

Auswirkungen des Coronavirus

Die Ausbreitung des neuartigen Coronavirus hat Auswirkungen auf die gesamte Weltwirtschaft. Auch in Deutschland sind die Folgen für Arbeitgeber spürbar. Dieses Merkblatt gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen von Personaldienstleistern.

I. Arbeitsrechtliche Folgen

Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit kommen?

Grundsätzlich ja. Die abstrakte Gefahr einer Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder bei Arbeitskollegen berührt die Pflicht zur Arbeitsleistung nicht. Arbeitnehmer bleiben weiterhin verpflichtet, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen und den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen.

Was geschieht mit einem erkrankten Arbeitnehmer?

Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund des Virus arbeitsunfähig erkrankt ist, bestehen keine Besonderheiten gegenüber anderen Krankheiten, die zu einer Arbeitsunfähigkeit führen. Der Arbeitnehmer erhält für bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit wird von einem Arzt durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgewiesen.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer unter behördlicher Quarantäne oder behördlichem Tätigkeitsverbot steht?

Leidet eine Person an durch das Coronavirus verursachten Erkrankungen oder besteht der Verdacht einer Infektion mit diesem Virus, kann die zuständige Gesundheitsbehörde Quarantäne im Sinne des [§ 30 Infektionsschutzgesetz](#) (IfSG) anordnen. Es ist unerheblich, ob ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist oder nicht. Vielmehr reicht es aus, wenn Symptome bestehen, die das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus vermuten lassen. In diesem Zusammenhang wird dem Arbeitnehmer oft auch behördlich untersagt, arbeiten zu gehen (berufliches Tätigkeitsverbot, [§ 31 IfSG](#)).

Dem Arbeitnehmer steht dann für 6 Wochen ein Entschädigungsanspruch zu. Dieser ergibt sich aus [§ 56 IfSG](#) und richtet sich nach dem Verdienstausfall. Es gilt das sogenannte Lohnausfallprinzip, d.h. der Arbeitnehmer erhält das Arbeitsentgelt, das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung zusteht.

Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber für die zuständige Behörde ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer normalerweise sein Entgelt erhält, spätestens am 15. Bankarbeitstag des Folgemonats (§ 11 Manteltarifvertrag iGZ). Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der Tätigkeit oder dem Ende der Quarantäne zu stellen. Die Details ergeben sich aus § 56 Absatz 11 IfSG. Nach § 56 Absatz 12 IfSG kann der Arbeitgeber von der zuständigen Behörde auch einen Vorschuss erhalten. Die Zuständigkeit richtet sich nach Landesrecht. Meist ist die Bezirksregierung oder das Gesundheitsamt zuständig.



Ein Erstattungsanspruch besteht nur, wenn Quarantäne und ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet wurden. Es genügt nicht, wenn ein Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellt oder dem Arbeitnehmer nur empfiehlt, zu Hause zu bleiben.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer mittelbar betroffen ist?

Wenn z.B. ein Kindergarten aufgrund des Coronavirus vorübergehend geschlossen wird und ein Arbeitnehmer infolge dessen die Betreuung des Kindes selbst übernehmen muss, endbindet ihn das nicht von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung. Dies gilt auch dann, wenn die Schließung behördlich angeordnet wurde. Die Schließung stellt kein berufliches Tätigkeitsverbot des Arbeitnehmers dar, so dass dieser keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG hat. Wie sich aus § 5 Manteltarifvertrag iGZ ergibt, hat der Arbeitnehmer in einem solchen Fall keinen Anspruch auf Vergütung.

Was muss der Arbeitgeber beachten?

Einem Arbeitgeber obliegt aufgrund der besonderen Nähebeziehung in einem Arbeitsverhältnis eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Er muss alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu gewährleisten und Gefahren von ihnen abzuwenden. Hiervon ist die nur entfernte Möglichkeit einer Infektion aber nicht erfasst, weshalb es z.B. nicht nötig ist, Arbeitnehmer freizustellen, die mit

Auswirkungen des Coronavirus

öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen. Ausgeschlossen dürfte es hingegen sein, Arbeitnehmer in Gebiete zu entsenden, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht.

Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht zum Schutz anderer Arbeitnehmer vor einer Infektionsgefahr kann die Freistellung eines Arbeitnehmers auch schon vor endgültiger Klärung einer Infektion notwendig machen. Dies kann der Fall sein, wenn der konkrete Verdacht einer Infizierung besteht, z.B. weil sich der betreffende Arbeitnehmer in einem Gebiet aufgehalten hat, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht. Sofern angesichts der ausgeübten Tätigkeit möglich, kann auch die Anordnung von Homeoffice infrage kommen.

II. Auswirkungen auf Überlassungen

Wozu ist der Kunde befugt?

Infolge der Ausbreitung des Coronavirus kommt es bei Kunden, an die Zeitarbeitnehmer überlassen sind, zum Ausfall eigener Arbeitnehmer, zur Anmeldung von Kurzarbeitergeld und zu Produktionsrückgängen. Wenn der Kunde aufgrund dessen die Überlassung von Zeitarbeitnehmern endgültig beendet oder diese vorzeitig nach Hause schickt und nicht im vereinbarten Umfang einsetzt, hängt von den Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ab, welche Ansprüche ein Personaldienstleister gegen den Kunden hat.



Grundsätzlich muss sich der Kunde bei einer Abmeldung an die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelten Fristen halten. Eine Ausnahme kann nur in wenigen Sonderfällen bestehen, wenn z.B. der Kundenbetrieb auf Veranlassung der zuständigen Behörde geschlossen wird.

Muss der Kunde die Überlassungsvergütung zahlen?

Auch hinsichtlich der Überlassungsvergütung sind die Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag entscheidend. Ist beispielsweise vereinbart, dass diese mindestens in Höhe der vereinbarten Überlassungszeiten zu zahlen ist, muss der Kunde die volle Überlassungsvergütung leisten, auch wenn er den Zeitarbeitnehmer nicht in diesem Umfang einsetzen kann.

Was sind die Pflichten eines Personaldienstleisters?

Wenn ein Kunde aufgrund des Coronavirus die Einsätze eines Arbeitnehmers beendet oder diesen früher nach Hause schickt, bleibt der Personaldienstleister gegenüber den Zeitarbeitnehmern weiterhin zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet. Der Grund für die Abmeldung ist irrelevant (z.B. Infektion eigener Arbeitnehmer des Kunden, Betriebsschließung, Auftragsrückgang). Da der Personaldienstleister als Arbeitgeber das sog. Beschäftigungsrisiko trägt, geht es zu seinen Lasten, wenn er seine Arbeitnehmer nicht wie vereinbart beschäftigen kann. Es sollte daher versucht werden, abgemeldete Arbeitnehmer bei anderen Kunden unterzubringen oder mit den Arbeitnehmern einen einvernehmlichen Freizeitausgleich durch Arbeitszeitkontoguthaben zu vereinbaren. Zudem kann ein Arbeitgeber Urlaub anordnen. Hierbei muss er aber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer soweit wie möglich beachten.

Kann ein Personaldienstleister Kurzarbeitergeld beantragen?

Personaldienstleister haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld für ihre Zeitarbeitnehmer. Der Koalitionsausschuss der Bundesregierung hat aber am 8. März 2020 zur Unterstützung von Unternehmen vor den Auswirkungen des Coronavirus und zur Sicherung von Arbeitsplätzen verschiedene Maßnahmen beschlossen. Insbesondere ist geplant, Kurzarbeitergeld auch für Zeitarbeitnehmer zu öffnen. Daneben soll es weitere Erleichterungen beim Bezug von Kurzarbeitergeld geben. Hierzu zählt z.B. die Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf mindestens 10 Prozent. Die Maßnahmen sollen in der ersten Aprilhälfte in Kraft treten. Sobald hierzu belastbare Informationen vorliegen, wird der iGZ seine Mitglieder informieren.

III. Weitere Informationen

Weitere Informationen können sie dem Merkblatt „Coronavirus: Informationen, Kontaktdaten und Services“ der vbw und dem Leitfaden „Pandemie – Souveränes Krisenmanagement durch gute Vorbereitung“ der bayerischen Wirtschaft (bayme, vbm, vbw) entnehmen. Diese Dokumente stehen auf der iGZ-Website nach erfolgreichem Login unter <https://www.ig-zeitarbeit.de/db-recht/1772> zur Verfügung.