

Coronavirus: Das müssen Arbeitgeber beachten

Christiane Droste-Klempf
Dr. Peter Rambach
23. März 2020

CORONAVIRUS test

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik/Geschichte**

- 1995 bis 1999 Tätigkeit in der Personalbetreuung und Entgeltabrechnung
- 1999 bis 2001 Einführung und Umsetzung der Altersteilzeit bei einem großen Maschinenhersteller
- seit 2002 Selbstständige Trainerin, Beraterin, Projektleiterin mit den Schwerpunktthemen Altersteilzeit, Zeitwertkonten, betriebliche Altersversorgung, Reisekosten
- Zahlreiche Publikationen zum Thema flexible Arbeitszeit und deren Umsetzung

Referent



Dr. Peter Rambach
Rechtsanwalt

- Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachautor
- Referent von zahlreichen arbeitsrechtlichen Themen
- Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer
- mehrfach als Fachanwalt für Arbeitsrecht in "Deutschlands Top Anwälte" empfohlen ("Focus Spezial" jährlich 2013-2019)

Inhaltsverzeichnis

Grundlagen Arbeitsschutz	5
Verpflichtung des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen	15
Konkrete Schutzmaßnahmen – Arbeitsschutz	22
Konkrete Schutzmaßnahmen – Betriebsstörungen	26
Arbeitsausfall und Vergütung – Aktuelles zur Kurzarbeit	33
Kompaktübersicht Neuregelungen Kurzarbeitergeld	43
Regelvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld	46
KUG-Verfahren	53
Arbeitsausfall durch behördliche Maßnahmen	65



1.

Grundlagen Arbeitsschutz

Worum geht es?

Erfüllung von Arbeitsschutzpflichten

- Öffentlicher Arbeitsschutz
- Ansprüche der Arbeitnehmer

Schutz des Betriebes vor Nachteilen

- Betriebsstörungen durch Krankheit
- Gefahr von öffentlichen Maßnahmen

Grundlagen – öffentlicher und privater Arbeitsschutz

Öffentlicher Arbeitsschutz:

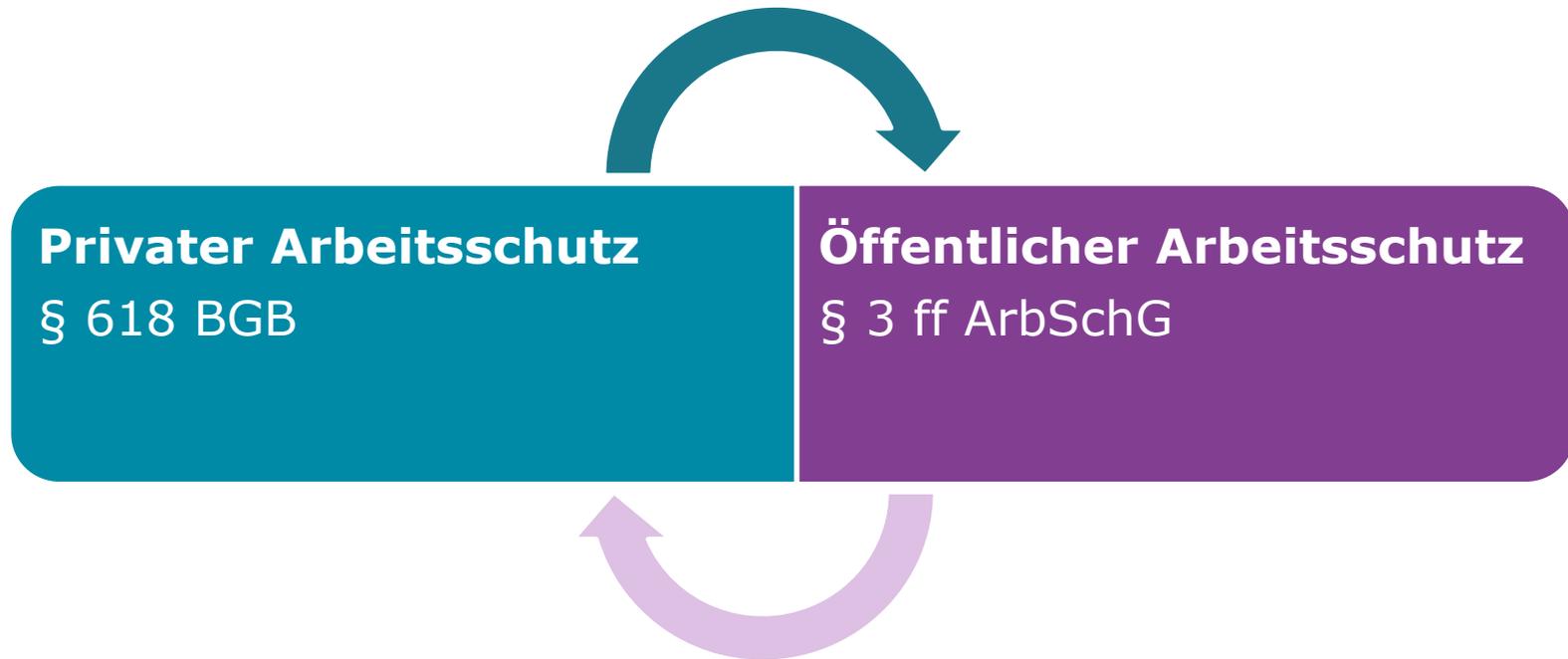
ArbSchG, zahlreiche Einzelregelungen

- Zielrichtung: Verpflichtung des AG **gegenüber dem Staat**, Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu schützen

Privater Arbeitsschutz:

- Rechtsanspruch **des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber** auf Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz § 241 Abs. 2 BGB (Fürsorgepflicht) – vor allem § 618 BGB

Grundlagen – öffentlicher und privater Arbeitsschutz



Grundlagen privater Arbeitsschutz

Verpflichtung des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen

§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

- (1) Der Dienstberechtigte hat **Räume**, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, **so einzurichten und zu unterhalten** und **Dienstleistungen**, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, **so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.**
- (2) (...)
- (3) **Erfüllt der Dienstberechtigte** die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden **Verpflichtungen nicht**, so finden auf seine **Verpflichtung zum Schadensersatz** die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

Grundlagen öffentlicher Arbeitsschutz

§ 3 ArbSchG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände **zu treffen**, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit **zu überprüfen** und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten **anzupassen**.

Dabei hat er eine **Verbesserung** von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten **anzustreben**.

Grundlagen öffentlicher Arbeitsschutz

§ 4 ArbSchG Pflicht zu Schutzmaßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber** hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden **allgemeinen Grundsätzen** auszugehen:
1. Die **Arbeit** ist so zu **gestalten**, dass eine **Gefährdung** für das **Leben** sowie die physische und die psychische **Gesundheit möglichst vermieden** und die verbleibende Gefährdung **möglichst gering** gehalten wird;
 2. **Gefahren** sind an ihrer Quelle **zu bekämpfen**;
 3. bei den Maßnahmen sind der **Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene** sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
 4. Maßnahmen sind mit dem **Ziel** zu planen, **Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen** und Einfluss der Umwelt **auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen**;

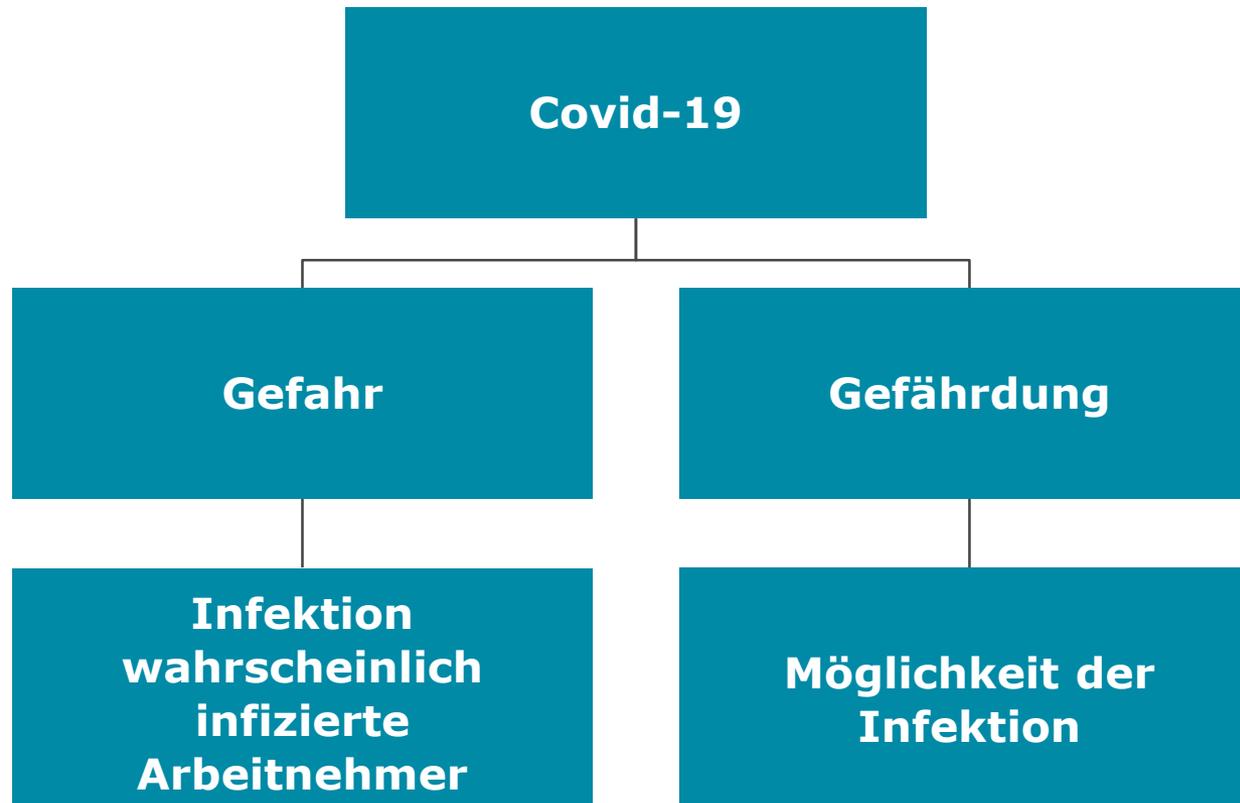
Grundlagen öffentlicher Arbeitsschutz

5. **individuelle Schutzmaßnahmen** sind **nachrangig** zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für **besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen** sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind **geeignete Anweisungen** zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten.

Grundlagen öffentlicher Arbeitsschutz

- Eine **Gefährdung** im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes tritt **schon vor einer Gefahr** ein. Der Begriff der Gefährdung bezeichnet im Unterschied zur Gefahr die **Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit** (BT-Dr 13/3540, S. 16).
- Unter einer **Gefahr** ist im Bereich des Arbeitsschutzes eine Sachlage zu verstehen, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens **zu einem Schaden führt**. Dem Schadenseintritt muss eine **hinreichende Wahrscheinlichkeit** zu Grunde liegen. Welcher Grad der Wahrscheinlichkeit ausreicht, ist unter Beachtung des **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes** nach der Art der betroffenen Rechtsgüter zu bestimmen. Im Arbeitsschutz, bei dem es um Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer geht, genügt ein geringeres Maß an Wahrscheinlichkeit als bei einer Gefahr für Sachgüter (BT-Dr 13/3540, S. 16).
- Je größer der Schaden, desto geringere Eintrittswahrscheinlichkeit ausreichend.

Grundlagen öffentlicher Arbeitsschutz – Gefährdung und Gefahr



A photograph of a modern office desk. On the desk, there is a laptop with a wooden back cover, a yellow coffee cup on a saucer, and some papers. The background shows office shelves and a whiteboard, slightly out of focus. A dark blue semi-transparent rectangle is overlaid on the right side of the image, containing a large white number '2.'. The bottom left corner of the image has a grey semi-transparent rectangle containing white text.

2.

**Verpflichtung des
Arbeitgebers zu
Schutzmaßnahmen**

Schutzmaßnahmen: Gesundheitsschutz – Schutz des Betriebs

Unterscheide:

- Verpflichtende Schutzmaßnahmen **zum Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer
 - **Arbeitsschutz**

- Schutzmaßnahmen **zum Schutz des Betriebes** vor Störungen
 - **Allgemeines Weisungsrecht** des Arbeitgebers

Schutzmaßnahmen – Anspruch auf Schutzmaßnahmen

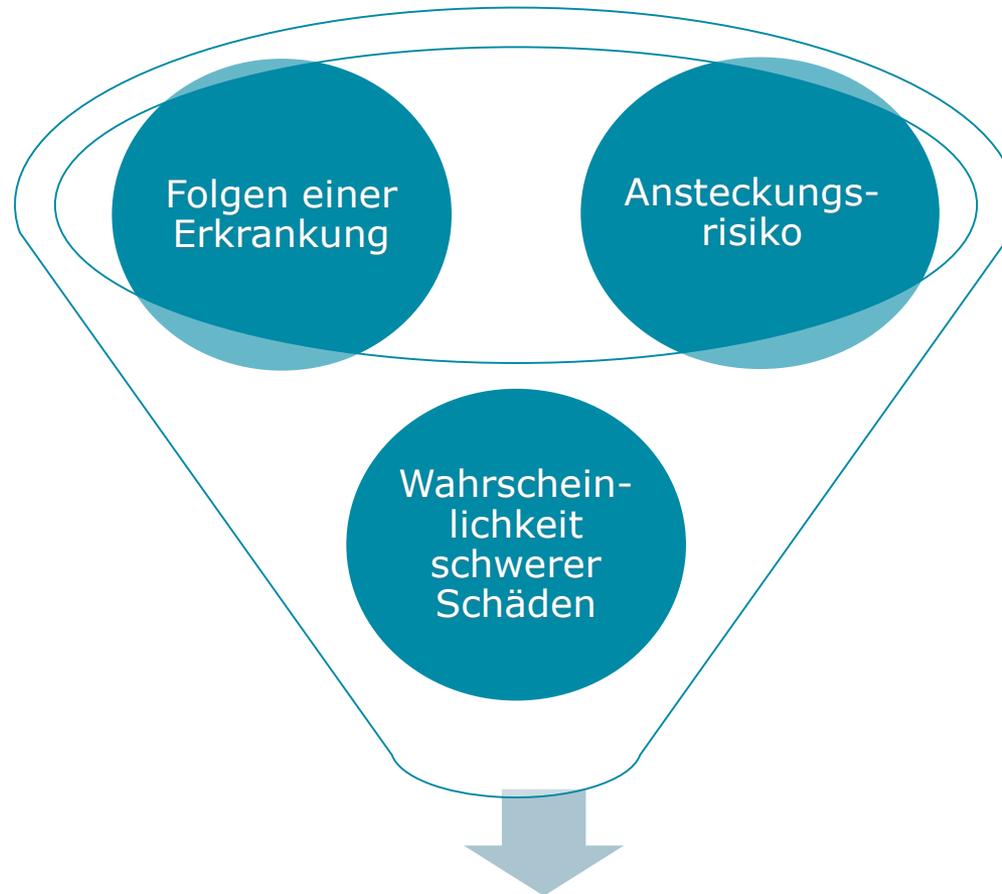
- **Arbeitnehmer** haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V. mit § 618 Abs. 1 BGB **Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung.**
- § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber **bei dieser Beurteilung** einen **Spielraum** ein. Der **Betriebsrat** hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Der **einzelne Arbeitnehmer** kann deshalb **nicht** verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.

BAG, Urteil vom 12.8.2008 - 9 AZR 1117/06

Zentrale Vorschrift: Gefährdungsbeurteilung

- **Schutzmaßnahmen Gesundheitsschutz**
 - **§ 5 ArbSchG Beurteilung der Arbeitsbedingungen**
- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich** sind.
 - (2) Der Arbeitgeber hat die **Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten** vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
 - (3) Eine **Gefährdung** kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die **Gestaltung** und die Einrichtung **der Arbeitsstätte** und **des Arbeitsplatzes**,
 2. physikalische, chemische und **biologische** Einwirkungen,
 - ...

Zentrale Vorschrift: Gefährdungsbeurteilung



Konkrete Schutzmaßnahmen

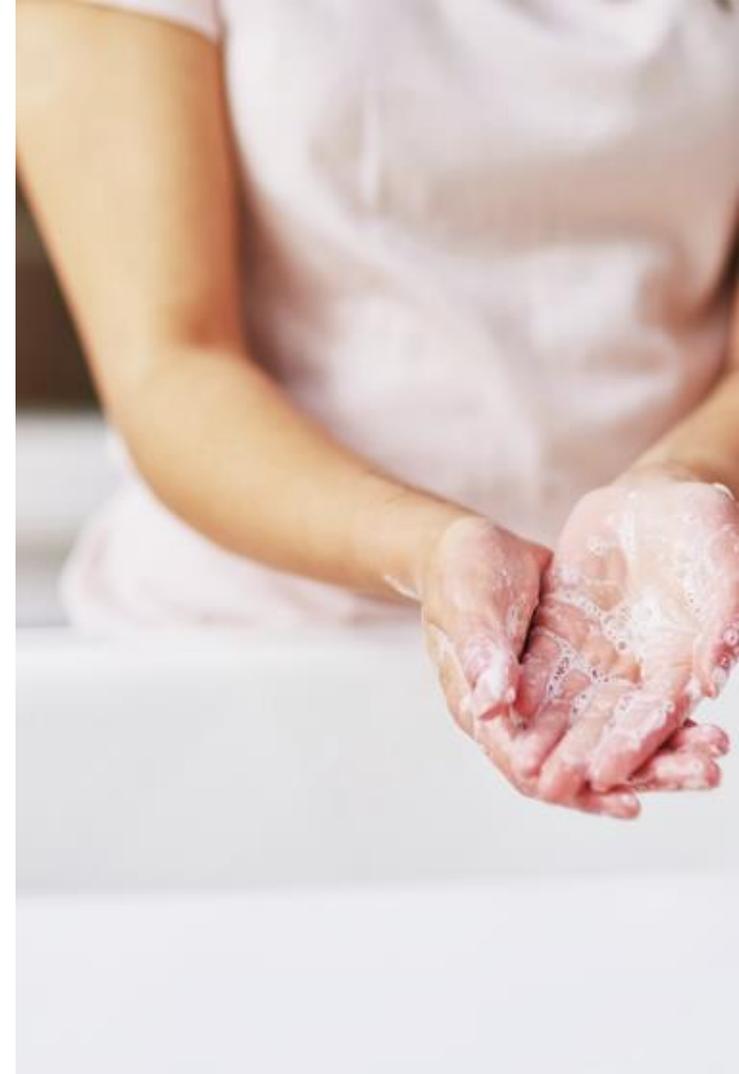
Schutzmaßnahmen – Stand der Technik

- bei allen Maßnahmen ist der **Stand der Technik** zu berücksichtigen.
- Vgl. z.B. § 2 Abs. 15 GefStoffVO: Der Stand der Technik ist der **Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren**, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die **praktische Eignung** einer Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit der Beschäftigten **gesichert erscheinen lässt**. Bei der Bestimmung des Stands der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Gleiches gilt für die Anforderungen an die Arbeitsmedizin und die Arbeitsplatzhygiene.

Schutzmaßnahmen – Stand der Hygiene

Der Stand der Hygiene:

- Konkretisierung durch die bisherigen DIN-Normen
- moderner Stand der Hygiene: Kann **Veröffentlichungen des Robert-Koch-Instituts** entnommen werden - auch bei betrieblichen Schutzvorschriften zur Pandemievorsorge und -bekämpfung **richtungsweisend**.





3.

**Konkrete
Schutzmaßnahmen
-
Arbeitsschutz**

Konkrete Schutzmaßnahmen - Arbeitsschutz

- Arbeitgeber **muss** nach § 4 i. V. m. § 15 ArbSchG **vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen anordnen zum Infektionsschutz-** u.a.:
 - Händewaschen
 - Verzicht auf Körperkontakt (Händeschütteln, Umarmung, Küsschen)
 - Kein Niesen und Husten in die Hand
 - „Isolierung“ von Arbeitnehmern mit erhöhtem Risiko (Urlaubsgebiet, Familienangehöriger infiziert) innerhalb des Betriebs
- **Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen eines Mundschutzes?**
- Mundschutz wirkungsvoll?
- Ggf. für Arbeitnehmer mit Verdacht auf Infektion
- **Fragerecht/Pflicht des Arbeitgebers nach Urlaub in Risikogebiet oder infizierten Familienangehörigen**
- **Erweitertes Weisungsrecht nach § 4 Nr. 7 i. V. m. § 15 I ArbSchG**

Konkrete Schutzmaßnahmen - Arbeitsschutz

- Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenansammlungen im Betrieb?
 - Betriebskantine: Umstellung Betriebskantine auf Bedienung statt Buffet / Schließung
 - Anweisung, Aufenthaltsräume nur einzeln zu nutzen? Wohl aber Aufenthaltsbegrenzung hinsichtlich Zeit und Anzahl
 - Verbot, ÖPNV für die Fahrt zur Arbeit zu benutzen?
- berührungsfreies Fieberscreening ohne Speicherung der Daten - geboten bei Verdachtsfällen ohne Symptome (infizierte Angehörige, Einreise aus Risikogebiet)

Konkrete Schutzmaßnahmen – Arbeitsschutz und Mitbestimmung

Achtung:

- Es handelt sich um sog. **Ordnungsverhalten** im Betrieb und um Regelung des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes**.
- Das heißt: Wenn BR besteht, **mitbestimmungspflichtig**
 - § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG





4.

Konkrete Schutzmaßnahmen – Betriebsstörungen

Konkrete Schutzmaßnahmen - Betriebsstörungen

Maßstab: Nicht (nur) Gesundheitsschutz, sondern **auch berechtigtes betriebliches Interesse** zur Vermeidung von betrieblichen Problemen durch hohe Krankheitsquote und Betriebsstörungen

- **Einvernehmlich geht (fast) alles!**
- **Für Weisungen des Arbeitgebers: Grundlage § 106 GewO**
- **Voraussetzung - billiges Ermessen gewahrt**
 - Maßnahme sinnvoll (wirksam)
 - Belastung der Arbeitnehmer zumutbar
- Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenansammlungen im Betrieb
 - Schließung/ Umstellung Betriebskantine
 - Anweisung, Pausen- und sonstige Aufenthaltsräume nur eingeschränkt zu nutzen

Konkrete Schutzmaßnahmen - Betriebsstörungen

- **Verbot**, ÖPNV für die Fahrt zur Arbeit zu benutzen?
 - **unzulässig**; ggf. zulässig bei Mitarbeitern in Schlüsselpositionen gegen Kostenerstattung
- **Anordnung von Tests** durch Arbeitgeber?
 - ❖ **unzulässig** – körperlicher Eingriff; praktisch nicht relevant, da untauglich
 - ✓ **zulässig** berührungsfreies Fieberscreening ohne Speicherung der Daten

Wichtig! Coronaviren setzen das Arbeitsrecht nicht außer Kraft!

Konkrete Schutzmaßnahmen - Betriebsstörungen

Praxisfragen – (An-)Weisungsrechte des Arbeitgebers

- Anordnung von Dienstreisen/Entsendung in Risikogebiete?
 - ❖ **unzulässig** - unbillige Ermessensausübung
- Verbot von Dienstreisen, Teilnahme an Meeting, Fortbildung?
 - ✓ **Zulässig**
 - wohl nicht für BR – Fortbildung; eigene Verantwortung
- Verbot von privaten Reisen?
 - ❖ **unzulässig** - wenn vom Arbeitnehmer befolgt, wohl Kostenerstattungsanspruch des Arbeitnehmers!
 - ✓ U.U. kein Entgeltfortzahlungsanspruch des AN bei Reisen ohne triftigen Grund **entgegen Reisewarnung** des Auswärtigen Amtes
 - ✓ ggf. „selbstverschuldete“ AU?

Konkrete Schutzmaßnahmen - Betriebsstörungen

- Anordnung, **bei Anzeichen von Erkrankung** der Arbeit fern zu bleiben **zulässig**
- Bei **konkretem Verdacht** auf Infektion – ohne Symptome (z.B. infizierter Angehöriger in häuslicher Gemeinschaft)
 - Verweigerung der Annahme der Arbeitsleistung **zulässig** – „heimschicken“
 - Freistellung von der Arbeit **zulässig**
- Anordnung von mobiler Arbeit zu Hause **zulässig**

Konkrete Schutzmaßnahmen - Betriebsstörungen

- **Praxisfragen**
- **Zwangsbeurlaubung?**
 - ❖ unzulässig
- **Zeitausgleich?**
 - ✓ **Ja**, es sei denn zugrunde liegende Vereinbarung regelt etwas anderes.
- **Betriebsferien?**
 - ✓ **Ja** (Aber: MBR des Betriebsrats beachten; ausreichender Vorlauf; nicht der gesamte Urlaub)
- **Kurzarbeit**
 - ✓ **Ja** (Aber MBR des Betriebsrat § 87 Abs. 1 Nr. 3 – Betriebsvereinbarung oder individuelle Vereinbarung nötig)

Konkrete Schutzmaßnahmen - Betriebsstörungen

Fragerecht und Datenschutz

Folgende Fragen sind beispielsweise **zulässig**:

- ✓ Wurde eine Infektion bei Ihnen festgestellt?
- ✓ Haben Sie sich im relevanten Zeitraum in einem vom RKI als Risikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten?
- ✓ Hatten Sie Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person?

Rechtsgrundlage: § 26 BDSG

Vertiefend: Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber und Dienstherren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

(https://www.bfdi.bund.de/DE/Datenschutz/Themen/Gesundheit_Soziales/GesundheitSozialesArtikel/Datenschutz-in-Corona-Pandemie.html;jsessionid=6A3D3B44FD26D01A0364CDB826420061.2_cid344?nn=5217154)





5.

**Arbeitsausfall und
Vergütung**

Arbeitsausfall und Vergütung

Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers bei „Heimschicken“ durch den Arbeitgeber

- Anordnung, bei **Anzeichen von Erkrankung** der Arbeit fern zu bleiben
 - ✓ Zulässig
 - ✓ Bei Anzeichen von Erkrankung Arbeitsunfähigkeit > Entgeltfortzahlungsanspruch
- Bei konkretem Verdacht auf Infektion – **ohne** Vorliegen von Krankheitszeichen
 - Freistellung von der Arbeit – Annahmeverzug, daher Vergütungszahlung
 - evtl. anders, wenn Quarantäne durch Behörde angeordnet ist > IFSG)
 - Bei Weigerung des Arbeitnehmers, **konkreten** Verdacht einer Infektion zu klären: Verweigerung der Annahme der Arbeitsleistung (§ 297 BGB) – kein Vergütungsanspruchs des Arbeitnehmer
 - Verweigerung der Auskunft, ob Urlaub in Risikogebiet
 - Verweigerung der Auskunft, ob Familienangehörige infiziert

Arbeitsausfall und Vergütung

Arbeitsausfall aus der Sphäre des Arbeitnehmers

- Grundsätzlich **kein** Recht des AN zur **Arbeitsverweigerung wegen Angst vor Ansteckung**
- **Ausnahme:** Arbeitgeber hat gebotene Schutzmaßnahmen nach § 618 BGB unterlassen
 - Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers, dann dennoch Vergütungsanspruch § 278 BGB
- Ist dem AN ausnahmsweise die Arbeit wegen besonderer Ansteckungsgefahr unzumutbar, muss der AG hierfür **keine Vergütung** bezahlen.
 - § 275 Abs. 3 i.V.m. § 326 Abs. 1 BGB – aber **gilt § 616 BGB?(str)**
- **Wegerisiko** beim AN (z.B. bei Ausfall ÖPNV)
- Kind unbeaufsichtigt zu Hause
 - Krank? § 275 Abs. 3 BGB, § 616 BGB (vorrangig), § 45 SGB V
 - Nicht krank (Schule, KiTa... geschlossen) § 275 Abs. 3 BGB i.V.m. § 326 Abs. 1 BGB – aber **gilt § 616 BGB?(str.)**

Arbeitsausfall und Vergütung

Unverschuldeter Arbeitsausfall aus der Sphäre des Arbeitnehmers außerhalb von eigener Krankheit

- **§ 275 Abs. 3 BGB**
- Der Schuldner (AN) kann die (Arbeits-) Leistung verweigern, wenn ... sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers **nicht zugemutet** werden kann.
- **§ 616 BGB Vorübergehende Verhinderung**
- Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er **für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden** an der Dienstleistung verhindert wird.
- Hinderungsgründe gerade in der Person des Betroffenen – aus der persönlichen Sphäre (nicht persönliche Eigenschaften) – auch unvorhergesehene Pflege/Erkrankung naher Angehöriger (Kind)

Arbeitsausfall und Vergütung

- Auch **notwendiger überraschender Betreuungsbedarf** von Kindern (Schaub/Linck ArbR-HdB, § 97 Rn. 13)
- **Dauer:** Umstritten - Verhinderung für einen nicht erheblichen Zeitraum. Überwiegend 5 bis 10 Tage (Kind 10 Tage)
 - Ggf. Organisation anderweitiger Betreuung; Alter des Kindes
- Dauert die Verhinderung länger an, so entfällt ein Anspruch vollständig – auch für die ersten Tage
- Kann **arbeits-/tarifvertraglich abbedungen oder konkretisiert** sein (z.B. § 29 TVöD/TV-L)

Arbeitsausfall und Vergütung

- **Betrieblich verursachter Arbeitsausfall**
- **Grundregel:** Kann Arbeitgeber arbeitswillige Arbeitnehmer nicht beschäftigen, trifft ihn das **Betriebsrisiko**,
- d.h. er muss die Vergütung fortbezahlen - §§ 293, 296 i. V. m. 615 BGB
- **Kurzarbeit?** möglich bei Personalmangel oder Lieferengpässen
 - ✓ Ja, aber Mitbestimmungsrecht Betriebsrat § 87 Abs. 1 Nr. 3 – Betriebsvereinbarung oder individuelle Vereinbarung nötig.

Arbeitsausfall und Vergütung

- **Praxisfragen – Arbeitsausfall und Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers**
- Bei **Erkrankung im Ausland** während Dienstreise/Entsendung

- § 17 SGB V

§ 17 Leistungen bei Beschäftigung im Ausland

- (1) Mitglieder, **die im Ausland** beschäftigt sind und **während dieser Beschäftigung erkranken** (...) sind, **erhalten die ihnen nach diesem Kapitel zustehenden Leistungen von ihrem Arbeitgeber.** Satz 1 gilt entsprechend für die nach § 10 versicherten Familienangehörigen, soweit sie das Mitglied für die Zeit dieser Beschäftigung begleiten oder besuchen.
- (2) Die **Krankenkasse hat dem Arbeitgeber** die ihm nach Absatz 1 entstandenen Kosten bis zu der Höhe zu erstatten, in der sie ihr im Inland entstanden wären.

Erleichterungen bei der AU-Bescheinigung

Sonderregelung zum Bundesmantelvertrag-Ärzte (BMV-Ä)

Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit per Telefon (Einigung KBV und GKV Spitzenverband)

Voraussetzungen

- Erkrankung der oberen Atemwege
- Patient weist **keine schwere Symptomatik** auf, **d.h. nicht CoVID 19**
- Patient erfüllt **nicht** die Kriterien des Robert Koch-Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 (weder in den letzten 14 Tagen Kontakt zu einer Person, bei der das Coronavirus nachgewiesen wurde, noch sich in einem Gebiet aufgehalten, in dem gehäuft COVID-19-Fälle auftreten).
- für **maximal sieben** Tage
- ✓ Bescheinigung kann **nach telefonischer Befragung** und aufgrund der persönlichen ärztlichen Überzeugung vom Zustand des Versicherten ausgestellt und per Post zugeschickt werden.
- ✓ Regelung gilt **seit 9.3.2020**, zunächst **für vier Wochen**.
- ✓ Gilt **seit 11.3.2020 auch für** die Ausstellung einer ärztlichen **Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei der Erkrankung eines Kindes**.

Arbeitsausfall und Vergütung

Zusammenfassung

- Arbeitnehmer **arbeitsunfähig erkrankt**: Entgeltfortzahlung nach EFZG
- Durch Arbeitgeber **“heimgeschickt”**
 - **ohne** Symptome: Annahmeverzug § 615 BGB iVm § 293ff BGB
 - **mit** Symptomen: Entgeltfortzahlung
 - weil Arbeitnehmer **Mitwirkungshandlung verweigert**: Annahmeverzug oder § 297 BGB? § 16 ArbSchG
- Arbeitnehmer **bleibt zu Hause**
- ... auf **Empfehlung** Gesundheitsbehörde: § 616 BGB?
- ... auf **Anordnung** Gesundheitsbehörde: Entschädigung, § 56 ISFSG
- ... aus **Angst** vor Ansteckung: Abmahnung (?)

Arbeitsausfall und Vergütung

Zusammenfassung

-aus **Angst** vor Ansteckung **bei Vorerkrankung**: Vergütung für max. 10 Tage, § 275 Abs. 3 BGB; § 616 BGB
- ... weil **Kind krank**: Vergütung für max. 10 Tage; § 275 Abs. 3 BGB, § 616 BGB; Kinderkrankengeld, § 45 SGB V
- ... weil **keine andere Betreuung für Kind**: § 275 Abs. 3 BGB, § 616 BGB?
- ... weil **ÖPNV** nicht fährt: **Wegerisiko** des Arbeitnehmers



6.

**Kompaktübersicht
Neu-Regelungen
zum Kurzarbeiter-
geld (KUG)
– bis 12/2021**

Kurzarbeit – aktuelle Änderungen

Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das KUG v. 13.3.2020

- § 109 SGB III wird folgender Absatz 5 angefügt:

(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. abweichend von § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 den **Anteil der in dem Betrieb beschäftigten** Arbeitnehmerinnen und **Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen** sein müssen, **auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,**

2. abweichend von § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 auf den **Einsatz negativer Arbeitszeitsalden** zur Vermeidung von Kurzarbeit **vollständig oder teilweise zu verzichten,**

Kurzarbeit – aktuelle Änderungen

3. eine **vollständige oder teilweise Erstattung** der **von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.

- Die Verordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.
- **Außerdem:** Ermöglichung des **Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer, § 11a AÜG**. (bislang kein Anspruch auf KUG (§ 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG)).
- Regelungen gelten **rückwirkend ab 1.3.2020!**

CHILCO



Regel- Voraussetzungen für KUG

Regelvoraussetzungen für KUG



1. Voraussetzung: Arbeitsausfall

Wirtschaftliche Gründe

- Auftrag wurde verschoben
- Lieferengpässe
- ...

Unabwendbares Ereignis

- Brand, Unwetter
- **Behördlich angeordnete Maßnahmen (Corona ... Covid19)**

Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

- Es wurde wirtschaftlich alles unternommen, um Arbeitsausfall abzuwenden (GLZ, Urlaub, ...)

Vorübergehender Arbeitsausfall

- Es ist absehbar, dass wieder zur vollen Arbeitszeit zurückgekehrt werden kann, nicht geeignet für grundsätzlichen Personalabbau

Neu: Mindesterfordernisse

- **Mindestens 10% der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10% (10%-10%-Regel)**

2. Voraussetzung: Betriebliche Voraussetzung



SV-Pflichtig



Nicht SV-pflichtig

Voraussetzung erfüllt! Mindestens eine Person muss sv-pflichtig sein!

3. Voraussetzung: Persönliche Voraussetzung

Beschäftigungsverhältnis

- darf nicht gekündigt sein
- darf nicht durch Aufhebungsvertrag beendet sein
- Azubis?
- Werkstudenten?
- Rentner?
- GmbH-Geschäftsführer?



4. Voraussetzung: Anzeige über Arbeitsausfall bei Agentur für Arbeit

Formular 101

- Vordrucke zum Download: www.arbeitsagentur.de
- Elektronisches Verfahren: www.arbeitsagentur.de/eServices (Unternehmen)
- Anzeige muss spätestens am letzten Tag des Monats, in dem die Kurzarbeit eingetreten ist, bei der Agentur für Arbeit eingehen.



Agentur für Arbeit
Postanschrift

Anzeige über Arbeitsausfall

Bitte das Formular vollständig ausfüllen. Drucken des Formulars ist sonst nicht möglich!

3

Bundesagentur für Arbeit

Stamm-Nr. Kug. (soweit bekannt)
K []

Abteilungs-Nr. (soweit bekannt)
[] []

Betriebsnummer
[] []

Zutreffendes bitte ankreuzen

A. Anschrift des Betriebes

Bezeichnung und Anschrift des Betriebes

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Ansprechpartner(in)

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

falls abweichend Anschrift der Lohnabrechnungsteile

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Ansprechpartner(in)

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Art des Betriebes / Wirtschaftszweig bzw. Branche

4. Voraussetzung: Anzeige über Arbeitsausfall – intern (AR)

Vereinbarung im Unternehmen

- Betriebsvereinbarung – Betriebsrat, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG!
- Ohne Betriebsrat
 - Im Arbeitsvertrag bereits vorgesehen?
 - Anzeige bei den betreffenden Arbeitnehmern (Einverständniserklärung)



8.

KUG-Verfahren

KUG-Verfahren



1. Auszahlung berechnen

€€€-Arbeitsentgelt

- Für die geleisteten Arbeitsstunden

€€€-Arbeitsentgelt

- Für die ausgefallenen Arbeitsstunden

3. Höhe des KUG



Arbeitnehmer
mit mind.
1 Kind

- Für die ausgefallenen Arbeitsstunden
- 67% des pauschalierten Nettoentgelts

Arbeitnehmer
ohne
Kinder

- Für die ausgefallenen Arbeitsstunden
- 60% des pauschalierten Nettoentgelts

3. Höhe des KUG - Berechnungsbeispiel

1. Das pauschalierte Nettoentgelt ergibt sich aus der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes“:
2. Mit dem Brutto**soll**entgelt in die Tabelle und Nettosollentgelt ablesen.
3. Mit dem Brutto**ist**entgelt in die Tabelle und Nettoistentgelt ablesen.
4. Differenz aus Nettosollentgelt und Nettoistentgelt ist das Kurzarbeitergeld.

Unter Berücksichtigung der Steuerklasse und Kinder, ergibt sich dann 60% bzw. mit Kindern der erhöhte Leistungssatz 67%.

3. Höhe des KUG - Berechnungsbeispiel

Sachverhalt:

Berechnung Kug für Frau Fleißig nach Leistungssatz 1 (drei Kinder)

Steuerklasse III, ev, drei Kinder

- Bruttosollentgelt 5.350 €
- Bruttoistentgelt 2.980 €

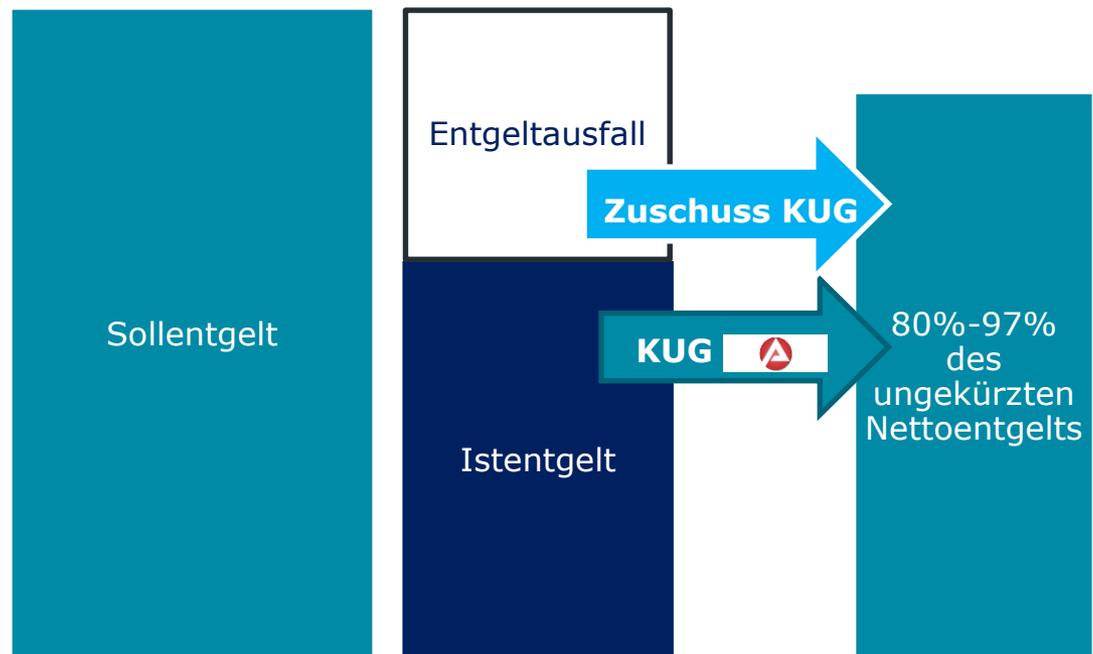
Bruttosollentgelt 5.350,00€		Bruttoistentgelt 2.980,00€		
Pauschalierte Nettotabelle		Pauschalierte Nettotabelle		
Nettosollentgelt		Nettoistentgelt		Höhe KUG
2.377,94 €	-	1.491,98 €	=	885,96 €

3. Höhe des KUG - Berechnungsbeispiel

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
pauschalierten monatlichen		Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leist.-	I / IV	II	III	V	VI
von	bis	satz	€	€	€	€	€
		mtl.					
2970,00	2989,99	1	1.312,84	1.346,12	1.491,98	1.087,64	1.062,02
		2	1.175,68	1.205,48	1.336,10	974,01	974,01
2990,00	3009,99	1	1.320,03	1.353,36	1.500,02	1.093,41	1.067,79
		2	1.182,11	1.211,96	1.343,30	979,18	956,23
5350,00	5369,99	1	2.078,41	2.123,41	2.377,94	1.755,32	1.729,70
		2	1.861,26	1.901,56	2.129,50	1.571,93	1.548,98
5370,00	5389,99	1	2.083,83	2.128,88	2.384,89	1.760,56	1.734,94
		2	1.866,11	1.906,46	2.135,72	1.576,62	1.553,68

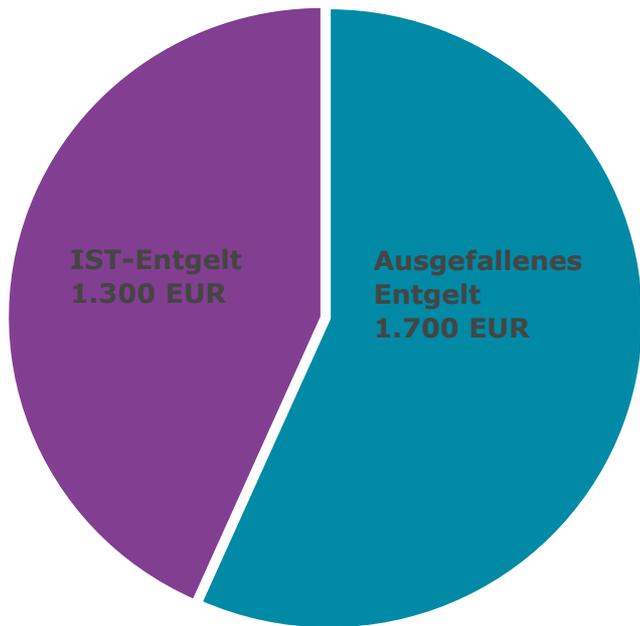
3. Tariflicher Zuschuss zum KUG

- Wie hoch der tarifliche Zuschuss ausfällt, der zusätzlich zum Ist-Entgelt und Kurzarbeitergeld gezahlt wird, hängt von der individual- oder kollektivrechtlichen Regelung ab und um wieviel Prozent die Arbeitszeit während der Kurzarbeit abgesenkt wird.
- Mit dem Zuschuss-Baustein fallen die Entgelteinbußen in jedem Fall geringer aus.



KUG und SV-Beiträge

Soll-Entgelt 3.000 EUR



■ Ausgefallenes Entgelt ■ IST-Entgelt

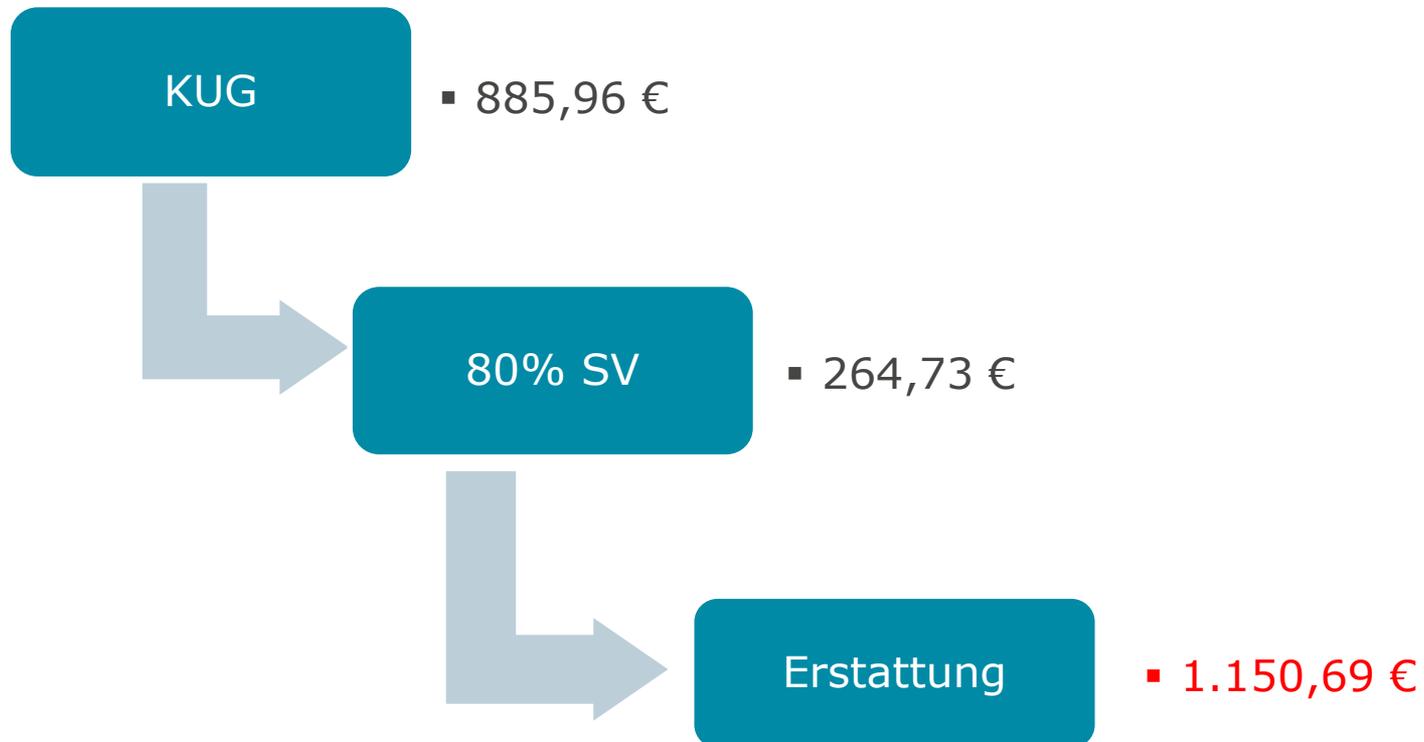


**Bemessungsgrundlage
KV/PV/RV-Beiträge
(AN und AG-Anteil)
Beitragstragung AG
alleine**

ohne AV

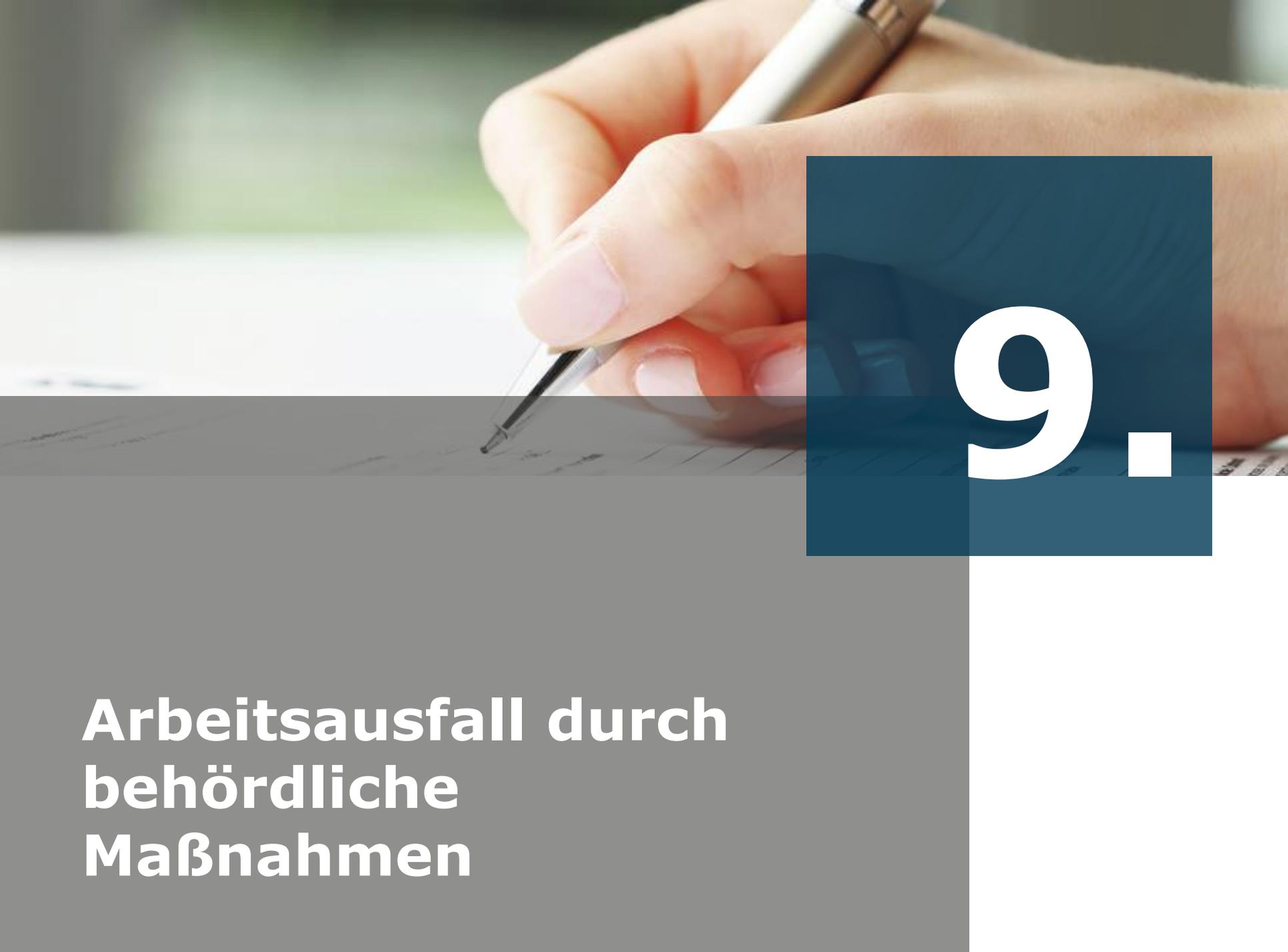
100% Erstattung
bei „Krisen-KUG“

5. KUG-Abrechnungsliste (Anlage zum Leistungsantrag)



6. KUG-Steuerrecht

- Nach dem Einkommensteuerrecht zählt das Kurzarbeitergeld zu einer Lohnersatzleistung und bleibt deshalb in der Auszahlung für den Arbeitnehmer steuerfrei.
- Lohnersatzleistungen unterliegen jedoch nach § 32b EStG dem **Progressionsvorbehalt**, d.h. die Beträge werden im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung über eine besondere Berechnung mit dem erhöhten Steuersatz nachversteuert.
- **Arbeitgeberzuschuss zum KUG ist steuerpflichtig**
 - (§ 19 EStG i.V.m § 2 LStDV und R 19.3 LStR)



9.

**Arbeitsausfall durch
behördliche
Maßnahmen**

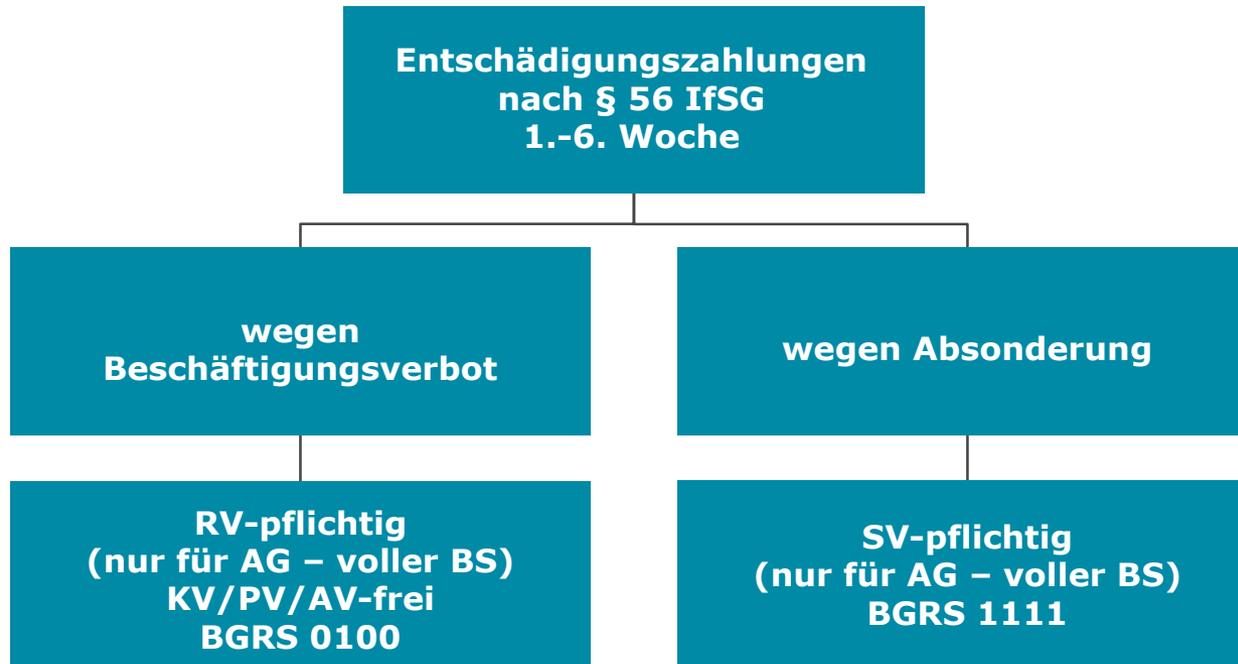
Arbeitsausfall durch Maßnahmen der Gesundheitsbehörden

- **Praxisfragen – Arbeitsausfall und Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers**
- Zuständige Behörde kann Maßnahmen nach dem IFSG (z.B. Quarantäne und berufliches Tätigkeitsverbot, §§ 30, 31 IFSG) ergreifen
 - ❖ **Problem: Kein Anspruch auf EntGFZ**, wenn AN nicht krank ist
 - (wohl vorrangiger) **Anspruch nach § 616 BGB** (wenn nicht abbedungen oder modifiziert) – Dauer unklar, i.d.R. 5 bis 10 Tage.
- **Danach: § 56 Abs. 1 IFSG:**
 - Für **Ausscheider, Ausscheidungsverdächtige** oder **Ansteckungsverdächtige**, die aufgrund des IfSG **Verboten in der Ausübung ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit** unterliegen und dadurch einen Verdienstaussfall erleiden, **zahlt das Land auf Antrag eine Entschädigung** (§ 56 Abs. 1 **Satz 1** IFZG).
 - Das Gleiche gilt für Personen, die als **Ausscheider** oder **Ansteckungsverdächtige abgesondert** wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können (§ 56 Abs. 1 **Satz 2** IFSG).

Arbeitsausfall durch Maßnahmen der Gesundheitsbehörden

- **Praxisfragen – Arbeitsausfall und Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers**
- Höhe der Entschädigung (§ 56 Abs. 2): bemisst sich nach dem Verdienstaussfall
 - in den ersten 6 Wochen: in Höhe des Verdienstaussfalls (= Netto-Arbeitsentgelt)
 - von Beginn der 7. Woche an: in Höhe des Krankengeldes (§ 47 SGB V)

Entschädigungsleistung und SV-Recht



Vgl. dazu | Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV, der BA vom 13./14.10.2009 zu versicherungs- und beitragsrechtlichen Folgen des Bezugs einer Entschädigung nach § 56 IfSG bei Beschäftigungsverboten oder bei Absonderung.

Entschädigungsleistung und Steuerrecht

- Nach dem Einkommensteuerrecht zählt die Entschädigungsleistung zu einer Lohnersatzleistung und bleibt deshalb in der Auszahlung für den Arbeitnehmer steuerfrei.
- Lohnersatzleistungen unterliegen jedoch nach § 32b EStG dem Progressionsvorbehalt, d.h. die Beträge werden im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung über eine besondere Berechnung mit dem erhöhten Steuersatz nachversteuert.

Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für 2020
Nachstehende Daten wurden maschinell an die Finanzverwaltung übertragen.

1. Bescheinigungszeitraum		von - bis	
2. Zeiträume ohne Anspruch auf Arbeitslohn	Anzahl „U“		
Großbuchstaben (S, M, F, FR)			
		EUR	C
3. Bruttolohn einschließlich Sachbezüge ohne 9. und 10.			
4. Einbehalten Lohnsteuer von 3.			
5. Einbehaltenen Solidaritätszuschlag von 3.			
6. Einbehaltenen Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 3.			
7. Einbehaltenen Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 3. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)			
8. in 3. enthaltene Versorgungsbezüge			
9. Ermäßig besteuerte Versorgungsbezüge für mehrere Kalenderjahre			
10. Ermäßig besteuerte Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre (ohne 9.) und ermäßig besteuerte Entschädigungen			
11. Einbehalten Lohnsteuer von 9. und 10.			
12. Einbehaltenen Solidaritätszuschlag von 9. und 10.			
13. Einbehaltenen Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 9. und 10.			
14. Einbehaltenen Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 9. und 10. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)			
15. Saison-/Kurzzeitbeschäft. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Verdienstauffüllentschädigung (Infektionschutzgesetz), Aufstockungsbetrag und Altersteilzeitzuschlag			
16. Steuerfreier Arbeitslohn nach	a) Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)		
	b) Ausländigkeitsbonus		

Korrektur/Stornierung
Datum:
eTIN:
Identifikationsnummer:
Personalnummer:
Geburtsdatum:
Transfertierte:
Dem Lohnsteuerabzug wurden im letzten Lohnzahlungszeitraum zugrunde gelegt:
Steuerklasse/Faktor

Zeile 15

Abrechnungsprozess Entschädigungsleistung

- Es erfolgt eine fiktive Abrechnung über die gewöhnliche Personalnummer des betreffenden Arbeitnehmers.
- Hier wird das Nettoentgelt berechnet, welches normalerweise als Arbeitsentgelt (nach § 14 SGB IV) nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, an den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ausgezahlt werden würde.
- Dieses Nettoentgelt ist steuer- und sv-frei an den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin auszuzahlen, muss jedoch in der Zeile „15“ der Lohnsteuerbescheinigung als Entgeltersatzleistung ausgewiesen werden.
- Der Arbeitgeber geht in Vorleistung mit der Zahlung des Nettoentgelts und der Gesamtbeiträge zur Renten- bzw. gesamten Sozialversicherungsbeiträge.
- Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Arbeitsausfall durch Maßnahmen der Gesundheitsbehörden

Praxisfragen – Arbeitsausfall und Arbeitsausfall und Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers - Frist

- Arbeitgeber ist vorleistungspflichtig (§ 56 Abs. 5 IFSG)
- **Achtung Frist:** Der **Erstattungsanspruch** ist durch den Arbeitgeber nach § 56 Abs. 11 IFSG **innerhalb von 3 Monaten** nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen.
- Dem Arbeitgeber muss auf Antrag ein **Vorschuss** gewährt werden, § 56 Abs. 12 IFSG.

Kontaktadressen

- **Fragen zum Kurzarbeitergeld**
 - Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit 0800 4 555520 (gebührenfrei)
- **Allgemeine Informationen zu COVID-19 und Hygienetipps**
 - Robert-Koch-Institut - www.rki.de
 - Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung - www.infektionsschutz.de
- **Fragen bei Lohnfortzahlung aufgrund Quarantäne**
 - Ihr zuständiges Gesundheitsamt
- **Fragen zu regulärer Entgeltfortzahlung**
 - Arbeitgeber-Service der zuständigen Krankenkasse
 - Die Arbeitgeberbetreuung der TK erreichen Sie unter 040 - 460 66 10 20
- **Rechtliche Hintergründe**
 - www.tk-lex.tk.de



**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de