



ZVG-Informationsblatt: Fragen und Antworten zum Coronavirus

1. Informationen zum Coronavirus	2
2. Ausbreitung des Coronavirus	2
3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	3
4. Betriebliche Pandemieplanung	4
5. Absage von Veranstaltungen	4
6. Verdachtsfall im Unternehmen	4
7. Schulen und Kitas	5
8. Anspruch auf Homeoffice	6
9. Finanzielle Unterstützung für Unternehmen	6
10. Was ist zu tun, um Kurzarbeitergeld zu beantragen? <i>Aktualisiert am 17.03.2020</i>	6
11. Kündigung während der Kurzarbeit <i>Aktualisiert am 18.03.2020</i>	8
12. Schutzschild für Unternehmen und Beschäftigte	9
13. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen	9
14. Stundung von Steuern	10
15. Lohn im Quarantänefall von Mitarbeitern	10
16. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz <i>Bearbeitet am 19.03.2020</i>	10
17. Versicherung Seuchen-Sperrgebiet	12
18. Dokumentation wirtschaftlicher Schäden <i>Aktualisiert am 17.03.2020</i>	13
19. Verlängerung der Insolvenzantragsfrist geplant <i>Aktualisiert am 17.03.2020</i>	13
20. Besonderheiten bei Ausbildung <i>Aktualisiert am 18.03.2020</i>	14
21. Einreise von Berufspendlern und Saisonarbeitskräften <i>Aktualisiert am 19.03.2020</i>	15
22. Tool zur Koordinierung von freien Stellen für Saisonarbeitskräfte <i>NEU</i>	16
23. Was passiert bei Ausgangssperren? <i>NEU</i>	17

1. Informationen zum Coronavirus

Das Bundeswirtschaftsministerium hat unter der Rufnummer 030 18615-1515 eine Hotline eingerichtet, unter der Experten von Montag bis Freitag zwischen 09:00 und 17:00 Uhr die Fragen von Unternehmern bezüglich des Coronavirus beantworten, etwa zu Tourismus, Messen, Finanzierung oder Haftung.

Auf einer [Sonderseite](#) beleuchtet das Ministerium zudem die Auswirkungen des Erregers auf die Wirtschaft. Beim Robert Koch-Institut gibt es eine Liste von [Fragen und Antworten](#) sowie [aktuelle Informationen zum neuartigen Coronavirus](#).

Auch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hält auf [ihrer Website](#) Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Virus bereit. Außerdem finden Sie in der Regel weitere Informationen auf der Website Ihres Landesgesundheitsamtes oder Ihres Landesministeriums für Gesundheit:

[Baden-Württemberg](#)

[Bayern](#)

[Berlin](#)

[Brandenburg](#)

[Bremen](#)

[Hamburg](#)

[Hessen](#)

[Mecklenburg-Vorpommern](#)

[Niedersachsen](#)

[Nordrhein-Westfalen](#)

[Rheinland-Pfalz](#)

[Saarland](#)

[Sachsen](#)

[Sachsen-Anhalt](#)

[Schleswig-Holstein](#)

[Thüringen](#)

2. Ausbreitung des Coronavirus

Der Krisenstab von Bundesinnenministerium und Bundesgesundheitsministerium hat Prinzipien zur Risikobewertung und Handlungsempfehlungen für Großveranstaltungen verabschiedet. Die Beschlüsse gibt es auf der Website des [Bundesgesundheitsministeriums](#).

Das Auswärtige Amt bietet [aktuelle Informationen zum Thema Coronavirus](#). Fakten über die Folgen des Virus für die Wirtschaft in Asien hat Germany Trade & Invest unter www.gtai.de zusammengestellt.

Die Johns Hopkins University, Baltimore, pflegt eine [ständig aktualisierte Übersicht](#) zur Ausbreitung des Coronavirus weltweit.

3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber nach § 618 BGB eine allgemeine Fürsorgepflicht und muss demnach für die Unversehrtheit von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers sorgen. Bei einer Pandemie resultiert die Gefahrensituation, die vermieden werden soll, nicht aus der Besonderheit des Arbeitsplatzes, sondern daraus, dass eine ansteckende Krankheit im Umlauf ist.

Zur Fürsorgepflicht gehört auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor einer Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte oder Dritte, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit Kontakt aufnehmen muss, hinreichend schützt. Dabei hat der Arbeitgeber keine absolute Schutzpflicht. Er ist lediglich verpflichtet, zumutbare Schutzvorkehrungen zu treffen. Er hat also die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering bleibt. Welche Maßnahmen konkret zu ergreifen sind, hängt vom Grad der Gefährdung ab. Solange keine konkrete Gefährdung bekannt ist, reichen auch allgemeine Informationen zur Erkrankung, während bei einer konkreteren Gefahr (z.B. infizierte Mitarbeiter) konkrete Schutzmaßnahmen nötig werden.

Der Arbeitnehmer kann also nicht verlangen, dass zur Erreichung des Schutzes die an sich erlaubte unternehmerische Tätigkeit verändert werden muss. Umgekehrt stellen aber auch die Kosten für eine Maßnahme noch kein Unzumutbarkeitskriterium dar. Wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten nicht erfüllt, kann dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen. Dies muss aber stets verhältnismäßig sein. Wenn es lediglich an einer allgemeinen Information fehlt, wäre eine Leistungsverweigerung überzogen. Besteht aber das konkrete Risiko einer Infektion (z.B. Zusammenarbeit mit einem infizierten Kollegen), besteht das Leistungsverweigerungsrecht.

Im Falle des Corona-Virus bedeutet die Erfüllung der Fürsorgepflicht zum Beispiel:

- *Der Arbeitgeber muss über Risiken und Möglichkeiten aufklären.*
- *Das heißt, er muss Informationen bereitstellen, Regeln aufstellen sowie auf Schutzmöglichkeiten hinweisen.*
- *Wie bei Influenza und anderen Atemwegserkrankungen schützen das Einhalten der Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene, sowie Abstand zu Erkrankten (etwa 1 bis 2 Meter) auch vor einer Übertragung des neuartigen Coronavirus.*
- *Auch die Bereitstellung von Atemschutzmasken, Handschuhen und sonstiger Schutzausrüstung oder gar die Ausgabe von antiviralen Medikamenten kann je nach Betrieb eine zumutbare Maßnahme sein.*
- *Zum direkten Arbeitnehmerschutz können auch zählen: Planung von Heimarbeitsplätzen, Planung von „sicheren“ Zonen im Unternehmen, Trennung von infizierten und nichtinfizierten Mitarbeitern, Maßnahmen zur Erkennung von Erkrankten, Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter, die direkt mit möglicherweise Erkrankten zu tun haben, Evaluierung von Medikamentengruppen, deren Bevorratung Sinn machen könnte.*

- *Tritt ein Arbeitnehmer mit entsprechenden Symptomen an, tut der Arbeitgeber gut darin, ihn nach Hause bzw. besser noch zum Arzt zu schicken, damit geklärt wird, ob es sich wirklich um das Coronavirus handelt.*

4. Betriebliche Pandemieplanung

Das Handbuch Betriebliche Pandemieplanung des Bundesamts für Katastrophenschutz und Katastrophenplanung hat **Checklisten** zusammengestellt, die den Unternehmen helfen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bietet zusätzlich einen **Flyer mit 10 Tipps** zur betrieblichen Pandemieplanung.

Hinweis: Um die Auswirkungen einer betrieblichen Quarantäne zu minimieren, erwägen Sie mögliche vorbeugende Trennungen von Betriebsteilen, Arbeitsgruppen,... oder setzen Sie sich wegen weiterer Präventivmaßnahmen mit Ihrem Berater in Verbindung.

5. Absage von Veranstaltungen

Das Robert Koch-Institut der Bundesregierung hat **allgemeine Prinzipien, Kriterien und Handlungsempfehlungen für Großveranstaltungen** aufgestellt, die eine gute Orientierung bieten. Auf dieser Basis treffen örtliche Gesundheitsämter in der Regel ihre Anordnungen. In den meisten Fällen können Unternehmen auch erstmal selbst die Risiken abwägen. Diese unterscheiden sich etwa nach der Zahl der Teilnehmer, der Region, dem Platz oder den Belüftungsmöglichkeiten. Eine wichtige Rolle spielt auch die Frage, ob mögliche Teilnehmer nachher rückverfolgt werden können. Daher können Veranstaltungen, neben einer Totalabsage, auch unter Auflagen genehmigt, verschoben – oder unter günstigen Umständen weiterhin problemlos stattfinden.

Informationen zum Vertragsrecht bei Veranstaltungen finden Sie **hier**.

Hinweis zum „Tag der offenen Gärtnerei“:

Wir empfehlen Ihnen die „Tage der offenen Gärtnerei“ in diesem Jahr nicht wie üblich im April durchzuführen, sondern die Veranstaltung abzusagen oder in spätere Zeiträume des Jahres zu verlegen. Hier könnten dann entsprechende Sommer- oder Herbstfeste für Kunden durchgeführt werden.

Zur Beurteilung von Durchführungen von Veranstaltung empfehlen wir Ihnen die **Checkliste** des Gesundheitsamt Kreis Euskirchen.

6. Verdachtsfall im Unternehmen

Treten bei Mitarbeitern in Ihrem Betrieb Symptome einer Covid-19-Erkrankung auf, sollten Sie sich unmittelbar an Ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Zur Meldung verpflichtet ist allerdings nur ein bestimmter, in **§ 8 Infektionsschutzgesetz** definierter Personenkreis.

Die Kontaktdaten der Gesundheitsämter können Sie beispielsweise über eine **Datenbank des Robert Koch-Instituts** abfragen. Das Gesundheitsamt ist dann sowohl für den Meldeweg als auch für die Verhängung von weiteren Maßnahmen zuständig. Zudem informiert die Behörde Sie unter anderem darüber, wie Sie sich zu verhalten haben.

Infizierte werden in der Regel vom Gesundheitsamt zu ihren Kontakten in den vergangenen Tagen und zu Symptomen befragt, sie werden namentlich registriert und gegebenenfalls Labortests unterzogen. Hier sollten Sie mit dem Amt kooperieren. Für Kontaktpersonen, die Symptome aufweisen aber nicht schwer krank sind, kann das Gesundheitsamt eine Heim-Quarantäne anordnen.

Und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat ein Infoblatt "Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie" veröffentlicht, das Sie im PDF-Format unter www.arbeitgeber.de abrufen können.

7. Schulen und Kitas

Inzwischen gibt es viele Fälle, in denen Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund von Corona(verdachts)fällen insgesamt geschlossen werden. Daher stehen viele Arbeitnehmer vor dem Problem, ihre Kinder zu Hause betreuen zu müssen und deshalb nicht am Arbeitsplatz erscheinen zu können.

Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen:

- *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,*

ist ein persönlicher Verhinderungsgrund gegeben. Der Arbeitnehmer ist somit berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Selbstverständlich muss er den Arbeitgeber frühzeitig über die Verhinderung informieren.

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

Wenn für solche Fälle keine explizite Regelung in einem anwendbaren Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag getroffen wurde, liegt grundsätzlich ein Fall des § 616 BGB vor, soweit dessen Anwendbarkeit nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

- *Gemäß § 616 BGB behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.*
- *Nach allgemeiner Auffassung sind unter „verhältnismäßig kurzer Zeit“ maximal fünf Arbeitstage zu verstehen.*
- *Dauert die Verhinderung aufgrund des Betreuungsbedarfs länger oder ist - was unproblematisch vereinbart werden kann - die Anwendung von § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen, besteht kein Anspruch (mehr) auf Fortzahlung der Vergütung.*

- *Zwar darf der Arbeitnehmer, wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes tatsächlich nicht gewährleistet werden kann, auch für einen längeren Zeitraum der Arbeit fernbleiben, er hat aber dann keinen Anspruch auf weitere Entgeltzahlung.*

Tipp: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten in diesen Fällen idealerweise gemeinsam überlegen, wie die Situation bewältigt werden kann. Neben der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder dem Abbau von Überstunden (soweit vorhanden) kommt möglicherweise Arbeit im Homeoffice in Betracht.

8. Anspruch auf Homeoffice

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Beschäftigte können dies jedoch mit Ihnen als Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

Weitere Information zum Homeoffice finden Sie [hier](#).

9. Finanzielle Unterstützung für Unternehmen

Der Bundesrat hat am 13. März 2020 das Gesetz zur krisenbedingten Verbesserung beim Kurzarbeitergeld gebilligt, das der Bundestag nur wenige Stunden zuvor verabschiedet hatte. Es ermöglicht der Bundesregierung, Betriebe während der Corona-Krise kurzfristig zu unterstützen. Das Gesetz sieht zwei zeitlich befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung vor: sie kann damit die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld absenken und die Leistungen erweitern - z.B. auf den Bereich von Leiharbeit. Die deutsche Wirtschaft soll damit vor existentiellen Verwerfungen durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie bewahrt werden.

10. Was ist zu tun, um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

Auch wenn die erheblichen Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen sind, muss ein Betrieb, der dieses in Anspruch nehmen will, einiges tun.

Was heißt eigentlich Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende (in der Regel **maximal bis zu 12 Monate**) Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit zur wirtschaftlichen Entlastung des Unternehmens durch Senkung der Personalkosten. Der Arbeitnehmer wird von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, verliert in dieser Höhe aber auch seinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Der Verdienstausfall des Arbeitnehmers wird durch Kurzarbeitergeld (KUG) seitens der **Agentur für Arbeit (Afa)** ausgeglichen. Durch die rückwirkend zum 01. März 2020 eingeführten neuen Regelungen gilt in der aktuellen Krise folgendes:

- *Unternehmen erhalten bereits KUG, wenn nur zehn Prozent ihrer Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (bisher waren 30 Prozent erforderlich).*

- Unternehmen müssen künftig keine Sozialversicherungsbeiträge mehr auf das KUG zahlen (bisher waren 80 % der Sozialabgaben auf das KUG vom Arbeitgeber zu zahlen). Diese werden von der Agentur für Arbeit vollständig übernommen.
- Der Arbeitsausfall muss nicht mehr zwingend, vor der Beantragung von KUG, durch Abbau von Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto oder Abbau von Urlaub kompensiert werden.

Wie können Unternehmen nun kurzfristig vom neuen KUG profitieren?

Der Unternehmer darf nicht einfach einseitig Kurzarbeit anordnen (Ausnahme: es besteht ein entsprechender Tarifvertrag), sondern muss dies entweder mit dem Betriebsrat oder jeweils mit allen Arbeitnehmern vereinbaren. Diese Vereinbarung muss beim Antrag auf KUG der Agentur für Arbeit (AfA) vorgelegt werden. Das Unternehmen muss sich immer an **die für seinen Betriebsitz zuständige Agentur für Arbeit** wenden. Diese berät auch die Unternehmen.

Wer also absehen kann, dass Kurzarbeit für den Betrieb erforderlich wird, sollte jetzt schnellstmöglich entsprechende Vereinbarungen mit seinen Beschäftigten treffen. Sofern ein Betriebsrat besteht, unterliegt die Einführung von Kurzarbeit auch zwingend seiner Mitbestimmung. In diesem Fall kann anstelle einer arbeitsvertraglichen Regelung auch eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, was den administrativen Aufwand deutlich reduziert. Ansonsten bedarf es einer Vereinbarung mit jedem einzelnen von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

Arbeits- und Entgeltausfall dokumentieren

Voraussetzung für die Bewilligung von KUG ist ein erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall, der entweder auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen kann. Gründe für Kurzarbeit können daher unter anderem Absatzrückgang, Rohstoffmangel, Unterbrechungen der Lieferkette oder ähnliches sein, sofern diese unvermeidbar sind. Die Corona-bedingten betrieblichen Einschränkungen können daher einen Anspruch auf KUG begründen. Sinn und Zweck des KUG ist, Entlassungen zu vermeiden.

Ziel der Dokumentation des Arbeitsausfalls ist es nicht, juristische Feinfragen zu klären, sondern unverzüglich KUG beantragen zu können. Daher sollte die betriebliche Situation spätestens jetzt intensiv dokumentiert werden. Z. B. stornierte Bestellungen, behördliche Anordnung der Schließung der Betriebsstätte etc.. Wichtig zu wissen ist auch, dass für das KUG es nicht erforderlich ist, dass der Arbeitsausfall das gesamte Unternehmen betrifft. Das KUG kann für die vom Ausfall betroffenen Betriebsteile isoliert beantragt werden. Ebenso kann der Bezug von KUG ohne weiteres unterbrochen werden, sofern die Auftragslage wieder anzieht. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Monaten ist eine erneute Anzeige und grundsätzliche Bewilligung erforderlich.

Den Arbeitsausfall frühzeitig anzeigen

KUG wird erst ab dem Monat gewährt, in dem der Arbeitsausfall bei der AfA schriftlich angezeigt wurde. Diese Anzeige sollte daher bereits frühzeitig vorgenommen werden. In der Anzeige muss der Arbeitgeber zunächst die Ursachen für den Arbeitsausfall begründen. Daraufhin erlässt die AfA bei Vorliegen der Voraussetzungen in der Regel sehr kurzfristig einen Anerkennungsbescheid, für das KUG.

In einem zweiten Schritt muss der Unternehmer das KUG für jeden einzelnen von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer errechnen und mittels eines Formulars bei der AfA beantragen. Hierfür gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten beginnend mit dem Monat, für den erstmalig KUG beantragt wurde. Die AfA erstattet den Unternehmen dann das von ihm verauslagte KUG.

Hinweis: Die Beantragung für KUG kann bereits ab der Anzahl von einem Mitarbeiter oder Mitarbeiterin gestellt werden.

Was kann schon sofort getan werden?

Falls Sie über KUG für Ihren Betrieb oder Teile Ihres Betriebes nachdenken, wenden Sie sich möglichst zeitnah an die für Sie zuständige Agentur für Arbeit. Treffen Sie schon jetzt die entsprechenden Vereinbarungen mit Ihren Beschäftigten oder dem Betriebsrat. Dokumentieren Sie die Gründe für den Arbeitsrückgang oder -ausfall.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine [Liste](#) Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung erstellt.

11. Kündigung während der Kurzarbeit

Die Befürchtung die Betriebsschließungen und Einschränkungen beim Warenabsatz aufgrund der CORONA-Pandemie könnten länger als gedacht abhalten, führen zu der Frage, ob Mitarbeiter in der Kurzarbeit gekündigt werden können.

Insbesondere bei einer betriebsbedingten Kündigung während der Kurzarbeit gilt es sehr sauber vorzugehen. Denn der Arbeitnehmer wird argumentieren, dass sein Arbeitsplatz nur vorübergehend wegfallen. Die bloß vorübergehende Beschäftigungslücke sei ja gerade durch die Einführung der Kurzarbeit belegt. Denn die zeitliche Begrenzung des Arbeitsmangels sei Voraussetzung für die Kurzarbeit. Damit hat der Arbeitnehmer Recht. Und für eine betriebsbedingte Kündigung während der Kurzarbeit braucht der Arbeitgeber (genauso wie außerhalb der Kurzarbeit) keine vorübergehende, sondern eine dauerhaft fehlende Beschäftigungsmöglichkeit. Aber das schließt sich nicht aus.

Kündigung während der Kurzarbeit

Eine betriebsbedingte Kündigung während der Kurzarbeit ist möglich, wenn sich im Laufe der Kurzarbeit herausstellt, dass der ursprünglich als vorübergehend fehlend eingestufte Beschäftigungsmangel in Wahrheit dauerhaft ist. Das müssen Sie dann in der Kündigung darlegen. Folgende Situationen sind z. B. vorstellbar und ermöglichen dann die Kündigung während Kurzarbeit:

- *Der Auftragsmangel hat sich verstärkt, weil weitere Kunden in die Insolvenz gefallen sind oder Aufträge storniert haben.*
- *Sie haben sich entscheiden müssen, das Unternehmenskonzept dauerhaft zu ändern und dadurch fallen konkrete Arbeitsplätze weg.*

Dies oder eine Begründung in diesem Sinne sollte bei einer Kündigung in der Kurzarbeit als Begründung genannt werden.

Kündigung während der Kurzarbeit aus verhaltensbedingten Gründen

Aus verhaltensbedingten Gründen wie z. B. Verspätungen oder anderen Verstößen gegen den Arbeitsvertrag ist die Kündigung während der Kurzarbeit genauso möglich wie sonst auch. Die Kurzarbeit hat insoweit keinen Einfluss. Aber das grundsätzliche Erfordernis einer vorherigen erfolglosen Abmahnung besteht natürlich genauso.

12. Schutzschild für Unternehmen und Beschäftigte

Die Bundesregierung tritt entschlossen und mit aller Kraft den wirtschaftlichen Auswirkungen des Coronavirus entgegen. Das Bundesministerium der Finanzen und der Bundesminister für Wirtschaft und Energie haben sich auf ein weitreichendes Maßnahmenbündel verständigt, das Arbeitsplätze schützen und Unternehmen unterstützen wird. Die Regierung errichtet einen Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen. Das Ziel ist, Firmen und Betriebe mit ausreichend Liquidität auszustatten, damit sie gut durch die Krise kommen.

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

Kostenlose Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben kann über das [Finanzierungsportal der Bürgerschaftsbanken](#) gestellt werden. Die jeweils zuständige Bürgerschaftsbank finden Sie [hier](#).

Darüber hinaus bieten auch Banken der Länder kurzfristige Liquiditätshilfen, wie Betriebsmittelkredite für Unternehmen vor Ort an. Die Programme sind sehr unterschiedlich. [Eine Übersicht dazu gibt es auf dieser Seite des Bundeswirtschaftsministeriums.](#)

13. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Wenn Unternehmen in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten in Folge des Coronavirus geraten, ist die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen eine Möglichkeit, dem Unternehmen finanziell wieder ein wenig Luft zu verschaffen.

Wann können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?

- *Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist in § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV geregelt.*
- *Danach dürfen Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dann gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für das Unternehmen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird.*
- *Eine erhebliche Härte für das Unternehmen ist gegeben, wenn es sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde.*

- Eine Stundung darf allerdings nicht gewährt werden, wenn eine Gefährdung des Anspruches eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann.

Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen zu belegen ist. Über den Stundungsantrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Bitte wenden Sie sich direkt an Ihre jeweils zuständige Krankenkasse.

14. Stundung von Steuern

Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer können in wirtschaftlich schwierigen Lagen gestundet werden. Ebenfalls können Vorauszahlungen der Gewerbesteuer auf Null reduziert werden. Aktuell gibt es noch keine bundesweiten Sonderregelungen wegen Corona.

Es gilt: Die Finanzämter können auf die üblichen Stundungszinsen in Höhe von 0,5 Prozent pro Monat im Einzelfall teilweise oder ganz verzichten. Das Unternehmen muss dafür glaubhaft machen, dass die Pandemie die fehlende Liquidität verursacht hat.

Tipp: Wenn Sie betroffen sind, besprechen Sie dies mit Ihrem zuständigen Finanzamt oder Ihrem Steuerberater.

15. Lohn im Quarantänefall von Mitarbeitern

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.

16. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen wird, beziehungsweise abgesondert wurde und einen Verdienstaufschlag erleidet und dabei **nicht krank** ist, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag.

Darüber hinaus sind die zuständigen Gesundheitsämter berechtigt, Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern bestimmte berufliche Tätigkeiten zu untersagen, soweit dies notwendig ist, um die Ausbreitung von Infektionskrankheiten zu verhindern. Die zuständigen Gesundheitsämter haben auch das Recht, die oben genannten Personen in einem Krankenhaus oder an einem anderen Ort abzusondern (beispielsweise in häusliche Quarantäne).

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für längstens sechs Wochen, soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt, die Lohnfortzahlung zu übernehmen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt erstattet, wenn alle Voraussetzungen vorliegen.

Wie ist der Verfahrensablauf?

Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren Arbeitgeber oder Dienstherren unverzüglich zu informieren, dass ein Tätigkeitsverbot vorliegt. Angestellte Beschäftigte erhalten den Verdienstaufschlag bei einem Tätigkeitsverbot beziehungsweise einer Absonderung gemäß Infektionsschutzgesetz in den ersten sechs Wochen von Ihrem Arbeitgeber ausgezahlt. Zur Entschädigung bei einem Tätigkeitsverbot von mehr als sechs Wochen muss ein formloser Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt gestellt werden.

Arbeitgeber

Auf Antrag erstattet die zuständige Stelle die gezahlten Entschädigungen für die Angestellten, denen eine Entschädigung nach **§ 56 Absatz 1** zu gewähren ist (bei Tätigkeitsverboten: Verdienstaufschlag und Rentenbeiträge; bei Abgesonderten: Verdienstaufschlag, Rentenbeiträge und Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung).

Antragstellung

Den Antrag auf Erstattung stellen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer beim zuständigen Gesundheitsamt. Auch Selbstständige, die einem Tätigkeitsverbot unterliegen, stellen ihren Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt. Bei den Gesundheitsämtern erhält man auch Auskunft zu speziellen Fragen.

Folgende Voraussetzungen müssen für eine Entschädigung erfüllt sein:

Verdienstaufschlag wegen eines Tätigkeitsverbotes beziehungsweise einer Absonderung nach Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Eine Entschädigung kann nicht gezahlt werden:

- *an Eltern ohne Tätigkeitsverbot, deren Kinder wegen eines Besuchsverbotes gemäß IfSG keine Betreuungseinrichtung besuchen dürfen*
- *für die Zeit einer Krankschreibung oder Krankmeldung(!)*
- *für Auszubildende, die aus einem in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen (gemäß § 19 Absatz 1 Ziffer 2 Buchstabe b BBiG)*
- *bei fehlender Tarifregelung für eine relativ unerhebliche Zeit des Tätigkeitsverbotes (nach § 616 BGB)*
- *bei anderweitigem entlohnten Einsatz im Betrieb*
- *bei vertraglichen oder tarifrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung*

Welche Unterlagen werden benötigt:**Arbeitgeber**

- Antrag
- Nachweis über die Höhe des Arbeitsentgeltes
- Nachweis über abzuziehende Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung
- Nachweis über gezahlte bzw. nicht gezahlte Zuschüsse
- Krankenscheine bei Krankschreibung
- Bescheid über das Tätigkeitsverbot und dessen Aufhebung
- Auszug aus Tarifvertrag über die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Selbstständige

- Antrag
- Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten Jahreseinkommens (oder betriebswirtschaftliche Auswertung / BWA des Steuerberaters)
- Krankenscheine bei Krankschreibung
- Bescheid über das Tätigkeitsverbot und dessen Aufhebung

Welche Antragsfrist ist zu beachten:

Der Antrag kann bis zu drei Monate nach Beginn des Tätigkeitsverbots oder der Absonderung gestellt werden.

Wie viel Entschädigung wird gezahlt?

- 1. - 6. Woche: Höhe des Verdienstausfalls
- ab 7. Woche: Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

17. Versicherung Seuchen-Sperrgebiet

Für den Fall, dass ein Betrieb in einem Seuchen-Sperrgebiet wegen Corona liegt, bietet die Gartenbauversicherung eine Deckungserweiterung der Betriebsunterbrechungsversicherung bzw. der Verderbschadensversicherung an, die bei Verkehrsbeschränkungen infolge behördlich angeordneten Seuchen-Sperrgebiete zur Anwendung kommt.

Nicht versicherbar ist die Verfügbarkeit von Mitarbeitern oder Personal aufgrund von Corona-Infektion!

Aufgrund der aktuellen sich in ganz Deutschland abzeichnenden Situation möglicher Einschränkungen des öffentlichen Lebens hat die Gartenbauversicherung beschlossen, dass diese Deckungserweiterung ab dem 16. März 2020, 12.00 Uhr nicht mehr abgeschlossen werden kann. Bis zu diesem Zeitpunkt gestellte Anträge werden allerdings noch bearbeitet.

Die Wartezeit für den Versicherungsschutz beträgt 4 Wochen ab Eingang Antrag.

Mit dieser Maßnahme will die Gartenbauversicherung sicherstellen, dass Schäden aus schon länger bestehenden Versicherungen gedeckt sind. Eine Feuerversicherung lässt sich schließlich auch nicht erst abschließen, wenn das Haus schon brennt.

18. Dokumentation wirtschaftlicher Schäden

Wie oben dargestellt wurden schon einige Sofortmaßnahmen an Hilfen für die Unternehmen beschlossen. Ebenso wird von der Politik immer wieder deutlich gemacht, dass alles dafür getan werden soll, dass auch kleine und mittlere Unternehmen bis hin zu Soloselbständigen von den staatlichen Hilfen profitieren können. Auch wenn zum aktuellen Zeitpunkt nicht absehbar ist, welche Hilfen im Einzelnen noch aufgelegt werden ist sicher, dass es erforderlich sein wird, Nachweise zu erbringen, dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch die Coronakrise verursacht sind.

Den Gartenbauunternehmen ist daher dringend anzuraten, alle Stornierungen von Aufträgen, Bestellungen etc. zu dokumentieren. Sollte es erforderlich werden Pflanzen, Schnittblumen oder sonstige verderbliche Waren zu vernichten, sollte dies ebenfalls mittels Fotos und Mengenangaben dokumentiert werden.

Der ZVG empfiehlt, lieber zu viel als zu wenig zu dokumentieren, auch weil aktuell noch nicht absehbar ist, welche Entschädigungsleistungen noch aufgelegt werden und welche Nachweise hierfür zu erbringen sind. Letztlich wird eine Dokumentation gegebenenfalls auch für die Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen benötigt.

19. Verlängerung der Insolvenzantragsfrist geplant

Das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) arbeitet an einer gesetzlichen Regelung zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht. Es soll vermieden werden, dass von der Coronakrise betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen aufgrund der außergewöhnlichen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können.

Geplant ist die Insolvenzantragspflicht bis zum 30. September 2020 auszusetzen. Voraussetzung für die Aussetzung soll sein, dass die Insolvenz den Auswirkungen der Corona-Epidemie geschuldet ist und dass mit einer Beantragung öffentlicher Mittel bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen, begründete Aussicht auf Sanierung besteht.

Auch dies macht nochmals deutlich wie wichtig es ist, die wirtschaftlichen Einbußen durch die Epidemie zu dokumentieren und sich um Lösungen zu bemühen.

Da nicht abzusehen ist, wie lange die Corona-Epidemie tatsächlich noch anhält, ist außerdem vorgesehen, in das Gesetz eine Verordnungsermächtigung aufzunehmen, mit dem das BMJV diese Regelung bis maximal zum 31. März 2021 verlängern kann.

20. Besonderheiten bei Ausbildung

Grundsätzlich gilt, dass bei **Schließung von Berufsschulen** der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb erscheinen muss – sofern er nicht unter Quarantäne gestellt ist. Für den Fall, dass Berufsschülern ersatzweise Lernaufgaben in digitaler oder anderer Form zur Verfügung gestellt werden, sind die Ausbildungsbetriebe angehalten, ihren Auszubildenden erforderliche Zeitfenster zur Verfügung zu stellen.

Derzeit werden von den zuständigen Stellen alle **Prüfungen** abgesagt. Die Industrie- und Handelskammern haben alle Prüfungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz (BBiG) vorerst bis zum 24. April 2020 abgesagt. Die Prüfungen sollen nachgeholt werden – u.a. Floristen betreffend. Im Bereich der zuständigen Stellen in der Landwirtschaft gibt es keine bundesweit gültigen Absprachen. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer zuständigen Stelle. Erfahrungsgemäß werden dazu sukzessive Informationen auf den jeweiligen Webseiten veröffentlicht.

In der Regel kann gegenüber Auszubildenden keine **Kurzarbeit** angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei gibt es folgende Möglichkeiten:

- *Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte*
- *Versetzung in eine andere Abteilung*
- *Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen*

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Minderdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen. Zu beachten ist, dass Auszubildende nur dann einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, wenn ihre Ausbildungsvergütung sozialversicherungspflichtig ist, d.h. einen Betrag in Höhe von 450,00 Euro monatlich übersteigt.

Kurzarbeit an sich rechtfertigt keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb. Es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht.

Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Auch bei **Ausbildern** sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

Generell ergibt sich für Auszubildende kein regulärer Anspruch auf **Home Office**. Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, ausnahmsweise das Lernen und Arbeiten z.B. am Berichtsheft (Erstellen von Kulturberichten) zu Hause zuzulassen, insbesondere dann, wenn der Ausbilder die Arbeitsergebnisse zum Beispiel per E-Mail (beim Online-Berichtsheft über seinen Zugang) kontrollieren kann.

Geringfügige **Fehlzeiten** mit bis zu 10 % der Ausbildungszeit (Praxis und Theorie) können bei der Zulassung zur Abschlussprüfung unberücksichtigt bleiben. Die Berechnung der Fehlzeiten erfolgt auf Basis von 220 Arbeitstagen jährlich. Angebrochene Kalenderjahre werden anteilig berechnet.

Auszubildende können nicht pauschal in "Zwangsurlaub" geschickt werden. **Urlaub** muss der Auszubildende beantragen und kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden. Der Auszubildende selbst (oder auch der Betriebsrat) können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall.

Hinweis: Aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus wird der **Girls'Day** - Mädchen-Zukunftstag und **Boys'Day** - Jungen-Zukunftstag für dieses Jahr bundesweit **abgesagt!**

21. Einreise von Berufspendlern und Saisonarbeitskräften nach Deutschland

Nach Informationen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und des bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten bleibt das grenzüberschreitende Reisen aus berufsbedingten Gründen weiterhin möglich. Dies gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit (u.a. Berufspendler, Saisonarbeitnehmer). Als Nachweis für die berufsbedingte Reise dient eine vom Arbeitgeber ausgestellte Pendlerbescheinigung, die auch für Saisonarbeitskräfte zu verwenden ist. Diese steht auch auf der Seite der Bundespolizei zum Herunterladen zur Verfügung ([Link](#) und [Link](#)). Dort finden Sie auch, ebenso wie auf der Seite des BMI, weitere wichtige Hinweise zu Reisebeschränkungen und Grenzkontrollen ([Link](#)). Auf der Seite des Bundesinnenministeriums findet sich unter dem Reiter „Reisebeschränkungen/Grenzkontrollen“ bei der Frage „Bei welchen dringenden Gründen ist ein Grenzübertritt gestattet?“ folgender Text:

„Der grenzüberschreitende Warenverkehr sowie grenzüberschreitendes Reisen aus berufsbedingten Gründen oder zur Ausübung einer Berufstätigkeit zur Durchführung von Vertragsleistungen bleibt – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – zulässig (u.a. Berufspendler, Saisonarbeitnehmer, EU-Parlamentarier, akkreditierte Diplomaten). Dies ist durch Mitführung geeigneter Unterlagen (u.a. Arbeitsvertrag, Auftragsunterlagen, Grenzgängerkarte) zu belegen.“

Dennoch herrscht aktuell an den Grenzen zum Teil eine sehr unterschiedliche Handhabung. Gleiches gilt für die Verfügungen in den Herkunftsstaaten und den Durchreiseländern. Die berufsständischen Organisationen sind mit den Bundesministerien in Kontakt mit dem Ziel mehr Klarheit zu schaffen, auch wenn dies aktuell in vielen Fällen noch nicht möglich ist.

Deutscher Bauernverband e.V., Zentralverband Gartenbau e.V., Bundesvereinigung der Erzeugerorganisationen für Obst und Gemüse e.V. Bundesvereinigung Obst und Gemüse und Deutscher Raiffeisenverband e.V. haben sich in einem gemeinsamen Schreiben an alle zuständigen Ministerien auf Bundesebene gewandt, nicht nur um auf die Einreiseproblematik hinzuweisen und Lösungen einzufordern, sondern auch, um weitere Regelungen vorzuschlagen, die die Situation der Betriebe hinsichtlich des Themas „Verfügbarkeit von Arbeitskräften“ verbessern können. Im Einzelnen sind dies – für den Zeitraum der Krise - insbesondere:

- *eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes: Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie Verkürzung der Ruhezeit.*
 - *die Erweiterung der Möglichkeiten für geringfügige Beschäftigung: Anhebung der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung*
 - *Verlängerung der Beschäftigungshöchstdauer und Abschaffung der Prüfung der Berufsmäßigkeit.*
- *eine Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten beispielsweise für Arbeitslose, Asylbewerber, Bezieher von Kurzarbeitergeld oder einer vorzeitigen Altersrente.*
- *ein erleichteter Zugang zum Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte aus Drittstaaten.*
- *eine Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die es erlaubt, Arbeitnehmer auch ohne Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit an andere Betriebe zu überlassen.*

Auch an diesen Themen wird intensiv gearbeitet. Sobald es belastbare Entscheidungen gibt, werden wir informieren.

22. Tool zur Koordinierung von freien Stellen für Saisonarbeitskräfte

Durch die Folgen der Corona-Krise melden sich vermehrt Arbeitssuchende bei den Verbänden und fragen nach freien Stellen als Saisonarbeitskraft. In diesem Zusammenhang weisen wir Sie auf die bereits bestehende Plattform der Sind GmbH hin. Dort können Betriebe ein Profil anlegen und den Bedarf an Saisonarbeitskräften erklären. Arbeitssuchende wiederum können über die Suchfunktion freie Stellen in ihrer Umgebung finden.

Nähere Informationen zur SinD GmbH und der Plattform erhalten Sie auf den folgenden Internetseiten: www.saisonarbeit-in-deutschland.de und www.sind-gmbh.de.

Auch die Verbände können den Hinweis für Arbeitssuchende direkt auf ihrer Homepage zur Verfügung stellen und ihren Mitgliedsbetrieben empfehlen, diese Plattform zu nutzen.

Seit dem 19. März hat sich die Geschäftsführung der SinD GmbH entschlossen, dass aufgrund der derzeitigen Situation die **Einstellung des Betriebsprofils** bis zum 30. Juni 2020 **kostenfrei** ist. Bisher lag der Jahresbeitrag bei 102 €.

23. Was passiert bei Ausgangssperren?

Um die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen, wird derzeit auch über Ausgangssperren diskutiert. Zwar wollen Behörden zunächst abwarten, wie sich die schon beschlossenen Einschränkungen etwa bei der Öffnung von Geschäften, Restaurants und Sportstätten auswirken.

Was sollen Ausgangssperren bewirken?

Ziel aller Maßnahmen ist es, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen. Und da das Virus von Mensch zu Mensch übertragen wird, könnten die Appelle von Politikern und Wissenschaftlern in Sachen Corona-Krise eindringlicher nicht sein: Bleiben Sie zu Hause! Halten Sie Abstand! Vermeiden Sie soziale Kontakte! Allerdings: Viele Menschen halten sich offenbar nicht an die Empfehlungen und bereits erlassenen Verordnungen. Das Robert Koch-Institut nutzt inzwischen sogar Handydaten, um ermitteln zu können, ob die Mobilität der Bevölkerung nachlässt. Auch in Italien messen die Behörden so den Erfolg ihrer verordneten Maßnahmen gegen die Pandemie.

Was ist bei Ausgangssperren verboten?

Grundsätzlich sind die Menschen dann aufgefordert, ihre Wohnungen beziehungsweise Grundstücke nicht zu verlassen. Es dürfte aber diverse Ausnahmen geben. Die Behörden hätten dabei einigen Spielraum, sagen Rechtsexperten.

Was bleibt bei Ausgangssperren erlaubt?

In Bayern gelten in Wunsiedel und Mitterteich folgende Regelungen: Bürger dürfen ihr Zuhause für wichtige Erledigungen verlassen, also etwa zum Einkaufen, für Post- und Bankenbesuche, Wege zum Arzt oder zur Apotheke oder die Fahrt zur Tankstelle. Auch **der Weg zur Arbeit ist erlaubt - allerdings mit Bescheinigung des Arbeitgebers**. Und auch das Betreuen Hilfsbedürftiger und Verwandter bleibt gestattet, genauso wie Besuche bei getrennt lebenden Kindern. Die Versorgung von Haustieren bleibt ebenfalls erlaubt, also etwa das Gassigehen mit dem Hund. Privatgärten, eigene Terrassen und Balkone dürfen „zum Luftschnappen“ genutzt werden.

Müssen sich die Bürger an solche Sperren halten?

Ja, betonen Verfassungsrechtler. Werden Ausgangssperren erlassen, müsse diese auch unmittelbar beachtet werden. Ein Widerspruch sei nicht möglich. Zwar könne man gegen die Sperren vor Gericht gehen, um einstweiligen Rechtsschutz dagegen zu bekommen. Bis dieser aber gewährt sei, müsse man die Regelungen befolgen. Vermutlich würden Verstöße gegen flächendeckende Ausgangssperren von den deutschen Behörden mit Bußgeldern belegt. In Frankreich zum Beispiel sind bei Verstößen bis zu 135 Euro fällig, in Tirol in Österreich sind es bis zu 3.600 Euro. In Spanien helfen sogar Soldaten bei der Überwachung der Ausgangssperren.

Auf welcher Grundlage können Ausgangssperren erlassen werden?

Eine Grundlage für Ausgangssperren ist Paragraph 28 im Infektionsschutzgesetz. Dort steht, dass die zuständige Behörde - unter gewissen Voraussetzungen - Menschen verpflichten kann, "den Ort, an dem sie sich befinden, nicht zu verlassen oder von ihr bestimmte Orte nicht zu betreten, bis die notwendigen Schutzmaßnahmen durchgeführt worden sind".

Arbeitsbescheinigung Muster

Damit Ihre Mitarbeiter bei einer Kontrolle belegen können, dass sie auf dem Weg zur Arbeit sind, raten wir, bereits jetzt allen Mitarbeitern eine **Arbeitsbescheinigung** auf dem **Briefbogen des Unternehmens (inkl. Firmenanschrift)** auszustellen. So kann sichergestellt werden, dass auch Mitarbeiter, die nur einige Tage in der Woche im Betrieb arbeiten, das Dokument noch persönlich erhalten.

Folgendes Muster schlagen wir vor:

ARBEITGEBERBESCHEINIGUNG

Herr Franz Xaver Mustermann, geb. 29.2.1980

Musterstraße 123

99999 Musterstadt

ist in unserem Unternehmen „Mustername“ in 99999 Musterdorf beschäftigt.

Ort, Datum Unterschrift

Funktion des Unterzeichnenden

Quellen

Dieses Informationsblatt wurde auf Grundlage von Onlineinformationsangeboten der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Norddeutscher Rundfunk sowie der Deutschen Handwerks Zeitung erstellt.