



BDB e.V. · Dammstraße 26 · 47119 Duisburg

Dammstraße 26  
D-47119 Duisburg-Ruhrort  
Telefon (0203) 8 00 06-50  
Telefax (0203) 8 00 06-65  
Internet: [www.Binnenschiff.de](http://www.Binnenschiff.de)  
Mail: [BDB-Fietze@binnenschiff.de](mailto:BDB-Fietze@binnenschiff.de)

## Allgemeines

### Rundschreiben Nr. 10/2020

Durchwahl 8 00 06-30  
Fie/KI

6. April 2020

## Häufig gestellte Fragen in Zeiten der CoVid19-Pandemie mit Bezug zum Arbeitsrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Häufung der Fragen bezüglich der arbeitsrechtlichen Auswirkungen der CoVid19-Pandemie auf die Beschäftigungsverhältnisse in der Branche stellen wir Ihnen anliegende Antworten zur Verfügung. Hierbei ist zu beachten, dass diese Antworten lediglich mit Wissensstand vom 06.04.2020 zu verstehen sind und künftige, weitere Maßnahmen der Regierung nicht umfassen können.

### 1. Besteht für den Arbeitgeber eine generelle Informationspflicht an die Gesundheitsbehörde im Falle eines Verdachtsfalles?

Sofern im Betrieb ein Verdachtsfall vorliegt, so besteht eine generelle Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Gesundheitsbehörden nicht. Vielmehr obliegt es gemäß § 8 Infektionsschutzgesetz dem behandelnden Arzt das zuständige Gesundheitsamt zu informieren. Zur Vermeidung einer weiteren Ausbreitung ist es jedoch sinnvoll, dass auch der Arbeitgeber in diesem Fall die Gesundheitsbehörden informiert, um sicherzustellen, dass eine Meldung erfolgt. Auch dürfte es sich als sinnvoll erweisen, wenn bei Vorliegen eines Verdachtsfalles diejenigen Mitarbeiter informiert werden, die möglicherweise mit dem Infizierten in Kontakt standen.

### 2. Möglichkeiten bezüglich der Freistellung von Arbeitnehmern

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, aus sachlichem Grund auch ohne vertragliche Vereinbarung den Arbeitnehmer freizustellen. Ein solcher sachlicher Grund wird allgemein angenommen, wenn der Verdacht besteht, dass sich der Arbeitnehmer mit einer Krankheit infiziert hat. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt in diesem Falle bestehen.

### 3. Freistellung unter Anrechnung der Überstunden

Eine Freistellung unter Anrechnung der Überstunden kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen. Dies ist nur möglich, sofern dem Arbeitgeber eine sogenannte Ersetzungsbefugnis zusteht. Eine solche kann in dem jeweiligen Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung verankert sein. Liegt eine Ersetzungsbefugnis vor, so kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer widerruflich unter Anrechnung von Überstunden von der Arbeit freistellen.

#### **4. Freistellung unter Anrechnung von Urlaub**

Grundsätzlich hat die Urlaubsgewährung einvernehmlich in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer zu erfolgen. Dies gilt insbesondere auch für die zeitliche Lage desurlaubes. Eine einseitige Anordnung von „Zwangsurlaub“ ist in einem laufenden Arbeitsverhältnis nicht möglich. Hierzu bedarf es vielmehr einer vorherigen, diesbezüglichen Regelung in dem entsprechenden Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

#### **5. Entschädigungs- und Erstattungsansprüche bei behördlicher Anordnung von Quarantäne**

Sofern ein Mitarbeiter durch die zuständige Behörde mit einer Quarantäne bedacht wird und somit ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen wurde, besteht für diesen ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs.1 Infektionsschutzgesetz. Danach wird derjenige, der als Ausscheider einer Infektion, als Ansteckungsverdächtiger, als Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 Abs.2 Infektionsschutzgesetz einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterliegt, vom Staat in Höhe seines Verdienstaufalles für die Dauer von sechs Wochen entschädigt. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaufall und im Anschluss nach dem Krankengeld. Hierbei muss bedacht werden, dass der Arbeitgeber als „Zahlstelle“ des Staates fungiert und diese Zahlung nach gestelltem Antrag von der Behörde erstattet bekommt. Um möglichen Irritationen vorzubeugen ist zu empfehlen, die an den Arbeitnehmer getätigten Zahlungen als „Entschädigung“ zu deklarieren, um dem Argument der Behörde einer freiwilligen Zahlung des Entgeltes vorzubeugen.

#### **6. Grundlagen für die Einführung von Kurzarbeit**

Die grundsätzlichen Voraussetzungen sind in den §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III geregelt. Diese Voraussetzungen wurden jedoch am 13.03.2020 durch das beschlossene „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ gelockert. Durch dieses Gesetz wird die Bundesregierung ermächtigt:

- abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltaufall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,
- abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,
- eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.

Diese Maßnahmen führen im Ergebnis zu einem deutlich vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld.

Somit bildet das Bestehen eines erheblichen Arbeitsaufalles mit Entgeltaufall weiterhin die wichtigste Grundlage für das Beantragen des Kurzarbeitergeldes. Dieser Arbeitsaufall beruht in der aktuellen Lage auch, wie gemäß § 96 Sozialgesetzbuch III gefordert, auf einem unabwendbaren Ereignis, ist nicht vermeidbar und nur von vorübergehender Natur.

## **7. Kurzarbeitsbeantragungsverfahren**

Grundsätzlich ist Kurzarbeit aufgrund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung anzuordnen. Um Kurzarbeit anordnen zu können, muss der Arbeitgeber zunächst die zuständige Agentur für Arbeit informieren. Im Rahmen dieser Information, welche aufgrund der aktuellen Überlastung der Agenturen für Arbeit auch online erfolgen kann, wird auch abgestimmt, welche erforderlichen Unterlagen bereitgestellt werden müssen. Im Anschluss sind die betroffenen Arbeitnehmer zu informieren, dass Kurzarbeit angeordnet wird und der Arbeitgeber muss bei der Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld beantragen. Im Anschluss überweist die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld und der Arbeitgeber fungiert erneut als „Zahlstelle“ und überweist das Kurzarbeitergeld zusammen mit dem reduzierten Entgelt an den Arbeitnehmer aus.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Gerit Fietze  
Syndikusanwalt und Referent