

Umgang mit COVID-19 – ein Leitfaden für HR-Themen

In diesem Leitfaden stellen wir die **relevanten HR-Themen** und deren **arbeitsrechtliche Grundlagen** dar. Vor allem aber geben wir **Praxistipps** zum Umgang mit dem Coronavirus COVID-19 und den Auswirkungen auf die HR-Praxis. Die Praxistipps richten sich vor allem an Arbeitgeber; aus ihnen ergeben sich jedoch auch für Arbeitnehmer*innen wichtige Empfehlungen.

Von größter praktischer Bedeutung in der aktuellen Situation (mit Betriebsuntersagungen, Kontaktsperren etc.) sind sicherlich die Themen **Entgeltfortzahlung**, **Kurzarbeit** und **Kurzarbeitergeld**. Wir haben allerdings auch Themen behandelt, die derzeit weniger relevant sind, die aber praktische Bedeutung (wieder)erlangen werden, wenn sich die Situation wieder entspannt.

Bitte beachten Sie: Die Rechtslage ist vielfach unklar. Denn die heutige Situation wurde von kaum jemandem vorhergesehen, geschweige denn rechtlich in all ihren Konsequenzen diskutiert. Das heißt: Einerseits wollen wir Ihnen mit diesem Leitfaden eine echte Praxishilfe bieten. Andererseits besteht ein relativ hohes Maß an Rechtsunsicherheit und kann dieser Leitfaden eine fundierte Bewertung der Rechtslage und der Vor- und Nachteile einzelner Handlungsoptionen im Einzelfall nicht ersetzen.

Eine Kurzübersicht zu den wesentlichen Maßnahmen finden Sie auf der letzten Seite.

Inhaltsübersicht

1	Präventive Maßnahmen	3
1.1	Aufklärung.....	3
1.2	Risikominimierung	3
1.3	Erstellen eines Pandemie-Notfallplans	3
2	Umgang mit einem Verdachtsfall	4
2.1	Auskunftsrecht / Meldepflicht	4
2.1.1	Auskunftsrechte des Arbeitgebers	4
2.1.2	Meldepflicht gegenüber Gesundheitsbehörden.....	4
2.2	Ermittlung der Risikokategorien.....	4
2.3	Unterrichtungspflichten / -rechte des Arbeitgebers.....	5
3	Maßnahmen bei einem infizierten Arbeitnehmer.....	6
3.1	Auskunftspflicht des Infizierten	6
3.2	Meldepflicht gegenüber Gesundheitsbehörden	6
3.3	Umgang mit dem Infizierten	6
3.4	Umgang mit sonstigen Arbeitnehmern	7
4	Grundsätze zur Freistellung von Arbeitnehmern	7
4.1	Freistellung unter Anrechnung von Überstunden / Arbeitszeitguthaben.....	8
4.2	Freistellung unter Anrechnung von Urlaub / Betriebsferien	9
4.3	Home-Office.....	9

5	Entgeltfortzahlungspflichten / Entschädigungs- und Erstattungsansprüche.....	9
5.1	Zahlungspflichten	9
5.1.1	Bei Erkrankung an Coronavirus.....	9
5.1.2	Bei behördlicher Anordnung von Quarantäne / beruflichem Tätigkeitsverbot / § 616 BGB	9
5.1.3	Bei Betriebsschließung aufgrund Allgemeinverfügung / § 615 BGB.....	11
5.1.4	Mittelbar coronabedingte Arbeitsabwesenheit	12
5.2	Entschädigungs- und Erstattungsansprüche	14
5.2.1	Bei behördlicher Anordnung von Quarantäne / beruflichem Tätigkeitsverbot	14
5.2.2	Bei Betriebsschließung aufgrund Allgemeinverfügung.....	15
5.2.3	Bei Umsatzeinbußen § 65 IfSG.....	15
5.3	Fazit.....	16
6	Kurzarbeit.....	16
6.1	Arbeitsrechtliche Grundlage	16
6.2	Kug-Voraussetzungen.....	17
6.3	Höhe des Kug	18
6.4	Verhältnis Kurzarbeit – EFZG.....	19
7	Sonstige Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile.....	20
7.1	Vorrangiger Abbau von Leiharbeitnehmern.....	20
7.2	Kündigung in der Probezeit	20
7.3	Ordentliche betriebsbedingte Kündigungen.....	20
7.4	Massenentlassungsanzeige	21
8	Praktische Empfehlung zum Vorgehen / Maßnahmenplan.....	23
9	Übersicht zur Bestimmung der Risikokategorien und zum Umgang mit Personen gemäß Empfehlung des Robert Koch Instituts.....	24

1 Präventive Maßnahmen

Die Bekämpfung des Coronavirus¹ sollte nicht erst mit dem ersten Verdachtsfall oder gar der ersten Infektion beginnen, sondern bereits vorher: → **Prävention ist das wirksamste Mittel!**

Was Sie tun können:

1.1 Aufklärung

Prävention beginnt mit Aufklärung und Information – geben Sie Ihren Mitarbeitern¹ die wichtigsten Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts („RKI“) weiter (E-Mail, Aushang etc.), zu denen gehören:

- Niesen und Husten in ein Einwegtaschentuch oder die Armbeuge
- Verzicht auf Handschlag oder sonstigen direkten Körperkontakt
- Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 m
- Vermeidung längerer persönlicher Gespräche → auch intern besser telefonieren oder e-mailen
- Regelmäßiges und gründliches (= mind. 30 Sekunden mit Wasser und Seife) Händewaschen
- Verwendung von Desinfektionsmittel

1.2 Risikominimierung

Auch von Seiten des Unternehmens sollten Maßnahmen ergriffen werden, um eine mögliche Ausbreitung zu verhindern, bspw.:

- Bereitstellen von ausreichend Seife und Desinfektionsmittel (letzteres nicht nur im WC, sondern – je nach Möglichkeit – auch an Eingängen, in Küchen sowie Aufenthaltsräumen)
- Verzicht auf nicht zwingend erforderliche persönliche Besprechungen; stattdessen virtuelle Durchführung
- Verzicht auf nicht zwingend erforderliche Geschäftsreisen
- Großzügige Gewährung von Home-Office, wenn Mitarbeiter das wünschen und ihre Arbeitsleistung auch von zuhause aus erbringen können
- Verzicht auf interne Veranstaltungen für Kunden, Mandanten etc.

1.3 Erstellen eines Pandemie-Notfallplans

Analysieren Sie Ihre internen Prozesse und ermitteln Sie, welche Abteilungen / Strukturen / Arbeitnehmer von essentieller Bedeutung sind, also ggf. besonders geschützt werden

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden allein die männliche Form „Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ verwendet. Umfasst sind selbstverständlich Arbeitnehmer*innen jeden Geschlechts (m/w/d).

müssen. Gleichzeitig sollten Sie ein Maßnahmenprotokoll erstellen für den Fall, dass es in Ihrem Betrieb zu einem Infektionsfall kommt.

→ Im Fall der Fälle sollten Sie nicht überlegen, sondern wissen, was zu tun ist!

2 Umgang mit einem Verdachtsfall

Trotz aller Bemühungen kann das Risiko einer Infektion nur verringert, jedoch nicht ausgeschlossen werden. Bevor es jedoch zu einem positiven Befund kommt, wird regelmäßig zuerst ein Verdachtsfall vorliegen. Welche Rechte und Pflichten treffen Arbeitgeber, und wie sollten diese am besten damit umgehen?

2.1 Auskunftsrecht / Meldepflicht

2.1.1 Auskunftsrechte des Arbeitgebers

Bei einem einfachen Verdachtsfall dürfte noch keine Informationspflicht des Arbeitnehmers dahingehend bestehen, dass er potenziell infiziert ist. Er muss sich dennoch entweder arbeitsunfähig melden oder in dieser Situation die Anordnung der vorübergehenden Quarantäne durch die Gesundheitsbehörde mitteilen – wodurch der Arbeitgeber dann doch informiert wird.

Praxishinweis an Arbeitgeber:

Es dürfte sich um ein Problem theoretischer Natur handeln, ob der Arbeitnehmer eine etwaige Infektion mitteilt – unserer bisherigen Erfahrung nach gehen die Arbeitnehmer recht offen und verantwortungsbewusst mit dieser potenziellen Gefahr um und weisen den Arbeitgeber dementsprechend auf ein etwaiges Risiko hin.

2.1.2 Meldepflicht gegenüber Gesundheitsbehörden

Die meldepflichtigen Personen bei Infektionen ergeben sich aus § 8 Infektionsschutzgesetz (IfSG); danach ist vor allem der jeweils behandelnde Arzt für die Meldung an das zuständige Gesundheitsamt zuständig. Eine Meldepflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Es ist aber dennoch sinnvoll, dass Arbeitgeber bei der zuständigen Gesundheitsbehörde anrufen und den Infektionsfall mitteilen, auch und vor allem, um die Kommunikation zu beginnen.

2.2 Ermittlung der Risikokategorien

Nach unserer Auffassung sollten Arbeitgeber jedenfalls bei einem begründeten Verdachtsfall vorbereitende Maßnahmen treffen, worunter vor allem die Ermittlung der Risikokategorien nach Empfehlung des RKI fällt (Übersicht im Anhang). Hierbei ist es kaum zu vermeiden, die Identität des möglicherweise Infizierten mitzuteilen (zur datenschutzrechtlichen Bewertung siehe 2.3).

Sobald der Arbeitgeber diese Person ermittelt hat, sollte jedenfalls die Personengruppe, die in die Risikokategorie I fallen würde, vorsichtshalber nach Hause geschickt werden. Dabei können Sie versuchen, einvernehmlich zu vereinbaren, dass diese im Home-Office arbeiten; ansonsten sollten Sie hier eine einseitige Weisung erteilen (zu den Möglichkeiten der einseitigen Freistellung / Anweisung von Home-Office-Arbeit siehe 4.3).

2.3 Unterrichtungspflichten / -rechte des Arbeitgebers

Wie dargelegt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Behörden über den Infektionsfall zu unterrichten. Aus seiner Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern dürfte er aber verpflichtet sein, jedenfalls den Teil der Belegschaft, der möglicherweise mit dem potenziell infizierten Mitarbeiter in Kontakt stand, über den Verdachtsfall zu informieren (im Zweifel wird man die gesamte Belegschaft informieren müssen; letztlich dürfte sich diese Information so oder so sehr schnell verbreiten).

Unklar ist jedoch, ob der Arbeitgeber berechtigt oder sogar verpflichtet ist, den betroffenen Mitarbeiter namentlich zu nennen. Hier liegt ein Konflikt zwischen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und den besonders geschützten Gesundheitsdaten (Art. 9 Abs. 1 DSGVO) des betroffenen Mitarbeiters vor. Nach unserer Auffassung ist es jedenfalls gut vertretbar, den Namen des betroffenen Mitarbeiters offenzulegen, was sich aus Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 3 BDSG ergibt. Danach ist abweichend von Art. 9 Abs. 1 DSGVO die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (= Gesundheitsdaten u.a.) für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Dies ist nach unserer Ansicht der Fall.

- Auf der einen Seite stehen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Gesundheit der sonstigen Mitarbeiter; diese können eine etwaige Ansteckung nur dann ermitteln, wenn sie konkret wissen, welche Person im Betrieb infiziert ist. (Gerade in kleineren Betrieben werden die Mitarbeiter von alleine die Identität ermitteln können; das ändert jedoch nichts daran, dass positive Kenntnis erforderlich ist: Wenn ein Mitarbeiter Symptome aufweist, wird er nach den derzeitigen Empfehlungen des RKI erst dann auf das Coronavirus untersucht, wenn er zu einer Risikokategorie gehört. In diesem Fall müsste er also bestätigen – nicht mutmaßen – können, mit einer positiv getesteten Person in Kontakt gestanden zu haben.) Daher ist es für die Mitarbeiter unerlässlich zu wissen, wer die infizierte Person ist.
- Das schutzwürdige Interesse des Betroffenen muss u.E. dahinter zurückstehen: Das Coronavirus ist nicht stigmatisierend (es kann jeden treffen, ohne Rückschlüsse oder Vermutungen zu einem speziellen Verhalten), und vor allem handelt es sich nur um eine vorübergehende Krankheit (anders als bspw. HIV).

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Im Interesse der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter und zur besseren Planung der erforderlichen Maßnahmen im Betrieb ist es nach unserer Auffassung besser, die infizierte Person namentlich zu nennen, um frühzeitig die Risikokategorien ermitteln zu können. Dieses Vorgehen ist rechtlich gut vertretbar und es ist kaum vorstellbar, dass Datenschutzbehörden in Anbetracht der Ausmaße dieser Pandemie empfindliche Geldbußen verhängen, wenn sie denn überhaupt der Auffassung sind, dass es sich dabei um einen datenschutzrechtlich erheblichen Verstoß handelt.

3 Maßnahmen bei einem infizierten Arbeitnehmer**3.1 Auskunftspflicht des Infizierten**

Eine Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über eine bestehende diagnostizierte Corona-Erkrankung zu informieren, dürfte sich datenschutzrechtlich auch in der Abwägung mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers aufgrund des besonderen Schutzes gesundheitsbezogener Daten nicht rechtfertigen lassen. Allerdings wird der Arbeitnehmer verpflichtet sein, den Arbeitgeber über bestehende staatliche Schutzmaßnahmen, etwa eine Quarantäne, zu unterrichten; hierfür spricht jedenfalls die parallele Wertung zur vorhandenen Pflicht des Arbeitnehmers, jedenfalls auf Nachfrage eine Schwerbehinderteneigenschaft zu melden.

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Wir gehen davon aus, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer kooperativ sein wird – bleiben Sie in einem steten Austausch und erkundigen Sie sich nach dem Wohlbefinden sowie dem jeweiligen Stand der Dinge, insbesondere der nachfolgenden Untersuchungsergebnisse. (Bei dieser Gelegenheit sollten Sie den betroffenen Arbeitnehmer direkt fragen, ob er mit der Weitergabe der Informationen zur Ermittlung anderer potenziell Infizierter einverstanden ist; dann dürfte sich die datenschutzrechtliche Problematik erübrigen.)

3.2 Meldepflicht gegenüber Gesundheitsbehörden

Hier gilt das unter 2.1.2 Gesagte.

3.3 Umgang mit dem Infizierten

Bei einem positiven Befund wird der Arbeitnehmer entweder aufgrund der behördlichen Anordnung von Quarantäne oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots, jedenfalls aber wegen einer ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit nicht zur Arbeit kommen. Einer gesonderten Freistellung bedarf es daher nicht.

(Dazu, inwieweit Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind und Erstattungsansprüche geltend machen können sowie in welchem Verhältnis diese Aspekte zueinander stehen, siehe 5.2.1)

3.4 Umgang mit sonstigen Arbeitnehmern

Die Frage, wie mit den restlichen Arbeitnehmern umgegangen werden soll, stellt sich nicht bei denjenigen, die bereits aufgrund behördlicher Maßnahmen (Quarantäne, Tätigkeitsverbot) nicht arbeiten können. Hier gelten vielmehr dieselben Grundsätze wie beim Infizierten (s.o.).

Die Gesundheitsbehörde wird routinemäßig den Infizierten nach seinen Kontakten fragen („Kontaktpersonennachverfolgung“) und diese in die verschiedenen Risikokategorien (I – III) einteilen. Die Personen, die in die Kategorie I fallen, werden derzeit grundsätzlich in häusliche Quarantäne gesteckt (soweit sie keine Symptome zeigen – ansonsten werden diese auf das Coronavirus getestet). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht automatisch oder sofort darüber informiert wird, dass und welche Arbeitnehmer von den behördlichen Maßnahmen betroffen sind.

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Sie sollten den Kontakt mit den Gesundheitsbehörden suchen (s.o.) und nachhaken, außerdem an die Belegschaft appellieren, solche Informationen – zu deren Auskunft der Arbeitnehmer, wie dargelegt, verpflichtet ist – unverzüglich weiterzugeben. Im Idealfall würden die in die Risikokategorie I fallenden Arbeitnehmer von den Behörden sofort als Verdachtsfälle eingestuft und entsprechend unter Quarantäne gestellt (was für den Arbeitgeber positiv wäre, siehe 5.2.1). In der Praxis dürfte es jedoch einige Tage dauern, bis die Behörden die entsprechenden Anordnungen tatsächlich getroffen haben, so dass Sie die entsprechenden Arbeitnehmer vorher schon von sich aus nach Hause schicken müssen.

Darüber hinaus sollten Sie versuchen, Ihre Einordnung in die Risikokategorien mit derjenigen des Gesundheitsamtes abzugleichen und darauf hinzuwirken, dass von der Behörde nicht erfasste Arbeitnehmer der Risikokategorie I (der „Patient Null“ wird ggf. einzelne Kontakte in seiner Auflistung vergessen haben) ebenfalls ermittelt werden und eine behördliche Anordnung erhalten.

Ziel sollte sein, dass sich innerhalb kürzester Zeit nach Bestätigung des Infektionsfalles alle Arbeitnehmer aus der Risikokategorie I aus dem Betrieb entfernt haben.

Hinsichtlich der Risikokategorie II wird die Isolierung lediglich empfohlen, seitens der Behörde jedoch – nach derzeitigem Stand – nicht angeordnet. Hier sollten Sie vorsorglich jedenfalls die nicht-essentiellen Arbeitnehmer entweder ins Home-Office schicken oder freistellen.

4 Grundsätze zur Freistellung von Arbeitnehmern

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch; der Arbeitgeber ist jedoch aus sachlichen Gründen auch ohne vertragliche Vereinbarung berechtigt, den Arbeit-

nehmer freizustellen. Ein solcher sachlicher Grund wird allgemein angenommen bei einem abstrakten oder konkreten Verdacht, dass der Arbeitnehmer sich mit einer Krankheit infiziert hat. In der aktuellen Situation dürfte ein konkretes Infektionsrisiko (der Arbeitnehmer hielt sich in einem Risikogebiet auf / hatte Kontakt mit einer infizierten Person / zeigt einzelne Krankheitssymptome) ausreichen. Der Arbeitgeber ist dann berechtigt, den Arbeitnehmer mit Blick auf die Eindämmung der Infektionsgefahr und die Schutzpflichten gegenüber den anderen Arbeitnehmern von der Arbeit freizustellen. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt in diesem Fall bestehen.

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Bei auf Tatsachen begründeten Verdachtsfällen sollten Sie den Mitarbeiter freistellen, bis es einen ärztlichen Befund gibt. Dass Sie mit dem Arbeitnehmer über die Berechtigung zur Freistellung streiten, ist unwahrscheinlich; der Arbeitnehmer wird in der derzeitigen Situation wohl kaum seinen Beschäftigungsanspruch gerichtlich geltend machen. Im Gegenteil ist eher damit zu rechnen (und zeigt die Praxis bereits in teils dramatischem Ausmaß), dass Betroffene sich krankheitsbedingt arbeitsunfähig melden. (Aktuell kann bei entsprechenden Symptomen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung telefonisch für eine Dauer von bis zu sieben Tagen eingeholt werden.) In diesem Fall gelten zunächst die normalen Grundsätze der Entgeltfortzahlung.

Liegt hingegen keine Arbeitsunfähigkeit vor, stellt sich die Frage, ob eine Freistellung unter Anrechnung von Überstunden oder Urlaubsansprüchen erfolgen kann:

4.1 Freistellung unter Anrechnung von Überstunden / Arbeitszeitguthaben

Grundsätzlich können Überstunden nicht einseitig durch die Gewährung von Freizeit abgegolten werden. Hierzu bräuchte der Arbeitgeber eine entsprechende Erlaubnis (sog. Ersetzungsbefugnis). Ist der Arbeitgeber hingegen berechtigt, etwaige Überstunden durch Freizeitausgleich abzugelten, kann er dies durch eine widerrufliche Freistellung bewirken. Mit der Bestimmung der Zeit der Arbeitsleistung wird zugleich auch die Zeit bestimmt, während derer ein Arbeitnehmer keine Arbeit zu leisten hat. Beide Festlegungen unterliegen deshalb dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO, das es dem Arbeitgeber ermöglicht, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort nach billigem Ermessen zu bestimmen.

Eine Ersetzungsbefugnis kann sich auch aus etwaig anwendbaren Tarifverträgen ergeben. Soweit eine Ersetzungsbefugnis vorliegt, können Mitarbeiter widerruflich unter Anrechnung von Überstunden freigestellt werden. Bei einer fehlenden Ersetzungsbefugnis kann möglicherweise eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen werden, die dem Arbeitgeber dieses Recht einräumt.

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Prüfen Sie Ihre Arbeits- und/oder Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen dahingehend, ob Ihnen eine Ersetzungsbefugnis zusteht, bevor Sie Arbeitnehmer widerruflich freistellen. Sprechen Sie die Freistellung „unter Anrechnung von Freizeitausgleichsansprüchen“ aus.

4.2 Freistellung unter Anrechnung von Urlaub / Betriebsferien

Grundsätzlich hat die Urlaubsgewährung einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer zu erfolgen, insbesondere hinsichtlich der Lage. Ein einseitig vom Arbeitgeber angeordneter Zwangsurlaub ist im laufenden Arbeitsverhältnis nicht möglich. Allerdings sehen manche Tarifverträge die Möglichkeit der Anordnung von „Zwangsurlaub“ bzw. Betriebsferien vor. In Betracht kommt auch der kurzfristige Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat, wodurch die Betriebsparteien Betriebsferien vereinbaren und insoweit die Abwesenheitszeit auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Das setzt aber praktisch voraus, dass eine solche kurzfristige *Betriebsvereinbarung* (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG) zustande kommt, was gegenwärtig eher die Ausnahme sein wird. Auch sind bereits geplante Urlaube für die Arbeitnehmer bei der Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung zu berücksichtigen. Daher dürfte dies praktisch kaum nutzbar sein. Immerhin: Eine Gestaltung für die Zukunft ist denkbar.

4.3 Home-Office

Ohne entsprechende rechtliche Grundlage kann weder der Arbeitnehmer beanspruchen, im Home-Office zu arbeiten, noch der Arbeitgeber fordern, dass der Arbeitnehmer im Home-Office arbeitet. Daher bedarf es hier einvernehmlicher Absprachen; hierzu sollten viele Arbeitnehmer grundsätzlich bereit sein. Vor dem Ausspruch etwaiger Freistellungen sollten Sie daher versuchen, mit möglichst vielen Arbeitnehmern, die in eine Risikokategorie fallen, solche Home-Office-Vereinbarungen zu schließen. Der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung mit einem Betriebsrat dürfte nicht rechtswirksam sein. Wichtig ist im Übrigen, die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsplatzes im Home-Office umzusetzen.

5 Entgeltfortzahlungspflichten / Entschädigungs- und Erstattungsansprüche

5.1 Zahlungspflichten

5.1.1 *Bei Erkrankung an Coronavirus*

Ist der Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt, hat er gemäß § 3 EFZG wie jeder krankheitsbedingt arbeitsunfähige Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankungen für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Teilweise sind diese Fristen arbeits- oder tarifvertraglich länger. Freie Mitarbeiter haben diesen Anspruch nicht. (Zur Konkurrenz mit einem etwaigen Entschädigungsanspruch, siehe 5.2.1)

5.1.2 *Bei behördlicher Anordnung von Quarantäne / beruflichem Tätigkeitsverbot / § 616 BGB*

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts kann sich außerdem aus § 616 Satz 1 BGB ergeben. Danach verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Arbeitsvergütung nicht, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person lie-

genden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Die Vorschrift ist in der Praxis von überschaubarer Bedeutung; sie erfasst kurzfristige Abwesenheiten, z.B. wegen Familienfesten und – der häufigste Anwendungsbereich – wegen der ad hoc notwendigen Kinderbetreuung, falls das Kind krankheitsbedingt nicht die Schule oder Kita besuchen darf. § 616 BGB gilt im Übrigen auch für freie Mitarbeiter und Selbständige, arbeitnehmerähnliche Personen und Gesellschaftsorgane, z.B. GmbH-Geschäftsführer.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Unserer Erfahrung nach enthalten die wenigsten Arbeitsverträge eine Abbedingung des § 616 BGB. Wahrscheinlicher sind tarifvertragliche Konkretisierungen der häufigsten Anwendungsfälle von § 616 BGB (bspw. Hochzeit: zwei Tage; Tod eines Angehörigen: zwei Tage; Umzug: ein Tag; etc.). Hierbei kann es sich um einen indirekten Ausschluss nicht aufgezählter Konstellationen handeln, wobei es auf den konkreten Wortlaut ankommt. Prüfen Sie unbedingt die einschlägigen Vorschriften!

§ 616 BGB wird von manchen extensiv ausgelegt. Es liegt also nahe, ihre Anwendung im Corona-Zusammenhang zu diskutieren. Man muss aber unterscheiden: § 616 BGB betrifft Umstände, die in der persönlichen Sphäre des Dienstberechtigten liegen. Das ist beispielsweise bei pflegebedürftigen Angehörigen und in anderen geschilderten Fällen der Fall. Besteht also für eine Person (oder eine einzelne abgrenzbare Gruppe) ein Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG, weil sich gegen diese Person (oder die Gruppe) ein Coronaverdacht richtet, so handelt es sich um eine vom Arbeitnehmer ausgehende („subjektive“) Gefahr, die das Hindernis für die Erbringung der Arbeitsleistung ist. In diesem Fall kann § 616 BGB dem Ausgangspunkt nach greifen.

Handelt es sich dagegen um ein nicht auf einzelne Arbeitnehmer oder definiert abgrenzbare Arbeitnehmergruppen bezogenes Tätigkeitsverbot, sondern wird ein Unternehmen in der Gesamtheit von den Gesundheitsbehörden mit einem Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG belegt, liegt ein objektives Leistungshindernis vor, das sich nicht auf einzelne Personen bezieht, sondern die Leistungserbringung objektiv unmöglich macht.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Dabei müssen Sie gründlich prüfen, welche Arbeitnehmer / Bereiche von einem Verbot erfasst sind. Wird der Betrieb eines Schwimmbades untersagt, besteht in der Regel weiterhin Arbeitsbedarf im Bereich Instandhaltung sowie in den Stabsfunktionen, z.B. (Lohn-)Buchhaltung.

Solche objektiven Leistungshindernisse sind beispielsweise Epidemien; diese gehören nicht zu den vom Arbeitgeber einzukalkulierenden und auch versicherbaren Risiken.

Übertragen auf die konkrete Situation bedeutet dies, dass bei auf einzelne Mitarbeiter bezogenen Tätigkeitsverboten der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht geringe Zeit bleibt. Bei einer allgemeinen Untersagung des Geschäftsbetriebs durch die Behörden wird man den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB hingegen verneinen können.

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Auch, wenn die Begründung eines Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 616 BGB für die Arbeitnehmer nur im Einzelfall in Betracht kommt, sollten Sie Ansprüche nach § 616 BGB zukünftig arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich ausschließen. Das ist nach der Rechtsprechung des BAG problemlos möglich. Insoweit bietet sich ein „Merkposten“ für zukünftige Arbeitsvertragsgestaltungen an.

5.1.3 Bei Betriebsschließung aufgrund Allgemeinverfügung / § 615 BGB

Die derzeitige rasante Verbreitung des Coronavirus versuchen Politik und Ordnungsbehörden mit einer weitgehenden Schließung aller nicht essentiellen Einrichtungen sowie Betretungsverboten an Rückkehrern aus Risikogebieten zu verhindern oder vielmehr zu verlangsamen. So hat bspw. die Stadt Köln erstmals am 16.03.2020 mit einer Allgemeinverfügung auf Grundlage von §§ 16 Abs. 1 Satz 1, 28 Abs. 1 Satz 2 IfSG u.a. den Betrieb sämtlicher Vergnügungsstätten, insbesondere Bars, Clubs oder Diskotheken sowie Theater, Kinos, Museen, Gastronomiebetriebe, Sporteinrichtungen wie Fitness-Studios, Sporthallen und Prostitutionsbetriebe untersagt.

Dabei gilt, dass grundsätzlich der Arbeitgeber das sog. *Betriebsrisiko* trägt. Das sind Fälle, in denen wegen Auftrags- oder Absatzmangel der Betrieb zwar technisch weitergeführt werden kann, aber ein Arbeitsausfall eintritt. Ein solcher Fall liegt z.B. 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 Betriebsrisiko.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Das ist der Grundsatz. Ob man bei einer Betriebsschließung aufgrund mangelnder Rohstoffe oder Aufträge ausgelöst durch eine Pandemie noch von einem Betriebsrisiko sprechen kann, ist mehr als fraglich. Unserer Auffassung nach können Sie sich darauf berufen, dass bei einer Pandemie wie der derzeitigen und den entsprechenden Folgen nicht mehr vom regulären Betriebsrisiko gesprochen werden kann und daher ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 615 BGB nicht gegeben ist.

Ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei einer Betriebsschließung als Folge einer Allgemeinverfügung und der daraus für das Unternehmen des Arbeitgebers folgenden Betriebsuntersagung aufgrund § 615 BGB das Gehalt seiner Arbeitnehmer weiterzuzahlen, ist umstritten. Unserer Auffassung nach ist es gut vertretbar, dass ein Anspruch nach § 615 BGB nicht gegeben ist.

Nach der Rechtsprechung trägt der Arbeitgeber dann das Betriebsrisiko infolge behördlicher Maßnahmen – also der Betriebsschließung –, wenn dieses Risiko der behördlichen Maßnahme im Betrieb durch dessen besondere Art angelegt ist. Es kommt also auf die Eigenart des Betriebes an. Insoweit ist grundsätzlich eine Anwaltskanzlei anders zu be-

handeln als bspw. ein Schwimmbad, dessen Betrieb erheblichen öffentlichen Publikumsverkehr mit sich bringt und zudem erhöhten hygienischen Anforderungen genügen muss.

Nicht zum Betriebsrisiko gehören hingegen allgemeine Gefahrenlagen wie Kriege, Unruhen und Terroranschläge. Manche zählen dazu auch Epidemien.

Aus unserer Sicht stellt die flächendeckende Betroffenheit nahezu aller Betriebe der unterschiedlichsten Branchen, Produkte und Dienstleistungen ein klares Indiz dafür dar, dass die einzelnen Betriebe nicht aufgrund ihrer Eigenart von der Schließung betroffen sind und diese auch nicht unter das Betriebsrisiko der jeweiligen Arbeitgeber fällt.

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Wenn Sie aufgrund einer Allgemeinverfügung Ihren Betrieb schließen mussten, können Sie etwaige Ansprüche nach § 615 BGB mit guten Gründen ablehnen. Dies ist im Zweifel keine populäre Position. Daher sollten Sie in diesem Zusammenhang unbedingt an Kurzarbeit denken und Kurzarbeitergeld beantragen (dazu unten).

5.1.4 Mittelbar coronabedingte Arbeitsabwesenheit

Wenn der Kindergarten coronabedingt vorübergehend schließt und die Eltern des Kindergartenkindes dessen Betreuung selbst organisieren müssen, ist es ihnen oftmals (zeitweise) unmöglich, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen. In dieser Situation braucht der Arbeitnehmer also u.U. nicht zu arbeiten. Aber hat er gleichwohl einen Anspruch auf Arbeitsentgelt?

Der allgemeine Entschädigungsanspruch nach dem IfSG (vgl. dazu unten 5.2.1) kommt hier nicht in Betracht. Ob der Arbeitgeber möglicherweise nach § 616 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, wurde kritisch diskutiert. Eine Betreuungsnotwendigkeit wird sich bei Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres bejahen lassen. Welcher Zeitraum noch als eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ im Sinne des § 616 Satz 1 BGB anzusehen ist, ist umstritten; die Grenze wird überwiegend bei fünf Tagen gezogen, von einigen erst bei zehn Tagen. Die Vorschrift wird allerdings so verstanden, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur besteht, wenn (und nicht „soweit“) der Arbeitnehmer vorübergehend verhindert ist. Wird z.B. die Schließung des Kindergartens sogleich für drei Wochen erklärt, besteht also überhaupt kein Anspruch nach § 616 BGB. Die Vorschrift ist im Übrigen abdingbar; ist im Arbeits- oder Tarifvertrag die Anwendung von § 616 BGB wirksam ausgeschlossen, muss der Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlung nach dieser Vorschrift nicht befürchten.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Unserer Erfahrung nach enthalten die wenigsten Arbeitsverträge eine Abbedingung des § 616 BGB. Verbreitet sind aber tarifvertragliche Konkretisierungen der häufigsten Anwendungsfälle von § 616 BGB (bspw. Hochzeit: zwei Tage; Tod eines Angehörigen: zwei Tage; Umzug: ein Tag

etc.). Hierbei kann es sich um einen indirekten Ausschluss nicht aufgezählter Konstellationen handeln, wobei es auf den konkreten Wortlaut ankommt. Prüfen Sie unbedingt die einschlägigen Vorschriften!

Besteht kein Anspruch gem. § 616 BGB, so können die betroffenen Arbeitnehmer weder auf „Pflegeunterstützungsgeld“ gem. § 44a Abs. 3 SGB XI noch auf „Krankengeld wegen Erkrankung des Kindes“ gem. § 45 SGB V hoffen – denn das Kind selbst ist ja weder krank noch pflegebedürftig (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG i.V.m. §§ 14, 15 SGB XI).

Nachdem die Politik für diese Situation zunächst nur Appelle an die Arbeitgeber, freiwillig leisten, hatte, soll das IfSG nun um einen neuen § 56 Abs. 1a ergänzt werden: Bei Schulschließungen erhalten erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wenn sie keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten sicherstellen können, eine Entschädigung für einen Verdienstausfall. Diese beträgt 67 % des Verdienstausfalls für längstens sechs Wochen, monatlich höchstens jedoch 2.016 €; es besteht zugleich ein sozialversicherungsrechtlicher Schutz auf Grundlage des § 57 IfSG.

Nachzuweisen sind die Voraussetzungen des Anspruchs gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber. Das Gesetz tritt am 30.03.2020 in Kraft. Da das Gesetz während der Schulferien ohnehin nicht Anwendung findet, kann damit der Zeitraum, in dem das Gesetz Anwendung findet, recht kurz sein, je nachdem, wie lange die Schulschließungen noch fort dauern.

Da nach der Gesetzesbegründung Ansprüche auf Fortzahlung des Entgelts aus anderen Gründen vorrangig zu nutzen sind, erledigt sich für Arbeitgeber die Frage, welche Ansprüche auf Grundlage von § 616 BGB bestehen, durch die Neuregelung nicht.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Arbeitgeber können jedoch faktisch mit Hinweis auf die ab dem 30.03.2020 bestehende Entschädigungspflicht leichter eine härtere Haltung bei der Frage der Anwendung des § 616 BGB vertreten, da eine alternative Absicherung der Arbeitnehmer besteht.

Praxishinweis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

Für Eltern bzw. Elternteile, die in sog. kritischen Infrastrukturen arbeiten, gibt es möglicherweise eine Notfallbetreuung durch Schulen und Kitas. Die Länder regeln die Einzelheiten, insbesondere die konkreten Voraussetzungen und Zuständigkeiten. Der Arbeitnehmer benötigt in der Regel eine Bescheinigung seines Arbeitgebers; die konkrete Entscheidung wird von der jeweiligen Schul- / Kitaleitung getroffen.

5.2 Entschädigungs- und Erstattungsansprüche

5.2.1 Bei behördlicher Anordnung von Quarantäne / beruflichem Tätigkeitsverbot

Wird von der Behörde ein berufliches Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne verhängt, sieht § 56 Abs. 1 IfSG einen Entschädigungsanspruch für die betroffene Person vor. Danach wird derjenige, der als Ausscheider einer Infektion, als Ansteckungsverdächtiger, als Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 Satz 2 IfSG einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterliegt, vom Staat in Höhe seines Verdienstaufschlags für die Dauer von sechs Wochen entschädigt (vgl. § 56 Abs. 2 und Abs. 3 IfSG). Die Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem (gedeckelten) Verdienstaufschlag, anschließend nach dem Krankengeld. Dabei dient der Arbeitgeber als Zahlstelle, d.h., er erbringt die Zahlung an den Arbeitnehmer und beantragt anschließend die Erstattung des Betrages.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Für die Zeiten der Arbeitsabwesenheit des Arbeitnehmers in den hier besprochenen Fällen sollten Sie die „Entgeltfortzahlung“ nicht nach der üblichen Routine erbringen, sondern ausdrücklich als „Entschädigung“ bezeichnen. Sonst droht, dass die Behörde die Erstattung mit dem Argument verweigert, Sie hätten ja (freiwillig) Arbeitsentgelt gezahlt.

Daher tritt der Arbeitgeber in Vorleistung für den Staat (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG). Die ausbezahlten Beträge werden vom Arbeitgeber auf Antrag bei der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Die Erstattung erfolgt aber nur auf Antrag des Arbeitgebers. Ist der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Pflicht nicht in Vorleistung getreten, dürfte auch der Arbeitnehmer diesen Antrag stellen und die Entschädigung direkt von der Behörde verlangen können (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG).

Voraussetzung für einen solchen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers ist jedoch, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich einen Entgeltsaufschlag erleidet. Ob dies der Fall ist, wenn der Arbeitgeber aus anderen Gründen (EFZG, §§ 615, 616 BGB) zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist, ist umstritten. Die zuständigen Behörden verneinen einen Entschädigungsanspruch generell, wohingegen eine starke Meinung in der juristischen Literatur jedenfalls bei gleichzeitiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit einen Vorrang des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 IfSG bejaht.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Bis auf Weiteres werden die Behörden keine Erstattung gewähren, wenn der Arbeitnehmer nicht nur wegen des Tätigkeitsverbots nach dem IfSG, sondern „auch“ aus anderen Gründen der Arbeit fernbleibt. Wenn Sie sich dazu entscheiden, die Gehälter vollständig ausbezahlen, sollten Sie den Erstattungsantrag gleichwohl vorsorglich stellen!

(Am Rande: Viele Unternehmen kämpfen aktuell um ihre Liquidität, weswegen der Staat finanzielle Hilfen in Aussicht stellt – Näheres dazu finden Sie [hier](#))

5.2.2 *Bei Betriebsschließung aufgrund Allgemeinverfügung*

Ob bei einer Betriebsschließung aufgrund einer Allgemeinverfügung die betroffenen Arbeitnehmer Entschädigungsansprüche haben und der Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 IfSG hat, wenn er die Gehälter seiner Mitarbeiter weiterzahlt, ist umstritten. Sowohl der Wortlaut als auch die Konzeption des gesamten Gesetzes sprechen gegen eine so extensive Auslegung des Gesetzes. In diesem Sinne hat sich – nach zahlreichen Erstattungsanfragen – bereits der Landschaftsverband Rheinland (LVR) als zuständige Behörde für die Regierungsbezirke Köln und Düsseldorf positioniert: Entschädigung und Erstattung nach § 56 IfSG kämen nur in Betracht, wenn die Behörde gegen eine individuell bestimmte Person ein Tätigkeitsverbot verhängt. Nach der Gegenauffassung enthält eine Betriebsschließung per Allgemeinverfügung auch ein berufliches Tätigkeitsverbot im Sinne des § 31 IfSG, welches sich an die Arbeitnehmer richtet und deswegen einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG begründet. Insgesamt dürften die besseren Argumente für einen engen Anwendungsbereich von § 56 IfSG sprechen.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Selbstverständlich können Sie, wenn Ihr Betrieb von einer behördlichen Untersagungsverfügung betroffen ist, die Gehälter als Entschädigung deklarieren und bei der zuständigen Behörde Erstattung beantragen. Die Erfolgsaussichten sind allerdings gering, so dass Sie auf diesen Prozess nicht allzu viele Ressourcen verwenden sollten. Sinnvoller ist es hingegen, Kurzarbeit zu organisieren und Kurzarbeitergeld zu beantragen (dazu unten Ziffer 6).

5.2.3 *Bei Umsatzeinbußen § 65 IfSG*

§ 65 IfSG regelt die *Entschädigung bei behördlichen Maßnahmen*. Danach ist eine Entschädigung in Geld zu leisten, soweit auf Grund einer Maßnahme nach den §§ 16 und 17 IfSG ein nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht wird. Nach dem Wortlaut kämen hier Ansprüche auf Entschädigung aufgrund von bspw. Betriebsschließungen in Betracht, die sogar Umsatzeinbußen erfassen würden. Es spricht allerdings viel dafür, dass die Vorschrift nach Sinn und Zweck einzelnen „besonders“ Betroffenen einen Entschädigungsanspruch gewähren möchte, nicht aber einem nahezu uferlosen Personenkreis. Letzteres wäre in der aktuellen Lage aber wohl der Fall. Die geballten Entschädigungsansprüche könnte selbst die Bundesrepublik kaum stemmen.

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Selbstverständlich können Sie es mit einem Entschädigungsanspruch nach § 65 IfSG „versuchen“. Die Behörden werden solche Ansprüche aber wohl flächendeckend zurückweisen. Ein Streit dürfte sich nicht lohnen.

5.3 Fazit

Nicht nur die Details, sondern bereits die grundsätzlichen Fragestellungen sind äußerst umstritten und bislang ungeklärt. Nach unserer Einschätzung wird sich die Diskussion um Entschädigungsansprüche auf die Fälle verengen, in denen Einzelne von einem Tätigkeitsverbot betroffen sind. Die Gewährung einer Entschädigung bzw. einer Erstattung gezahlter Gehälter ist äußerst unsicher.

Daher sollten Sie bei einer Betriebsschließung nach unserer Auffassung wie folgt verfahren:

- a) Sie können für die Zeit ab Wirksamwerden einer Allgemeinverfügung (mit der Konsequenz der Betriebsschließung) die Auszahlung des Arbeitsentgelts verweigern (Argument: kein Betriebsrisiko, daher kein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gemäß § 615 BGB).
- b) Sie sollten unbedingt die Kurzarbeit auf den Weg bringen. Falls Sie hierzu keine entsprechende Anordnungsbefugnis haben (siehe unter 6.1), können Sie in der Verhandlung mit den Arbeitnehmern oder, falls vorhanden, dem Betriebsrat argumentieren, dass die Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld wahrscheinlich ohne finanzielle Ansprüche dastehen: Eine Entschädigung nach § 56 IfSG wird nicht gewährt, und ein Anspruch nach § 615 BGB besteht nicht.
- c) Sie sollten vorerst nur das Kurzarbeitergeld ausbezahlen.
- d) Parallel sollten Sie wahlweise einen Antrag auf Vorschuss des Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 12 IfSG stellen *oder* – vorzugswürdig – den Arbeitnehmern mitteilen, dass Sie hinsichtlich etwaiger Entschädigungsansprüche nicht in Vorleistung gehen werden (aus den vorgenannten Gründen ist ein Erstattungsanspruch äußerst unsicher!) und sie deswegen selbst einen Antrag stellen sollen, § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG; natürlich können Sie hierbei Unterstützung anbieten.

6 Kurzarbeit

6.1 Arbeitsrechtliche Grundlage

Kurzarbeit wird aufgrund einer *arbeitsvertraglichen* Vereinbarung oder in einer *Betriebsvereinbarung* angeordnet. Diese Vereinbarung legt abstrakt oder ganz konkret fest, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen darf. Üblicherweise wird in der Vereinbarung festgelegt, dass der Arbeitgeber Kurzarbeit nur dann anordnen darf, wenn die betroffenen Arbeitnehmer auch einen gesetzlichen Anspruch auf Kurzarbeitergeld („Kug“) nach §§ 95 ff. SGB III haben.

Sobald eine entsprechende Rechtsgrundlage vereinbart ist, erfolgt die Anordnung von Kurzarbeit üblicherweise wie folgt:

- Zunächst ruft üblicherweise der Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit an, schildert seinen Fall und stimmt telefonisch ab, ob und in welchem Umfang die Agentur für Arbeit bereit wäre, Kug zu gewähren. In diesem Gespräch wird auch abgestimmt, welche Belege die Agentur für Arbeit im Rahmen der Anzeige des Arbeitsausfalls zur Glaubhaftmachung i.S.d. § 99 Abs. 1 SGB III wünscht. Der Anzeige ist eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen (§ 99 Abs. 1 Satz 3 SGB III).

Aber: Die Arbeitsagenturen sind derzeit so überlastet, dass *statt eines Telefonats die Kontaktaufnahme per eServices* erfolgen soll. Die entsprechenden Aussagen sollten also schriftlich formuliert werden.

- Entsprechend der Abstimmung ordnet der Arbeitgeber die Kurzarbeit dann gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern an, indem er ihnen mitteilt, dass ihre Arbeitszeit ab einem bestimmten Stichtag reduziert ist und sie zum Ausgleich Kug erhalten werden.
- Parallel beantragt der Arbeitgeber mit dem entsprechenden Formular bei der Agentur für Arbeit das Kug. Dem Antrag ist eine Abrechnungsliste aller Arbeitnehmer beigezufügen, in dem anzugeben ist, in welchem Umfang Kurzarbeit beansprucht wird. Auch für diese Liste gibt es ein auszufüllendes Formular. Außerdem sind die abgestimmten Nachweise beizufügen.
- Anschließend überweist die Agentur für Arbeit das Kug auf das Konto des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist Zahlstelle und zahlt das Kug zusammen mit dem reduzierten Lohn an die Arbeitnehmer aus. Dabei ist er für die korrekte Berechnung verantwortlich (§ 320 Abs. 1 SGB III).

6.2 Kug-Voraussetzungen

Die Voraussetzungen des Kug sind in §§ 95 ff. SGB III geregelt. Die wichtigsten Voraussetzungen sind, dass die Arbeitszeit eines ausreichenden Anteils der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer im Wege der Kurzarbeit reduziert wird und dass der Anlass für diese Arbeitszeitreduzierung auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht sowie vorübergehend und nicht vermeidbar ist (§§ 95, 96 SGB III). Außerdem müssten vor der Anordnung eigentlich Arbeitszeitkonten und Urlaubsansprüche aufgebraucht werden, soweit dies rechtlich zulässig ist.

- Eigentlich müsste die Kurzarbeit mindestens für ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer angeordnet werden und jeweils mindestens zu einem Entgeltausfall von zehn Prozent führen (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Allerdings hat der Gesetzgeber am 13.03.2020 das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ beschlossen. Dieses enthält in einem neu hinzugefügten § 109 Abs. 5 SGB III eine Sonderermächtigung für eine Rechtsverordnung der Bundesregierung, mit der u.a. der erforderliche Anteil der Arbeitnehmer von einem Drittel auf lediglich zehn Prozent herabgesetzt werden kann. Die Verordnung wird voraussicht-

lich in den nächsten Tagen rückwirkend zum 01.03.2020 erlassen. Seit dem 23.03.2020 liegt ein Referentenentwurf (nachfolgend KugV-E) vor, der in § 1 Nr. 1 erwartungsgemäß die o.g. Herabsetzung auf zehn Prozent vorsieht.

- Statt auf den Betrieb kann auch auf die Betriebsabteilung (§ 97 Satz 2 SGB III) abgestellt werden. Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt (vgl. Ziffer 3.2 der „Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug)“ der Bundesagentur für Arbeit (Stand 20.12.2018)).
- Der Anlass für die Kurzarbeit muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen sowie vorübergehend und nicht vermeidbar sein. Dies dürfte mittlerweile für die allermeisten Betriebe, die tatsächlich von den Corona-Auswirkungen betroffen sind, der Fall sein. Das heißt: *Antrag stellen!*

Hintergrund:

Es besteht ein klarer politischer Wille, in großem Umfang Kug auszuschütten, nachdem sich dieses Instrument in der Finanzkrise 2008/2009 als entscheidendes Instrument der Beschäftigungssicherung erwiesen hatte. Die Bundesagentur für Arbeit hatte schon am 28.02.2020 mitgeteilt, dass wegen des Coronavirus Kurzarbeit in Betracht kommt. Wir rechnen damit, dass die Arbeitsagenturen die Möglichkeiten ähnlich unbürokratisch nutzen.

- Eigentlich müssten vor der Anordnung von Kurzarbeit *Urlaubsansprüche* soweit gewährt werden, wie nicht vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen, und *Arbeitszeitguthaben* aufgebraucht werden (§ 96 Abs. 4 SGB III). Allerdings erlaubt die Verordnungsermächtigung in § 109 Abs. 5 SGB III n.F., „abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten“. Dies besagt nun erwartungsgemäß § 1 Nr. 2 KugV-E.

6.3 Höhe des Kug

Kug wird nach § 105 Nr. 2 SGB III grundsätzlich im Umfang von 60 Prozent der Nettoentgeltendifferenz im Anspruchszeitraum ausgezahlt, die sich beim Vergleich des durch Kurzarbeit reduzierten Lohns (Ist-Entgelt) zum sonst üblichen Lohn (Soll-Entgelt) ergibt (dazu § 106 SGB III). Arbeitnehmer mit unterhaltspflichtigen *Kindern* erhalten einen erhöhten Satz von 67 Prozent der Nettoentgeltendifferenz (§ 105 Nr. 2 SGB III i.V.m. § 149 Nr. 1 SGB III i.V.m. § 32 EStG). Bei der Bestimmung des Soll-Entgeltes werden Einkünfte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht berücksichtigt (§ 106 Abs. 1 Satz 6 SGB III i.V.m. §§ 151, 341 Abs. 4 SGB III). Die Bundesagentur für Arbeit hat als Berechnungshilfe eine Berechnungstabelle herausgegeben.

Kosten entstehen dem Arbeitgeber unter folgenden Gesichtspunkten:

- Der Arbeitgeber hat *eigentlich* nicht nur das Entgelt für die Zeit, in der der Arbeitnehmer (im durch Kurzarbeit reduzierten Umfang) arbeitet, zu zahlen, sondern darüber hinaus Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) auf das Kug. Dabei werden allerdings nicht etwa 60 bzw. 67 Prozent der Differenz von Soll- und Ist-Entgelt, sondern 80 Prozent zugrunde gelegt (§ 232a Abs. 2 SGB V, 163 Abs. 6 SGB VI). Diese fiktive Berechnung soll dem Umstand Rechnung tragen, dass das – lohnsteuerfreie – Kug als Nettobetrag ausgezahlt wird.

Diese Sozialversicherungsbeiträge wären eigentlich beträchtlich. Allerdings kündigte auch insoweit die neu geschaffene Verordnungsermächtigung in § 109 Abs. 5 Nr. 3 SGB III n.F. eine Erleichterung an. § 2 KugV-E sieht nun vor, dass die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber auf Antrag für Arbeitsausfälle bis Ende 2020 die von ihm während des Kug-Bezugs allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form erstattet (20 % des sog. Bemessungsentgelts gemäß § 153 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III abzüglich des Betrags zur Arbeitsförderung).

- Viele Arbeitgeber zahlen darüber hinaus freiwillig – oder weil sie andernfalls keine Einigung mit ihrem Betriebsrat oder ihren Arbeitnehmern erreichen – Zuschüsse zum Kug, um die Differenz zum sonst üblichen Nettolohn auszugleichen.

Die Bundesregierung plant ein Milliardenhilfsprogramm zur Unterstützung der Wirtschaft. Beschlossen ist bereits, dass die KfW-Banken erleichterten Zugang zu Krediten und Bürgschaften gewähren. Näheres erfahren Sie [hier](#).

6.4 Verhältnis Kurzarbeit – EFZG

Viele Arbeitgeber werden sich fragen, ob der Anspruch nach § 3 EFZG auch dann noch besteht, wenn bspw. der Betrieb geschlossen wird und der Arbeitgeber grundsätzlich *nicht* zur Weiterzahlung des Entgelts nach den sonstigen Vorschriften verpflichtet ist; hierbei ist zu unterscheiden zwischen (a) arbeitsunfähigen Arbeitnehmern, denen Kurzarbeit angeordnet werden kann, sowie (b) arbeitsunfähigen Arbeitnehmern, bei denen das nicht möglich ist:

- a) Führt die Kurzarbeit zu einem vollständigen Wegfall der Arbeitspflicht („Kurzarbeit Null“), entfällt auch der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung. Stattdessen erhält er Krankengeld in Höhe des Kug. Führt die Kurzarbeit zu einer hypothetischen Reduzierung der Arbeitszeit (insoweit hypothetisch, als der Arbeitnehmer während seiner Arbeitsunfähigkeit gar nicht arbeitet), erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung in Höhe der nunmehr reduzierten Arbeitszeit sowie Kug für die entfallene Arbeitszeit.

- b) Wird der Betrieb vorübergehend ganz oder teilweise eingestellt und wäre der erkrankte Arbeitnehmer davon erfasst, entfällt damit auch sein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG, da es an der erforderlichen *Monokausalität* der Arbeitsunfähigkeit fehlt: Selbst wenn er gesund wäre, könnte er aufgrund der Betriebseinstellung nicht arbeiten und würde auch keinen Lohn erhalten.

Praxisempfehlung an Arbeitgeber:

Im Ergebnis haben Sie also auch gegenüber erkrankten Mitarbeitern eine gute Position, deren Zustimmung zur Kurzarbeit einzuholen (und anderenfalls bei einer Betriebsstilllegung das Gehalt nicht weiter zu zahlen).

7 Sonstige Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile

7.1 Vorrangiger Abbau von Leiharbeitnehmern

Bevor der Arbeitgeber gegenüber seiner Stammelegschaft betriebsbedingte Kündigungen ausspricht, ist er nach wohl überwiegender Meinung gehalten, den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu reduzieren bzw. ganz zu streichen. Dies dürfte jedenfalls dann gelten, wenn die entsprechenden Leiharbeitnehmer im Betrieb dauerhaft oder zumindest längerfristig eingesetzt werden bzw. einen ständigen Beschäftigungsbedarf abdecken. Etwas anderes gilt wohl dann, wenn die Leiharbeitnehmer lediglich zum Auffangen von Auftragsspitzen eingesetzt werden, da in diesem Fall durch deren Entlassung keine anderweitige (dauerhafte) Beschäftigungsmöglichkeit entstehen würde.

7.2 Kündigung in der Probezeit

Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht daran gehindert, als Reaktion auf die negativen wirtschaftlichen Folgen der aktuellen Pandemie Arbeitnehmern zu kündigen, die sich noch in der „Probezeit“ (im Sinne der sechsmonatigen Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG) befinden. Hier bedarf es nämlich keiner sozialen Rechtfertigung der Kündigung (=Kündigungsgrund), insbesondere braucht eine Sozialauswahl nicht durchgeführt zu werden. Je nach Anzahl muss jedoch auch hier eine Massenentlassungsanzeige erfolgen (siehe dazu 7.4).

Praxishinweis für Arbeitgeber:

Solange Sie hier „nüchtern“ Kündigungen aussprechen, gibt es kaum ein Prozessrisiko – ein zusätzlicher Vorteil von „Probezeitkündigungen“. Beachten Sie jedoch, dass ein spezieller Kündigungsschutz (z.B. wegen Schwangerschaft) unabhängig vom allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG bestehen kann.

7.3 Ordentliche betriebsbedingte Kündigungen

Grundsätzlich kann die aktuelle Krise auch dazu führen, dass sich der Beschäftigungsbedarf in den einzelnen Unternehmen *dauerhaft* reduziert, weswegen der Ausspruch von or-

dentlichen, betriebsbedingten Kündigung erforderlich sein wird. Neben den hierzu allgemein geltenden Grundsätzen, auf die hier nicht weiter eingegangen werden soll, stellt sich hier die Frage, inwiefern Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, zur Vermeidung solcher Kündigungen Kurzarbeit einzuführen. Dies ist umstritten, tendenziell jedoch zu verneinen. Der Theorie nach schließen sich Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigung in Bezug auf einen Arbeitnehmer und den von diesem abgedeckten Beschäftigungsbedarf gegenseitig aus. Denn Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeit ist – u.a. – ein *vorübergehender* Arbeitsausfall, wohingegen die betriebsbedingte Kündigung nur bei einem *dauerhaften* Wegfall des Beschäftigungsbedarfs gerechtfertigt ist. Es kommt damit jeweils auf eine (objektive) Prognose an.

In der Praxis wird eine exakte Prognose in vielen Fällen kaum möglich sein. Hinzu kommt, dass oftmals eine schwierige Bewertung nötig sein wird: Welcher Anteil des Arbeitsausfalls ist wohl vorübergehend, „erholt“ sich also wieder, und inwieweit ist ein dauerhafter Wegfall von Beschäftigungsbedarf zu erwarten, der betriebsbedingte Kündigungen rechtfertigt?

Praxishinweis für Arbeitgeber:

(1) Gerade angesichts der zu erwartenden unbürokratischen Gewährung von Kug spricht viel dafür, zunächst diese Möglichkeit zu nutzen und Kündigungen als Ausnahme mit Blick auf den prognostizierten Beschäftigungsbedarf und die finanzielle Belastung zu bewerten. Mit besonderer Dringlichkeit stellen sich diese Fragen natürlich, wenn Sie einerseits davon ausgehen müssen, dass Sie den Arbeitnehmern Entgeltfortzahlung schulden, und wenn andererseits eine Vereinbarung über Kurzarbeit am Veto des Betriebsrats oder – im betriebsratslosen Betrieb – am Veto aller oder einzelner Arbeitnehmer scheitert.

(2) Falls Sie sich für den Ausspruch betriebsbedingter Kündigung entscheiden, nachdem Sie zunächst Kurzarbeit durchgeführt haben, müssen Sie darlegen können, warum Sie nun einen dauerhaften Wegfall eines bestimmten Beschäftigungsbedarfs erwarten.

(3) Beachten Sie etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß §§ 111 ff. BetrVG!

7.4 Massenentlassungsanzeige

Auf eine vollständige Darstellung der Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Anzeigepflicht des Arbeitgebers nach den §§ 17 ff. KSchG verzichten wir aufgrund des Umfangs und der Komplexität des Themas ganz bewusst. Stattdessen möchten wir hier nur knapp auf die rechtlichen Grundlagen eingehen:

Gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als fünf,

- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmer zehn Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Unter diesen Entlassungsbegriff fallen nicht nur die reguläre ordentliche Kündigung, sondern auch die Änderungskündigung (unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das Änderungsangebot – unter Vorbehalt – annimmt oder ausschlägt) sowie jede andere vom Arbeitgeber veranlasste Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bspw. durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder sogar eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers; nicht unter den Entlassungsbegriff fallen die außerordentliche Kündigung, durch den Arbeitnehmer veranlasste Beendigungstatbestände, die „Rückgabe“ von Leiharbeitnehmern, die Nichtverlängerung von befristeten Verträgen sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Ruhestands des Arbeitnehmers.

Praxisempfehlung für Arbeitgeber:

Sobald Sie bei geplanten Kündigungen Gefahr laufen, die oben genannten Schwellenwerte zu übersteigen, sollten Sie sich vor Ausspruch der Kündigungen von den Arbeitsrechtlern Ihres Vertrauens beraten lassen.

8 Praktische Empfehlung zum Vorgehen / Maßnahmenplan

Einen „Masterplan“ für den Umgang mit dieser Krise kann es nicht geben. Hier finden Sie dennoch den Versuch einer Auflistung der wesentlichen Schritte:

1. **Ergreifen Sie präventive Maßnahmen (insbesondere: Home Office!)**
2. **Wenn es zu einem Verdachtsfall kommt:**
 - a) Halten Sie fernmündlich Kontakt mit dem betroffenen Arbeitnehmer
 - b) Ermitteln Sie die Risikokategorien I – III
 - c) Falls Risikokategorie I: Home-Office oder – notfalls – vorläufig freistellen (unter Anrechnung von Überstunden)
3. **Wenn es zu einem Infektionsfall kommt:**
 - a) Nehmen Sie Kontakt mit der Gesundheitsbehörde auf
 - b) Lassen Sie die Risikokategorie I und – soweit möglich – II nicht mehr in den Betrieb
→ Bringen Sie in Erfahrung, welche Arbeitnehmer Adressaten ordnungsbehördlicher Maßnahmen sind

→ Weisen Sie die sonstigen von Ihnen ermittelten Arbeitnehmer an, sich bei der Gesundheitsbehörde zu melden; außerdem: Home-Office oder – notfalls – vorläufig freistellen (unter Anrechnung von Überstunden)
4. **Bei wirtschaftlicher Schieflage / angeordneter Betriebsschließung:**
 - a) Führen Sie Kurzarbeit ein (ggf. „auf Null“) und beantragen Sie Kurzarbeitergeld
 - b) Beantragen Sie vorsorglich einen Vorschuss auf die Erstattung gewährender Entschädigungen nach § 56 Abs. 12 IfSG *oder* verweisen Sie die Arbeitnehmer auf die Möglichkeit, selbst den Antrag zu stellen
 - c) Falls sinnvoll: Kündigen Sie zuerst den Arbeitnehmern in der „Probezeit“, beenden Sie Arbeitnehmerüberlassung
 - d) Falls erforderlich: sprechen Sie betriebsbedingte Kündigungen aus
→ Beachten Sie etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und eine etwaige Pflicht zur Massenentlassungsanzeige!

9 Übersicht zur Bestimmung der Risikokategorien und zum Umgang mit Personen gemäß Empfehlung des Robert Koch Instituts

	I	II	III
Infektionsrisiko / präventives Potenzial	+++ / +++	+ / +	(+) / +++
Art der Kontaktperson	Person mit ≥ 15 Min. Gesichtskontakt („face-to-face“)	Personen < 15 Min face-to-face (kumulativ)	
	Direkter Kontakt zu Sekretären	-	
	Med. Personal ≤ 2 m, ohne Schutzausrüstung	Med. Personal > 2 m, ohne Schutzausrüstung (Maßnahmen nach Einschätzung des Gesundheitsamtes („GA“) entsprechend Kategorie I oder Kategorie III)	Med. Personal ≤ 2 m, mit Schutzausrüstung
	Flugzeug: <ul style="list-style-type: none"> innerhalb 2 Reihen davor/dahinter Crew, wenn eines der anderen Kriterien greift 		
Ermittlung, namentliche Registrierung durch GA	Ja	Ja (optional)	Nein
Info zu Krankheit, Übertragung	Ja	Ja (optional)	Ja
Kontaktreduktion	<ul style="list-style-type: none"> Reduktion der Kontakte zu anderen Personen häusliche Absonderung (unter Abwägung der Möglichkeiten und nach Risikobewertung des GA) 	Reduktion der Kontakte zu anderen Personen, z.B. freiwillige häusliche Absonderung nahelegen	Nein
Gesundheitsüberwachung	<ul style="list-style-type: none"> täglicher Kontakt mit Gesundheitsamt 2x täglich Messung der 	<ul style="list-style-type: none"> Nein Nein 	<ul style="list-style-type: none"> tägliches Selbstmonitoring tägliche Abfrage und

	I	II	III
	Körpertemperatur, Tagebuch zu Symptomen	Nach 14 Tagen: Abmeldung bei GA	Dokumentation durch Hygienefachpersonal <ul style="list-style-type: none"> • aggregierte Mitteilung an GA Bei Beeinträchtigung der Schutzmaßnahmen: Mitteilung an Betriebsarzt/-ärztin sowie an Krankenhaus-hygieniker/in, Information des GA; Maßnahmen s. <u>Kontaktpersonen I</u>
	ab Symptomatik: <ul style="list-style-type: none"> • sofortiger Kontakt zu GA • Kontaktpersonen notieren 	ab Symptomatik: <ul style="list-style-type: none"> • sofortiger Kontakt zu GA • Kontaktpersonen notieren 	ab Symptomatik: <ul style="list-style-type: none"> • sofortiger Kontakt zu GA • Kontaktpersonen notieren

Bei Rückfragen steht Ihnen das Loschelder Team Arbeitsrecht gerne zur Verfügung:



Dr. Detlef Grimm
T +49 221 650 65 129
E detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
T +49 221 650 65 233
E martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
T +49 221 650 65 263
E sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
T +49 221 650 65 263
E arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
T +49 221 650 65 129
E stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
T +49 221 650 65 129
E jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian
T +49 221 650 65 263
E farzan.daneshian@loschelder.de

LOSCHELDER | Corona-Helpdesk

Covid-19 verbreitet sich weiterhin rasant in Europa und der ganzen Welt und stellt damit auch Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen. Um eine bestmögliche und kurzfristige Beratung zu gewährleisten, haben wir die ununterbrochene Erreichbarkeit aller Berater unter den bekannten Kontaktdaten sichergestellt und ein Expertenteam aus verschiedenen Rechtsbereichen gebildet, bei dem das Wissen über die rechtlichen Auswirkungen der Corona-Krise zentral gesammelt wird.

Wir stehen Ihnen zur Seite und sind jederzeit für Sie erreichbar unter corona_helpdesk@loschelder.de und +49 221 650 65 224.

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0 | Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de | www.loschelder.de