbeitet werden. Verplant werden muss nach Auskunft der BA zu Beginn des Kalenderjahres nicht unbedingt der gesamte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Jedoch sollte ein Großteil des Urlaubsanspruchs verplant sein. Erst im Herbst 21 sollte dann der verbliebene Resturlaubsanspruch verplant werden und dieser bis 07.01.2022 abgebaut sein.
- Wenn die tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit den Wünschen der Arbeitnehmer entspricht (z.B. die Kombination Kurzarbeit von Montag bis Mittwoch und Urlaub am Donnerstag und Freitag), ist dies laut BA Weisung aus KUG-rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Insoweit wird auf § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 Bezug genommen. Jede Minderung der Inanspruchnahme des KUG entspricht laut BA der Intention des § 96 Abs. 4 Satz 1.
- Das Kurzarbeitergeld soll für Beschäftigte mit mindestens 50 % Entgeltausfall ab dem 4. Monat des Bezugs auf 70 % (bzw. 77 %) und ab dem 7. Monat des Bezuges auf 80 % (bzw. 87 %) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht werden. Die Regelung soll längstens bis zum 31. Dezember 2021 gelten.

### **3.4.2 KURZARBEIT: WIE ZEIGE ICH DEN ARBEITSAUSFALL AN?**

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Bei Fragen zu den im Formular geforderten Angaben zu Tarifregelungen unterstützt Sie Ihr zuständiger Fachverband/Innung (Tarifvertrag, Ankündigungsfrist).

Die geforderte Tarifbindung kann bestehen aufgrund von

- beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft, d. h. der Arbeitgeber ist Mitglied der tarifschließenden Arbeitgeberorganisation und der Arbeitnehmer der tarifschließenden Gewerkschaft. Tritt der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus, kann er sich dadurch nicht von der Tarifbindung befreien.
- Aufgrund des relativ niedrigen Organisationsgrades der Arbeitnehmer im SHK-Bereich kommt in der Regel eine Tarifbindung nur über arbeitsvertragliche Bezugnahmen zustande, also die einzelvertragliche Vereinbarung, dass die Tarifverträge für das jeweilige Arbeitsverhältnis Geltung haben sollen. Das bedeutet, in den Arbeitsverträgen sind entsprechende Regelungen und Verweise hinterlegt.

- Eine Tarifbindung kann auch bestehen, wenn die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind (nicht in der SHK-Branche).

### **3.4.3 WIE KANN ICH KURZARBEIT ARBEITSRECHTLICH KORREKT EINFÜHREN?**

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf einer arbeitsvertraglichen Grundlage, d.h. die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein. Sollte keine Regelungen im Unternehmen vorhanden sein, empfehlen wir eine entsprechende Vereinbarung. Sprechen Sie im Bedarfsfall Ihren zuständigen Fachverband/Innung an.

Soweit ein Betriebsrat besteht, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.

### **3.4.4 KANN KURZARBEIT AUCH FÜR AUSZUBILDENDE BEANTRAGT WERDEN?**

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

Der ZDH informiert dazu wie folgt: Grundsätzlich gilt, dass Azubis nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind, da für sie Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung gilt und Beiträge entrichtet werden. Sie werden allerdings nicht wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Sachen Kurzarbeitergeld behandelt. Dies wird z.B. bereits daran deutlich, dass Azubis bei der Ermittlung der Berechtigung auf Kurzarbeitergeld hinsichtlich der betrieblichen Betroffenheit nicht mitgezählt werden. Bei der nun angekündigten Sonderform des Kurzarbeitergeldes im Zuge der Corona-Krise wird eine Betroffenheit von mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vorausgesetzt. Bei dieser Zählung müssen Azubis nach aktuellem Stand außen vor bleiben.

*Ausbildungsverhältnisse gelten als Vertragsverhältnisse besonderer Art*

Für Ausbildungsverhältnisse 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. Dies ist naturgemäß in den kleinen Betrieben des Handwerks nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich.



### **3.4.5 WELCHE FOLGEN ERGEBEN SICH FÜR AUSBILDER BEI KURZARBEIT?**

Aus der Tatsache, dass die Ausbildung auch bei betrieblicher Kurzarbeit möglichst fortgeführt werden sollte, ergibt sich auch, dass für Ausbilder möglichst keine Kurzarbeit bzw. nur in Ausnahmefällen Kurzarbeit in geringerem Umfang angeordnet werden sollte. Die Ausbildungspflicht des Auszubildenden muss auch bei Kurzarbeit im Betrieb Vorrang haben. Es ist zu beachten, dass bei ausbleibender oder mangelhafter Ausbildung sogar im Grundsatz ein Schadensersatzanspruch bei schuldhaftem Verhalten gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen kann.

### **3.4.6 WIE LANGE MUSS DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG FORTGEZAHLT WERDEN?**

Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft oder ist eine komplette Schließung aller betrieblichen Aktivitäten behördlich vorgegeben, dann kann auch für den Azubi Kurzarbeit angeordnet werden. Dann gilt allerdings zunächst die Pflicht zur Fortzahlung der kompletten Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Tarifverträge oder auch Ausbildungsverträge gehen teilweise sogar über die sechs Wochen hinaus. Dies ist also im jeweiligen Einzelfall zu prüfen.

Erst danach kann nach aktuellem Rechtsstand ein Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld für Azubis entstehen.

### **3.4.7 KANN EINEM AZUBI WEGEN KURZARBEIT GEKÜNDIGT WERDEN?**

Die Anordnung von Kurzarbeit rechtfertigt für sich noch keine Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses. Erst wenn der Betrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt und damit auch die Ausbildungseignung entfällt, ist eine außerordentliche Kündigung möglich. In diesem Fall besteht aufgrund der Standardformulierung in den Berufsausbildungsverträgen die Verpflichtung des Ausbildenden, sich mit Hilfe der zuständigen Arbeitsagentur um die Fortführung der Berufsausbildung in einer anderen Ausbildungsstätte zu bemühen.

Tatsächlich sollte gerade in diesen Krisenzeiten von Seiten der Betriebe alles Zumutbare unternommen werden, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern oder gar Kündigungen auszusprechen.

### **3.4.8 WEITERGEHENDE INFORMATIONEN ZU AUSBILDUNG UND KURZARBEIT**

Umfassende Informationen dazu finden Sie unter:

<https://www.alg-i.de/kurzarbeit/auszubildende-bei-kurzarbeit.html#keine-kurzarbeit-fuer-auszubildende>

### **3.4.9 AUSBILDUNG IN ZEITEN VON CORONA – UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN KANN EIN BETRIEB UNTERSTÜTZUNG BEANTRAGEN?**

Mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung Ausbildungsbetriebe in allen Bereichen der Wirtschaft, damit die Coronakrise nicht zu einer Krise für die berufliche Zukunft junger Menschen führt.

Folgende Bausteine stehen für Betriebe zur Verfügung, die selbst erheblich von der Corona-Krise betroffen sind:

- Ausbildungsprämie (Ausbildungsangebot fortführen): Ausbildende KMU, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren aufrechterhalten, obwohl sie durch die Corona-Krise in erheblichem Umfang betroffen sind, werden mit einer Ausbildungsprämie gefördert. Sie erhalten für jeden für das Ausbildungsjahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 2.000 Euro (nach Abschluss der Probezeit).
- Ausbildungsprämie plus (Ausbildungsangebot erhöhen): Ausbildende KMU, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren erhöhen, obwohl sie durch die Corona-Krise in erheblichem Umfang betroffen sind, erhalten für jeden für das Ausbildungsjahr 2020 zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 3.000 Euro (nach Abschluss der Probezeit).
- Vermeidung von Kurzarbeit: KMU, die trotz erheblichen Arbeitsausfalls (mindestens 50 Prozent) ihre Ausbildungsaktivitäten fortsetzen, werden mit 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung für jeden Monat gefördert, in dem dies der Fall ist.
- Auftrags- und Verbundausbildung: Wenn KMU die Ausbildung temporär nicht fortsetzen können, können andere KMU, Überbetriebliche Berufsbildungsstätten oder andere etablierte Ausbildungsdienstleister zeitlich befristet die Ausbildung übernehmen und dafür Förderung erhalten. Dies gilt, wenn der Geschäftsbetrieb des ursprünglich ausbildenden KMU vollständig oder zu wesentlichen Teilen pandemiebedingt von Schließungen oder erheblichen Auflagen betroffen ist, die eine Fortsetzung des Geschäftsbetriebs maßgeblich behindern.
- Übernahmepremie: KMU, die Auszubildende aus Corona-bedingt insolventen KMU bis zum Abschluss ihrer Ausbildung übernehmen, erhalten je Auszubildendem eine Prämie von 3.000 Euro

Weitergehende Informationen auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit:

<https://www.arbeitsagentur.de/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern/ausbildungspraemie>

### **3.4.10 BEANTRAGUNG KURZARBEITERGELD**

Der Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit wurde überarbeitet und stark verkürzt. Er ist nur noch eine Seite lang. Abgefragt werden noch die Stammdaten des Betriebs, die betroffenen Beschäftigten nach Geschlecht und die Gesamtzahl der Beschäftigten, Soll- und Ist-Entgelt sowie die Summe des zu zahlenden Kurzarbeitergeldes und die Höhe der zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge. Alle anderen relevanten Sachverhalte, wie z.B. die Inanspruchnahme von Resturlaub aus dem Vorjahr, sind pauschal mit der Unterschrift zu bestätigen.

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107\\_ba146383.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf)

### **3.4.11 WORAUF IST BEI DER ANTRAGSTELLUNG BESONDERS ZU ACHTEN? WELCHE FEHLER WERDEN BESONDERS HÄUFIG GEMACHT?**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat Hinweise zu häufig auftretenden Fehlern bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld (KuG) gegeben. Dabei handelt es sich um folgende Fehler:

- fehlende Unterschriften
- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer
- fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter und/oder Kurzarbeiter
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer

### **3.4.12 WAS IST BEI BEANTRAGUNG VON KRANKENGELD IN BEZUG AUF KURZARBEIT ZU BEACHTEN?**

Der GKV-Spitzenverband darauf hingewiesen, dass es vermehrt zu Fehlern bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld in Höhe von Kurzarbeitergeld kommt. Dies betrifft insbesondere die Abgrenzung von Ansprüchen auf Krankengeld und Kurzarbeitergeld. Aktuell werden viele Anträge bei Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Beispiel: Kurzarbeit beantragt ab 15. März 2020, d. h. Anspruchszeitraum für KuG ist März 2020

- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt bereits im Februar: Anspruch auf Krankengeld i. H. des KuG gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V)
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 16. März: Anspruch auf KuG-Leistungsfortzahlung gegen die BA
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 6. März: auch in diesem Fall Anspruch auf KuG-Leistungsfortzahlung gegen die BA

Dies ergibt sich daraus, dass maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und KuG der betriebliche Anspruchszeitraum ist. Dieser ist gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den KuG beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Der GKV-Spitzenverband weist zudem darauf hin, dass eine gesonderte einheitliche Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen derzeit nicht abgestimmt ist. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die KuG-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen. Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hin-ausgehende Informationen wichtig:

- Betriebsnummer
- Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers
- Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges

Diese Informationen sollten ergänzend an die Krankenkassen übermittelt werden.

### **3.4.13 LOHNSTEUERLICHE BEHANDLUNG VON KURZARBEITERGELD UND ENT-SCHÄDIGUNG BEI BESCHÄFTIGUNGSVERBOTEN**

Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nr. 2a Einkommensteuergesetz (EStG) lohnsteuerfrei, unterliegt aber dem sogenannten Progressionsvorbehalt.

Aufgrund von Coronavirus-(Verdachts-)Fällen kann es zu Beschäftigungsverboten kommen. Während des Beschäftigungsverbots erhalten betroffene Arbeitnehmer eine Verdienstausfallentschädigung. Diese Entschädigungen sind steuerfrei (§ 3 Nr. 25 EStG), unterfallen aber ebenfalls dem sogenannten Progressionsvorbehalt.

Hinweis: Beide Lohnersatzleistungen müssen im Lohnkonto aufgezeichnet werden und sind unter Nr. 15 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Für betroffene Mitarbeiter darf der Arbeitgeber keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen.

Wichtig: Lohnersatzleistungen unterliegen dem Progressionsvorbehalt

Beide Lohnersatzleistungen unterfallen dem steuererhöhenden Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Buchst. e EStG). Betroffene Arbeitnehmer müssen deshalb eine Einkommensteuererklärung abgeben. Die Lohnersatzleistungen werden dem zu versteuernden Einkommen fiktiv zugerechnet und dafür der maßgebende Steuersatz berechnet. Mit diesem Steuersatz wird die Einkommensteuer für das tatsächlich zu versteuernde Einkommen multipliziert. Es bleibt bei der Steuerfreiheit, aber für das restliche Einkommen gilt ein höherer Steuersatz. Das kann zu Steuernachzahlungen führen.

### **3.4.14 KANN BEI BEZUG VON KURZARBEITERGELD EINE NEBENTÄTIGKEIT AUSGEÜBT WERDEN? WANN IST DER HINZUVERDIENST ANRECHNUNGSFREI?**

Eine Nebentätigkeit als Hinzuverdienst zum Bezug von Kurzarbeitergeld ist seit dem 01.04.2020 anrechnungsfrei auf das Kurzarbeitergeld, wenn diese:

- In systemrelevanten Branchen erfolgt (ab dem 1. Mai 2020 bis 31.12.2020 fällt diese Anforderung weg) und
- das Kurzarbeitergeld zusammen mit dem Hinzuverdienst und einem ggf. Ist-Entgelt (falls keine Kurzarbeit 100 erfolgt) das für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt (Soll-Entgelt) in diesem Monat nicht überschreitet.

Bei der Berechnung des möglichen anrechnungsfreien Hinzuverdienstes ist wie folgt vorzugehen. Vorausgesetzt, es handelt sich um eine Beschäftigung in einem systemrelevanten Bereich, so gilt, dass bei einem Minijob auch ohne Berechnung angenommen wird, dass es nicht zu einem Überschreiten des maßgeblichen Sollentgelts kommt.

Liegt der Hinzuverdienst oberhalb von 450 Euro, so ist folgende Betrachtung vorzunehmen: Kurzarbeitergeld und Ist-Entgelt (wenn die Kurzarbeit weniger als 100 beträgt) müssen zusammengerechnet werden. Wird ggf. ein Aufstockungsbetrag auf das Kurzarbeitergeld gezahlt, so ist dieser auch hinzuzurechnen. Die Differenz dieser Summe zum maßgeblichen Soll-Entgelt in diesem Monat entspricht dem Betrag des maximal anrechnungsfreien Hinzuverdienstes (s. auch 2.2.9 der fachlichen Weisung).

Anders als in den Regelungen des § 106 SGB III zur Berechnung der Nettoentgeltdifferenz sind bei dieser Sonderregelung Soll-Entgelt und Ist-Entgelt nicht als Bruttowerte zu verwenden, sondern müssen pauschaliert in Netto-Beträge entsprechend der Nettoentgelttabelle umgerechnet werden. Das gilt auch für den ggf. gezahlten Aufstockungsbetrag und das Entgelt aus der anderen Beschäftigung. Es wird also eine reine Nettobetrachtung vorgenommen. Damit soll sichergestellt werden, dass sich Beschäftigte während des Kurzarbeitergeldbezugs durch eine Beschäftigungsaufnahme nicht günstiger stellen als ohne den Arbeitsausfall. Das bedeutet aber nicht, dass Beschäftigte in Kurzarbeit keine Tätigkeit aufnehmen dürfen, bei dem die verschiedenen Einkommensbestandteile das Soll-Entgelt übersteigen. Übersteigt das Arbeitsentgelt den anrechnungsfreien Betrag, erhöht sich das pauschalierte Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt und das Kurzarbeitergeld reduziert sich.

#### **3.4.15 KANN KURZARBEITERGELD AUCH BEI INANSPRUCHNAHME VON BETRIEBSSCHLIEßUNGSVERSICHERUNGEN GEZAHLT WERDEN?**

Da Leistungen aufgrund einer Betriebsschließungsversicherung die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld grundsätzlich ausschließen, haben einige Arbeitsagenturen den Standpunkt vertreten, dass auch freiwillige prozentuale Kulanzleistungen einem Kurzarbeitergeldbezug entgegenstehen. Vor dem Hintergrund dieser teilweise uneinheitlichen Handhabung solcher Fallkonstellationen durch die Arbeitsagenturen vor Ort hat der ZDH diese Frage der Bundesagentur für Arbeit mit der Bitte um Klärung vorgelegt und hierzu folgende Auskunft erhalten:

„Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat entschieden, dass sich Zahlungen, die – ggf. auch anteilig – von den Versicherern aufgrund einer wegen der COVID19-Pandemie angeordneten vorübergehenden

Betriebsschließung erbracht werden, nicht leistungsmindernd auf das Kurzarbeitergeld auswirken. Dabei ist es unerheblich, ob der Versicherer einen Rechtsanspruch auf die Leistung (den Versicherungsfall) anerkannt hat oder nicht. Damit ist gewährleistet, dass den betroffenen Betrieben das Kurzarbeitergeld - ohne Anrechnung der Zahlungen der Versicherer - unverändert weitergezahlt wird. Diese Regelung gilt befristet bis Ende des Jahres.

Für alle anderen Fallgestaltungen bleibt dagegen die Aussage in der Fachlichen Weisung zum Kurzarbeitergeld der BA unter Ziffer 95.14 (Seite 10) weiter anwendbar. Darin heißt es: „Der Arbeitgeber trägt zwar grundsätzlich das Betriebsrisiko; er hat damit im Falle des durch Betriebsstörung bedingten Arbeitsausfalles das volle Entgelt weiterzuzahlen. Neben dem bereits erwähnten Fall (z.B. Streik) entfällt die Lohnzahlungspflicht im Ausnahmefall dann, wenn dadurch die Existenz des Betriebes gefährdet würde (LAG Schleswig-Holstein vom 15.06.1989 – 4 Sa 628/88). Eine solche Existenzgefährdung wird insbesondere dann nicht gegeben sein, wenn eine Betriebsunterbrechungsversicherung besteht, die die Löhne und Gehälter für derartige Ausfallzeiten einschließt. Der Arbeitgeber darf nicht von seiner Lohnzahlungspflicht durch die Gewährung von KuG entlastet werden, da sein Betriebsrisiko anderweitig aufgefangen wird.“

### **3.4.16 WEITERGEHENDE INFORMATIONEN**

Infos rund um das Thema Kurzarbeit und Coronavirus finden Sie auf der Homepage der Arbeitsagentur

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

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

Eine umfassende Übersicht hat im Übrigen der Fachverband SHK Hessen zur Verfügung gestellt.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/arbeitshilfe-kurzarbeit/>

### **3.4.17 FINANZHILFEN – FÖRDERINSTRUMENTE BEI KURZFRISTIGEM LIQUIDITÄTSBEDARF**

Zur Deckung kurzfristigen Liquiditätsbedarfs stehen für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe die etablierte Förderinstrumente zur Verfügung. Im Rahmen des beschlossenen

Schutzschild für Unternehmen werden diese bestehenden Programme für Liquiditätshilfen ausgeweitet, um den Zugang der Unternehmen zu günstigen Krediten zu erleichtern. Auf diese Weise können im erheblichen Umfang liquiditätsstärkende Kredite der Hausbanken mobilisiert werden. Dazu werden die etablierten Instrumente zur Flankierung des privaten Kreditangebots ausgeweitet und für mehr Unternehmen verfügbar gemacht.

Unternehmen, Selbständigen und Freiberufler, die eine Finanzierung aus den nachfolgenden Programmen nutzen möchten, wenden sich bitte an ihre Hausbank bzw. an Finanzierungspartner, die KfW-Kredite durchleiten. Informationen zu den Programmen finden Sie auch auf der Webseite der KfW. Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: 0800 539 9001.

Ausgeweitet werden beispielsweise der ERP-Gründerkredit Universell, der KfW-Unternehmerkredit, der KfW-Kredit für Wachstum (temporär erweitert) sowie die Direktbeteiligung für Konsortialfinanzierung (855).

Weitergehende Informationen unter:

<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>

Am 8. Juli hat Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier im Rahmen eines Pressestatements über die neue Überbrückungshilfe des Bundes informiert. Mit den Überbrückungshilfen soll den am stärksten von der Corona-Pandemie betroffenen Unternehmen geholfen werden, weshalb die Zuschüsse im Verhältnis zum Umsatzeinbruch gestaffelt sind. Antragsberechtigt sind Unternehmen, die einen durchschnittlichen Umsatzrückgang von mindestens 60 % für die beiden Monate April und Mai 2020 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nachweisen können. Näheres dazu unter **3.4.25**.

Im November und Dezember kamen weitere Überbrückungshilfen hinzu (s. unter **3.4.19** und **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

### **3.4.18 SOFORTHILFEN FÜR KLEINSTBETRIEBE UND SOLOSELBSTÄNDIGE**

Um jenseits von Krediten insbesondere kleine Betriebe und Solo-Selbständige schnell mit Liquidität zu versorgen, wurden Soforthilfen beschlossen.



1. Die **Soforthilfe** besteht zunächst aus einer Einmalzahlung an Kleinbetriebe (bis 10 Mitarbeiter), die nicht zurückgezahlt werden muss. Sie ist in erster Linie zur Deckung von **Fixkosten** (Miete, Pacht, Leasingraten etc.) gedacht. Eine Kreditkomponente soll dazukommen.

2. Zur Deckung der **Personalkosten**, wenn Personal nicht beschäftigt werden kann und/oder zu Hause ist, kann zusätzlich **Kurzarbeitergeld** beantragt werden. Der Zugang wurde durch das Maßnahmenpaket (befristet bis zum Jahresende) deutlich erleichtert.

3. Die dritte Komponente ist die Sicherung des **Lebensunterhalts** durch die **Grundsicherung** (Hartz IV): Der Zugang zur Grundsicherung soll vereinfacht werden, so dass Solo-Selbständige, Chefs von Kleinbetrieben oder Mitarbeiter in Kurzarbeit (und deren Familien) ihren Lebensunterhalt auch mit Hilfe der Grundsicherung decken können. Unter anderem soll dazu die aufwendige Vermögensprüfung beim Antragsteller vorerst entfallen. Auch der Umzug in eine günstigere Wohnung wird bis auf Weiteres nicht verlangt. Der Zugang zum Kinderzuschlag soll erleichtert werden.

### **Soforthilfe**

Für Kleinbetriebe, Soloselbstständige und Angehörige der Freien Berufe soll es eine Einmalzahlung

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

Dabei handelt es sich um einen Zuschuss zu den Fixkosten, insbesondere zu laufenden Miet- und Pachtkosten. Sofern der Vermieter die Miete reduziert, kann ein nicht ausgeschöpfter Zuschuss auch für zwei weitere Monate eingesetzt werden.

Die Voraussetzung für die Auszahlung des Zuschusses sollen "wirtschaftliche Schwierigkeiten in Folge der Corona-Krise" sein. Um die Hilfen möglichst unbürokratisch an die Unternehmer zu bringen, wird es zunächst keine Bedarfsprüfung geben. Die Unternehmer müssen die Existenzbedrohung oder einen Liquiditätsengpass eidesstattlich versichern. Erst im Nachhinein soll dann kontrolliert werden, ob die Firmen die Hilfen infolge des Coronavirus wirklich benötigten.

Der Bund hat dafür 50 Mrd. Euro bereitgestellt und rechnet dabei mit einer maximalen Ausschöpfung von drei Millionen Selbstständigen und Kleinstunternehmen. **Die Mittel sollen durch die Länder verteilt werden** (Ansprechpartner sind die Wirtschaftsministerien der Länder oder die Landesförderinstitute, siehe Liste unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/coronavirus.html> im Absatz "+ Soforthilfe für Solo-Selbständige und Kleinstbetriebe").

Hinweis: Neben den Soforthilfen des Bundes haben auch die meisten Länder eigene Liquiditätshilfen und Zuschüsse auf den Weg gebracht. Ansprechpartner sind hier zumeist die Landesförderinstitute.

### **3.4.19 AUßERORDENTLICHE WIRTSCHAFTSHILFE („NOVEMBERHILFE“)**

Mit der Novemberhilfe (Überbrückungshilfe II) werden Zuschüsse pro Woche der Schließungen in Höhe von 75 Prozent des durchschnittlichen wöchentlichen Umsatzes im November 2019 gewährt bis zu einer Obergrenze von 1 Mio. Euro, soweit der bestehende beihilferechtliche Spielraum des Unternehmens das zulässt (Kleinbeihilfenregelung der EU). Zuschüsse über 1 Millionen Euro bedürfen für die Novemberhilfe noch der Notifizierung und Genehmigung der EU-Kommission.

Andere staatliche Leistungen, die für November 2020 gezahlt wurden, werden angerechnet. Das gilt insbesondere für das Kurzarbeitergeld und die Überbrückungshilfe.

Antragsberechtigt sind direkt betroffene Unternehmen. Hierzu gehören alle Unternehmen (auch öffentliche), Betriebe, Selbständige, Vereine und Einrichtungen, die auf der Grundlage des Beschlusses der Ministerpräsidentenkonferenz vom 28.10.2020 (MPK-Beschluss) ihren Geschäftsbetrieb einstellen mussten sowie Hotels. Im MPK-Beschluss ausdrücklich genannt werden Gastronomiebetriebe, zu denen auch Cafés gehören sowie Kosmetikstudios. Werden im November 2020 trotz grundsätzlicher Schließung Handelsumsätze erzielt, werden diese ab einer Höhe von mehr als 25 Prozent von der Förderhöhe abgezogen.

Ebenfalls antragsberechtigt sind indirekt betroffene Unternehmen. Hierunter fallen Unternehmen jedoch nur dann, wenn sie nachweislich und regelmäßig 80 Prozent ihrer Umsätze mit direkt von den Schließungsmaßnahmen betroffenen Unternehmen erzielen. Wie in diesem Zusammenhang „regelmäßig“ zu definieren ist, ist bisher noch nicht bekannt.

Wie schon bei der Überbrückungshilfe soll die Antragstellung zeitnah über die bundeseinheitliche IT-Plattform [www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de](http://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de) unter Einbindung der sog. prüfenden Dritten

(Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, auf Steuerrecht spezialisierte Rechtsanwälte) erfolgen. Bisher ist jedoch nicht bekannt, ab wann Betriebe ihre Anträge auf die Novemberhilfe stellen können. Offen ist bislang auch, wie der Antragsweg für Soloselbständige ausgestaltet sein wird, die nicht mehr als 5.000 Euro Förderung beantragen und damit nicht der Pflicht zur Antragstellung über einen prüfenden Dritten unterliegen.

Weitere Details zur Novemberhilfe finden sich unter nachfolgendem Link:

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Corona-Schutzschild/2020-11-05-faq-ausserordentliche-wirtschaftshilfe.html>

#### **3.4.20 AUßERORDENTLICHE WIRTSCHAFTSHILFE („DEZEMBERHILFE“)**

Der Dezember-Lockdown bedeutet für einige Wirtschaftsbereiche auch im kommenden Jahr weiterhin erhebliche Einschränkungen ihres Geschäftsbetriebes. Dafür steht die verbesserte Überbrückungshilfe III bereit, die Zuschüsse zu den Fixkosten vorsieht. Mit verbesserten Konditionen, insbesondere einem höheren monatlichen Zuschuss in Höhe von maximal 500.000 Euro für die direkt und indirekt von den Schließungen betroffenen Unternehmen, leistet der Bund seinen Beitrag, Unternehmen und Beschäftigung zu sichern. Für die von der Schließung betroffenen Unternehmen soll es Abschlagszahlungen ähnlich wie bei den außerordentlichen Wirtschaftshilfen geben. Der mit den Schließungsanordnungen verbundene Wertverlust von Waren und anderen Wirtschaftsgütern im Einzelhandel und anderen Branchen soll aufgefangen werden, indem Teilabschreibungen unbürokratisch und schnell möglich gemacht werden. Zu inventarisierende Güter können ausgebucht werden. Damit kann der Handel die insoweit entstehenden Verluste unmittelbar verrechnen und steuermindernd ansetzen. Das sichert Liquidität.

#### **3.4.21 SCHNELLKREDITE FÜR UNTERNEHMEN MIT EINER MITARBEITERZAHL ZWISCHEN 10 UND 50**

Das BMWI hat zusätzlich zu allen bereits bestehenden Zuschuss- und Förderprogrammen ein weiteres KfW-Programm (sog. Schnellkreditprogramm) aufgelegt, das ab dem 15.4.2020 beginnt. Das Schnellkreditprogramm richtet sich an Unternehmen mit mehr als zehn und bis maximal 50 Beschäftigte, die bis zu drei Monatsumsätze aber höchstens 500.000 Euro als Darlehen beantragen können. Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten können maximal 800.000 Euro Darlehensmittel beantragen. Um eine aufwendige Kreditprüfung bei den Hausbanken umgehen zu können, die sich bisher als Flaschenhals

erwiesen hat, wird der Schnellkredit mit einer 100prozentigen Haftungsfreistellung versehen. Auch auf eine Hereinnahme von Sicherheiten können die Hausbanken verzichten.

Die Hausbanken müssen keine Bewertung über die weitere Entwicklung des antragstellenden Unternehmens vornehmen, sondern lediglich die Einhaltung vergangenheitsbezogener Kriterien überprüfen, mit denen Betriebe ihre Antragsberechtigung nachweisen.

So müssen Betriebe mindestens seit 01.01.2019 am Markt tätig sein und Umsätze generiert haben. Sie müssen ferner bescheinigen, über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse zu verfügen, und sie dürfen zum 31.12.2019 nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewesen sein.

Dieses Mehr an Schnelligkeit gegenüber dem bisherigen KfW-Corona-Förderinstrumentarium macht sich in einem höheren Zinssatz bemerkbar (3 % p.a.). Allerdings ist der Schnellkredit auch auf eine längere Laufzeit (10 Jahre bei 2 tilgungsfreien Anlaufjahren) angelegt. Außerdem soll die Möglichkeit bestehen, noch während der Darlehenslaufzeit des Schnellkredites diesen dann in einen KfW-Kredit mit niedrigeren Zinssätzen (z.B. KfW-Unternehmerkredit) umzuwandeln, ohne eine Vorfälligkeitsentschädigung zahlen zu müssen. Umgedreht ist dies nicht möglich. Wer aktuell also schon ein KfW-Darlehen mit 90% Haftungsfreistellung in Anspruch genommen hat, kann diesen nicht in einen Kredit mit 100% Haftungsfreistellung umwandeln.

Umfassende Informationen auf den Seiten der KfW: <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>

### **3.4.22 KANN DER KfW-SCHNELLKREDIT ZUSÄTZLICH MIT ANDEREN KfW-SONDERKREDITEN ODER INSTRUMENTEN DES WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS GENOMMEN WERDEN?**

Bei etwaiger Antragstellung ist das strenge **Kumulierungsverbot** zu beachten, d.h. eine Zusage über den KfW-Schnellkredit ist ausgeschlossen, sofern bereits Mittel aus dem KfW-Sonderkredit in Anspruch genommen wurden. Auch eine Kumulierung mit Instrumenten des Wirtschaftsstabilisierungsfonds oder der aufgrund der Corona-Krise erweiterten Programme der Bürgschaftsbanken ist ausgeschlossen. Unschädlich ist dagegen die erfolgte Inanspruchnahme von Bundes- und Landeszuschüssen, die im Zusammenhang der Corona-Pandemie gewährt wurden. Möglich ist zudem ein Wechsel vom Schnell zum Sonderkredit. Hierfür muss der Schnellkredit jedoch vorab vollständig abgelöst werden, was ohne Zahlung einer Vorfälligkeitsentschädigung möglich ist.

### **3.4.23 HILFE FÜR GRÖßERE UNTERNEHMEN - RETTUNGSFONDS (WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS, WSF)**

#### **Wirtschaftsstabilisierungsfonds**

Für große Unternehmen soll ein „Wirtschaftsstabilisierungsfonds“ eingerichtet werden mit einem Volumen von rund 600 Mrd. Euro:

- 400 Mrd. Euro: Staatsgarantien für Verbindlichkeiten
- 100 Mrd. für direkte staatliche Beteiligungen
- 100 Mrd. für Refinanzierung KfW

Der Fonds soll Unternehmen vor Insolvenz retten, indem er Garantien für ihre Verbindlichkeiten auspricht oder Kapital zuschießt, d.h. als ultima ratio temporär staatliche Anteile erwirbt.

Adressiert werden "große Unternehmen" mit mind. 250 Mitarbeitern (im Jahresdurchschnitt) und mehr als 50 Mio. Euro Umsatzerlösen (oder einer Bilanzsumme von mehr als 43 Mio. Euro). Die Größenkriterien finden Sie im Merkblatt KMU-Definition im Anhang.

#### **Zinsbegünstigte KfW-Kredite mit Haftungsübernahme**

Diese Kredite können seit 24. März von den Unternehmen beantragt werden. Am ersten Tag gingen Kreditanträge der Hausbanken in einer Höhe von 2 Mrd. Euro bei der KfW ein. Die ersten Kredite hätten die Hausbanken bereits bewilligt. Sie würden noch diese Woche ausgezahlt (Quelle: bankenverband).

**Unternehmen, die heute schon corona-bedingte Umsatzeinbußen und/oder Liquiditätsengpässe verzeichnen, und denen Soforthilfen von Bund und Ländern in der genannten Höhe erkennbar nicht ausreichen, sollten umgehend darüber nachdenken, einen KfW-Kredit zu beantragen!** Die aktuelle Situation mit dem Coronavirus und den daraus erwachsenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten weltweit (möglicherweise sogar politischen Problemen) lässt es unwahrscheinlich erscheinen, dass ein mittelständischer Betrieb die Krise ohne Kredite übersteht. Ein bislang gesundes Bauunternehmen sollte keine Probleme haben, einen KfW-Kredit zu den genannten günstigen Konditionen (KMU max. 1,5 %)

zu bekommen. Ein Kredit mit 5 Jahren Laufzeit und einem tilgungsfreien Jahr bringt Ruhe in den Betrieb - und das ist nicht zu unterschätzen.

Wichtig für den Kreditantrag ist ein plausibler **Liquiditätsplan**, aus welchem der Kapitalbedarf hervorgeht. Damit Hausbanken und Förderbanken die Kreditanträge schnell bearbeiten können, sollten die Unternehmen darüber hinaus weitere **aussagekräftige Unterlagen** vorbereiten, aus denen hervorgeht, dass die Liquiditätsschwierigkeiten auf die Corona-Krise zurückgehen. Das kann der Jahresabschluss 2019 sein oder betriebswirtschaftliche Auswertungen, Listen mit Auftragsbeständen und Stornierungen usw.

#### **3.4.24 WEITERGEHENDE INFORMATIONEN ZU SOFORTHILFEN**

Weitergehende Informationen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Coronavirus/coronahilfe.html>

#### **3.4.25 WELCHE WEITEREN ÜBERBRÜCKUNGSHILFEN DES BUNDES GIBT ES?**

Corona-bedingte Auflagen und Schließungen haben in vielen Branchen zu Umsatzeinbußen geführt. Hier setzt die Überbrückungshilfe an. Sie ist ein branchenübergreifendes Zuschussprogramm für den Mittelstand mit einem Gesamtvolumen von 24,6 Milliarden Euro.

Antragsberechtigt sind Unternehmen, die einen durchschnittlichen Umsatzrückgang von mindestens 60 % für die beiden Monate April und Mai 2020 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nachweisen können.

Anträge können seit dem 10.07.2020 ausschließlich online und unter Einbindung von sog. prüfenden Dritten gestellt werden. Zu den sog. prüfenden Dritten zählen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder vereidigte Buchprüfer. Auszahlungen sollen bereits ab Ende Juli 2020 erfolgen können.

Weitere Einzelheiten unter [www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/](http://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/) oder auf den FAQ-Seiten des ZDH <https://www.zdh.de/service/fuer-betriebe/corona-faq-fuer-handwerksbetriebe/>.

### **3.4.26 ÜBERBRÜCKUNGSHILFE II – GIBT ES AUCH NACH DEM 30.9.2020 ÜBERBRÜCKUNGSHILFEN?**

Das Bundeswirtschaftsministerium hat Mitte September die Verlängerung der Überbrückungshilfen angekündigt („Überbrückungshilfe II“). Der Leistungszeitraum der Überbrückungshilfe II umfasst die Monate September bis Dezember 2020.

Zukünftig sind Betriebe antragsberechtigt, wenn sie in zwei zusammenhängenden Monaten im Zeitraum April bis August 2020 einen Umsatzeinbruch von mindestens 50 Prozent (bisher 60%) gegenüber den jeweiligen Vorjahresmonaten oder einen Umsatzeinbruch von mindestens 30 Prozent im Durchschnitt der Monate April bis August 2020 gegenüber dem Vorjahreszeitraum hatten.

Förderfähig sind unverändert die fortlaufenden fixen Betriebskosten (siehe Positivliste unter [www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de](http://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de)). Allerdings wird die Personalkostenpauschale, die bisher bei 10 Prozent der förderfähigen Kosten liegt, auf nunmehr 20 Prozent angehoben.

Die Berechnung der konkreten Zuschusshöhe wird auch künftig in Abhängigkeit der Umsatzentwicklung im Förderzeitraum ermittelt, wobei die jeweilige Zuschusshöhe angepasst wird. Konkret bedeutet dies:

- 90 Prozent der Fixkosten (bisher 80 Prozent) bei mehr als 70 Prozent Umsatzeinbruch
- 60 Prozent der Fixkosten (bisher 50 Prozent) bei Umsatzeinbruch zwischen 50 und 70 Prozent
- 40 Prozent der Fixkosten bei Umsatzeinbruch von mehr als 30 Prozent (bisher bei mehr als 40 Prozent Umsatzeinbruch)

Insgesamt wird es also bei einem Umsatzeinbruch von unter 30 Prozent keine Erstattung geben.

Der maximale Förderbetrag liegt auch in der Überbrückungshilfe II bei 50 TEUR je Monat, insgesamt also bei maximal 200 TEUR. Allerdings wurde hier im Sinne der Kleinst- und Kleinbetriebe nachgebessert. Denn bisherige Deckelungen der Zuschussbeträge für Betriebe mit bis zu 5 Beschäftigten (9 TEUR) bzw. mit bis zu 10 Beschäftigten (15 TEUR) entfallen künftig.

Auch bei der Überbrückungshilfe II bleibt es bei der Antragstellung über die sog. prüfenden Dritten (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer und Rechtsanwälte), die auch die Schluss-

rechnung erstellen. Neu ist nun, dass im Rahmen der Schlussabrechnung eine Nachschusspflicht eingeräumt wird, sofern Zuschüsse zu vorsichtig beantragt wurden und z. B. der Umsatzeinbruch letztendlich höher ausfiel als gedacht.

Spätestens ab Mitte Oktober 2020 solle eine Antragstellung möglich sein.

### **3.4.27 KÖNNEN FINANZIERUNGSANFRAGEN AUCH ONLINE GESTELLT WERDEN?**

Die Bürgschaftsbanken bieten dem Mittelstand ein anwenderfreundliches Webangebot zur passgenauen Finanzierung - müssen dabei aber nicht selbst an der Finanzierung beteiligt werden.

Über die Plattform <https://finanzierungsportal.ermoeglicher.de/> können Unternehmer, Gründer und Nachfolger, Kreditinstitute sowie Beratungseinrichtungen innerhalb von wenigen Minuten Finanzierungsanfragen für ihre Firma bzw. ihre Kunden stellen.

Die Anfrage wird automatisch an die jeweils zuständige Bürgschaftsbank weitergeleitet. Die Bewertung durch die Bürgschaftsbank erfolgt wettbewerbsneutral und ist kostenlos. Das Vorhaben wird von den Mitarbeitern der Bürgschaftsbanken persönlich und individuell auf die Machbarkeit der Finanzierung sowie auf mögliche Fördermittel oder die Übernahme einer Bürgschaft geprüft. Gründern und Unternehmern wird auch bei der Strukturierung der benötigten Finanzierung geholfen. Auf Wunsch werden die Hausbank und weitere vom Kunden gewünschte Kreditinstitute angesprochen. Gleichzeitig bietet das Finanzierungsportal einen Service für Banken und Sparkassen. Der Kommunikationsweg mit den Bürgschaftsbanken wird vereinfacht und der Aufwand bei der Prüfung von Gründungen und Investitionsvorhaben verringert.

Sofern Unternehmen Bankavale (z.B. Anzahlungs- oder Gewährleistungsbürgschaften) benötigen, stellt üblicherweise die Hausbank einen Avalkreditrahmen zur Verfügung. Auch dieser Kreditrahmen kann durch eine Bürgschaftsbank besichert werden. Die Anfrage über eine Besicherung von Bankavalen ist ebenfalls über das Finanzierungsportal möglich.

Unterstützung bei verschiedenen Anträgen bietet auch die Internetseite EinfachAntrag:

<https://www.einfach-antrag.de/>



### **3.4.28 WELCHE LANDESPROGRAMME GIBT ES UND KÖNNEN DIESE NEBEN DER BUNDESFÖRDERUNG IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN?**

Die jeweiligen Landesprogramme sind in der Regel über die zuständigen Landesbehörden veröffentlicht. Eine aktuelle Übersicht hat der ZDH (Stand 26.3.2020) zusammengestellt. Diese finden Sie hier zum Download:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/landesprogramme/>

Die Landesprogramme können in der Regel mit den Bundesförderungen kombiniert werden, allerdings nur bis zur vom Bund definierten maximalen Fördersumme.

### **3.4.29 BÜRGSCHAFTEN**

Die Hausbanken können bei Bedarf auch auf das Bürgschaftsinstrumentarium zurückgreifen. Es darf sich nicht um Sanierungsfälle oder Unternehmen in Schwierigkeiten handeln.

Für Unternehmen, die bis zur Krise tragfähige Geschäftsmodelle hatten, können Bürgschaften für Betriebsmittel zur Verfügung gestellt werden. Bis zu einem Betrag von 2,5 Millionen Euro werden diese durch die Bürgschaftsbanken bearbeitet, darüber hinaus sind die Länder beziehungsweise deren Förderinstitute zuständig. Ab einem Bürgschaftsbetrag von 20 Millionen Euro beteiligt sich der Bund in den strukturschwachen Regionen am Bürgschaftsobligo im Verhältnis fünfzig zu fünfzig. Außerhalb dieser Regionen beteiligt sich der Bund an der Absicherung von Betriebsmittelfinanzierungen und Investitionen ab einem Bürgschaftsbedarf von 50 Mio. Euro und mit einer Bürgschaftsquote von bis zu 80%." Bürgschaften können maximal 80 Prozent des Kreditrisikos abdecken, das heißt, die jeweilige Hausbank muss mindestens 20 Prozent Eigenobligo übernehmen.

Eine Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben bis 2,5 Mio. Euro kann schnell und kostenfrei auch über das Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken gestellt werden.

Eine Übersicht und die Kontaktdaten der Bürgschaftsbanken stehen auf folgender Seite zur Verfügung:

<https://vdb-info.de/mitglieder>

### **3.4.30 WELCHE STEUERLICHEN ERLEICHTERUNGEN GIBT ES?**

Das Bundesministerium der Finanzen und die obersten Finanzbehörden der Länder haben verschiedene steuerliche Erleichterungen beschlossen, um die von der Corona-Krise unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Steuerpflichtigen zu entlasten. Ziel ist es, die Liquidität bei Unternehmen zu verbessern, die durch die Corona-Krise in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind.

Im Wesentlichen sind das:

- Stundung
- Anpassung/Herabsetzen der Vorauszahlungen
- Vollstreckungsrechtliche Erleichterungen
- Pauschaler Verlustvortrag

So wird für die Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt, Steuerzahlungen in der Regel zinslos zu stunden. Dies verschafft den Steuerpflichtigen eine Zahlungspause gegenüber dem Finanzamt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Vorauszahlungen zur Einkommen-, Körperschaft- und zur Gewerbesteuer herabzusetzen. Ebenso können die Finanzämter die Sondervorauszahlung für die Dauerfristverlängerung bei der Umsatzsteuer für krisenbetroffene Unternehmern herabsetzen und erstatten. Neben diesen Maßnahmen soll bei den Betroffenen bis zum Ende des Jahres von der Vollstreckung rückständiger Steuerschulden abgesehen werden. Für die konkrete Inanspruchnahme der beschriebenen Steuererleichterungen hat man sich direkt mit dem zuständigen Finanzamt in Verbindung zu setzen. Welches Finanzamt zuständig ist, regelt sich nach Steuerart und ist zudem regional unterschiedlich organisiert.

Als Corona-Sofortmaßnahme wird den Unternehmen die pauschalierte Herabsetzung der für das Jahr 2019 geleisteten Vorauszahlungen im Hinblick auf Verluste im Jahr 2020 ermöglicht (Verlustverrechnung).

Unternehmen, die coronabedingt in diesem Jahr mit einem Verlust rechnen, können ab sofort neben den bereits für das laufende Jahr geleisteten Vorauszahlungen auch eine Erstattung von für das Jahr 2019 gezahlten Beträgen bei ihrem zuständigen Finanzamt beantragen, und zwar auf Grundlage eines pauschal ermittelten Verlustes für das aktuelle Jahr.

Der pauschal ermittelte Verlustrücktrag aus dem Jahr 2020 beträgt 15 % der maßgeblichen Einkünfte, die der Festsetzung der Vorauszahlungen für 2019 zugrunde gelegt wurden (max. eine Million Euro bzw. zwei Millionen Euro bei Zusammenveranlagung). Auf dieser Grundlage werden die Vorauszahlungen für 2019 neu berechnet. Eine Überzahlung wird erstattet.

Die konkreten Details sollen kurzfristig in einem BMF-Schreiben geregelt werden.

Eine übersichtliche Darstellung der verschiedenen Instrumente und Zuständigkeiten bieten die Corona-FAQ des Bundesministeriums der Finanzen:

[https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ\\_Corona\\_Steuern.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern.html)

### **3.4.31 IN WELCHEN FÄLLEN KÖNNEN STEUERN IM VEREINFACHTEN VERFAHREN GESTUNDET WERDEN?**

Im vereinfachten Verfahren können **Stundungen** für die bis zum 30 Juni 2021 fälligen Steuern gewährt werden. Bei Stundungen, die über den 30. Juni 2021 hinausgehen, ist eine solche nur bei Vereinbarung einer Ratenzahlung - längstens bis zum 31. Dezember 2021 - möglich. Auf die Erhebung von Zinsen kann weiterhin verzichtet werden. Wird dem Finanzamt bis zum 31. März 2021 aufgrund einer Mitteilung des Vollstreckungsschuldners bekannt, dass der Vollstreckungsschuldner nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffen ist, soll bis zum 30. Juni 2021 von Vollstreckungsmaßnahmen bei bis zum 31. März 2021 fällig gewordenen Steuern abgesehen werden.

Zur Antragstellung kann das Online-Finanzamt Mein ELSTER genutzt werden. Verschiedene Finanzverwaltungen (bspw. Bayern und NRW) haben außerdem Musterformulare bereitgestellt. Stundungen können aber auch mit formlosen Schreiben beantragt werden (nicht telefonisch).

Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 31. Dezember 2021 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer 2021 stellen. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Diese Anträge sind nicht deshalb abzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können.

### **3.4.32 FÜR WELCHEN ZEITRAUM WIRD GESTUNDET?**

Die Entscheidung über den Zeitraum der Stundung liegt im konkreten Einzelfall im Ermessen des zuständigen Finanzamts. Hierbei werden Ihre individuellen Bedürfnisse und Ihre jeweilige Situation berücksichtigt. Grundsätzlich werden Stundungen ohne Angabe einer beantragten Stundungsdauer zunächst für einen Zeitraum von drei Monaten gewährt. Es ist sinnvoll, wenn bereits im Stundungsantrag Angaben zu möglichen Zahlungsmodalitäten (zum Beispiel Ratenzahlung) gemacht werden.

Die von der Finanzverwaltung zu Beginn der Corona-Pandemie gewährten Stundungen, bei denen der Antrag keine Angaben zur Stundungsdauer enthalten hat, werden vielfach in Kürze auslaufen, so dass zeitnah die Stellung von Anträgen auf Anschlussstundungen zusammen mit dem Steuerberater geprüft werden sollte.

### **3.4.33 KRIEGE ICH PROBLEME, WENN MEIN JAHRESABSCHLUSS AUFGRUND CORONA NICHT FRISTGERECHT VORLIEGT?**

Die Frist zur Abgabe der Jahressteuererklärung für den Veranlagungszeitraum 2019 ist bis zum 31. August 2021 verlängert.

Ferner leitet das BfJ wegen bestehender Forderungen aus EHUG-Ordnungsgeldverfahren (EHUG: Gesetz über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister) gegen die betroffenen Unternehmen derzeit keine neuen Vollstreckungsmaßnahmen ein. Dies gilt sowohl für Vollstreckungsaufträge an Gerichtsvollzieher als auch für Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse gegenüber Banken.

Außerdem wird den Unternehmen – bei entsprechendem Sachvortrag – eine an die aktuelle Situation angepasste Stundung von bereits verfügbaren Ordnungsgeldern bei bereits eingeleiteter Vollstreckung gewährt. Hierzu reicht der sachlich nachvollziehbare Vortrag, von der Corona-Krise betroffen zu sein, aus. Im Zusammenhang mit einer Stundung werden auch etwaige Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse insbesondere gegenüber Banken zurückgenommen.

### **3.4.34 STUNDUNG UND RÜCKZAHLUNG BEREITS GELEISTETER SONDERVERAUSZAHLUNGEN FÜR UMSATZSTEUER**

Zu den schon veröffentlichten Hilfsmaßnahmen der Finanzverwaltungen gibt es von einigen Bundesländern nunmehr auch Erleichterungen bei der Umsatzsteuer. Derzeit gilt dies in Hessen, Bayern und

NRW (Stand 25.3.2020). Dazu werden die im Rahmen der Dauerfristverlängerung schon geleisteten Umsatzsteuer-Sondervorauszahlungen erstattet.

Unternehmer müssen grundsätzlich bis zum 10. des Folgemonats ihre Umsatzsteuer-Voranmeldungen an das Finanzamt übermitteln. Auf Antrag wird eine Dauerfristverlängerung um einen Monat gewährt. Dafür müssen Unternehmen mit monatlichem Voranmeldungszeitraum eine Sondervorauszahlung leisten, die 1/11 der Summe der Vorauszahlungen für das vorangegangene Kalenderjahr beträgt und bei der letzten Voranmeldung des Jahres angerechnet wird.

Die Sondervorauszahlung für 2020 können in einigen Bundesländern auf Antrag erstattet werden.

Weitere Informationen hierzu finden sich auf den Internetseiten der jeweiligen Landesfinanzverwaltungen:

Bayern: <https://www.stmfh.bayern.de/internet/stmf/aktuelles/pressemitteilungen/24153/index.htm>

Hessen: <https://finanzen.hessen.de/presse/pressemitteilung/hessen-stellt-kurzfristig-75-milliarden-euro-aussicht>

NRW: [https://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/anleitung\\_ust-svz.pdf](https://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/anleitung_ust-svz.pdf)

Hinweis: Steuerpflichtige aus anderen Bundesländern könnten versuchen, unter Verweis auf die Handhabung in den genannten Ländern bei ihren jeweiligen Finanzverwaltungen ebenfalls eine Rückzahlung bereits geleisteter Umsatzsteuersondervorauszahlungen zu beantragen.

### **3.4.35 BEITRAGSSTUNDUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER (U.A. BG BAU UND BG HOLZ UND METALL) AUCH IM MAI MÖGLICH?**

Für Arbeitgeber, die aus nachvollziehbaren Gründen wegen der Corona-Epidemie kein Geld haben, um die Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen, können die Beiträge vorübergehend gestundet werden, also später zu zahlen sein.

Der GKV Spitzenverband hat mitgeteilt, dass das Verfahren der vereinfachten Stundung erneut für den Monat April 2021 möglich ist. Die gestundeten Beiträge sollen allerdings spätestens zusammen mit den Mai-Beiträgen nachgezahlt werden (auch die für die Monate Januar, Februar und März gestundeten Beiträge). Für den Antrag soll das vom GKV zur Verfügung gestellte Antragsformular verwendet werden;

der GKV-SV stellt hierfür unter folgenden Links Informationen alle Informationen bereit. Die Antragsteller sollen noch deutlicher als bisher darlegen, welche staatlichen Unterstützungsmaßnahmen sie erhalten oder beantragt haben. Der Vorrang anderer Hilfsmaßnahmen vor der Beitragsstundung wird damit verstärkt.

Info: [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung\\_1/grundprinzipien\\_1/finanzierung/beitragsbemessung/01-2021\\_Information\\_zur\\_Beitragsstundung.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/01-2021_Information_zur_Beitragsstundung.pdf)

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/stundunggkvantrag/>

Für reguläre Stundungsverfahren soll während der Pandemie die besondere Situation der betroffenen Arbeitgeber berücksichtigt und regelmäßig davon ausgegangen werden, dass eine erhebliche Härte vorliegt, die Zahlungsschwierigkeiten vorübergehender Natur sind und die Beitragszahlung nicht gefährdet ist. Somit seien die grundsätzlichen Voraussetzungen der Stundung von Beiträgen in aller Regel erfüllt.

Als Erleichterung ist vorgesehen, dass die in den Beitragserhebungsgrundsätzen vorgeschriebenen Stundungszinsen „differenziert“ festgelegt werden. Sofern z.B. der Arbeitgeber einer angemessenen 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.

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) erleichtert ebenso die Stundung von Beiträgen für beitragspflichtige Unternehmen, die durch das Coronavirus außergewöhnlich belastet sind. Betroffene Betriebe können sich unter der **Servicehotline** 0800 3799100 oder per E-Mail an ihre Region der BG BAU wenden:

Region Nord: [mbn\(at\)bgbau.de](mailto:mbn(at)bgbau.de)

Region Mitte: [mbm\(at\)bgbau.de](mailto:mbm(at)bgbau.de)

Region Süd: [mbs\(at\)bgbau.de](mailto:mbs(at)bgbau.de)

Neben der Stundung kommt auch die Herabsetzung der Raten infrage oder eine Streckung fälliger Raten.

Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall bietet ebenfalls Zahlungserleichterungen an.

[https://www.bghm.de/bghm/presseservice/pressemeldungen/pressearchiv/detail-seite?tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&tx\\_news\\_pi1%5Bcontrol-ler%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=1034&cHash=db9736cfef901bed5030cf3289408a74](https://www.bghm.de/bghm/presseservice/pressemeldungen/pressearchiv/detail-seite?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontrol-ler%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=1034&cHash=db9736cfef901bed5030cf3289408a74)

### **3.4.36 IST DIE BEANTRAGUNG VON KURZARBEITGEBERGELD VORAUSSETZUNG FÜR EINE BEITRAGSSTUNDUNG?**

Zwar gilt grundsätzlich Nachrangigkeit der Stundung. Das bedeutet, die von der Bundesregierung zur Verfügung gestellten Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen sind vorrangig zu nutzen und nur, wenn diese nicht ausreichen, kann das vereinfachte Stundungsverfahren in Anspruch genommen werden.

Da die Bedeutung dieses Vorrang-Erfordernisses nicht ganz eindeutig ist, gibt der ZDH hierzu folgende Erläuterung:

Vorrang bedeutet, dass Arbeitgeber, bevor eine Beitragsstundung gewährt werden kann, vorrangig versuchen müssen, die Möglichkeiten des Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld sowie Fördermittel und Kredite aus dem unter Federführung des Bundesfinanz- und Bundeswirtschaftsministeriums erarbeiteten Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus auszuschöpfen. Vorrang bedeutet dagegen nicht, dass eine Beitragsstundung allein deshalb nicht möglich ist, weil Ansprüche aus den genannten Programmen bestehen. Denn oftmals fließen diese Mittel aus diesen Programmen erst zeitverzögert und nicht immer liegen dafür die notwendigen Voraussetzungen vor. Zudem können die beanspruchbaren Mittel nicht ausreichen, um eine „erhebliche Härte“ beim Arbeitgeber zu verhindern. Teilweise bestehen auch tarifvertragliche Fristen, deren Ablauf Voraussetzung für die Stellung eines Antrags auf Kurzarbeitergeld ist.

Insofern reicht es zur Erfüllung des Vorrang-Erfordernisses für Beitragsstundungen aus, dass Arbeitgeber darlegen, dass sie

- entweder 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.

Allerdings sind Einzelfälle bekannt geworden, in denen Anträge auf Beitragsstundung von Krankenkassen mit dem Verweis auf die Nachrangigkeit dieser Maßnahme bzw. die Vorrangigkeit anderer Hilfsmaßnahmen abgelehnt wurden. Jede Krankenkasse trifft ihre Entscheidung über die Gewährung einer Stundung vollkommen autonom, wobei geltendes Recht und die Empfehlungen der Sozialversicherungsträger natürlich zu beachten sind.

Bei konkreter Benennung von Krankenkassen und Sachverhalten, in denen eine Beitragsstundung für März und April nicht gewährt wurde, kann die Verbandsorganisation für Sie aktiv werden können. Bitte wenden Sie sich dazu an Ihren zuständigen Landesinnungs- bzw. -fachverband.

### **3.4.37 BIS WANN MÜSSEN GESTUNDETE BEITRÄGE ZURÜCKGEZAHLT WERDEN?**

Die nach den erleichterten Bedingungen gestundeten Beiträge müssen nicht zwingend vollständig bis Ende des Folgemonats zurückgezahlt werden. Vielmehr können Arbeitgeber mit den jeweiligen Einzugsstellen (Krankenkassen) entsprechend ihren Möglichkeiten Rückzahlungsmodalitäten (z. B. Ratenzahlungen) vereinbaren.

### **3.4.38 SIND STUNDUNGEN FÜR SPÄTER FÄLLIGE BEITRÄGE NICHT MEHR MÖGLICH?**

Beitragsstundungen sind in jedem Fall auch für später fällige Beiträge weiter möglich. Hierfür gelten dann allerdings – bis auf Weiteres – nicht die erleichterten Bedingungen (v. a. erleichterte Nachweispflichten und Verzicht auf Zinsen und Sicherungsmittel), sondern die üblichen Voraussetzungen.

### **3.4.39 WEITERGEHENDE INFORMATIONEN ZUR STUNDUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGERN**

Unter nachfolgendem Link hat der GKV Spitzenverband Antworten zum Verfahren gesammelt:

[https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv\\_spitzenverband/presse/fokus/fokus\\_corona.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/fokus/fokus_corona.jsp)



#### **3.4.40 KANN DER BEITRAG ZUR HANDWERKERRENTENVERSICHERUNG GESTUNDET WERDEN?**

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:

[https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Home/Corona\\_Blog/200327\\_Selbststaendige.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Home/Corona_Blog/200327_Selbststaendige.html)

#### **3.4.41 KÖNNEN MITARBEITER STEUERFREI CORONA-PRÄMIEN DES ARBEITGEBERS ERHALTEN?**

Arbeitgeber konnten ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Näheres dazu führt das nachstehende Schreiben des Bundesfinanzministeriums aus, das auch noch einmal klarstellt, dass diese Regelung bspw. für Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes nicht greift.

[https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF\\_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2020-04-09-steuerbefreiung-fuer-beihilfen-und-unterstuetzungen.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=5](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2020-04-09-steuerbefreiung-fuer-beihilfen-und-unterstuetzungen.pdf?__blob=publication-File&v=5)

#### **3.4.42 MUSS ICH DIE CORONA-BETROFFENHEIT DOKUMENTIEREN?**

Unberechtigt beantragte Zuschüsse und Liquiditätshilfen können von den Behörden zurückgefordert werden. Zu Nachweiszwecken sollten die Betriebe daher ein "Corona-Tagebuch" führen.

Mittlerweile mehren sich die Anzeichen, dass sich um Corona-Hilfen nicht nur Betriebe bemühen, die tatsächlich durch die Corona-Krise in Liquiditätsschwierigkeiten geraten sind: Neben Betrügern, die ohne jede Berechtigung Geld abgreifen, versuchen auch Betriebe, die schon vor Jahresbeginn 2020 in Schwierigkeiten gesteckt haben, die Mittel zu beantragen.

Einerseits ist es verständlich, dass Betriebe angesichts der Unwägbarkeiten einer sich ausbreitenden Epidemie und der sich voraussichtlich anschließenden Wirtschaftskrise mit Liquidität eindecken wollen, andererseits widerspricht es eindeutig den Förderbedingungen, wenn

- Betriebe Zuschüsse oder Kredite beantragen unter dem Vorwand, ihre betrieblichen Schwierigkeiten seien coronabedingt, die Betriebe aber in Wahrheit schon vorher in Schwierigkeiten steckten, oder
- Betriebe Zuschüsse oder Kredite beantragen, die auf ihren Bankkonten noch über ausreichend Liquidität verfügen, weil sie aktuell kaum coronabedingte Einbußen erleiden.

Wie es die Bundesregierung versprochen hat, prüfen Banken und Behörden das Vorliegen der Voraussetzungen momentan oft nur oberflächlich, um schnell (oft innerhalb von wenigen Tagen) auszahlen zu können und der Zahl der Anträge irgendwie Herr zu werden. Schließlich geht es um Betriebe, die die Liquidität tatsächlich sofort benötigen und nicht warten können.

Nie war es so schnell, einfach und unkompliziert möglich, finanzielle Unterstützung vom Staat zu erhalten. Das Online-Formular ist innerhalb von 15 Minuten ausgefüllt und der Bewilligungsbescheid über die Corona-Soforthilfe liegt in einigen Bundesländern innerhalb von wenigen Stunden im eMail-Postfach. Eine gründliche Prüfung wäre aber in einigen Fällen besser. Denn hinter der schnellen und oberflächlichen Prüfung verbirgt sich gleichzeitig eine Gefahr für die Unternehmen: Die Unternehmen werden nämlich nachträglich dezidiert nachweisen müssen, inwieweit sie berechtigt waren, die Soforthilfen in Anspruch zu nehmen. Spätestens mit der Steuererklärung 2020, in der sie auch die erhaltenen Soforthilfen in voller Höhe versteuern müssen (sofern das Unternehmen 2020 einen Gewinn erzielt hat), wird dieser Nachweis zu erbringen sein.

Auch aus Gründen der Liquiditätsplanung sollten sich Betriebe 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.

Aus diesem Grund sollten Unternehmer auch ein "Corona-Tagebuch" führen - egal ob sie ihren Betrieb komplett schließen oder mangels Personals nur einzelne Baustellen stillgelegt werden mussten. Die Unternehmer sollten darin die wirtschaftlichen Ereignisse im Unternehmen ab März 2020 erfassen und

festhalten, was sie dazu bewogen, die Liquiditätshilfen zu beantragen. Damit bereiten sie sich auf die zu erwartenden Prüfungen durch die Behörden vor.

Der ZDH hat einen umfassenden Praxistipp zur Corona-Dokumentation erarbeitet, den Sie hier herunterladen können:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/praxistipp-corona-dokumentation/>

Die beiden beiliegenden Muster sind über die BVB von einer Unternehmensberatung zur Weiterleitung zur Verfügung gestellt worden und können als Vorlage dienen.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/corona-betroffenheit-dokumentieren/>

### **3.5 KÖNNEN BAUSTELLEN VOM AUFTRAGGEBER (EINSEITIG) STILLGELEGT WERDEN?**

Zwar darf der Auftraggeber Leistungsänderungen und Zusatzleistungen anordnen, eine komplette Stilllegung einer Baustelle ist davon aber nicht umfasst.

Ob sich aus einer solchen Maßnahme Ansprüche der Auftragnehmer ergeben, richtet sich danach, ob der Eingriff des Auftraggebers von diesem verschuldet ist. Ob Corona als allgemeiner Grund für eine Baustellenstilllegung ausreicht, dürfte aber zweifelhaft sein. In dem Fall wären entsprechende Anordnungen als Behinderung der Bauunternehmen zu werten, die entsprechend angezeigt und dokumentiert werden sollten.

### **3.6 KÖNNEN ZAHLUNGEN AUFGRUND DER CORONA-KRISE ZURÜCKBEHALTEN WERDEN?**

Nein. Soweit ein Zahlungsanspruch besteht und eine Zahlung fällig ist, berechtigt auch eine derartige Krise nicht zur Zurückhaltung oder Verweigerung der Zahlung.

### **3.7 WIE KANN ICH MEINEN BAUVERTRAGLICHEN VERGÜTUNGSANSPRUCH ABSICHERN?**

Die derzeitige Situation in der Coronakrise birgt zusätzliche Risiken bei der Abwicklung von Verträgen. Ausführende Unternehmen im SHK-Bereich stehen zunehmend vor der Frage, ob nach erbrachter Leistung der Werklohn auch pünktlich und vollständig gezahlt wird. Viele gewerbliche Auftraggeber geraten in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Umsätze brechen ein, Gewinne bleiben aus, die Bonität sinkt,

die Insolvenzantragsfristen wurden verlängert. Ebenso kann es auch bei Verbrauchern vermehrt zu Zahlungsausfällen kommen.

Zum Schutz seines Vergütungsanspruchs steht dem Unternehmer bei einem Bauvertrag ein gesetzlich verbrieftes Sicherheitsrecht auf der Grundlage des § 650f BGB zu, die sog. "Bauhandwerkersicherung". Diese schützt den Unternehmer wirksam gegen die Gefahren aus Insolvenzrisiken des gewerblichen Auftraggebers und des Verbrauchers. Nur gegenüber der öffentlichen Hand kann die Sicherheit nicht verlangt werden. Gegenüber dem privaten Verbraucher-Auftraggeber ist der § 650f BGB auf ab dem 01.01.2018 geschlossene Bauverträge anwendbar. Die Sicherheit kann ohne besondere vertragliche Vereinbarung jederzeit, auch während der Bauzeit und nach der Abnahme angefordert werden. Sie ist nicht abdingbar. Bei Weigerung zur Leistung einer Sicherheit nach § 650f BGB kann der Unternehmer seine Leistung verweigern oder den Vertrag kündigen. Unabhängig vom Vertragstyp, BGB oder VOB, ist die Sicherheit auch einklagbar.

## **4 BETRIEBLICHE PRÄVENTION - ARBEITSSCHUTZ**

### **4.1 WIE IST EINE PANDEMIE DEFINIERT?**

„Als Pandemie wird eine Länder und Kontinent übergreifende Ausbreitung einer Krankheit beim Menschen bezeichnet.“ Konkret bedeutet das: ein Infektionsgeschehen findet zeitgleich in relevantem Ausmaß auf mehreren Kontinenten statt. Im aktuellen Fall verbreitet sich ein Virus (Influenza) mit folgenden Eigenschaften weltweit:

- Der Erreger hat krankmachende Eigenschaften.
- Die Übertragung erfolgt leicht von Mensch zu Mensch.
- Die Bevölkerung hat noch keine speziellen Abwehrkräfte gegen den neuen Erreger entwickelt.

Selbst wenn dieser Erreger ein relativ mildes Krankheitsbild erzeugt, können plötzlich viele Mitarbeiter\* gleichzeitig erkranken oder wegen der Betreuung von erkrankten Familienangehörigen ausfallen. Jeder Betrieb sollte darauf vorbereitet sein und flexibel reagieren.

### **4.2 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 7 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 Tage. Die meisten Infektionen (ca. 80 %) 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 sind u.a. hier zu finden:

<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/neuartiges-coronavirus-2019-ncov/index.jsp>

#### **4.3 WELCHE ARBEITSSCHUTZ-/PRÄVENTIONSMABNAHMEN SIND IM BETRIEB SINNVOLL? WAS MUSS IM RAHMEN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BERÜCKSICHTIGT WERDEN?**

Das SHK-Handwerk ist in der Corona-Krise – im Gegensatz zu anderen Branchen – in der glücklichen Lage seine wirtschaftliche Tätigkeit auch weiterhin weitgehend ausüben zu können. Dennoch stellt die derzeitige Situation die SHK-Betriebe vor zahlreiche Herausforderungen und Fragestellungen. Vieles muss neu gedacht, geändert und neu organisiert werden. Dies gilt auch für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Hierzu trat im August die SARS-Cov-2 Arbeitsschutzregel in Kraft, mit der die im SARS-Cov-2 Arbeitsschutzstandard beschriebenen Maßnahmen konkretisiert werden. Weitergehende Informationen dazu finden sich u.a. hier:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/neue-sars-cov-2-arbeitsschutzregel.html>

##### **4.3.1 WAS MUSS IM RAHMEN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BERÜCKSICHTIGT WERDEN?**

Zentrale Grundlage des Arbeitsschutzes in einem Betrieb ist immer die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, die rechtliche Pflicht des Arbeitgebers ist. Diese ist zu dokumentieren. Der Arbeitgeber ist nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, sich über die vorhandenen Gefährdungen klar zu werden, damit die "richtigen" Schutzmaßnahmen getroffen werden können. Zweckmäßigerweise orientiert sich das Vorgehen an der im Einzelfall vorliegenden Situation mit den jeweils auftretenden Gefährdungsfaktoren (z.B. arbeitsstättenbezogene, arbeitsmittel- und tätigkeitsbezogene Risiken). Dies gilt auch und besonders für die Gefährdung durch das SARS-CoV-2-Virus und die dadurch entstehende Erkrankung COVID 19.

Zu beachten ist, dass im Arbeitsschutz grundsätzlich das sogenannte TOP-Prinzip gilt, also die Rangfolge technischer vor organisatorischen vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen. Dies ist auch im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (I. erster Absatz, letzter Satz) und der konkretisierenden Arbeitsschutzregel (bzw. Ziff. 4.1) so enthalten. Das heißt, dass technischen und organisatorischen Maßnahmen (z. B. Trennscheiben, getrennte Fahrt mit mehreren Fahrzeugen zur Baustelle) der Vorrang einzuräumen ist. Erst wenn dies nicht möglich, ist greifen personenbezogene Maßnahmen wie zum Beispiel die Verwendung eines medizinischen Mund-Nase-Schutzes.

Ausführliche Informationen zur Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf den Corona-Virus bietet die Berufsgenossenschaft Bau in einer aktuellen Handlungshilfe, die Sie unter nachstehendem Link finden:

[https://www.bgbau.de/fileadmin/Medien-Objekte/Medien/Gefaehrdungsbeurteilung/2020-03-20\\_Handlungshilfe\\_HYGIENE\\_SARS-CoV-2\\_f%C3%BCr\\_das\\_Baugewerbe\\_V1.0.pdf](https://www.bgbau.de/fileadmin/Medien-Objekte/Medien/Gefaehrdungsbeurteilung/2020-03-20_Handlungshilfe_HYGIENE_SARS-CoV-2_f%C3%BCr_das_Baugewerbe_V1.0.pdf)

#### **4.3.2 WELCHE ARBEITSSCHUTZMAßNAHMEN SIND NACH DER SARS-COV-2-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG EINZUHALTEN?**

Zunächst einmal schreibt die am 27.1.2021 in Kraft getretene SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung die Regelungen aus den oben beschriebenen SARS-Cov-2 Arbeitsschutzregel und -Arbeitsschutzstandard fort:

- Grundsätzlich sollen Arbeitnehmer, die mit dem Coronavirus in Kontakt gekommen sein können, dies umgehend melden und nicht mehr zur Arbeit kommen.
- Wie bei Influenza und anderen akuten Atemwegsinfektionen schützen Husten- und Niesetikette, gute Händehygiene sowie Abstand (min. 1,5 m) zu Erkrankten auch vor einer Übertragung des neuen Coronavirus. Diese Maßnahmen sind auch in Anbetracht der Grippeperiode überall und jederzeit angeraten.

- Vermehrte Desinfektion von häufig benutzten Türklinken. Es gelten die gleichen Hygieneregeln wie allgemein zum Schutz vor luftübertragbaren Infektionskrankheiten wie z.B. Influenza:
- Händeschütteln vermeiden
- Regelmäßiges und gründliches Händewaschen
- Hände aus dem Gesicht fernhalten
- Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge
- Im Krankheitsfall Abstand halten
- Geschlossene Räume regelmäßig lüften

Durch diese einfachen Maßnahmen verringert sich die Ansteckungsgefahr von Infektionskrankheiten bzw. die Wahrscheinlichkeit einer Übertragung erheblich.

Die Verordnung regelt zudem

- NEU: Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal wöchentlich einen Coronatest anbieten. Beschäftigte, die bei ihren Tätigkeiten einem besonderen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, haben Anspruch auf mindestens zweimal wöchentliche Testung.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte wie Besprechungen sind auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken. Wenn dies betriebsbedingt nicht möglich ist, sind alternative Schutzmaßnahmen erforderlich.
- Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Wenn zwingende betriebliche Gründe dem entgegenstehen, sind diese der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen.
- Der gleichzeitige Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum ist möglichst zu vermeiden. Wo dies betriebsbedingt nicht möglich ist, müssen in den Räumen pro Person eine Mindestfläche von 10 Quadratmeter zur Verfügung stehen oder alternative Schutzmaßnahmen getroffen werden.
- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden, die zusammenarbeiten und möglichst keinen Kontakt zueinander haben, um Ansteckungen zwischen den Arbeitsgruppen zu vermeiden und zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.

- Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen, wenn sich in einem Raum mehr als 1 Person pro 10 Quadratmetern länger aufhält, der Abstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder bei Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß, z.B., weil sehr laut gesprochen werden muss.

Darüber hinaus ist folgendes zu empfehlen:

- Nutzung der Corona-Warn-App
- 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, 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: <https://tools.rki.de/PLZTool/>

#### **4.4 MUSS DER ARBEITGEBER CORONA-TESTS IM UNTERNEHMEN ANBIETEN UND SICH SO AN DER NATIONALEN TESTSTRATEGIE BETEILIGEN?**

Durch eine deutliche Ausweitung der Corona-Testungen können unentdeckte Infektionsfälle identifiziert und somit auch Infektionsketten verstärkt unterbunden werden. Angesichts dessen ist die neue Teststrategie von Bund und Ländern neben der Impfstrategie und den Hygieneregeln ein zentrales Element der aktuellen Corona-Politik in Deutschland. Vermehrte Tests sind eine wirksame Brücke, bis allen Bürgerinnen und Bürgern ein Impfangebot gemacht werden kann.

Mit der aktualisierten Sars-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird ein entsprechendes Testangebot durch den Arbeitgeber jetzt vorgeschrieben. Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal wöchentlich einen Coronatest anbieten. Dabei können alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 angeboten werden. Mit der aktuellen Überarbeitung (Stand 22.4.2021) erfolgt eine Ausweitung auf zwei wöchentliche Tests.

##### **4.4.1 MUSS DAS TESTANGEBOT AUCH VOLLSTÄNDIG GEIMPFTEN GEMACHT WERDEN?**

Die SARS-CoV-2-ArbschV differenziert nicht zwischen Geimpften und Nichtgeimpften. Das Testangebot muss allen in Präsenz tätigen Beschäftigten unterbreitet werden.



#### 4.4.2 WELCHE ARTEN VON TESTS GIBT ES?

- Bei **Schnelltests** handelt es sich um sogenannte Antigen-Tests (Nachweis von Eiweißketten), die vor Ort („Point of Care“, PoC) erfolgen können. Schnellgetestet werden darf nur durch fachlich geschultes Personal. Zudem sind gesonderte Räumlichkeiten und umfassende Infektionsschutzvorkehrungen für die Tester erforderlich. Diese Tests müssen allerdings nicht im Betrieb selbst durchgeführt werden. Stattdessen kann z. B. auch ein kommunales oder ein gewerbliches Testzentrum beauftragt werden. Sofern ein Betrieb selbst vor Ort Schnelltests anbieten möchte, kann er auf die in der unter folgendem Link abrufbaren Liste benannten medizinrechtlich zugelassenen Schnelltests zurückgreifen:

<https://antigentest.bfarm.de/ords/f?p=101:100:1346350369427:::~&tz=1:00>

- **Selbsttests** sind gleichfalls Antigen-Tests, die jedoch individuell selbst durchgeführt werden können. Anders als bei Schnelltests müssen hierbei keine Proben aus dem tiefen Nasen- oder Rachenraum, sondern können auch solche aus dem vorderen Rachen- oder Nasenraum genommen werden. Auch Spuck-, Lolly- und Gurgel-lösungen werden aktuell vorbereitet oder sind bereits teilweise zugelassen. Zugelassene Tests finden Sie unter nachfolgendem Link: <https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/node.html>
- **PCR-Tests** weisen anhand von genetischem Virus-Material in der Probe den SARS-CoV-2-Erreger nach, sind am zuverlässigsten und gelten als der „Goldstandard“. Dabei macht medizinisches Personal einen Nasen- oder Rachen-Abstrich. Die Auswertung des PCR-Tests erfolgt durch ein Labor, was in der Regel etwa 24 Stunden, aber bis zu 48 Stunden (inklusive Transport) dauern kann.

#### 4.4.3 WER STELLT DIE TESTS GEMÄß DER GEMEINSAMEN ERKLÄRUNG ZUR VERFÜGUNG, UND WER FINANZIERT DIE TESTS?

Es handelt sich hier um ein freiwilliges Angebot der Betriebe. Die Betriebe stellen die Tests – bevorzugt Selbsttests – zur Verfügung und finanzieren diese auch. Bis allen Bürgerinnen und Bürgern ein Impfangebot gemacht werden kann, wollen die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die Teststrategie von Bund und Ländern mit aller Kraft unterstützen. Vermehrte Tests sind eine wirksame Brücke, die mindestens bis Juni 2021 notwendig sein wird. Die Arbeitgeber wollen in dieser Zeit ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung durch eine vorübergehende substanzielle Ausweitung der Testung realisieren.

Daneben sind ggf. rechtlich bindende Vorgaben, z. B. durch Landesverordnungen, zu beachten. Diese Verordnungen können Testpflichten für Betriebe beinhalten, die einzuhalten sind. Eine Übersicht über die Landesverordnungen finden Sie hier:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

#### **4.4.4 WOHER BEKOMMEN BETRIEBE DIE TESTS?**

Die Tests sind über den Vertrieb z. B. von Medizinbedarf oder Händlern erhältlich. Geeignete und zugelassene Selbsttests veröffentlicht das BfArM unter dem folgenden Link:

[https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/\\_node.html](https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html)

Geeignete und zugelassene PoC-Antigen-Schnelltests finden Sie ebenfalls auf der Website des BfArM unter folgendem Link:

<https://antigentest.bfarm.de/ords/f?p=101:100:10306989188868::::&tz=1:00>

Hier finden Sie unter „Details“ auch Informationen zum deutschen Vertreter der Tests.

Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung sind darüber hinaus für alle Personen mittlerweile auch im Einzelhandel frei käuflich.

Auch auf der Internetplattform der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. ([www.plattform-corona-schutzprodukte.de](http://www.plattform-corona-schutzprodukte.de)) können Angebote für Schnelltests an Unternehmen eingestellt.

#### **4.4.5 WELCHE ANFORDERUNGEN MÜSSEN BETRIEBE BEI DEM ANGEBOT VON TESTS ERFÜLLEN?**

Den Beschäftigten müssen Selbsttests, und wo dies möglich ist, Schnelltests angeboten werden, um Infektionen frühzeitig zu erkennen.

Anforderungen an die Tests:

- Bei Selbsttests müssen keine besonderen Anforderungen erfüllt werden.
- Bei PoC-Antigen-Schnelltests erfolgt die Durchführung gemäß Herstellerhinweis und ABAS Beschluss 6/20 (aktualisiert am 8. Februar 2021).

#### **4.4.6 WER HAT DIE TESTS GEMÄß DER GEMEINSAMEN ERKLÄRUNG DURCHZUFÜHREN BZW. ZU BEAUF SICHTIGEN? WELCHE ANFORDERUNGEN WERDEN AN DIE PROBENEHMENDEN GESTELLT?**

Bei Selbsttests führen Beschäftigte den Test selbst durch. Eine Beaufsichtigung ist nicht erforderlich.

PoC-Antigen-Tests müssen durch nachweislich fachkundige (z. B. durch eine Ausbildung im medizinischen Bereich) Personen durchgeführt werden. Abweichend davon kann die Tätigkeit auf Personen ohne nachgewiesene Fachkunde übertragen werden, wenn die Tätigkeiten unter Aufsicht einer fachkundigen Person erfolgt. Eine Ersthelferausbildung genügt hierfür nicht. Die probenehmende Person ist vor Aufnahme der Tätigkeit auf Grundlage der durch die tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erstellten Betriebsanweisung zu unterweisen (ABAS-Beschluss 6/20, aktualisiert am 8. Februar 2021).

#### **4.4.7 WELCHE ARBEITSSCHUTZMAßNAHMEN SIND BEI DER DURCHFÜHRUNG VON TESTS ZU BEACHTEN?**

- Selbsttests

Selbsttests werden von Beschäftigten unter Berücksichtigung der Herstellerangaben selbst durchgeführt. Grundsätzlich gibt es keine Vorgaben zu Arbeitsschutzmaßnahmen.

- PoC-Antigen-Tests

PoC-Antigen-Tests müssen durch medizinisches oder geeignetes geschultes Personal durchgeführt werden. Es handelt sich bei der Probenahme und Durchführung der Tests um vergleichbare Tätigkeiten wie in der TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ zum Gesundheitsdienst beschrieben.

Bei der Probenahme und bei diagnostischen Tätigkeiten sind entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich, beispielsweise weil die nötigen Abstände zwischen Probenehmenden und Beschäftigten nicht eingehalten werden. Es sind für Probenehmende mindestens FFP2-Masken zusammen mit einem Gesichtsschild/Visier oder zusammen mit einer dichtsitzenden Schutzbrille erforderlich, um das Risiko durch Übertragungen über Tröpfchen und Aerosole möglichst gering zu halten.

Weitere Empfehlungen enthält der aktualisierte ABAS-Beschluss 6/20 vom 8. Februar 2021:

[https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/ABAS/pdf/SARS-CoV-2\\_6-2020.html](https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/ABAS/pdf/SARS-CoV-2_6-2020.html)

#### **4.4.8 SOWEIT „GESCHULTES PERSONAL“ FÜR DIE TESTS ERFORDERLICH IST: WELCHE ANFORDERUNGEN MUSS DAS PERSONAL ERFÜLLEN UND WIE KANN ES GESCHULT WERDEN?**

- Selbsttest

Bei Selbsttests gibt es keine besonderen formalen Anforderungen an den Endanwender.

- PoC-Antigen-Schnelltest

PoC-Antigen-Tests dürfen von eingewiesenem Personal durchgeführt werden. Eine vorhergehende Einweisung/Schulung in die korrekte Durchführung der Abstrichentnahme und Anwendung der Tests ist erforderlich.

Nach Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) dürfen Personen mit der Anwendung von Medizinprodukten beauftragt werden, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung haben und in das anzuwendende Medizinprodukt eingewiesen sind. Es liegt in der Verantwortung der Einrichtung bzw. des Medizinproduktebetreibers, zu entscheiden, ob das zur Verfügung stehende Personal im Sinne der o. g. Anforderungen in der Lage ist, die Durchführung der Tests vorzunehmen und entsprechend auszuwählen. In diesem Zusammenhang ist auch die Gebrauchsinformation des Herstellers zu beachten.

- Qualifikationsvoraussetzungen bei PoC-Antigen-Schnelltests

Zu den Qualifikationsvoraussetzungen des mit der Test-Durchführung beauftragten Personals gibt es keine eindeutigen und verbindlichen Vorgaben. Bisher wurde der Personenkreis lediglich durch den Begriff medizinisches Fachpersonal eingegrenzt, dem auch Pflegefachpersonal zuzurechnen ist. Unter diesem Personenkreis sind auch Angehörige anderer Gesundheitsfachberufe (vgl. § 5a Abs. 1 Satz 1 IfSG) sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger, Personen mit Ausbildungen in der Pflegeassistenz, Altenpflegehilfe und Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und ggf. auch Pflegehilfskräfte sowie andere Hilfskräfte ohne einschlägigen Berufsausbildungshintergrund einzuordnen, wenn entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen vorliegen bzw. durch Einweisung vermittelt und angeeignet werden und angemessene Zuverlässigkeit gegeben ist.

Eine entsprechende Einweisung sollte Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln

- zur Einschätzung der anatomischen Situation im Nasen-Rachenraum,
  - zum adäquaten Umgang mit Komplikationen während der Abstrichentnahme (z. B. Nasenbluten, Abwehrreaktion),
  - zur sachgerechten Anwendung des Medizinprodukts (incl. Abstrichentnahmetechnik, Einschätzung der Abstrichqualität, Probenverarbeitung, Ablesen und Einschätzung des Ergebnisses nach Herstellerangaben),
  - zur sachgerechten Durchführung der erforderlichen Personal- und Umgebungs-Hygiene- und Schutzmaßnahmen vor, während und nach der Durchführung eines Tests (Anwendung von Schutzausrüstung, Desinfektionsmaßnahmen, Abfallentsorgung etc.) und
  - zur Dokumentation und Informationsweitergabe.
- Möglichkeiten der Einweisung

Wenn es möglich ist, sollte eine Einweisung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt oder eine Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. Anwendung von PoC-Antigen- Schnelltests erfolgen oder durch entsprechendes Personal der Gesundheitsämter, möglichst mit praktischer Schulung.

Dies kann grundsätzlich ebenso in digitaler Form erfolgen, z. B. in Form einer Video-Konferenz oder eines Video-Tutorials in Verbindung mit der Begleitung bzw. Beratung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt oder einer Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. Anwendung von PoC-Antigen-Schnelltests. Video-Tutorials zur Durchführung eines PoC- Antigen-Schnelltests werden z. B. von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) oder dem MDK Nordrhein zur Verfügung gestellt.

- PCR-Test

PCR-Tests erfolgen nur durch medizinisches Personal und Labore.

#### **4.4.9 SOLL EINE BESCHEINIGUNG ÜBER DAS TESTERGEBNIS AUSGESTELLT WERDEN?**

- Selbsttest

Bei einem Selbsttest durch einen Beschäftigten wird grundsätzlich keine Bescheinigung ausgestellt.

- PoC-Antigen-Schnelltest

Laut Bundesgesundheitsministerium hat bereits heute jedes Testzentrum ein Dokumentationssystem. Nach einem Schnelltest bekommt der Getestete ein Zeugnis, auf dem u. a. angegeben wird, wer, bei wem, wann und mit welchem Ergebnis getestet wurde. Ähnliche Zeugnisse halten Apotheken und Arztpraxen vor.

#### **4.4.10 WAS MUSS MAN IM RAHMEN DER TESTS IM BETRIEB DOKUMENTIEREN?**

Grundsätzlich gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Es kann aber aus Planungs- und Dokumentationszwecken sinnvoll sein, ein Testkonzept für den eigenen Betrieb zu erstellen. Ein solches Testkonzept beinhaltet üblicherweise die folgenden Punkte:

- Ermittlung des monatlichen Bedarfs und der Beschaffung, Festlegung der Testmodalitäten, des Testumfangs und der Testintervalle,
- Festlegung der personellen Voraussetzungen,
- Festlegung der strukturellen Voraussetzungen,
- Festlegung der Vorgehensweise bei positivem Testergebnis (incl. ggf. Meldung an Gesundheitsamt bei PoC-Antigen-Schnelltest),
- Dokumentation (bei PoC-Antigen-Schnelltest)
  - Einverständniserklärung der Beschäftigten zur Durchführung der Tests (siehe Muster-Einverständniserklärung)
  - verwendete PoC-Antigen-Schnelltests (Hersteller)
  - durchführende Probenehmer (Institution, Name, Angaben zur Fachkunde, ...)
  - Dokumentation der positiven Testergebnisse und Meldungen an das Gesundheitsamt.

#### **4.4.11 BEDEUTET EIN NEGATIVES TESTERGEBNIS, DASS BESCHÄFTIGTE SICHER NICHT MIT SARS-COV-2 INFIZIERT SIND?**

Nein, ganz ausschließen kann man eine SARS-CoV-2-Infektion trotz negativem Testergebnis nicht. Was mögliche Gründe sein können:

- Nach aktuellen Erkenntnissen kann eine Person mit SARS-CoV-2 infiziert sein, sich jedoch in so einem frühen Stadium der Infektion befinden, so dass das Virus noch nicht nachweisbar ist.

- Verwendeter Test hat das Virus nicht erkannt.
- Anwendungsfehler (z. B. Abstrich wurde nicht richtig genommen).
- Antigen-Tests springen erst bei größeren Virusmengen an.

Daher müssen Arbeitgeber und Beschäftigte auch bei negativen Testergebnissen darauf achten, dass die erforderlichen Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb (z. B. nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel) weiterhin umgesetzt werden.

#### **4.4.12 KANN DER ARBEITGEBER VERPFLICHTENDE TESTUNGEN ANORDNEN?**

Die Anordnung einer Testpflicht vor Arbeitsaufnahme muss die Grenzen der Verhältnismäßigkeit wahren. Um diese Grenzen zu bestimmen, müssen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegeneinander abgewogen werden. Auf Seiten des Arbeitgebers steht das Interesse an betrieblichem Gesundheitsschutz und an einem störungsfreien Arbeitsablauf, auf Seiten des Arbeitnehmers kann das Recht auf körperliche Unversehrtheit und sein Persönlichkeitsrecht berührt sein. Das Interesse des Arbeitgebers an der Durchführung von Tests wird zumindest dann überwiegen, wenn z. B. im Betrieb eine besondere Gefährdungssituation vorliegt, wenn vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind oder Arbeitnehmer Symptome aufweisen. In diesem Fall kann – jedenfalls solange die Gefährdungssituation fortbesteht – eine Anordnung zulässig sein. Auch bei Tätigkeiten mit besonders vulnerablen Personen, wie z. B. in Pflegeheimen oder wenn die Beschäftigten einem erhöhten Expositionsrisiko ausgesetzt sind, z. B. aufgrund einer Vielzahl von Kontakten oder weil Abstandsregelungen nicht immer eingehalten werden können, kann eine Anordnung in Betracht kommen.

#### **4.4.13 IST DER BETRIEBSRAT BEI EINER ANORDNUNG VON TESTS ZU BETEILIGEN?**

Eine zulässige Anordnung von Testungen, die sich nicht auf medizinisch indizierte Einzelfälle beschränkt, soll der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallen können. Betroffen sein können in diesen Fällen insbesondere die Nummern 7 und 1 des § 87 Abs. 1 BetrVG, bei Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie bei Fragen der Ordnung des Betriebes mitzubestimmen. Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Testungen ab, kann es sich anbieten, in dieser Vereinbarung auch die konkrete Durchführung und den Umgang mit positiven Testergebnissen sowie den Datenschutz zu regeln.

#### **4.4.14 DARF DER ARBEITGEBER DEN ZUGANG ZUM BETRIEB OHNE TEST VERWEHREN?**

Hat der Arbeitgeber rechtmäßig verpflichtende Tests angeordnet, kann er Arbeitnehmern, die den Test verweigern, den Zugang zum Betrieb verwehren. Ohne ein negatives Testergebnis bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an. Der Arbeitgeber muss das nicht ordnungsgemäße Angebot nicht annehmen und er gerät durch Ablehnung dieses Angebots auch nicht in Annahmeverzug. Die Vergütungspflicht entfällt.

#### **4.4.15 DARF DER ARBEITGEBER PRÄMIEN FÜR DIE TEILNAHME AN TESTS IN AUSSICHT STELLEN?**

Der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten z. B. eine Prämie in Aussicht stellen, wenn sie das Testangebot wahrnehmen und dadurch einen Beitrag zum Gesundheitsschutz leisten. In Betracht kommen z. B. Gutscheine. Darin liegt kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Voraussetzung ist, dass die Höhe der Prämie nicht geeignet ist, auf den Arbeitnehmer so großen Druck auszuüben, dass es sich für ihn wie ein Testzwang darstellt.

Eine „Befreiung“ vom im Betrieb geltenden Hygienekonzept (z. B. Abstand halten, Masken und Lüften) kann nicht in Aussicht gestellt werden. Die Hygienemaßnahmen in den Betrieben leisten neben den Testungen und Impfungen einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie.

#### **4.4.16 HANDELT ES SICH BEI DER FÜR EINEN TEST AUFGEWENDETEN ZEIT UM ARBEITSZEIT?**

Es handelt sich im Fall von Testangeboten um freiwillige Tests. Nach der sogenannten Beanspruchungstheorie handelt es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Soweit die Testung auf Wunsch oder auf Bitte des Arbeitgebers erfolgt – insbesondere soweit sie als Zugangsvoraussetzung zum Betrieb angesehen wird, wird es sich um einen Teil der zu vergütenden Arbeitszeit handeln. Ist die Testung demgegenüber als reines Angebot zu verstehen, erfolgt sie außerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Erfolgt die Testung aufgrund einer Betriebsvereinbarung, sollte diese Frage mit geklärt werden.



#### **4.4.17 MUSS EIN POSITIVES TESTERGEBNIS GEMELDET WERDEN? WER MUSS AN WEN MELDEN?**

Bei den Meldepflichten gegenüber dem Gesundheitsamt ist zu unterscheiden, ob es sich um einen Schnelltest oder um einen sog. Selbsttest handelt. Bei den Schnelltests existieren gesetzliche Regelungen zur Meldung positiver Testergebnisse an das Gesundheitsamt. Für die Selbsttests ist diese Meldung nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Führt ein (Betriebs-/Werks-) Arzt einen Corona-Schnelltest durch, ist er nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m § 9 IfSG verpflichtet, das positive Testergebnis an das jeweils zuständige Gesundheitsamt zu melden. Die Erstreckung dieser Meldepflicht auch auf nichtärztliches Personal ist in der Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz durch Ergänzung von § 8 Abs. 1 Nr. IfSG vorgesehen. Ein positives Schnelltestergebnis muss durch einen PCR-Test verifiziert werden. Dieser wird nach der Meldung vom Gesundheitsamt veranlasst.

Eine Meldepflicht des positiven Corona-Testergebnisses besteht für die testende Person auch gegenüber dem Arbeitgeber. Nach unserer Auffassung ergibt sich diese Meldepflicht aus einer analogen Anwendung des § 8 IfSG. Schutzzweck der Meldung nach § 8 IfSG ist die Nachverfolgung der Ansteckung und die Verhinderung weiterer Ansteckungen. Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, seine Belegschaft und die betrieblichen Interessen durch geeignete Maßnahmen zu schützen.

Bei einem Selbsttest besteht keine Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt.

Sowohl bei der Durchführung des Schnelltests als auch des Selbsttests besteht die Pflicht des Arbeitnehmers, ein positives Ergebnis an den Arbeitgeber zu melden. Diese Pflicht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren der Kollegen.

Über die Meldepflichten sollten Beschäftigte im Zusammenhang mit der Teststrategie informiert werden.

Folgende Musterformulierung empfiehlt der ZDH:

Informationen über die Weitergabe von positiven Testergebnissen

Hiermit informieren wir Sie über die Weitergabe eines positiven Testergebnisses:

#### 1. Meldung eines positiven Testergebnisses durch die testende Person

Ein positives Schnelltestergebnis muss durch die testende Person dem Gesundheitsamt gemeldet werden (§ 8 IfSG). Bei der Durchführung von Selbsttests weisen wir Sie darauf hin, dass Sie ein positives Testergebnis ebenfalls an die Gesundheitsbehörde melden sollen.

#### 2. Meldung eines positiven Testergebnisses an den Arbeitgeber

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie ein positives Testergebnis in jedem Fall unverzüglich an Ihren Arbeitgeber/die Personalabteilung, zu Händen von Frau/Herr Mustermann melden. Durch eine Meldung des Testergebnisses können wir die entsprechenden Maßnahmen zum Schutz Ihrer Kollegen vor Ansteckung veranlassen. Dadurch tragen Sie maßgeblich zur Eindämmung der Pandemie bei.

### **4.4.18 BESTEHT EIN FRAGERECHT DES ARBEITGEBERS?**

Es handelt sich bei Covid-19 um eine meldepflichtige Krankheit nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 44a). Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme im Betrieb zu fragen, ob sie das Testangebot wahrgenommen haben. Hat ein Arbeitnehmer teilgenommen, darf der Arbeitgeber weiter fragen, ob das Testergebnis positiv ausgefallen ist. Dieses Recht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren. Arbeitgeber müssen in die Lage versetzt werden, ihren gegenüber allen Beschäftigten bestehenden Schutzpflichten nachzukommen. Somit stellt der Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dar. Die Mitarbeiter müssten zuvor über die Weitergabe ihrer Daten und somit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden.

### **4.4.19 SIND DIE MELDEPFLICHTEN MIT DEM DATENSCHUTZ VEREINBAR?**

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten durch die Weitergabe des Testergebnisses durch die testenden Personen an die Gesundheitsbehörde sowie an den Arbeitgeber ist mit Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vereinbar. Die Weitergabe des Testergebnisses durch die testende Person an das Gesundheitsamt ist zur Erfüllung der gesetzlichen Meldepflicht nach § 8 IfSG gefordert.

Eine Weitergabe eines positiven Testergebnisses durch die testende Person an den Arbeitgeber kann nach unserer Auffassung des ZDH auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. d) i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DS-GVO gestützt werden. Die Weitergabe des Testergebnisses an den Arbeitgeber ist zum

Zweck der Gesundheitsvorsorge und zum Schutz lebenswichtiger Interessen der Belegschaft erforderlich.

Durch die Abnahme des Schnelltests und die Weitergabe des Testergebnisses an Gesundheitsamt und Arbeitgeber werden personenbezogene Daten des Beschäftigten verarbeitet. Die betroffenen Beschäftigten sind daher spätestens im Zeitpunkt der Datenerhebung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren (Art. 13 DS-GVO).

Praxistipp: Die datenschutzrechtlichen Informationen können dem Mitarbeiter durch Übergabe eines Hinweisblattes bei Belehrung und Information über die Testung durch den Arzt bzw. durch das geschulte Personal übergeben werden. Die testende Person sollte sich die Übergabe des Hinweisblatts schriftlich bestätigen lassen. Bei der Vergabe von Testterminen per E-Mail könnte das Hinweisblatt der E-Mail mit der Terminbestätigung beigelegt werden.

Die Beschäftigten sind insbesondere über den Zweck der Weitergabe des Testergebnisses sowie darüber zu informieren, wer im datenschutzrechtlichen Sinn für die Datenverarbeitung verantwortlich ist. Dabei ist die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit von der haftungsrechtlichen Verantwortlichkeit zu unterscheiden.

- Checkliste/Information zur Verarbeitung der Beschäftigtendaten:
  - Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist der Arbeitgeber.
  - Datenschutzbeauftragter.
  - Welche Daten werden verarbeitet?
  - Für welche Zwecke werden die Daten verarbeitet?
  - Wer bekommt die Daten?
  - Rechte der betroffenen Person (Auskunftsrecht, Widerspruchsrecht)
  - Nennung der zuständigen Aufsichtsbehörde
  - Speicherdauer

Ein Muster des ZDH für eine Einwilligungserklärung finden Sie hier:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/zdh-einwilligungserklaerung/>

#### **4.4.20 WIE IST DER UMGANG MIT POSITIV GETESTETEN BESCHÄFTIGTEN?**

Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnelltestergebnis mit einem PCR-Test bestätigen. Zwar besteht keine eigens dafür geregelte Vorschrift, z. B. im IfSG, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber gilt dasselbe auch für die Mitarbeiter, die ein positives Selbsttestergebnis erhalten. Arbeitgeber können die positiv getesteten Arbeitnehmer daher von der Präsenzpflcht auch einseitig entbinden und – wenn möglich – bis zu einem negativen PCR-Testergebnis Homeoffice anordnen. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Nach der Anpassung des IfSG im EpiLage-Fortgeltungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entschädigung auch bei vorsorglicher Absonderung. Die Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz sieht eine Änderung des § 56 Abs 1 IfSG vor, nach der eine Entschädigung auch an Personen gewährt werden kann, wenn diese sich bereits vor Anordnung einer Absonderung vorsorglich absondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt haben und dadurch einen Verdienstaussfall erleiden, wenn eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

#### **4.4.21 POSITIVES SELBSTTESTERGEBNIS: UMGANG MIT BESCHÄFTIGTEN, DIE KONTAKTPERSONEN SIND**

Ein positives Ergebnis mit einem geeigneten Antigen-Selbsttest stellt nach Aussage des RKI zunächst einen Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion dar. Die Diagnose wird erst durch den nachfolgenden RT-PCR-Test sowie die ärztliche Beurteilung gestellt (vgl. RKI, Epidemiologisches Bulletin, S. 5). Bis zur Bestätigung des Selbsttests können Kollegen nur „Kontaktpersonen“ zu Verdachtsfällen sein. Sofern diese Kollegen/„Kontaktpersonen“ keine Symptome aufweisen, sind bis zur Bestätigung des Selbsttests keine Maßnahmen durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Nach Auffassung des ZDH sind die Fälle entsprechend dem Fall „Kontakt zu einer Kontaktperson“ zu behandeln. Der Kontakt zu einer Kontaktperson reicht nicht ohne weiteres zur Annahme einer konkreten Infektionsgefahr aus. Hierfür sprechen auch die Erwägungen des RKI, wonach Kontaktpersonen von Kontaktpersonen nicht in Quarantäne müssen. Sofern das betrieblich möglich ist, sollte die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden.

#### **4.4.22 WIE UND GEGENÜBER WEM SOLL BELEGT WERDEN, DASS DER ARBEITGEBER TESTS ZWAR ANGEBOTEN, DER JEWEILIGE BESCHÄFTIGTE ABER ABGELEHNT HAT? WIE SOLL DAS ÜBERPRÜFT WERDEN?**

Unterbreitet der Arbeitgeber ein Testangebot, sollte er dieses schriftlich oder elektronisch und ausdrückbar im Betrieb bekannt machen. Hier kann sich z. B. eine E-Mail an jeden Beschäftigten anbieten, um sicherzustellen, dass jeder von dem Angebot Kenntnis erlangt. Die Bekanntmachung sollte an alle Beschäftigten (auch an die, die sich momentan im Homeoffice befinden) erfolgen, damit auch sie über das Testangebot informiert sind, falls sie in absehbarer Zeit wieder in Präsenz arbeiten werden. Das dient der Dokumentation, dass der Arbeitgeber jede ihm mögliche und zur Verfügung stehende Möglichkeit des Schutzes seiner Mitarbeiter wahrgenommen hat.

#### **4.4.23 HAFTET DER ARBEITGEBER BEI TESTUNGEN?**

Selbsttests werden grundsätzlich durch den Anwender selbst durchgeführt. Bei Selbsttests gibt es keine besonderen formalen Anforderungen an den Endanwender. Lediglich PoC-Antigen- Schnelltests sind durch medizinisches bzw. geeignetes und geschultes Personal durchzuführen (siehe auch Abschnitt I). Führt ein Arzt oder anderes medizinisches Personal mit mind. 3-jähriger Ausbildung die Testung durch, haften diese nach den allgemeinen berufsrechtlichen Grundsätzen. Eine Haftung des Arbeitgebers kommt nicht in Betracht, das Verhalten des Arztes bzw. des medizinischen Personals ist dem Arbeitgeber nicht zurechenbar.

Lässt der Arbeitgeber Schnelltests durch eigene Beschäftigte durchführen, die eigens dafür geschult wurden, kann es in Einzelfällen zu einer Haftung kommen. Voraussetzung ist, dass den Arbeitgeber ein Verschuldensvorwurf trifft. Wenn der Arbeitgeber eigenes Personal beauftragt, die Tests also durch nicht medizinisches Fachpersonal durchführen lässt, muss er diese sorgfältig schulen und einweisen. Insofern trifft den Arbeitgeber nur eine Auswahl- und Überwachungspflicht. Diesen Pflichten kommt der Arbeitgeber durch sorgfältige Auswahl der Personen und ordnungsgemäße Schulung nach.

#### **4.5 WO BEKOMME ICH UNTERSTÜTZUNG ZUR ERSTELLUNG FÜR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN (BETRIEB/BAUSTELLE/KUNDENDIENST)?**

Weitergehende Informationen zur infektionsbezogenen Gefährdungsbeurteilung finden Sie auf den Seiten der BG Holz und Metall

(Baustelle s. [https://www.bghm.de/fileadmin/user\\_upload/Coronavirus/Coronavirus-BGHM-Handlungshilfe-fuer-Baustellen.pdf](https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Coronavirus/Coronavirus-BGHM-Handlungshilfe-fuer-Baustellen.pdf) und

Betrieb s. [https://www.bghm.de/fileadmin/user\\_upload/Coronavirus/Coronavirus-BGHM-Handlungshilfe-fuer-Betriebe.pdf](https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Coronavirus/Coronavirus-BGHM-Handlungshilfe-fuer-Betriebe.pdf) )

und der BG Bau zu

Baustellen s. <https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center-suche/medium/kurz-handlungshilfe-zur-erstellung-und-dokumentation-der-gefaehrungsbeurteilung-fuer-baustellen-coro/>

und Kundendienst s. <https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center-suche/medium/kurz-handlungshilfe-zur-erstellung-und-dokumentation-der-gefaehrungsbeurteilung-fuer-handwerkerbesch/>

oder ein Muster für eine Betriebsanweisung z.B. auf den Seiten unseres Kooperationspartners Ba-siknet:

<https://www.shk-arbeitssicherheit.de/aktuelles.php?thema=aktuell>

#### **4.6 GEHÖRT DIE DURCHFÜHRUNG VON CORONA-TESTS AN BESCHÄFTIGTE ZU DEN PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS IM ARBEITSSCHUTZ?**

Nein, weder SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel noch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung beinhalten Vorgaben zum Testen von Beschäftigten. Bei Tests nach der gemeinsamen Erklärung handelt es sich grundsätzlich um ein freiwilliges Angebot der Arbeitgeber.

Daneben sind ggf. rechtlich bindende Vorgaben, z. B. durch Landesverordnungen, zu beachten. Diese Verordnungen können Testpflichten für Betriebe beinhalten, die einzuhalten sind. Eine Übersicht über die Landesverordnungen finden Sie hier:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

#### **4.7 INWIEWEIT MUSS DER ARBEITGEBER SEINER FÜRSORGEPLICHT DURCH Z.B. DIE AUSSTATTUNG DES BETRIEBES MIT DESINFIZIERUNGSMITTELN, MUNDSCHUTZ ETC. NACHKOMMEN?**

Experten halten Desinfektionsmittel gegen das Coronavirus im Alltag für unnötig. Wasser und Seife reichen völlig aus, so das Robert-Koch-Institut. Desinfektionen seien nur beim Umgang mit Patienten und in Kliniken angebracht. Wichtiger ist die Einhaltung der unter **4.3.2** genannten Verhaltensregeln. Allerdings wird zur Eindämmung der Virenausbreitung medizinischer Mund-Nasenschutz zum Schutz anderer vor Ansteckung empfohlen und ist in Teilbereichen auch vorgeschrieben, beispielsweise bei den Ausnahmen für Ladenöffnungen und an Arbeitsplätzen.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>

#### **4.8 MUSS ICH DIE MITARBEITER ÜBER PRÄVENTIONSMAßNAHMEN UNTERRICHTEN?**

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Im Falle des Coronavirus gehört dazu auch die Ermittlung bestehender Risiken, also auch

1. eine Regelung, mit der Mitarbeiter verpflichtet werden, bei Kontakt mit Infektionsrisiko I und II den Arbeitgeber zu informieren (Hinweise zu den Infektionskategorien unter [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html))
2. die Unterrichtung über Präventionsmaßnahmen, insbesondere Kontaktmanagement (s. dazu vorstehenden Link) und Hygienemaßnahmen.

#### **4.9 MUSS DIE CORONA-WARN-APP GENUTZT WERDEN?**

Die Corona-Warn-App hilft festzustellen, ob man in Kontakt mit einer infizierten Person geraten ist und daraus ein Ansteckungsrisiko entstehen kann. So können Infektionsketten schneller unterbrochen werden. Die App ist ein Angebot der Bundesregierung. Download und Nutzung der App sind vollkommen freiwillig. Allerdings empfiehlt die Handwerksorganisation allen Handwerksbetrieben und deren Mitarbeitern die Nutzung der Warn-App, um auch auf diesem Wege zu einer schnellstmöglichen Überwindung der Corona-Krise beizutragen.

Weitergehende Informationen:

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/WarnApp/Warn\\_App.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/WarnApp/Warn_App.html)

#### **4.10 KANN ICH MEINEN MITARBEITERN DIE NUTZUNG DER CORONA WARN-APP VORSCHREIBEN?**

Eher nein. Zwar dürfte der Arbeitgeber dies für die betrieblichen Handys anordnen. Die Nutzung der Corona-Warn-App ist jedoch nur umfassend sinnvoll, wenn das Gerät, auf dem die App installiert ist, sowohl in der betrieblichen als auch der privaten Lebensführung mitgeführt wird. Arbeitsrechtlich

dürfte es nur in sehr wenigen Ausnahmefällen zulässig sein, mit einer Weisung zur privaten App-Nutzung als Arbeitgeber so weitgehend in das Privatleben einzugreifen.

#### **4.11 SIND MEINE MITARBEITER VERPFLICHTET, MIR MITZUTEILEN, WENN SIE EINE WARNUNG DER CORONA-WARN-APP ERHALTEN HABEN?**

Nein, eine solche Pflicht besteht nicht. Allerdings sollte man die Mitarbeiter zu einem offenen Umgang mit entsprechenden Informationen anhalten. Dazu gehört auch, keine Anreize zu setzen, wichtige Informationen aus Angst vor Repressalien zurückzuhalten.

#### **4.12 MUSS ICH DIE BELEGSCHAFT ÜBER EINE IM UNTERNEHMEN AUFGETRETENE CORONA-INFEKTION INFORMIEREN?**

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

Zumindest die Arbeitnehmer, die potentiell Kontakt mit dem erkrankten Arbeitnehmer hatten bzw. potentiell Kontakt mit einem Arbeitnehmer hatten, der wiederum Kontakt zu dem erkrankten Arbeitnehmer hatte, sollten informiert werden. Ggf. kann es deshalb zweckmäßig sein, alle Arbeitnehmer am Standort zu informieren.

#### **4.13 MÜSSEN ARBEITNEHMER DEN ARBEITGEBER INFORMIEREN, WENN ANGEHÖRIGE AN EINER INFEKTION ERKRANKT SIND?**

Die Begründung einer Hinweispflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine Gefahr für Leben oder Gesundheit mit Auswirkungen auf Dritte im Arbeitsverhältnis (Kollegen, Kunden) darstellt. Maßgeblich ist, inwieweit der Arbeitnehmer in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand.

Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Die häusliche Quarantäne wird grundsätzlich durch das Gesundheitsamt für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) angeordnet, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt.

Unterschieden wird zwischen Kontaktpersonen mit „höherem“ und „geringerem Infektionsrisiko“. Nähere Informationen stellt das Robert-Koch-Institut zur Verfügung: [www.rki.de/DE/Content/InfAZ/M/MERS\\_Coronavirus/MERS-CoV\\_Management\\_Kontaktpersonen.html](http://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/M/MERS_Coronavirus/MERS-CoV_Management_Kontaktpersonen.html).



#### **4.14 IST DAS TRAGEN EINES MUND-NASEN-SCHUTZES ZUM SCHUTZ VOR AKUTEN ATEMWEGSINFEKTIONEN SINNVOLL?**

Mittlerweile hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen sich in der Pandemie als besonders wirkungsvolle Maßnahme erwiesen hat. Gerade vor dem Hintergrund möglicher besonders ansteckender Mutationen weisen Bund und Länder zuletzt darauf hin, dass medizinische Masken (also sogenannte OP-Masken oder auch Masken der Standards KN95/N95 oder FFP2) eine höhere Schutzwirkung haben als Alltagsmasken, die keiner Normierung in Hinblick auf ihre Wirkung unterliegen. Damit steht der Einsatz von Masken neben den weiterhin sehr wichtigen und effektiven 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. Für Ladengeschäfte (sowie vor diesen und auf Parkplätzen) und im öffentlichen Nahverkehr ist das Tragen eines medizinischen Mund-Nasen-Schutzes vorgeschrieben.

Auch in Arbeits- und Betriebsstätten ist ein medizinischer Mund-Nasen-Schutz zu tragen; dies gilt nicht am Platz, sofern ein Abstand von 1,5 Meter zu weiteren Personen sicher eingehalten werden kann.

#### **4.15 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.

Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt jedenfalls unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.

#### **4.16 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 Corona-Virus auftritt. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer in konkrete Regionen reist, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier:

[www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise](http://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise)

Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Tritt der Arbeitnehmer eine Reise in eine Region, für die eine Reisewarnung vorliegt, wissentlich trotz Kenntnis der Reisewarnung an und kann er im Anschluss seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen, kann ihn der Arbeitgeber zumindest abmahnen.

#### **4.17 WIE IST UNTER DEN GEGENWÄRTIGEN UMSTÄNDEN MIT REISERÜCKKEH- RERN BZW. AUS DEM AUSLAND EINREISENDEN PERSONEN UMZUGEHEN?**

Grundsätzlich regeln die Bundesländer selbst, wie mit Personen umzugehen ist, die aus dem Ausland einreisen. Lediglich dann, wenn ein Bundesland keine oder eine weniger strenge Regelung zu einem

Sachverhalt getroffen hat, gilt seit dem 14. Januar 2021 die Coronavirus-Einreiseverordnung der Bundesregierung. Danach gilt:

- Personen, die sich in einem vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, unterliegen besonderen Regeln zur Absonderung. In der Regel haben sie sich für 10 Tage in häusliche Quarantäne zu begeben. Sie sollten – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – unnötige Kontakte vermeiden. Eine aktuelle Auflistung der Risikogebiete finden Sie hier:  
[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)
- Für eine Reihe von Personengruppen gilt die vorgenannte Pflicht nur bei Einreise aus einem Virus-Variantengebiet, die über vorstehenden Link auf den Seiten des RKI abgerufen werden können.
  - Personen, die sich im Rahmen des Grenzverkehrs mit Nachbarstaaten weniger als 24 Stunden in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder für bis zu 24 Stunden in das Bundesgebiet einreisen,
  - bei Einhaltung angemessener Schutz- und Hygienekonzepte Personen,
    - die in Deutschland ihren Wohnsitz haben und die sich zwingend notwendig zum Zweck ihrer Berufsausübung, ihres Studiums oder ihrer Ausbildung an ihre Berufsausübungs-, Studien- oder Ausbildungsstätte in einem Risikogebiet begeben und regelmäßig, mindestens einmal wöchentlich, an ihren Wohnsitz zurückkehren (Grenzpendler) oder
    - die in einem Risikogebiet ihren Wohnsitz haben und die sich zwingend notwendig zum Zweck ihrer Berufsausübung, ihres Studiums oder ihrer Ausbildung nach Deutschland begeben und regelmäßig, mindestens einmal wöchentlich, an ihren Wohnsitz zurückkehren (Grenzgänger);die zwingende Notwendigkeit sowie die Einhaltung angemessener Schutz- und Hygienekonzepte sind dabei durch den Arbeitgeber, Auftraggeber oder die Bildungseinrichtung zu bescheinigen,
  - Personen, die sich für bis zu fünf Tage zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich veranlasst, wegen ihrer Ausbildung oder ihres Studiums in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder in das Bundesgebiet einreisen; die zwingende Notwendigkeit ist durch den Arbeitgeber, Auftraggeber oder die Bildungseinrichtung zu bescheinigen.

- Wenn Rückreisende innerhalb von 10 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie – nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt kontaktieren.

Aktuelle Informationen zur Pandemie finden Sie unter: [www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html](http://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html)

#### **4.18 EIN ARBEITNEHMER KEHRT AUS EINEM BETROFFENEN LAND ZURÜCK, JEDOCH NICHT AUS EINEM KONKRETEN GEBIET, FÜR DAS EINE REISE-WARNUNG AUSGESPROCHEN WURDE. DIE KOLLEGEN WOLLEN NUN ZUR VERMEIDUNG VON ANSTECKUNG ZUHAUSE BLEIBEN. HOMEOFFICE/MOBILE ARBEIT IST JEDOCH NICHT MÖGLICH. GIBT ES HIER REGELUNGEN?**

Die anderen Mitarbeiter können hier keine Schutzmaßnahmen oder bezahlte Arbeitsfreistellung verlangen. Ggf. kann im gegenseitigen Einverständnis des Arbeitgebers mit den anderen Mitarbeitern eine unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Alternativ kann diesen Mitarbeitern auch vorübergehend einvernehmlich das Arbeiten in der eigenen Wohnung erlaubt werden, soweit dies möglich ist.

#### **4.19 WAS IST BEI VERDACHT AUF EINE CORONA-INFektion ZU TUN?**

Treten bei Mitarbeitern in Ihrem Betrieb Symptome einer Covid-19-Erkrankung auf, sollten Sie sich unmittelbar an Ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. 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 sonstige Reisende aus betroffenen Regionen (nicht Risikogebiet) gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie - nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Nies-Etikette und eine gute Händehygiene beachten.

#### **4.20 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: <https://tools.rki.de/PLZTool/>

#### **4.21 WER ZAHLT DIE KOSTEN FÜR EINEN TEST AUF DAS CORONAVIRUS?**

Die Krankenkassen übernehmen die Kosten für Tests nur bei Personen 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. Auch die Bestätigung eines erhöhten Risikos durch die Corona-Warn-App begründet eine Kostenübernahme.

Zusätzlich können Ärzten entscheiden, ob ein Patient getestet werden soll oder nicht. Als Orientierungshilfe dient das Schema des RKI zur Verdachtsabklärung:

[https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ\\_Liste\\_Diagnostik.html#FAQId13528076](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste_Diagnostik.html#FAQId13528076)

Entscheidet der Arzt, dass ein Patient getestet werden soll, übernehmen die Kosten hierfür die Krankenkassen.

#### **4.22 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. Im Falle einer konkreten Ansteckungsgefahr wäre auch der Betriebsrat gehalten, auf die Durchführung zu verzichten. Das könnte ggf. auch behördlicherseits durchgesetzt werden.

#### **4.23 BILDUNG VON FAHRGEMEINSCHAFTEN. SIND GEMEINSAME FAHRTEN ZUR BAUSTELLE ERLAUBT?**

Ein grundsätzliches Verbot der Bildung von Fahrgemeinschaften kann aus den gegenwärtigen Ausgangsbeschränkungen unseres Erachtens nicht abgeleitet werden, wenngleich mindestens ein Fall bekannt ist, bei dem bei einer Kontrolle die Fahrgemeinschaft aufgelöst wurde und nur der Fahrer allein weiterfahren durfte. Ungeachtet dessen sollten die allgemeinen Regeln zur notwendigen Distanz schon aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes selbstverständlich dringend beachtet werden.

#### **4.24 MÜSSEN BEI ARBEITEN AN ABWASSERLEITUNGEN BESONDERE VORKEHRUNGEN GETROFFEN WERDEN?**

In den vergangenen Tagen wurden immer neue Fragen zu einer möglichen Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 gestellt. Verständlicherweise wurde auch gefragt, wie sicher es ist, während der Covid-19-Pandemie Arbeiten an Abwasserleitungen durchzuführen. Die DWA – Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V., der BTGA – Bundesindustrieverband Technische Gebäudeausrüstung e. V. und der ZVSHK – Zentralverband Sanitär Heizung Klima haben dazu eine gemeinsame Verbändeempfehlung erarbeitet:

Nach aktuellem Kenntnisstand werden Corona-Viren durch Tröpfcheninfektion übertragen. Inwiefern Abwasser infektiös sein kann, hängt stark von der Überlebensfähigkeit der Krankheitserreger ab. Dazu gibt es leider im Falle des Erregers SARS-CoV-2 noch nicht genügend Informationen. Allerdings ist im Abwasser generell eine Vielzahl von Keimen und Krankheitserregern enthalten. Das erfordert schon im Regelfall eine besondere Vorsicht.

Nach allen derzeit den Verbänden DWA, BTGA und ZVSHK vorliegenden Informationen besteht kein erhöhtes Infektionsrisiko mit dem neuen Corona-Virus, wenn die gängigen Hygiene- und Schutzmaßnahmen eingehalten werden: Dazu zählen das Tragen von Schutzbekleidung und häufiges Händewaschen. Außerdem sollte der Hautkontakt mit Abwasser oder das Verschlucken von Abwasser komplett vermieden werden.

Verfahrensempfehlungen der genannten Verbände unter folgendem Link:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/stellungnahme-verbaende-corona/>

#### **4.25 IST TRINKWASSER EINE MÖGLICHE INFektionsQUELLE FÜR DIE ÜBERTRAGUNG DES NEUARTIGEN CORONAVIRUS SARS-COV-2?**

Die Trinkwassergewinnung bietet zu jedem Zeitpunkt durch das Multibarrieren-Prinzip und durch die Einhaltung der allgemein anerkannten Regeln der Technik einen weitreichenden Schutz auch vor unbekanntem Organismen und chemischen Stoffen. Insbesondere sind hier die Bodenpassage und die Partikelfiltration als wirksame Schritte hervorzuheben.

Die Morphologie und chemische Struktur von SARS-CoV-2 ist anderen Coronaviren sehr ähnlich, bei denen in Untersuchungen gezeigt wurde, dass Wasser keinen relevanten Übertragungsweg darstellt. Diese behüllten Viren zeigen im Wasser verglichen mit Enteroviren eine geringere Persistenz und sind leichter zu inaktivieren als Noro- oder Adenoviren. Auch das Risiko einer direkten Übertragung von Coronaviren über Faeces infizierter Personen erscheint gering, bis heute ist kein Fall einer fäkal-oralen Übertragung des Virus bekannt.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in diesem Dokument des Umweltbundesamtes:

[https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/374/dokumente/stellungnahme\\_uba\\_sars-co2\\_und\\_trinkwasser-1.pdf](https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/374/dokumente/stellungnahme_uba_sars-co2_und_trinkwasser-1.pdf)

#### **4.26 KANN MAN SICH DURCH BERÜHRUNG VON GEGENSTÄNDEN INFIZIEREN (SCHMIERINFektion)?**

Nach Einschätzung des Robert Koch-Instituts (RKI) ist es nicht ausgeschlossen, dass neuartige Coronaviren über Oberflächen übertragen werden können. Laut einer US-amerikanischen Laborstudie kann das Coronavirus Sars-CoV-2 auf Kunststoff und Edelstahl bis zu 72 Stunden überleben, auf Papier bis zu 24 Stunden. Nach Ansicht deutscher Wissenschaftler sagen die Studienergebnisse allerdings wenig über die tatsächliche Gefahr im Alltag aus. Gelangen sehr geringe Virus-Mengen auf Oberflächen, etwa eine Türklinke oder Geldscheine und man fasst einen solchen Gegenstand an, verdünnt sich das Sekret weiter und kommt mit dem sauren Milieu der Haut in Berührung. Ob die verbleibenden Virus-Mengen noch für eine Infektion ausreichen, ist nicht klar.

Coronaviren reagieren empfindlich auf fettlösende Substanzen wie Tenside, die in Seifen enthalten sind. Wichtig ist deshalb: Während und nach der Arbeit das Gesicht nicht berühren. Erst nach intensivem Händewaschen mit Seife oder Spülmittel darf man sich mit den Händen ins Gesicht fassen. Auch

Handschuhe bringen nichts, wenn man sich damit nach dem Kontakt mit einer gegebenenfalls verseuchten Fläche ins Gesicht fasst.

#### **4.27 GIBT ES EINE ANSTECKUNGSGEFAHR DURCH PAKETE O. Ä.?**

Laut Robert-Koch-Institut ist eine Ansteckung über unbelebte Flächen eher unwahrscheinlich.

([https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Steckbrief.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html)): „Bei Coronaviren, die respiratorische Erkrankungen verursachen können, erfolgt die Übertragung primär über Sekrete des Respirationstraktes. Gelangen diese infektiösen Sekrete an die Hände, die dann beispielsweise das Gesicht berühren, ist es möglich, dass auch auf diese Weise eine Übertragung stattfindet. Deshalb ist eine gute Händehygiene wichtiger Teil der Prävention. Hingegen ist eine Übertragung über unbelebte Oberflächen bisher nicht dokumentiert. Eine Infektion mit SARS-CoV-2 über Oberflächen, die nicht zur direkten Umgebung eines symptomatischen Patienten gehören, wie z.B. importierte Waren, Postsendungen oder Gepäck, erscheint daher unwahrscheinlich. Generell ist das gründliche Händewaschen, wie es von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) empfohlen wird, ein wichtiger Bestandteil der persönlichen Hygiene und kann vor einer Vielzahl weiterer Infektionen wie z.B. Magen-Darm-Erkrankungen schützen.“

#### **4.28 DÜRFEN ARBEITNEHMER DIE BEARBEITUNG VON LIEFERUNGEN AUS Z. B. CHINA VERWEIGERN?**

Bei Warenlieferungen (auch aus China) besteht regelmäßig kein Infektionsrisiko. Da somit keine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers besteht, hat dieser auch kein Leistungsverweigerungsrecht.

#### **4.29 WELCHE INFORMATIONSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS BESTEHEN GEGENÜBER DEN BEHÖRDEN?**

Nicht erst eine Infektion mit dem neuartigen Corona-Virus ist meldepflichtig. Bereits entsprechende Verdachtsfälle unterfallen seit dem 1. Februar 2020 der Meldepflicht.

#### **4.30 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:

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Personal\\_Kritls.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Personal_Kritls.html)



Mit diesen Hinweisen soll der Zielkonflikt zwischen der Absonderung/Quarantäne von Personal, um das Risiko von Übertragungen zu minimieren (Infektionsschutz) und der Gewährleistung einer weiter funktionierenden kritischen Infrastruktur aufgelöst werden. Der Einsatz von Kontaktpersonen oder sogar infizierten Personen wird nun eröffnet, wenn ein relevanter "Kritis-Personalmangel" vorliegt, d.h. hochspezialisiertes und nicht zu ersetzendes Funktionspersonal für eine kritische Infrastruktur sonst nicht zur Verfügung steht. Bei einem Einsatz sind dann verschiedene Schutzmaßnahmen sicherzustellen.

Die folgenden Voraussetzungen müssen für den Einsatz von Kontaktpersonen/infizierten Personen gegeben sein:

#### *Personal aus KritIS-Sektoren*

Es muss sich um Personal aus sogenannten KritIS-Sektoren handeln. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) hat extra für diesen Zweck eine neue Sektorenbestimmung erstellt, die nunmehr ausdrücklich die Sektoren

- Energie (Elektrizität, Gas, Mineralöl) und
- Wasser (öffentliche Wasserversorgung, öffentliche Abwasserbeseitigung)

umfasst:

[https://www.kritis.bund.de/SubSites/Kritis/DE/Einfuehrung/Sektoren/sectoren\\_node.html](https://www.kritis.bund.de/SubSites/Kritis/DE/Einfuehrung/Sektoren/sectoren_node.html)

Die Energieversorgung wird dabei als zentraler Bereich Kritischer Infrastrukturen identifiziert, der sich im Fall von Ausfällen oder Störungen extrem und unmittelbar auch auf die anderen Sektoren und somit auf Staat, Wirtschaft und Gesellschaft auswirkt. Wasser ist das wichtigste Lebensmittel des Menschen. Daher ist der Schutz der Wasserversorgung einschließlich der Gewährleistung der Trinkwassersicherheit unerlässlich.

#### *Essentielles Personal*

Es muss sich um essentielles Personal handeln, d.h. um Personal, das zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit erforderlich ist. Das RKI erwartet hierzu eine Liste mit diesem essentiellen, bzw. hochspezialisierten und nur schwer zu ersetzenden Funktionspersonal sowie ein betriebliches Konzept, welches essentielle Personal bei Bedarf durch wen oder wie zu ersetzen ist.

### *Relevanter Personalmangel*

Der Einsatz der betroffenen Personen muss alternativlos sein. Alle anderen Maßnahmen zur Sicherstellung einer unverzichtbaren Personalbesetzung müssen ausgeschöpft sein.

### *Voraussetzungen für den Einsatz des betroffenen Personals*

Der Einsatz von Kontaktpersonen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen richten sich nach der Gefährdungskategorie der jeweiligen Kontaktperson, d.h. ob die Kontaktperson direkten oder mittelbaren Kontakt zu einem COVID19-Fall hatte. In absoluten Ausnahmefällen ist künftig auch der Einsatz eines COVID-19-Falles unter ärztlicher Begleitung möglich. Das RKI empfiehlt, dass konkrete Maßnahmen möglichst gemeinsam mit dem Gesundheitsamt und den betriebsärztlichen Diensten sowie der Betriebsleitung vorgenommen werden.

Vor dem Hintergrund der derzeit bei vielen Unternehmen angespannten Beschaffungslage ist insbesondere zu beachten, dass das RKI lediglich die Ausstattung der (potenziell) erkrankten Person mit einer zum Fremdschutz geeigneten Schutzmaske als geboten ansieht, nicht aber die Ausstattung des restlichen Personals. Ebenso wird eine weitergehende Schutzausstattung (Handschuhe, Schutzbrille, Ganzkörperschutzanzug) nicht gefordert, jedoch auf ein strenges Einhalten der Abstandsregel sowie eine entsprechende Händehygiene hingewiesen. Ergänzende Informationen zu diesen Regeln finden Sie auch unter folgendem Link:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/schutz-durch-hygiene.html>

## **5 MITARBEITER – ARBEITSRECHT**

### **5.1 WANN DARF DER BETRIEB ARBEITNEHMER NACH HAUSE SCHICKEN?**

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt und 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 BGB).

Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt. Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

- Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise>. Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde. Diese finden Sie hier: [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html)
- Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person. Das gilt nicht, wenn der Mitarbeiter selbst bereits durch Test bestätigt mit SARS-CoV-2 infiziert war.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten. Wenn man die Äußerung der Politik interpretiert, so sollen die Arbeitgeber großzügig entscheiden. Die Grenze wird allerdings die Finanzsituation des Unternehmens sein.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten, von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet und eine Lohnfortzahlung sinnvoll ist.

Kann der Mitarbeiter im Homeoffice normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung.

Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund 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, gilt das Vorstehende.

## **5.2 DARF ICH DEN ARBEITNEHMER NACH RÜCKKEHR AUS DEM URLAUB FRAGEN, OB ER SICH IN EINEM RISIKOGEBIET AUFGEHALTEN HAT?**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat, da er zum Schutz der weiteren Mitarbeiter und Kunden verpflichtet ist.

Verweigert der Arbeitnehmer die Auskunft, ob er sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat, verstößt er gegen seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, § 241 Abs. 2 BGB. Der Arbeitgeber ist dann nicht in der Lage, das Infektionsrisiko des Arbeitnehmers sicher zu bestimmen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall schon aus präventiven Gründen so zu behandeln, als habe er sich in einem Risikogebiet aufgehalten.

## **5.3 WENN EIN ARBEITGEBER EINEN MITARBEITER VORSORGLICH WÄHREND DER MÖGLICHEN INKUBATIONSZEIT WIDERRUFlich BEZAHLT FREISTELLEN WÜRDEN: 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.

## **5.4 EIN MITARBEITER MUSS IN STAATLICH ANGEORDNETE QUARANTÄNE ODER MUSS BEHÖRDLICH ANGEORDET ZUHAUSE BLEIBEN. BESTEHT ANSPRUCH AUF LOHNFORTZAHLUNG?**

s. **5.8.**

## **5.5 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.

## **5.6 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.

## **5.7 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 sanktioniert werden.

Bei Arbeiten in Wohnungen, Häusern und Baustellen von Kunden, sind die o.g. Maßnahmen angeraten. Wir empfehlen weiterhin, den/die Kunden vor Aufnahme der Arbeiten zu befragen, ob ein Quarantänefall oder häuslicher Aufenthalt angeordnet ist 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. In diesem Fall, raten wir von der Aufnahme der Arbeit ab bzw. unter einem erhöhten Sicherheitsaufwand (s.u.).

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 sind einzuhalten. Außerdem sind Einmalhandschuhe zu tragen, die nach der Tätigkeit sofort entsorgt werden und nicht zum nächsten Kunden mitgenommen werden.

Wird bei einem Notfall, Wasserrohrbruch etc, der Auftrag von einer Person erteilt, die sich in dem Anwesen befindet oder auch noch kurz davor befand, in dem die Arbeiten ausgeführt werden sollen, und ist diese Person mutmaßlich an Corona infiziert, 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. Falls das Gesundheitsamt den Einsatz freigibt, ist vor und nach dem Einsatz sicher zu stellen, dass alle notwendigen Hygienemaßnahmen bei dem Mitarbeiter bekannt sind, eingehalten und vom Arbeitgeber vorgehalten werden. Es dürfen nur solche Mitarbeiter eingesetzt werden, bei denen keine Vorschädigungen/Vorerkrankungen bekannt sind.

### **5.8 MUSS DER ARBEITGEBER DAS GEHALT WEITERZAHLEN, WENN ARBEITNEHMER AUFGRUND BEHÖRDLICHER ANWEISUNG ZU HAUSE BLEIBEN MÜSSEN, Z.B. WEIL FAMILIENANGEHÖRIGE BETROFFEN SIND ODER DER GESAMTE BETRIEB GESCHLOSSEN WURDE?**

Kann der Arbeitnehmer trotzdem seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Homeoffice), ist er dazu verpflichtet und erhält seine Vergütung.

Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund 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, gilt das Nachfolgende.

Kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB.

Teilweise wird vertreten, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB hat – es sei denn, § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Ob eine entsprechende Regelung etwa in den Rahmen- bzw. Manteltarifverträgen des SHK-Handwerks enthalten ist, kann der zuständige Landesinnungs- bzw. -fachverband klären. In Niedersachsen bspw. existiert mit § 11 Nr. 2 und 3 SHK Mantel Niedersachsen eine Regelung zur Arbeitsverhinderung. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist.

Der ZDH vertritt die Ansicht, dass in diesen Fällen eine Entgeltfortzahlungspflicht verschuldensunabhängig nicht besteht. Denn es trete kein Fall von § 616 BGB ein (soweit dieser nicht ohnehin einzel- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist). Werde die Quarantäne aufgrund einer pandemischen Situation angeordnet, handele es sich nicht um ein persönliches Leistungshindernis, sondern ein allgemeines Lebensrisiko. Darüber hinaus sei eine Quarantäne – selbst, wenn sie nach sieben Tagen aufgrund einer

(zweiten) Testung beendet werden kann – nicht kurzfristig, so dass auch insoweit von vornherein kein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB erhalten bleibe. Nach ganz überwiegender Meinung entfalle der Lohnanspruch beim Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle auch von nur wenigen Tagen vollständig.

Ergänzend weist der ZDH aber auch darauf hin, dass der Arbeitnehmer das Erlöschen seines Entgeltanspruchs beispielsweise durch den Einsatz von Urlaub oder Arbeitszeitguthaben auf Arbeitszeitkonten abwenden könne. Dies setzt eine einvernehmliche Abrede mit dem Arbeitgeber voraus.

Begebe sich der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet, liege insoweit ein „Verschulden gegen sich selbst“ vor. Die Regelung des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG lasse erkennen (auch wenn die Regelung Verstöße gegen Prophylaxe- und Impfblicgenheiten erfasst und daher nicht unmittelbar Anwendung findet), dass in solchen Fällen ein Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz nicht entstehen soll.

Der Arbeitgeber sei daher in diesen Fällen auch nicht verpflichtet, entsprechend § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG in Vorleistung zu gehen und die Entschädigung für die Dauer von längstens sechs Wochen anstelle der zuständigen Behörde auszuzahlen.

Im Übrigen kann subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz gelten (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424). Für bis zu 10 Wochen (Alleinerziehende 20 Wochen) der Quarantäne erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das Netto-Arbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann 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).

Die für die Erstattung zuständige Behörde ist die jeweilige Bezirksregierung.

Das Netto-Arbeitsentgelt berechnet sich ohne Steuern und grundsätzlich auch ohne Sozialversicherungsbeiträge (§ 56 Abs. 3 IfSG). Allerdings sind auch Beiträge zur Rentenversicherung (basierend auf dem Brutto-Arbeitsentgelt) und zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen (§ 57 IfSG). Etwas anderes gilt bei einem konkreten Beschäftigungsverbot (anstelle von Quarantäne bzw. häuslicher Isolation), dann entfallen die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung.

## **5.9 BESTEHT EIN ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH, WENN WEGEN ERFORDERLICHER KINDERBETREUUNG NICHT GEARBEITET WERDEN KANN?**

Für erwerbstätige Personen, die wegen der Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht arbeiten können, gibt es einen Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen, Kitas und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen.

Dabei stehen zwei Anspruchsvarianten zur Verfügung, Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a und 2b SGB V (nur für gesetzlich Versicherte) und der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG.

### **5.9.1 § 56 ABS. 1A IFSG**

Die Vorschrift des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz gewährt einer erwerbstätigen Person, die ihr Kind infolge der behördlichen Schließung oder eines Betretungsverbots von Betreuungseinrichtungen, wie Kita und Schule sowie Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen muss und deshalb einen Verdienstauffall erleiden, einen Entschädigungsanspruch. Die Auszahlung der Entschädigung übernimmt bei Arbeitnehmern für längstens sechs Wochen der Arbeitgeber. Dieser kann seinerseits bei der von den Ländern bestimmten zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag stellen. Weitere Informationen zur Anspruchsstellung stehen unter

[www.ifsg-online.de](http://www.ifsg-online.de)

zur Verfügung. Die Regelung gilt bis zum 31.3.2021. Bis dahin entstandene Ansprüche können innerhalb von 12 Monaten geltend gemacht werden.

Nach Einschätzung des ZDH ist die Entschädigungsregelung auch auf Fälle anwendbar, in denen die (KITA-)Einrichtung dringend an die Eltern appelliert, Ihre Kinder zuhause zu lassen, eine Notbetreuung nicht zur Verfügung steht oder die Einrichtung (coronabedingt) geschlossen ist, etwa wegen Krankheit bzw. Quarantäne der Betreuer/Erzieher.

### **5.9.2 KINDERKRANKENGELD NACH § 45 ABS. 2A UND 2B SGB V**

Für gesetzlich Versicherte kann Kinderkrankengeld zukünftig auch in den Fällen bezogen werden, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich ist, weil die Schule oder die Kindertageseinrichtung ganz oder teilweise pandemiebedingt geschlossen oder die Kinderbetreuung eingeschränkt ist. Den Krankenkassen muss die Schließung der Betreuungseinrichtung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflicht oder die Einschränkung



des Zugangs zum Betreuungsangebot nachgewiesen werden. Der Nachweis kann durch eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung erfolgen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend plant auf seiner Homepage für Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen Musterbescheinigungen zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus weist der GKV-Spitzenverband darauf hin, dass Arbeitgeber zur Berechnung des Kinderkrankengeldes bei pandemiebedingter Betreuung des Kindes – wie beim Kinderkrankengeld aufgrund einer Erkrankung des Kindes – die erforderlichen Daten über den elektronischen Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) nach § 107 SGB IV mithilfe des Datenbausteins DBFR „Angaben zur Freistellung bei Erkrankung/Verletzung des Kindes“ melden sollen. Eine Differenzierung der Ausfallgründe in „Erkrankung des Kindes“ und „pandemiebedingte Betreuung“ ist nicht erforderlich.

Das gilt auch für den Fall, dass das Kind auf Grund der Empfehlung von behördlicher Seite die Einrichtung nicht besucht hat. Der Anspruch soll unabhängig davon gelten, ob die Eltern ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung in Home-Office erbringen können.

Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG (vgl. § 45 Abs. 2b SGB V). Für denselben Zeitraum soll zusätzlich zu dem Bezug von Krankengeld weder für das dem Kinderkrankengeldbezug zugrundeliegende Kind noch für ein anderes betreuungsbedürftiges Kind eine Entschädigungsleistung beansprucht werden können.

Die Entscheidung, ob der Arbeitnehmer eine Entschädigungsleistung nach IfSG oder das Kinderkrankengeld beanspruchen möchte, obliegt diesem nach Einschätzung des ZDH selbst. Bezieht der Arbeitnehmer schon eine Entschädigungsleistung nach IfSG, ist er nicht gehalten, stattdessen Kinderkrankentage geltend zu machen. Vielmehr steht es dem Beschäftigten frei, im Falle der pandemiebedingten Betreuung seines Kindes Kinderkrankengeld oder aber die Leistung nach § 56 Abs. 1a IfSG zu beanspruchen. Aus Sicht des Arbeitnehmers spricht für den Bezug des Kinderkrankengeldes, dass es im Vergleich zur Entschädigungsleistung nach IfSG höher ausfallen kann.

Zur Vermeidung von Rückabwicklungsansprüchen, kann es aus Sicht des ZDH ratsam sein, sich bei der für die Erstattung der Entschädigung jeweils zuständigen Behörde zu erkundigen, wie diese Fälle gehandhabt werden. Gibt die Behörde zu erkennen, dass die Kinderkrankengeldregelung aus ihrer Sicht vorrangig ist, bietet es sich an, den Arbeitnehmer einvernehmlich auf das Kinderkrankengeld zu verweisen.

## **5.10 IST DER ARBEITGEBER ZUR VERGÜTUNG VERPFLICHTET, WENN CORONA FÜR EINEN AUFTRAGS- ODER PRODUKTMANGEL SORGT?**

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das sog. Wirtschaftsrisiko. Das sind Fälle, in denen wegen Auftrags- oder Absatzmangel der Betrieb technisch weitergeführt werden kann, aber ein Arbeitsausfall eintritt. Ein solcher Fall liegt vor, wenn Lieferanten ihre Vorprodukte nicht anliefern können und daher die Produktion ausfällt. Hier muss der Arbeitgeber weiterhin das Arbeitsentgelt zahlen. Dass er die (angebotene) Arbeitsleistung nicht verwerten kann – weil er keine Aufträge oder Vorprodukte aufgrund langer Lieferketten hat – fällt in sein Wirtschaftsrisiko.

## **5.11 WER ORDNET QUARANTÄNEMABNAHMEN AN?**

Anordnung und Organisation einer Quarantäne erfolgen nach dem Infektionsschutzgesetz 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.

## **5.12 WAS PASSIERT, WENN JEMAND GEGEN DIE QUARANTÄNEANORDNUNG VERSTÖßT?**

Die Durchsetzung von Quarantäne-Anordnungen erfolgt durch die Polizeibehörden vor Ort. Gemäß § 74 Infektionsschutzgesetz (IfSG) wird derjenige mit bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe oder mit Geldstrafe bestraft, der eine nach § 73 Abs. 1 oder Absatz 1a Nummer 1 bis 7, 11 bis 20, 22, 22a 23 oder 24 IfSG bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch eine in § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 IfSG genannte Krankheit oder einen in § 7 IfSG genannten Krankheitserreger verbreitet. Mit Wirkung zum 01.02.2020 ist die CoronaVMeldeV in Kraft getreten. Danach fällt Covid-19 unter die Meldepflicht des § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des IfSG.

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 des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer über mögliche Gesundheitsgefahren zu unterrichten und über innerbetriebliche Schutzmaßnahmen aufzuklären (§§ 12 Abs. 1, 81 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG). Um sowohl einer möglichen Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte als auch durch Dritte präventiv entgegenzuwirken, hat der Arbeitgeber zumutbare Schutzvorkehrungen zu treffen.

### **5.13 INWIEWEIT BESTEHT EINE MELDEPFLICHT DES ARBEITNEHMERS, WENN ER KONTAKT ZU PERSONEN AUS EINEM RISIKOGEBIET HATTE?**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schäden und sonstige Nachteile von seinem Arbeitgeber abzuwenden (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB). Ob und falls ja zu welchen Mitteilungen der Arbeitnehmer verpflichtet ist, ist einzelfallabhängig. Arbeitnehmer, die sich mit dem Virus infiziert haben, müssen ihrem Arbeitgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen weder ihre Diagnose noch ihre Symptome mitteilen. Insofern gilt nichts anderes als bei jeder sonstigen Erkrankung. Auch besteht in aller Regel keine Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber die Namen bestimmter (privater) Kontaktpersonen mitzuteilen.

### **5.14 QUARANTÄNE AM URLAUBSORT. BESTEHT ANSPRUCH AUF LOHNFORTZAHLUNG?**

In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB.

Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

### **5.15 KÖNNEN BEHÖRDEN BEI NACHGEWIESENEM CORONAFALL 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.

### **5.16 WER ZAHLT DEN LOHN, WENN MEIN MITARBEITER UNTER QUARANTÄNE GESTELLT WIRD?**

Das Gesundheitsamt kann nach § 29 und § 30 Infektionsschutzgesetz Menschen unter Quarantäne stellen. Wenn der Betroffene krank ist, gelten die Regeln für eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diejenigen, die ohne Krankheit vorsorglich unter Quarantäne stehen, haben per Gesetz einen Anspruch auf Verdienstaufschlag in Höhe ihres Nettoentgeltes. Den übernimmt zunächst der Arbeitgeber; innerhalb von drei Monaten kann er nach § 56 Infektionsschutzgesetz einen Antrag auf Erstattung der ausgezahlten Beträge stellen.

### **5.17 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.

## **5.18 DARF EIN ARBEITGEBER SEINE ARBEITNEHMER AUS VORSICHTSGRÜNDEN ANWEISEN, IM HOME-OFFICE ZU ARBEITEN?**

In der aktuellen Pandemielage sind alle Arbeitgeber dringend aufgerufen, Mitarbeitern das Arbeiten in der Wohnung zu ermöglichen (SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung).

Home-Office kann jedoch weiterhin durch Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Dies muss von beiden Seiten akzeptiert werden. Weigert sich ein Arbeitnehmer, im Home-Office tätig zu werden, muss der Arbeitgeber ihn von seiner Arbeitspflicht entbinden und bezahlt freistellen. Dies gilt in jedem Fall, wenn arbeitsvertraglich ein fester Arbeitsort vereinbart ist.

Auch eine Anweisung gegenüber Arbeitnehmern, mit denen mobiles Arbeiten vereinbart wurde, ihre Tätigkeit nun in Home-Office zu verrichten, ist wahrscheinlich nicht zulässig und aufgrund der arbeitgeberseitigen Pflichten bei Home-Office (u.a. Kosten bei Einrichtung des Arbeitsplatzes) nicht erstrebenswert. Andererseits birgt mobiles Arbeiten die Gefahr, dass Arbeitnehmer ihre Tätigkeit in Gebieten mit erhöhter Ansteckungsgefahr verrichten könnten. Zu empfehlen wäre eine Einschränkung des mobilen Arbeitens dahingehend, dass Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nicht in Risikogebieten verrichten. Eine Orientierung bieten die Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes. Bei konkreter Ansteckungsgefahr, etwa Infektionsfällen im Betrieb, dürfen Arbeitgeber im Einzelfall, soweit nicht anders vereinbart, Home-Office

anordnen. Er muss dann aber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer über technisches Equipment, Connectivity verfügt und seine Wohnung auch tatsächlich zum Arbeiten verwenden darf. Es empfiehlt sich, vorbeugend eine Betriebsvereinbarung für Pandemien abzuschließen, die u.a. Regelungen für den Fall einer erhöhten Ansteckungsgefahr im Betrieb enthält.

### **5.19 HAT DER ARBEITNEHMER EINEN ANSPRUCH AUF HOMEOFFICE?**

Über § 28 b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten zu ermöglichen, alle Tätigkeiten, die sich dafür eignen, in ihrer Wohnung (Homeoffice) auszuführen. Die Entscheidung, ob sich eine Tätigkeit dafür eignet, trifft der Arbeitgeber.

Ob Homeoffice vom Arbeitnehmer unabhängig von der Regelung in der SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung gefordert werden kann, ergibt sich aus der zwischen den Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung. Sofern eine diesbezügliche vertragliche Abrede fehlt und die Arbeit aus dem Homeoffice / mobiles Arbeiten der Natur des Arbeitsverhältnisses nach (wohl nur bei Bürotätigkeiten der Fall) möglich ist, kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch nachträglich und für eine vorübergehende Zeit eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch keinen Anspruch auf Homeoffice / mobiles Arbeiten. Den Arbeitsort bestimmt der Arbeitgeber nach § 106 GewO. Wenn der Arbeitgeber sich nicht auf den Wunsch des Arbeitnehmers, aus dem Homeoffice / mobil arbeiten zu können, einlässt, bleibt der Arbeitnehmer verpflichtet, in den Betrieb zu kommen. Wenn der Arbeitnehmer trotzdem nicht zur Arbeit kommt, 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.

### **5.20 IST DER ARBEITNEHMER VERPFLICHTET, DAS HOMEOFFICE-ANGEBOT DES ARBEITGEBERS ANZUNEHMEN?**

Soweit dem keine Gründe entgegenstehen, muss der Arbeitnehmer das Homeoffice-Angebot annehmen.

Gründe, die dem entgegenstehen können, sind beispielweise räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung. Eine Mitteilung des Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers reicht zur Darlegung aus, dass das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist. Der Arbeitgeber sollte neben seinem Angebot auch diese Mitteilung der Beschäftigten dokumentieren.

### **5.21 DÜRFEN ARBEITNEHMER SICH AUS ANGST VOR EINER INFEKTION MIT DEM CORONA-VIRUS 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 (im Folgenden „Home-Office“) zu erbringen, solange keine konkrete Ansteckungsgefahr im Betrieb, etwa durch infizierte Kollegen, und keine entsprechende Vereinbarung bestehen. 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.

### **5.22 WIE KÖNNEN ARBEITGEBER AUF INFEKTIONSBEDINGTE AUSFÄLLE IN DER BELEGSCHAFT REAGIEREN?**

Wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmern aufgrund des Virus ausfallen sollte und deshalb ein Auftrag oder Projekt gefährdet wird, dürfen die arbeitsfähigen Arbeitnehmer grundsätzlich zu Mehrarbeit/ Überstunden verpflichtet werden. Bei Produktionsrückgang infolge von Lieferengpässen kann grundsätzlich auch Kurzarbeit angeordnet werden.

### **5.23 WAS PASSIERT MIT DEM URLAUBSANSPRUCH BEI KURZARBEIT?**

Der ZDH geht unter Anwendung und Auslegung europäischer und nationaler untergerichtlicher Rechtsprechung davon aus, dass Urlaubsansprüche nur dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch vermindert sich bei Kurzarbeit folglich automatisch: Ist der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit mithin noch tage- oder wochenweise (Kurzarbeit Null) tätig, ist der Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit pro rata temporis an die Zahl der verbleibenden Arbeitstage anzupassen.

Es bietet sich an, dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer über eine solche Kürzung – im Rahmen seiner nach Auffassung des EuGH und des BAG ohnehin bestehenden Pflicht zur Information und Aufforderung, den Urlaub zu nehmen – unterrichtet.

#### **5.24 BESTEHT EIN ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG, WENN ARBEIT- NEHMER LEDIGLICH MITTELBAR WEGEN CORONA IHRER ERWERBSTÄTIG- KEIT NICHT NACHGEHEN KÖNNEN?**

Diese Konstellation könnte z.B. eintreten, wenn der Kindergarten Corona bedingt vorübergehend schließt, die Eltern des Kindes dessen Betreuung selbst organisieren müssen und es ihnen deshalb (zeitweise) unmöglich ist, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen. **Siehe 5.27.**

#### **5.25 MÜSSEN BERUFSTÄTIGE ELTERN ZUR ARBEIT KOMMEN – AUCH WENN DIE KITA ODER SCHULE IHRER KINDER WEGEN DES CORONAVIRUS GE- SCHLOSSEN IST?**

Bundesweit sind derzeit alle Kindertagesstätten und Schulen geschlossen. Für viele Arbeitnehmer entsteht das Problem, dass sie ihre Kinder zu Hause betreuen zu müssen und als Folge nicht am Arbeitsplatz erscheinen können. Grundsätzlich sind aber Arbeitnehmer, die keine Symptome aufweisen, weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet. S. dazu aber unter **5.9.**

#### **5.26 WAS SAGT DAS ARBEITSRECHT ZU ELTERLICHEM BETREUNGSBEDARF?**

Ein persönlicher Verhinderungsgrund ist gegeben, wenn das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit allein zu Hause gelassen werden kann und keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht. Somit ist der Arbeitnehmer berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Selbstverständlich muss er den Arbeitgeber frühzeitig über die Verhinderung informieren.

#### **5.27 WIE SIEHT ES MIT DER VERGÜTUNG AUS, WENN DAS KIND ZU HAUSE BE- TRETET WERDEN MUSS?**

Hierfür wurde zum Ende des Jahres 2020 die neue Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG eingeführt. S. dazu **5.9.**

#### **5.28 WIE ERFOLGT DIE EINORDNUNG ALS SCHLÜSSELPERSONAL, DIE VORAUS- SETZUNG FÜR DIE INANSPRUCHNAHME VON NOTBETREUNGSMAßNAH- MEN IST.**

Für bestimmte Personengruppen, die beruflich in Kritischen Infrastrukturen tätig sind (hier: § 2 BSI-KritisV (Sektor Energie)), gelten Sonderregelungen (siehe Pkt. **1.2**); deren Kinder sind weiterhin in Kindertageseinrichtungen und Schulen zu betreuen, wenn nur noch eine beschränkte Notbetreuung ange-

boten wird. Die Einstufung erfolgt in Ländern und Kommunen, so dass ein einheitliches Bild nicht erkennbar ist. Als Hilfestellung hat der ZVSHK nachfolgende Checkliste zur Einordnung als Schlüsselpersonal erstellt:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/einordnung-als-schluesselpersonal/>

### **5.29 BEHÖRDLICHERSEITS WIRD DIE SCHLIEßUNG DES GESAMTEN BETRIEBS BZW. EINES BETRIEBSTEILS ANGEORDNET. WAS GILT BEZÜGLICH DER GEHALTSZAHLUNGEN?**

Ordnet eine staatliche Behörde generell eine Betriebsschließung an (ohne konkret für die Mitarbeiter Quarantäne bzw. Isolierung anzuordnen) fällt das unseres Erachtens das unter sogenannte Betriebsrisiko des Arbeitgebers, mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber das Entgelt nach § 615 S. 3 BGB fortzahlen muss.

### **5.30 ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNGEN - WIE IST MIT ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNGEN UMZUGEHEN?**

Mitarbeiter können sich bei ihrem Hausarzt am Telefon für sieben Tage krankschreiben lassen, selbst wenn sie nur eine leichte Erkältung haben. Das haben die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen beschlossen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) muss spätestens am vierten Krankheitstag beim Arbeitgeber sein gem. Entgeltfortzahlungsgesetz sein.

### **5.31 AN WEN KÖNNEN SICH UNTERNEHMEN MIT WIRTSCHAFTSBEZOGENEN FRAGEN ZUM CORONA-VIRUS WENDEN?**

An die Hotline des Bundeswirtschaftsministeriums. Sie ist montags bis Freitag zwischen 9 und 17 Uhr unter der Telefonnummer 030 / 186151515 zu erreichen.

### **5.32 WIE GEHE ICH MIT MITARBEITERN UM, DIE AUS EINEM VOM CORONAVIRUS BETROFFENEN LAND ODER EINER BETROFFENEN REGION ZURÜCKKEHREN?**

Maßgeblich ist, ob der Mitarbeiter in einer Region war, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: [www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise](http://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise)



In diesem Fall gilt die Pflicht, sich in Quarantäne zu begeben. Die Erbringung der Arbeitsleistung ist dem Arbeitnehmer unmöglich (§ 275 BGB). Dies gilt auch im Falle einer Ausnahme von der Quarantäneverpflichtung. Wird das Reiseland als Risikogebiet eingestuft, besteht dort eine erhöhte Ansteckungsgefahr - unabhängig von der Dauer und dem Grund des Aufenthalts. Arbeitnehmer, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, können ihre Arbeitsleistung dann allenfalls – wenn betrieblich möglich – im Homeoffice erbringen. Ergänzend **5.2.**

### **5.33 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.

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. S. auch **5.17.**

### **5.34 DÜRFEN ZEITKONTEN FÜR EINE FREISTELLUNG IM PANDEMIEFALL ABGEBAUT WERDEN?**

Ob und wie weit Arbeitszeitkonten abgebaut werden können, richtet sich nach den ggf. individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen.

Ggf. kann mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Pandemie-Betriebsvereinbarung eine Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten getroffen werden.

### **5.35 WAS PASSIERT BEI AUSFALL DES BERUFSSCHULUNTERRICHTS / SCHLIEßUNG DER BERUFSSCHULEN?**

Aufgrund des generellen Unterrichtsausfalls sind Auszubildende grundsätzlich verpflichtet, zur Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb zu erscheinen. Der Freistellungstatbestand aus § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG entfällt. Sofern jedoch die jeweiligen Berufsschulen Unterrichtsmaterial über Lernplattformen oder in ähnlicher Art und Weise zur Verfügung stellen, ist davon auszugehen, dass den Auszubildenden zur Bearbeitung dieser Materialien ausreichend Zeit während der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden muss. Da zudem in vielen Fällen aufgrund von vorübergehenden Betriebsschließungen oder Kurzarbeit keine reguläre Ausbildung mehr möglich ist, müssen in jedem Fall individuelle Absprachen zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden erfolgen. Grundsätzlich ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, alle verfügbaren Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

### **5.36 MINIJOBS – DÜRFEN MINIJOBBER WÄHREND DER CORONA-KRISE AUSNAHMSWEISE DIE VERDIENSTGRENZE ÜBERSCHREITEN?**

Arbeitgeber beschäftigen aufgrund der Corona-Krise ihre 450-Euro-Minijobber teilweise in größerem Umfang als ursprünglich vereinbart. Dies kann zum Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro führen. Für eine Übergangszeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 war ein fünfmaliges Überschreiten der Verdienstgrenze möglich.

Das Überschreiten der Entgeltgrenze musste dafür gelegentlich und unvorhersehbar sein. Die Höhe des Verdienstes spielt keine Rolle. Eine betragsmäßige Obergrenze für das Überschreiten gibt es also nicht.

Unvorhersehbar heißt, dass die Mehrarbeit im Voraus nicht vereinbart war. Diese kann sich beispielsweise ergeben, weil andere Arbeitnehmer erkrankt sind oder aufgrund der Corona-Pandemie unter Quarantäne stehen.

Als gelegentlich war bislang grundsätzlich ein Zeitraum bis zu 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Diese Zeitgrenze für die kurzfristige Beschäftigung wurden übergangsweise vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen auf 5 Monate oder 115 Arbeitstage angehoben.

Analog zu der vorübergehenden Erhöhung der Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung kann ein gelegentliches Überschreiten der Verdienstgrenze bei 450-Euro-Minijobs für die Monate März bis Oktober 2020 bis zu 5-mal innerhalb eines Zeitjahres erfolgen. Das haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der Verlautbarung „Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020“ vom 30. März 2020 geregelt:

[https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01\\_ag\\_rundschreiben\\_versicherung/Verlautbarung\\_VoruebergewendehErhoehung\\_kurzfr\\_Beschaefigte.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=1](https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01_ag_rundschreiben_versicherung/Verlautbarung_VoruebergewendehErhoehung_kurzfr_Beschaefigte.pdf?__blob=publication-File&v=1)

Die Möglichkeit des fünfmaligen nicht vorhersehbaren Überschreitens der Verdienstgrenze, ist auf die Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2020 begrenzt. Wird die monatliche Verdienstgrenze danach (ab dem 1. November 2020) überschritten, darf dies nicht in mehr als 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres passieren, damit ein gelegentliches Überschreiten vorliegt.

Auf der Internetseite der Minijob-Zentrale finden sich dazu weitere Informationen:

<https://blog.minijob-zentrale.de/2020/03/30/mehrarbeit-wegen-corona-450-euro-grenze-darf-im-minijob-ueberschritten-werden/>

## **6 BETRIEBLICHER NOTFALLPLAN**

### **6.1 WARUM IST DIE ERSTELLUNG EINES BETRIEBLICHEN NOTFALLPLANS WICHTIG?**

Betriebe müssen sich darauf einstellen, dass es 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. Die vorstehenden FAQ geben diesbezüglich zu auftauchenden Fragen Antworten.

### **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, Desinfektionsmittelbeschafft 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 fest für flexible Arbeitsplätze (z.B. Tele-Arbeitsplätze bei Quarantäne).
- Berücksichtigen Sie dabei aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen der Gesundheitsbehörden

### **6.3 WIE ERFAHRE ICH OB MEIN BETRIEB ZUR NOTWENDIGEN INFRASTRUKTUR GEHÖRT, SO DASS MAN DEN BETRIEB NICHT VORÜBERGEHEND STILLLEGEN KANN?**

Diese Entscheidung obliegt den Behörden. Hier sollten sich erkundigen. Das zuständige Gesundheitsamt finden sie unter <https://tools.rki.de/PLZTool/>. Über den ZDH und das Gesundheitsministerium bemüht sich der ZVSHK zudem derzeit um eine generelle behördliche Klarstellung zu Notdiensten im Bereich der Wasser- und Wärmeversorgung. Näheres dazu auch unter **1.2.**

### **6.4 WAS MUSS ICH BEI VERHÄNGTEN AUSGANGSSPERREN BEACHTEN? GIBT ES MUSTER FÜR ARBEITGEBERBESCHEINIGUNGEN?**

Das Infektionsschutzgesetz schreibt in § 28 b Abs. 1 Ziff. 2 Ausgangsverbote für die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr vor. In dieser Zeit ist der Aufenthalt außerhalb der Wohnung und des befriedeten Grundstücks grundsätzlich nicht erlaubt, wenn die 7-Tage Inzidenz an drei aufeinanderfolgenden Tagen 100 überschritten hat. Die berufliche Tätigkeit ist davon nicht erfasst. Betriebe sollten ihre Mitarbeiter mit einer Arbeitgeberbescheinigung ausstatten, die verdeutlicht, warum die Notwendigkeit besteht, sich im öffentlichen Raum zu bewegen.

Unter folgenden Link haben wir Muster für Arbeitgeberbescheinigungen zur Verfügung gestellt.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/musterschreiben-unverzichtbarkeitserklaerung/>

## 7 TECHNISCHE FRAGESTELLUNGEN

### 7.1 ERHALTUNG DER TRINKWASSERGÜTE IM FALLE VON BETRIEBSSTILLLEGUNGEN UND QUARANTÄNE

Allerdings ist zu beachten, dass aufgrund der bereits getroffenen Maßnahmen der Bundesregierung dennoch auch die Trinkwasserhygiene im Blick behalten werden sollte. So bleiben zahlreiche Trinkwasser-Installationen, insbesondere in Einkaufszentren, Ladenlokalen, Hotels, Ferienwohnungen und Versammlungsstätten über mehrere Wochen ungenutzt. Hier muss dennoch ein bestimmungsgemäßer Betrieb gemäß den allgemein anerkannten Regeln der Technik sichergestellt werden. In Fällen von Quarantäne und Ausgangssperren kann dies nicht immer gewährleistet werden. Daher haben die Verbände BTGA, figawa und ZVSHK diese Empfehlung erarbeitet.

<https://www.zvshk.de/presse/medien-center/pressemitteilungen/details/artikel/7320-erhaltung-der-trinkwasserguete-im-falle-von-betriebsstilllegungen-und-quarantaene/>

### 7.2 WAS MUSS BEIM BETRIEB VON LÜFTUNGS- UND KLIMAAANLAGEN WÄHREND DER COVID-19-PANDEMIE BEACHTET WERDEN?

Betreiber von Lüftungs- bzw. Klimaanlage werden in diesen Tagen oft mit der Frage konfrontiert, ob das Coronavirus SARS-CoV-2 durch Raumluftechnische Anlagen (RLT-Anlagen) übertragen wird. Nach aktuellem Kenntnisstand werden Corona-Viren durch Tröpfcheninfektion verbreitet. Eine Übertragung von Corona-Viren über Lüftungs- bzw. Klimaanlage kann deshalb nahezu ausgeschlossen werden. Über die Außenluft- und Zuluftleitungen können aufgrund der eingebauten Filter keine Tröpfchen, die das Corona-Virus enthalten könnten, in die Räume eingetragen werden.

Der BTGA – Bundesindustrieverband Technische Gebäudeausrüstung e. V., der FGK – Fachverband Gebäude-Klima e. V. und der RLT-Herstellerverband – Herstellerverband Raumluftechnische Geräte e. V. haben auf Basis des aktuellen Kenntnisstandes die gemeinsame Empfehlung „Betrieb Raumluftechnischer Anlagen unter den Randbedingungen der aktuellen Covid-19-Pandemie“ erarbeitet. Grundsätzlich wird empfohlen, Räume mit einem möglichst hohen Außenluftanteil zu lüften. Daher ergeben sich u.a. folgende Empfehlungen für den Betrieb der Lüftungs- bzw. Klimaanlage:

- RLT-Anlagen sollen nicht abgeschaltet werden, die Außenluftvolumenströme nicht reduziert, sondern gegebenenfalls sogar erhöht werden. Auch bei der Planung der Anlagen soll nicht nur

der Mindestaußenluftvolumenstrom beachtet, sondern Leistungsreserven berücksichtigt werden, die bei einer eventuellen Keimbelastung eine Luftmengenerhöhung ermöglichen.

- Umluftanteile, soweit in den Anlagen vorhanden, sollen zugunsten der Außenluftanteile reduziert oder vermieden werden. Falls Umluft genutzt wird, soll diese angemessen gefiltert werden, um eine Keimbelastung deutlich zu reduzieren.
- Die Betriebszeiten der Anlagen ggf. vor und nach der regulären Nutzungszeit verlängern.
- Systeme, die mit Sekundärluftgeräten arbeiten (Ventilator-konvektoren, Induktionsgeräte), führen nicht zur Übertragung von Belastungen, wenn sie nur für den Betrieb innerhalb einer Zone vorgesehen sind. Auch hier trägt die Primärluft zur Verdünnung einer möglichen Virenbelastung in den Räumen bei. Bei Systemen ohne direkte Primärluftanbindung ist eine ausreichende Lüftung durch mechanische Lüftungsanlagen oder durch Fensterlüftung sicherzustellen.
- Lüftungssysteme erzielen durch den Luftaustausch im jeweiligen Raum einen Verdünnungseffekt, die spezifische Belastung an möglicherweise vorhandenen Viren im Raum pro m<sup>3</sup> sinkt. Damit reduziert sich prinzipiell das Risiko einer Infektion. Durch die gezielte Zuführung von behandelter Außenluft und durch Abfuhr belasteter Raumluft wird die Verdünnung wesentlich verbessert und die Virenlast weiter gesenkt.
- Eine Überströmung von verschiedenen Nutzungseinheiten soll minimiert oder vermieden werden (möglichst balancierte Luftvolumenströme in den Nutzungseinheiten). Dabei ist anzumerken, dass eine Überströmung in normalen Gebäuden über Türen, Fenster und Leckagen praktisch niemals ausgeschlossen werden kann, eine Abschaltung der RLT-Anlage würde aber immer zu einer Erhöhung der mittleren Virenkonzentration führen.
- Anlagen mit Befeuchtung sollen so eingestellt werden, dass eine zuträgliche Feuchte (40 bis 60 %) genutzt wird, da:
  - die Infektanfälligkeit des Menschen durch eine geeignete Luftfeuchte relativ verringert wird,
  - die Tröpfchen bei zu trockener Luft stärker durch Verdunstung schrumpfen und länger schwebfähig bleiben (aerogene Übertragung),

- Partikel bei höherer relativer Luftfeuchtigkeit besser an Oberflächen haften und weniger aufgewirbelt werden und
- die meisten saisonalen respiratorischen Viren im mittleren Feuchtebereich von 40 – 60 % inaktiviert werden.
- Wenn Umluft im Winter – beispielsweise aus energetischen Gründen – nicht vermieden werden kann, muss die Filterung angepasst und der Einsatz geeigneter Desinfektionsmaßnahmen (UVC-Entkeimung) in Erwägung gezogen werden.

Sekundärluftgeräte (Ventilator-konvektoren, Induktionsgeräte, Split-Geräte) sind nur im jeweiligen einzelnen Raum wirksam und übertragen keine Keime in andere Räume.

Die vollständige Verbändeempfehlung finden Sie auf der Internetseite des FGK als PDF-Datei:

<https://www.fgk.de/index.php/114-betrieb-von-lueftungs-und-klimaanlagen-waehrend-der-covid-19-pandemie>

### **7.3 VERLÄNGERUNG DER EICHFRIST VON VERSORGUNGSMESSGERÄTEN AUFGRUND DER CORONA-PANDEMIE**

Aufgrund der COVID-19-Pandemie informieren die Eichaufsichtsbehörden über die vorübergehende Einstellung der turnus-mäßigen Zählerwechsel bzw. die Stichprobenverfahren zur Verlängerung der Eichfrist.

Die Frist für den Austausch der Zähler mit Eichfristende 2020 wird bis zum 30.06.2021 verlängert. Auch der Abschluss von Stichprobenverfahren zur Verlängerung der Eichfrist kann nach den neuen Bestimmungen bis spätestens zum 30.06.2021 hinausgezögert werden.

Das aktuelle Informationsblatt der Arbeitsgemeinschaft Mess- und Eichwesen (ARGME) mit allen rechtlichen Details sowie Fallbeispielen zum PDF-Download finden Sie nachfolgend. Hieraus sind auch die Fristen zu entnehmen:

[https://www.zvshk.de/index.php?eID=tx\\_securedownloads&p=3657&u=0&g=0&t=1588144485&hash=430b9ff14e080e5ff83f476fe59559f50f80719e&file=](https://www.zvshk.de/index.php?eID=tx_securedownloads&p=3657&u=0&g=0&t=1588144485&hash=430b9ff14e080e5ff83f476fe59559f50f80719e&file=)

[fileadmin/zvshk.de/user\\_upload/Redaktion/PDF\\_Dokumente/AGME-Infoblatt\\_Versorgungsmessgeraete\\_Pandemie\\_V2\\_2020-03-31.pdf](fileadmin/zvshk.de/user_upload/Redaktion/PDF_Dokumente/AGME-Infoblatt_Versorgungsmessgeraete_Pandemie_V2_2020-03-31.pdf)

#### **7.4 ZEITRAUM FÜR NOTWENDIGE MARKTRAUMUMSTELLUNG L-GAS AUF H-GAS WIRD WEGEN CORONA-KRISE AUSGEWEITET**

Das Bundeswirtschaftsministerium teilt mit, dass der Zeitraum für die notwendige Marktraumumstellung von L-Gas auf H-Gas wird wegen der Corona-Krise ausgeweitet wird. In Deutschland läuft seit 2014 die so genannte Marktraumumstellung, eine Umstellung von privaten und Industriekunden von niederkalorischem Gas (L-Gas) auf hochkalorisches Gas (H-Gas). Sie ist erforderlich, weil die Förderung von L-Gas in den Niederlanden stark rückläufig ist und deutsche Kunden das L-Gas zukünftig nicht mehr zur Verfügung gestellt bekommen können. Für die Umstellung auf H-Gas aus anderen Bezugsquellen müssen in Haushalten, Gewerbe- und Industriebetrieben Gasgeräte an die veränderte Gasqualität angepasst werden. In den vergangenen Jahren wurden bereits rund 500.000 Gasgeräte angepasst, für dieses Jahr sind etwa 400.000 Anpassungen vorgesehen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und die Bundesnetzagentur erreichen wohl zunehmend Mitteilungen, dass in Haushalten und Gewerbebetrieben für die Marktraumumstellung erforderliche Anpassungsarbeiten aufgrund der derzeitigen Einschränkungen des täglichen Lebens immer schwieriger durchzuführen seien. So hätten eine zunehmende Anzahl von Monteuren keinen Zugang mehr zu den anzupassenden Gasgeräten. Auch sei ein deutlich erhöhter Krankenstand bei den Unternehmen zu verzeichnen.

Die gesetzliche Verantwortung für die Marktraumumstellung liegt bei den Netzbetreibern. Sie entscheiden, ob eine Verschiebung der Umstellmaßnahmen angezeigt ist. Die Netzbetreiber schätzen laut BMWi die Situation in den einzelnen Regionen Deutschlands unterschiedlich ein. Teilweise hielten sie es noch für möglich und vertretbar, neue Anpassungen einzuleiten. Teilweise würden sie vorerst davon absehen.

Aus Sicht des Bundes sei verständlich, wenn Netzbetreiber entscheiden, vorerst keine neuen Anpassungen mehr einzuleiten. In jedem Fall müsse sichergestellt werden, dass einmal begonnene Umstellungen geordnet zu Ende gebracht würden, um eine sichere Versorgung der Endkunden mit Gas zu jeder Zeit zu gewährleisten. Wenn ein Netzbereich bereits von L- auf H-Gas umgestellt wurde, müssten



die Gasverbrauchsgeräte zeitnah an die neue Gasqualität angepasst werden, damit die Betriebssicherheit dieser Geräte gewährleistet bleibe. Selbstverständlich seien die Monteure gehalten, die empfohlenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu beachten.

## 8 ERHÖHUNG DER UMSATZSTEUER (NACH DER BEFRISTETEN ABSENKUNG)

Nach der befristeten Absenkung der Umsatzsteuer gilt ab 1.1.2021 wieder ein regulärer Umsatzsteuersatz von 19% (7% ermäßigter Satz). Was beim Übergang vom reduzierten auf den „normalen“ Steuersatz zu beachten ist, hat der ZDH in einem Merkblatt zusammengefasst, das unter folgendem Link zu finden ist:

<https://www.zdh.de/fachbereiche/steuern-und-finanzen/umsatzsteuer/?L=0>

Zu achten ist insbesondere darauf, dass weiterhin der Leistungszeitpunkt für den anzuwendenden Steuersatz ausschlaggebend ist.

Ausnahmsweise können Anzahlungen allerdings auch bereits im Zeitraum der Umsatzsteuerabsenkung mit 19% USt. abgerechnet werden, wenn der Leistungszeitpunkt in die Zeit nach dem 31.12.2020 fällt. Insoweit greift die Nichtbeanstandungsregel der Finanzverwaltung.

Teilleistungen, die bis zum 31.12.2020 erbracht werden, können unter den unter **9.5 Teilleistungen** dargestellten Voraussetzungen noch mit 16 % USt. abgerechnet werden.

Im Übrigen gilt, dass Rechnungen über Teil- und Anzahlungen, die zum reduzierten Steuersatz für Leistungen ausgestellt wurden, die erst nach dem 31.12.2020 realisiert werden, korrigiert werden müssen. Insofern muss auch die USt.-Vorabmeldung bzw. -erklärung entsprechend korrigiert werden.

## 9 TEMPORÄRE ABSENKUNG DER MEHRWERTSTEUER

Teil eines umfassenden Krisen- und Konjunkturpaketes der Bundesregierung ist auch eine temporäre Mehrwertsteuerabsenkung von 19 % auf 16% (regulärer MwSt.-Satz) und von 7% auf 5% (ermäßigter Satz). Für SHK-Betriebe bedeutet sie eine erhebliche bürokratische Mehrbelastung.

Umfassende regelmäßig aktualisierte Informationen zur Umsatzsteuersenkung hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) unter folgendem Link eingestellt:

<https://www.zdh.de/fachbereiche/steuern-und-finanzen/umsatzsteuer/?L=0>

Das aktuelle Merkblatt Bundesvereinigung Bauwirtschaft (BVB) beinhaltet neben steuerrechtlichen Ausführungen zur anstehenden Umsatzsteuer-Senkung bzw. -Erhöhung Hinweise zum Umgang mit den Steuersatzänderungen in Handwerkerverträgen. Ebenfalls angesprochen ist der Umgang mit der Steuersatzänderung im Vergabeverfahren. Das Merkblatt enthält zudem Musterformulierungen für Vertragsanpassungen und hilfreiche Abrechnungsbeispiele.

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/bvb-merkblatt-umsatzsteuer/>

### **9.1 WANN GILT DIE ABSENKUNG?**

Die Absenkung gilt für den Zeitraum 01. Juli bis 31. Dezember 2020. Das heißt, für Leistungen nach dem 1. Juli müssen Rechnungen mit dem neuen Steuersatz ausgewiesen werden.

### **9.2 FÜR WEN GILT DIE ABSENKUNG?**

Kunden mit Vorsteuerabzug, also insbesondere gewerbliche Unternehmen, sind finanziell nicht von der Absenkung betroffen. Allerdings müssen auch sie auf die richtige Ausstellung der Rechnung achten.

### **9.3 HÄNGT DIE HÖHE DER UMSATZSTEUER VOM AUSSTELLUNGSZEITPUNKT DER RECHNUNG AB?**

Nein. Für die Entstehung der Umsatzsteuer und die Anwendung des richtigen Steuersatzes kommt es allein auf den Leistungszeitpunkt an. Für Werkleistungen ist die Abnahme entscheidend, bei Kaufverträgen die Verschaffung der Verfügungsmacht am vereinbarten Leistungsort.

Für Werkleistungen, die vor dem 1. Juli 2020 abgenommen werden, bleibt es damit bei 19% MwSt., unabhängig davon, wann die Rechnung ausgestellt wird. Also auch bei Rechnungstellung im September.

Umgekehrt sind vor dem 1. Juli 2020 erbrachte Leistungen, die erst im Juli abgenommen werden, mit 16% zu versteuern.

Verzögern sich hingegen Leistungen, die eigentlich noch im Zeitraum des verminderten MwSt.Satzes, also bis 31.12.2020 fertiggestellt und abgenommen werden sollten hingegen so, dass die Abnahme erst im neuen Jahr erfolgt, gilt der Steuersatz von 19%.

#### **9.4 WAS IST MIT TEILZAHLUNGEN (ANZAHLUNGEN, ABSCHLAGS- UND VORAUSZAHLUNGEN)?**

Teilzahlungen, die vor dem 1. Juli 2020 mit einem MwSt.-Satz von 19% abgerechnet wurden, sind mit der Schlussrechnung zu korrigieren, wenn der Leistungszeitpunkt (Schlussabnahme) zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember 2020 liegt. Zuviel gezahlte Umsatzsteuer wird dann erstattet.

Die Umsatzsteuer-Voranmeldungen der Teilzahlungen sind zu korrigieren. Der Doppelausweis der Umsatzsteuer ist zu vermeiden.

Umgekehrt gilt für Teilzahlungen aus dem Zeitraum zwischen 1. Juli und 31. Dezember 2020 bei einem im neuen Jahr liegenden Leistungszeitpunkt in Anwendung des Vorgesagten, dass nach Korrektur von 16% auf 19% der ausstehende Betrag nachgezahlt werden muss.

#### **9.5 WANN KÖNNEN ERBRACHTE TEILLEISTUNGEN UNABHÄNGIG VON DER SCHLUSSABNAHME STEUERLICH WIRKSAM ABGERECHNET WERDEN?**

Äußerst ausnahmsweise können Teilleistungen steuerlich anders bewertet werden als die Gesamtleistung: Nämlich dann, wenn vier Voraussetzungen gegeben sind:

- Es muss sich um einen wirtschaftlich abgrenzbaren Teil einer Werkleistung handeln,
- der Leistungsteil muss mit allen Rechtsfolgen (Fälligkeit der Vergütung, Beginn der Gewährleistungsfrist, etc.) abgenommen worden sein,
- es muss vorab vereinbart worden sein, dass für Teile der Werkleistung entsprechende Teilentgelte zu zahlen sind und
- das Teilentgelt muss gesondert abgerechnet werden.

Ansatzpunkte, welche Teilleistungen einzeln abrechnungsfähig sind, enthält ein BMF-Schreiben aus dem Jahr 2009, das Sie hier eingestellt finden:

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/merkblatt-umsatzbesteuerung-bauwirtschaft/>

Auf Seite 4 ist dort beispielsweise zu Gas-, Wasser- und Abwasserinstallation aufgeführt, dass eine Aufteilung der Installationsanlagen haus – oder blockweise zulässig ist. Bei der Installation z. B. von Waschbecken, Badewannen und WC-Becken bestehen im Allgemeinen auch gegen eine stückweise

Aufteilung keine Bedenken. Auch zu Heizungsanlagen enthält das Papier eine Information: die Aufteilung kann haus- oder blockweise je Anlage vorgenommen werden. Bei selbständigen Etagenheizungen kann nach Wohnungen aufgeteilt werden. Für Klempnerarbeiten ist eine Aufteilung je nach Art der Arbeit haus- oder stückweise zulässig (z. B. Regenrinne mit Abfallrohr hausweise, Fensterabdeckungen (außen) stückweise). Bei Ofenarbeiten wird gegen eine stück- bzw. wohnungsweise Aufteilung nichts eingewendet. Im Zweifel sollte der Rat des zuständigen Fachverbandes bzw. Steuerberaters eingeholt werden.

#### **9.6 WAS IST MIT WAREN, DIE DER HANDWERKER BEI 19% UST. ERWORBEN, ABER MIT 16% GEGENÜBER DEM BAUHERRN ABZURECHNEN HAT?**

Beide Vorgänge werden steuerlich unabhängig voneinander bewertet, so dass der Wareneinkauf keine Auswirkungen auf den Steuersatz der Werkleistung hat und umgekehrt. Das bedeutet, dass der Handwerker sich die bezahlten 19% USt. als Vorsteuer zurückholt, er jedoch nur 16% USt. an das Finanzamt abführt.

#### **9.7 WAS IST BEI ANGEBOTEN UND VERTRÄGEN ZU BEACHTEN?**

Diese sollten so formuliert sein, dass die temporären Änderungen der Mehrwertsteuerhöhe abgedeckt sind. Bei gewerblichen Auftraggebern als Nettovereinbarung mit Hinweis auf den jeweils geltenden USt.-Satz:

*Alle Preise verstehen sich zzgl. der jeweils geltendem gesetzlichen USt.*

Bei privaten Kunden kann beispielsweise wie folgt formuliert werden:

*Nettopreis ..... € zzgl. 16 % USt., Bruttopreis ..... €; ab dem 1.1.2021 steigt die USt. wieder auf den regulären Satz von 19%. Liegt der maßgebliche Leistungszeitpunkt nach diesem Datum, gilt folgender Preis: Netto ..... € zzgl. 19% Ust., Bruttopreis ..... €.*

#### **9.8 WAS IST, WENN ICH MIT MEINEM KUNDEN EINE BRUTTOPREISVEREINBARUNG OHNE UMSATZSTEUERKLAUSEL VEREINBART HABE?**

Wenn eine Bruttopreisvereinbarung ohne Umsatzsteuerklausel vor dem 1. März 2020 geschlossen worden ist, kann Anpassung verlangt werden. Die Vertragspartner dürfen außerdem nichts anderes vereinbart haben (z.B., dass Ausgleichsansprüche im Falle einer Anhebung oder Absenkung des Umsatzsteuersatzes ausgeschlossen sind).

## 9.9 WAS BEDEUTET DIE SOGENANNTEN „NICHTBEANSTANDUNGSREGEL“?

Nach der vorliegenden Nichtbeanstandungsregelung, die bereits Eingang in den Entwurf des BMF-Schreibens zur Senkung des Umsatzsteuersatzes gefunden hat, soll für Leistungen, die im Juli 2020 an einen anderen Unternehmer erbracht werden und für die ein zu hoher Steuerausweis erfolgt ist, nicht beanstandet werden, wenn die Rechnung hierfür nicht berichtet wird. Noch wichtiger ist dabei, dass der Leistungsempfänger „aus Gründen der Praktikabilität“ die ausgewiesene Steuer in voller Höhe als Vorsteuer abziehen darf. Damit erhalten die Unternehmen für B2B-Umsätze faktisch einen weiteren Monat Zeit, um ihre Prozesse umzustellen.

**Hinweis:** Diese FAQ Liste wurde aus Publikationen der SHK Verbandorganisation – des ZVSHK, der SHK Fachverbände und Innungen sowie weiteren Quellen zusammengestellt, unter anderem der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, des Robert Koch Institutes, des Bundesministeriums für Gesundheit, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände.

Für die inhaltlichen Ausführungen übernehmen wir keine Gewähr. Durch die tägliche neue Bewertung der Situation können sich Änderungen ergeben. Wir sind bemüht, diese regelmäßig einzupflegen.

Der Zentralverband SHK und der Zentralverband des Deutschen Handwerks haben die wichtigsten Hinweise und Informationen sowie Merkblätter auf folgenden Seiten bereitgestellt:

<https://www.zdh.de/themen-a-z/coronavirus/>

<https://www.zvshk.de/themen/corona-virus/> Darüber hinaus sollten sie auch nachfolgende Informationen des Robert-Koch-Instituts, des Bundesministeriums für Gesundheit, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände beachten:

[https://www.rki.de/DE/Home/homepage\\_node.html](https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html)

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de>

<https://www.infektionsschutz.de>

<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>