

FAQ des Webinars "Update vom Corona-Update: Welche Regelungen sind neu, wurden angepasst und verlängert?"

Arbeitsrecht

Habe ich die Möglichkeit, nach dem 20.3.2022 weiter auf 3G zu setzen, wenn ich den Mitarbeitern als Ausweichmöglichkeit Homeoffice anbiete? Nach meiner Auffassung sollte das durch Hausrecht, Weisungsrecht gedeckt sein.

Wenn die gesetzliche Anforderung „3G am Arbeitsplatz“ nicht mehr gilt, können Sie die Beschäftigung davon nicht mehr abhängig machen. D. h. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Beschäftigungsanspruch auch ohne 3G-Nachweis. Sollten Sie diese dann nicht beschäftigen, geraten Sie in Annahmeverzug und müssen die Vergütung zahlen.

3G im Betrieb gilt bis 19.3.2022: Gibt es für danach schon eine neue Regelung?

Nein. Bisher noch nicht.

Folie 10: Bei uns können sich die Mitarbeiter vor Arbeitsbeginn am Standort testen. Der "Test-Beauftragte" liest das negative Ergebnis ab und schickt die Mitarbeiter zum Arbeiten. Es wird kein Nachweis ausgestellt. Muss hier ein Nachweis ausgestellt werden, damit die 3G Nachweispflicht erfüllt ist?

Ja; das negative Testergebnis muss durch einen Nachweis dokumentiert werden, damit es im Falle einer Kontrolle durch die Arbeitschutzbehörde nachgewiesen werden kann.

3G am Arbeitsplatz: Wie ist der Nachweis und Dokumentation von ungeimpften Außendienstmitarbeitern zu führen, die ihre Außen-(Kunden-)Termine direkt von ihrer Privatadresse (Dienstszitz) aus vornehmen und nicht zum Firmenstammsitz kommen?

Für die Außendienstmitarbeiter gilt die Nachweispflicht im Sinne von 3G am Arbeitsplatz erst, wenn sie zum Firmensitz (= Arbeitsstätte) kommen. Beim Kunden fallen sie nicht unter die gesetzliche Regelung. Dort könnten Sie aber nachweispflichtig werden, wenn der

Kunde von Externen, d. h. z.B. Fremdfirmenangehörigen und Besuchern das Betreten des Firmengeländes vom 3G Nachweis abhängig macht. Dies erfolgt dann aber aufgrund des Hausrechts des Kunden, nicht aufgrund der gesetzlichen Regelung.

Zur Impfung: Ist es hier zwingend erforderlich, den Nachweis über die Auffrischungsimpfung zu haben, oder gilt für Status „geimpft“ die Zweifachimpfung?

Für die Anforderung „3G am Arbeitsplatz“ ist eine Auffrischungsimpfung nicht erforderlich; es genügt die Zweifachimpfung, wobei die 2. Impfung mindestens 14 Tage zurückliegen muss.

Was ist, wenn dreifach geimpft, nie Corona gehabt und die Booster-Impfung am 11.12.2021 war: Nach 90 Tage/3 Monate ist der 10.3.2022. Was passiert dann?

Der Impfstatus ist zeitlich nicht befristet. Wer zweifach geimpft ist, gilt als vollständig geimpft; die 90-Tage-Gültigkeitsdauer ist nur für den Genesenenstatus maßgebend.

Wenn ich es richtig verstanden habe, ist der Genesenenstatus für 6 Monate gültig, wenn ich vorher geimpft war. Meine Frage ist, was dann nach den 6 Monaten ist, muss ich mich dann wieder vollständig neu impfen lassen?

Unseres Erachtens Nein. Man gilt derzeit mit einer Impfung als vollständig geimpft, wenn man zusätzlich Corona hatte.

Folie 15: Muss der genesene Arbeitnehmer sich nun um einen neuen Genesenenachweis mit verkürzter Gültigkeit kümmern?

Nein. Es genügt der PCR-Test- Nachweis, der ja ein Datum enthält, ab welchem man die 90-Tagefrist errechnen kann.

Ist der Rettungsdienst auch von der Impfpflicht betroffen?

Ja.

Unser Kollege war im Dezember 2021 an Corona erkrankt und meint er gilt für 6 Monate als Genesen, da die Änderung auf 90 Tage erst ab dem 15.1.2022 gilt. Ist seine Annahme korrekt?

Nein, das ist nicht korrekt. Die zum 15.1.2022 eingetretene Änderung gilt auch für Infektionen, die vor dem 15.1.2022. Allerdings hat das RKI bzw. das Bundesgesundheitsministerium die Verkürzung auf 90 Tage jetzt auf ungeimpfte Genesene beschränkt. Für geimpfte Genesene gelten weiterhin (wieder) die sechs Monate/180 Tage.

Wie verhält sich die Sachlage, wenn der Arbeitnehmer sich täglich testen muss, wer trägt hierbei die Kosten?

Der (zertifizierte) Test bei einem Leistungserbringer ist als Bürgertest kostenlos. Wenn der Arbeitgeber einen Test im Betrieb anbietet, muss er die Kosten hierfür tragen. Eine Abwälzung der Kosten auf den Arbeitnehmer wäre unzulässig.

Frage zum Testnachweis: Wenn beim ersten Zugang zum Betrieb die 24 Stunden noch nicht abgelaufen sind, passt das. Wenn der Arbeitnehmer zur Pause geht und wiederkommt und die 24 Stunden sind vorbei, bräuchte er dann einen neuen Test?

Nach unserer Auffassung nicht; die 24 Stunden dürfen beim erstmaligen Betreten zu Arbeitsbeginn noch nicht abgelaufen sein.

Darf die Dokumentation zum Zweck der Nachweiskontrolle in der Personalakte abgelegt werden oder muss sie außerhalb aufbewahrt werden?

Sie darf aus Datenschutzgründen nicht in der Personalakte abgelegt werden.

Wie ist es zu handhaben, wenn eine Mitarbeiterin in einer Zahnarztpraxis ungeimpft ist? Hinzu kommt, dass sie genesen ist und sie sich noch gar nicht impfen lassen darf, selbst wenn sie wollte.

Wenn Sie als genesen gilt, d. h. einen positiven PCR-Test nachweisen kann, der noch nicht länger als 90 Tage zurückliegt, darf sie die Arbeitsstätte betreten. Sie erfüllt dann die 3G-Anforderung aufgrund des Genesenenstatus.

Reicht für Pflegekräfte erstmal zum 15.3.2022 eine Impfung?

Nein; erforderlich ist ein vollständiger Impfstatus, d. h. eine Zweifachimpfung. Es ist allerdings zu erwarten, dass das Gesundheitsamt in diesem Fall kein Tätigkeitsverbot aussprechen, sondern eine Frist für die 2. Impfung gewähren wird, sofern die Pflegekraft ankündigt, sich zweitimpfen zu lassen

Gilt man nach Impfung mit Johnson & Johnson (7 Monate nach Impfung, Coronainfektion) als vollständig geimpft oder braucht man dazu noch eine Impfung?

Nach unserer Auffassung gilt man als vollständig geimpft.

Betrifft die Gültigkeit des Genesenenstatus und somit die heutige Änderung nicht nur Ungeimpfte?

Ja, das RKI hat die Verkürzung der Gültigkeit des Genesenenstatus auf 90 Tage für geimpfte inzwischen modifiziert und wieder auf 6 Monate (180 Tage) verlängert.

Entfällt das Recht des Arbeitgebers, nach dem Impfstatus zu fragen, in nicht impfpflichtigen Bereichen ab dem 20.3.2022?

Dieses Recht besteht auch derzeit nicht generell. Lediglich im Fall der Prüfung eines Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 IfSG, für dessen Abrechnung und Zahlung der Arbeitgeber in Vorleistung treten muss, besteht ein solches Fragerecht.

Es liegt bei einer Infektion keine Krankmeldung aber auch noch keine Absonderungsbescheinigung vor: Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dann Gutstunden oder Urlaub abziehen, bis die Absonderungsbescheinigung vorliegt?

In der Praxis gibt es aufgrund der Überlastung der Behörden viele Fälle, in denen es keine Absonderungsbescheinigung gibt. Der Arbeitnehmer muss die Voraussetzungen der Absonderung gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen, dies kann durch den Nachweis einer Infektion (positiver PCR-Test) erfolgen. Aufgrund des positiven Tests muss der Arbeitnehmer sich isolieren/absondern. Er hat dann einen Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 abs. 1 IfSG.

Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer während der Quarantäne erkrankt?

Bei Erkrankung während Quarantäne hat der Mitarbeiter einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG; zu Entgeltfortzahlung ist der Arbeitgeber verpflichtet.

Gilt die Quarantäneanordnung/PCR-Test als AU bei Symptomen? Oder bedarf es hier einer separaten AU?

Für den Entgeltfortzahlungsanspruch muss der Arbeitnehmer die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nachweisen; dies geschieht in der Regel durch die ärztliche AU-Bescheinigung. Die Quarantäneanordnung ersetzt die AU-Bescheinigung nicht. Der Arbeitnehmer kann die Erkrankung (Symptome) aber auch anderweitig nachweisen, z.B. durch Zeugen bzw. den behandelnden Arzt.

Ersetzt die Quarantänebescheinigung die AU-Bescheinigung, wenn der Mitarbeiter ohne Symptome infiziert ist?

Nein; ohne Symptome ist der infizierte Arbeitnehmer nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

Was ist mit Personen, die einen positiven Test und Quarantäne-Anordnung durch das Gesundheitsamt aber keinen Krankenschein vom Arzt haben, gilt dann auch § 3 EFZG?

Nur, wenn die Personen Symptome haben, d. h. tatsächlich krank sind.

Was ist mit ungeimpften Menschen, die nach dem Urlaub positiv getestet werden?

Wer positiv getestet wird, muss in Isolation, egal ob geimpft oder ungeimpft. Man wird wohl nicht nachweisen können, dass die Infektion durch eine Impfung hätte vermieden werden können. Insofern steht den Urlaubern bei Quarantäne im Inland eine Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG zu.

Was ist mit Urlaubern, die geimpft sind und sich anstecken im Urlaub?

Wer infiziert ist, muss - auch als Geimpfter – in Isolation/Absonderung. Wenn dadurch ein Verdienstausfall entsteht, besteht ein Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Das kostenlose Testen für Arbeitnehmer im Testzentrum o.ä. ist doch nur einmal in der Woche möglich. Oder stimmt das nicht mehr?

Ja, das stimmt nicht mehr. Dass der „Bürger-test“ nur einmal pro Woche kostenlos war, galt nur ganz kurz.

Gilt noch, dass für zwei Tage pro Woche der Test für nicht geimpfte bezahlt werden muss?

Ja, nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern pro Kalenderwoche (auf Anforderung) grundsätzlich zwei Selbsttests kostenlos zur Verfügung stellen. Dies gilt allerdings nicht gegenüber geimpften oder genesenen Mitarbeitern.

Kann ein Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern, wenn ein 3-fach geimpfter Mitarbeiter in ein Hochrisikogebiet in den Urlaub fährt und sich dort infiziert?

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG setzt voraus, dass der infizierte Mitarbeiter Symptome hat. In diesem Fall kann die Entgeltfortzahlung (Krankheitsfall) nicht verweigert werden.

Folie 43, Kontaktperson: Wer kann die Quarantäne bei Kontaktpersonen aussprechen? Der Arbeitgeber oder das Gesundheitsamt?

Der Arbeitgeber kann eine Absonderung (Isolation/Quarantäne) nicht aussprechen; dies kann nur die zuständige Behörde. Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach der Corona-Verordnung des entsprechenden Bundeslandes muss sich eine (ungeimpfte) Kontaktperson aber auch schon von sich aus, d. h. ohne behördliche Anordnung, in häusliche Quarantäne begeben.

Wenn ein Mitarbeiter eine Kontraindikation allgemein gegen Impfungen besitzt, gilt das dann auch für die Corona Impfung oder muss da ein separater Bescheid ausgestellt werden?

Zur Herstellung von Rechtssicherheit empfiehlt sich eine spezielle ärztliche Bescheinigung über die Kontraindikation für eine Corona-Impfung; eine allgemeine Kontraindikation gegen jede Art von Impfungen ist uns nicht bekannt.

Folie 44, Zahlungsansprüche: Gibt es eine Regelung für jedes Bundesland extra? Oder für ganz Deutschland?

Die Regelung des § 56Abs. 1 IfSG gilt bundesweit einheitlich. Die Bundesländer legen die Ausnahme in § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG für den Fall der Corona-Impfung seit 1.11.2021 auch einheitlich aus.

Kann ein positiver Arbeitnehmer ohne Symptome auf Wunsch Urlaub nehmen, anstatt Erstattung durch IfSG?

Ja.

Was ist mit dem geimpften Azubi, der geimpft mit Symptomen an Corona erkrankt und deshalb in die Absonderung geschickt wird? AU liegt nicht vor. Entgeltfortzahlung aber laut Berufsbildungsgesetz, da unverschuldetes Fehlen. Bekomme ich das Geld von der Lagus erstattet?

Nein; der Azubi hat keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, da er kein Verdienstaussfall erleidet; er hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG.

Wenn der Mitarbeiter Montag in Quarantäne muss und ab Mittwoch hat er Urlaub geplant. Was gilt dann ab Mittwoch? Urlaub oder Quarantäne?

Urlaub und Quarantäne. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch, die Urlaubstage – aufgrund der Quarantäne – wieder gutgeschrieben zu erhalten; er hat auch keinen Anspruch, den Urlaub zu stornieren.

Zur Übersicht Zahlungsansprüche für Mitarbeiter: Reicht für die Beantragung der Entschädigungszahlung der positive zertifizierte Bürgertest?

Nach unserer Kenntnis: Nein. Die Infektion muss durch einen positiven PCR-Test nachgewiesen werden.

Haben Mitarbeiter Anspruch auf Quarantäneentschädigung, wenn diese ungeimpft sind, positiv getestet sind und keine AU vorlegen?

Ja; sie hätten durch Impfung die Ansteckung und die daraus folgende Absonderung/Quarantäne nicht verhindern können.

Ich bin etwas verunsichert bezüglich der Lohnfortzahlung. Brauche ich im Falle einer Infektion (egal ob im Urlaub oder nicht) immer eine Krankmeldung plus eine Absonderungsbescheinigung?

Die bloße Infektion löst noch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus. Im Falle einer Infektion ohne Symptome besteht Absonderungspflicht, für den Verdienstaussfall gibt es eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Bei Symptomen (= Erkrankung) besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG. Die Erkrankung muss üblicherweise durch eine ärztliche AU-Bescheinigung nachgewiesen werden.

Wie verhält es sich bei Quarantäne des Kindes, bei Beschäftigung der Mutter als Minijob?

Kinderkrankengeld können nur gesetzlich krankenversicherte, berufstätige Eltern erhalten, die selbst einen Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind ebenfalls gesetzlich versichert ist. Ein Minijob begründet keinen eigenen Krankenversicherungsschutz. Im Minijob wird lediglich ein Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung gezahlt. Für den Minijobber entsteht daraus kein eigener Krankenversicherungsschutz. Minijobber haben daher keinen Anspruch auf Krankengeld und können aus diesem Grund auch kein Kinderkrankengeld erhalten.

Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG (67% des entstandenen Verdienstaussfalls) steht aber auch Minijobbern zu.

Folie 44 , Zahlungsansprüche: Haben positiv getestete, ungeimpfte Personen in Quarantäne wirklich einen Zahlungsanspruch nach §56 IfSG? Erstattung bei Quarantäne in Fall positiv getestet und nicht geimpft: Wir haben von unserem AGV die Aussage erhalten, dass keine Entgeltzahlung in der Quarantäne gezahlt werden muss. Hier wurde gesagt, dass ein Erstattungsanspruch besteht, was stimmt denn jetzt?

Bei positiv getesteten Mitarbeitern, die aufgrund der Infektion in Isolation/Absonderung müssen, spielt der Impfstatus für den Anspruch auf Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG keine Rolle. D. h., auch ungeimpfte infizierte Mitarbeiter haben diesen Anspruch, denn sie hätten durch eine Impfung die Infektion und damit die Absonderung nicht vermeiden können, jedenfalls kann dies nicht nachgewiesen werden, denn auch geimpfte Personen können sich infizieren.

Laut Aufstellung auf Folie 44 bekommen positive Ungeimpfte eine LFZ nach § 56 IfSG. Dies wurde doch zum 1.11.2021 gekippt? Bitte erläutern Sie dies nochmal.

Ein Verdienstaussfall-Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht dann nicht, wenn der Mitarbeiter die Absonderung durch eine empfohlene Impfung hätte vermeiden können. Da eine Corona-Infektion durch eine Impfung nicht (sicher) vermieden werden kann (auch vollständig Geimpfte und sogar Geboosterte können sich infizieren), gilt der Ausschluss des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG für infizierte Ungeimpfte nicht.

Gilt generell bei Azubis kein Entschädigungsanspruch aufgrund BGB § 616. Also „normale“ Lohnfortzahlung aber kein Entschädigungsanspruch nach IfSG?

Azubis haben für die Dauer von 6 Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, wenn sie aus in ihrer Person liegenden Gründen unverschuldet verhindert sind, Ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen. § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG ist für Azubis eine Spezialvorschrift gegenüber § 616 BGB. Ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG scheidet aus, solange es keinen Verdienstaustausfall gibt.

Folie 44, Punkt 3, Zahlungsansprüche: Wenn im Arbeitsvertrag der §616 BGB nicht ausgeschlossen ist, müssen dann 5 Tage weitergezahlt werden durch den Arbeitgeber und bei z.B. 10-tägiger Quarantäne die restlichen 5 Tage über den Entschädigungsantrag angefordert werden? Ich hatte kürzlich gelesen, dass wenn die 5 Tage Quarantäne überschritten werden, der komplette Zeitraum über die Entschädigung angefordert werden kann.

So ist es; der Zeitraum wird nicht „aufgeteilt“; wenn feststeht, dass die Fehlzeit nicht „unerheblich“ im Sinne von § 616 BGB ist, besteht kein Fortzahlungsanspruch aus § 616 BGB, auch nicht für die ersten (als unerheblich anzusehenden) Tage.

Was ist mit polnischen / ukrainischen Impfnachweisen bei Saisonarbeitern. Werden die in Deutschland anerkannt?

Im Ausland zugelassene Versionen der EU-zugelassenen Impfstoffe (Original- oder Lizenzproduktionen) stehen den in der EU-zugelassenen Impfstoffen für den Nachweis des Impfschutzes gleich. Auf der Homepage des Paul Ehrlich-Instituts gibt es für die Ukraine derzeit einen anerkannten/zugelassenen Impfstoff mit dem Produktnamen CORMINATY sowie die zugelassenen Impfstoffe Covid-19 Vaccine und AstraZeneca/Vaxzevria. Polen gehört zur EU, das ist insoweit gelten die EU-Regelungen/EU-Impfstoffe.

Die Ärzte stellen bei positiv getesteten Mitarbeitern keine AU mehr aus und verweisen auf die Quarantäneanordnung, auch wenn Symptome auftreten. Muss ich demnach Entschädigung nach IfSG abrechnen? Richtig wäre doch EFZG, oder?

Wenn während der Absonderung Symptome auftreten, liegt eine krankheitsbedingte Arbeits-

unfähigkeit vor, sodass ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG besteht. Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht deshalb mangels Verdienstaustausfalls nicht.

Wie sieht es mit der Lohnfortzahlung bei Quarantäne für Ungeimpfte ab 1.11.2021 aus?

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG setzt bei Infektion auch Symptome voraus, bloße Absonderung/Isolation reicht nicht aus.

Wie muss der Arbeitgeber sich verhalten, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung UND eine Absonderung vom Gesundheitsamt/Landkreis vorliegt? Ist dann nach IfSG abzurechnen oder „normale“ Lohnfortzahlung zu zahlen? Kann dann noch ein Entschädigungsantrag nach IfSG gestellt werden?

Die aufgrund der ärztlichen AU-Bescheinigung zu leistende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG geht der Verdienstaustausfallentschädigung nach dem IfSG vor.

Ich habe immer wieder die Situation, dass die Arbeitnehmer in Quarantäne/Absonderung müssen, auf der Lohnabrechnung dann Entschädigung wegen Quarantäne / IfSG steht. Beim Antrag des Arbeitgebers beim Gesundheitsamt/LRA wird dann der Impfnachweis gefordert, den dann der Arbeitnehmer nicht gewillt ist, zu zeigen / als Anlage für den Antrag zum Hochladen zu geben. Mit der Begründung „Datenschutz“ wird die Herausgabe für den Erstattungsantrag des Arbeitgebers verweigert. Was kann der Arbeitgeber tun?

Ungeimpfte, die als Kontaktpersonen in Quarantäne müssen, haben keinen Erstattungsanspruch nach dem IfSG. Deshalb ist der Impfnachweis Voraussetzung für den Erstattungsanspruch. Wenn ein Mitarbeiter den Impfnachweis nicht erbringt bzw. nicht bereit ist, diesen vorzulegen/hochzuladen, sollte der Arbeitgeber mit der Zahlung der Verdienstaustausfallentschädigung nicht in Vorleistung treten. Für den Fall, dass Sie bereits in Vorleistung getreten sind, nachträglich aber mangels Mitwirkung des Arbeitnehmers von der Behörde keine Erstattung erfolgt, können Sie die Abrechnung rückabwickeln und die bezahlte Entschädigung vom Arbeitnehmer zurückverlangen bzw. mit sonstigen Vergütungsansprüchen verrechnen.

Unternehmen in gewerblicher Personenbeförderung: Dort ist die Arbeitsstätte des Arbeitnehmers das Fahrzeug, oder?

Nein; keine Arbeitsstätten im Sinne des Betretungsverbots der 3G Regelung sind Arbeitsplätze in Fahrzeugen oder Verkehrsmitteln. D.h., LKWs oder Busse zählen nicht als Arbeitsstätten. Wenn der Transporteur oder der Busfahrer jedoch die Arbeitsstätte des Arbeitgebers (z.B. den Betriebshof) erreicht, so gilt dort die 3G-Regelung, sofern dort physische Kontakte nicht ausgeschlossen werden können.

Folie 44: Erster Block Q/positiv geimpft/ungeimpft bedeutet Arbeitnehmer legt keine AU vor und informiert nur den Arbeitgeber? Falls ja, welchen Nachweis muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorlegen, damit dieser das Nettoentgelt wieder erstattet bekommt?

Grundsätzlich die Absonderungsverfügung der zuständigen Behörde. Falls es keine Absonderungsverfügung gibt, ein positiver PCR-Test, da der Mitarbeiter sich aufgrund des positiven Tests nach den Coronaverordnungen aller Bundesländer in sofortige häusliche Isolation (Absonderung) geben muss.

Zu den Zahlungsansprüchen für Mitarbeitende: Quarantäne nach Urlaub in Hochrisikogebiet - geimpft: Entspricht dies Quarantäne positiv geimpft?

Nach Rückkehr aus dem Urlaub in einem Hochrisikogebiet müssen vollständig Geimpfte (Zweifachimpfung) nicht in Quarantäne. Deshalb entsteht kein Verdienstaussfall. Wenn ein aus einem Hochrisikogebiet zurückkehrender vollständig geimpfter Mitarbeiter positiv getestet wird und keine Symptome hat, erhält er für die Zeit der Absonderung Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Wenn er Symptome hat (= Krankheit), erhält er Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG.

Folie 44: Uns wurde in Thüringen vom Landesverwaltungsamt mitgeteilt, dass bei positiv getestet und ungeimpft keine Entschädigung gezahlt wird und auch für zweifach geimpfte die Übergangsfrist noch bis 31.3.2022 mit Entschädigung läuft aber danach auch nichts bezahlt wird, da er sich hätte boostern lassen können. Stimmt das?

Das ist uns nicht bekannt. Wir halten dies auch für unzutreffend. Da man durch die empfohlene Corona-Impfung eine Infektion nicht (zwingend) ausschließen und deshalb auch die Absonderung nicht (zwingend) vermeiden kann, liegen die Voraussetzungen für die Verweigerung der

Verdienstaussfallentschädigung nicht vor. Gleiches gilt für die Auffrischungsimpfung/Boosterung.

Sie sagten, dass man einen Erstattungsantrag stellen darf bei ungeimpften Angestellten, die positiv an COVID 19 erkranken. Um den Antrag bei der LVR stellen zu können, muss man aber einen Impfnachweis von dem Angestellten hochladen (ohne ist der Antragsversand nicht möglich). Dies widerspricht sich doch?

Ein Verdienstaussfallentschädigungsanspruch ist (nur) ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter die Absonderung durch die empfohlene Corona-Impfung hätte vermeiden können. Eine Infektion kann durch die Corona-Impfung nicht (zwingend) verhindert werden, auch Geimpfte können sich infizieren und infizieren sich. Deshalb ist ein Verdienstaussfall-Entschädigungsanspruch von infizierten Ungeimpften nicht ausgeschlossen.

Ein aktueller Fall: Eine Arbeitnehmerin im 1. Monat erkrankt an Corona, LFZ im 1. Monat ist ja ausgeschlossen. Wie verfahren wir? Können wir das vom Staat zurückerstattet bekommen?

Wenn die Arbeitnehmerin Symptome hatte, erhält sie in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses Krankengeld von der Krankenkasse; dies gilt auch, wenn sie sich in dieser Zeit (zeitweise) in Quarantäne befand. Wenn sie keine Symptome hatte, erhält sie Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Gilt aktuell das positive Testergebnis aus dem Labor als Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung? Einigen Angestellten wurde dies vom Gesundheitsamt mitgeteilt.

Nein, das ist nicht korrekt, auch wenn dies tatsächlich teilweise von Gesundheitsämtern und auch Ärztinnen und Ärzten so vertreten wird. Ein positives Testergebnis bedeutet nicht zwangsläufig, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin arbeitsunfähig erkrankt ist.

Mitarbeiter ist zweifach geimpft und nicht geboostert, muss wegen Kontakt in Quarantäne, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Er hat einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstaussfalls nach § 56 Abs. 1 IfSG. Die Auffrischungsimpfung (Boosterung) fällt derzeit nicht unter die in § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG genannte „empfohlene Impfung“.

Kann ein Arbeitgeber die Mitarbeiter zum täglichen Selbsttest zwingen, obwohl diese zweimal geimpft oder gar geboostert sind?

Nicht auf der Basis der 3G im Betrieb-Regelungen. Ganz ausnahmsweise wäre die Anordnung einer täglichen Testpflicht theoretisch denkbar, wenn sich dies aufgrund der vom Arbeitgeber vorgenommenen Gefährdungsbeurteilung ergäbe. Ein Beispiel aus der Praxis hierzu ist uns allerdings nicht bekannt. Auf jeden Fall würde es sich unseres Erachtens dann um einen sehr seltenen Ausnahmefall handeln.

Mitarbeiter 2- bzw. 3-mal geimpft, trotzdem positiv getestet. Aber kein PCR Test, sondern nur Schnell-Test mit Nachweis. Reicht das für eine Erstattung nach IfSG?

Nein; die Pflicht zur Absonderung, welche die Verdienstausschädigung auslöst, kann mit einem Schnelltest nicht nachgewiesen werden.

Ist der Krankentransport auch von der Impfpflicht betroffen?

Ja.

Wo ist die Pflicht zur LFZ des Arbeitgebers bei ungeimpften positiven Arbeitnehmern in Quarantäne schriftlich eindeutig festgelegt bzw. evtl. ausgenommen?

Wenn der ungeimpfte positiv getestete Arbeitnehmer Symptome hat, ergibt sich die Lohnfortzahlungspflicht (im Krankheitsfall) aus § 56 Abs. 1 IfSG. Ohne Symptome hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verdienstausschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Dieser Anspruch ist nicht ausgeschlossen, weil der Arbeitnehmer durch die Impfung die Infektion und damit die Absonderung nicht (sicher) hätte vermeiden können. Der Arbeitgeber erhält die Verdienstausschädigung, mit der er in Vorleistung getreten ist, vom Land zurückerstattet.

Quarantäne: Wenn vertraglich § 616 BGB nicht ausgeschlossen ist: Bis zu welchem Zeitraum muss der Arbeitgeber während einer Quarantäneanordnung zahlen? Wie verhält es sich mit der Erstattung der Quarantäne, wenn der § 616 nicht ausgeschlossen ist?

Das ist derzeit streitig. Teilweise wird vertreten (VG Koblenz und OLG Hamm), dass der Arbeitgeber bis zu 14 Tage bezahlen muss; teilweise wird dies als zu langer Zeitraum, d. h. nicht mehr als „nicht erheblich“ angesehen (VG

Bayreuth würde die Grenze bei fünf Tagen ziehen). Würde man dem VG Koblenz folgen, müsste der Arbeitgeber, der § 616 BGB nicht ausgeschlossen hat, für die Dauer der Quarantäne Entgeltfortzahlung leisten. Eine Erstattung durch die Staatskasse käme nicht in Betracht.

Wir haben von einem Rechtsanwalt die Aussage erhalten, dass eine Quarantäne-Anordnung wegen positiven Testergebnisses keinen Anspruch auf EFZG begründet und auch kein Erstattungsanspruch laut IfSG besteht. In Ihrer Folie stand allerdings bei positivem COVID-Ergebnis wird unabhängig vom Impfstatus erstattet?

So ist es; positiv Getestete haben für die Dauer der Absonderung (ohne Symptome) einen Erstattungsanspruch nach dem IfSG, bei Symptomen (= Krankheit) einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG, und zwar jeweils unabhängig vom Impfstatus. Denn Ungeimpfte hätten durch eine Impfung die Infektion und damit die Absonderung nicht (zwingend) vermeiden können.

Könnte der Laborbefund anstelle des Schreibens auf Absonderung vom Gesundheitsamt beim Antrag auf Erstattung von Verdienstausschädigung wegen Corona nach dem IfSG eingereicht werden?

Ja; mit dem Laborbefund wird die Absonderungspflicht nachgewiesen. Die Behörden kommen aufgrund der Überlastung gar nicht mehr dazu, für sämtliche positiv Getesteten einen Absonderungsbescheid zu erlassen.

Quarantäne und Urlaub: Wird Gleitzeit auch nicht mehr "nachgewährt"?

Nein, Freizeitausgleich aus dem Gleitzeitkonto wird (auch) nicht nachgewährt, wenn sich Mitarbeiter gleichzeitig in Quarantäne befunden haben.

Erstattung der Quarantäne mit Vorlage einer AU: Tritt die Arbeitsunfähigkeit während der Quarantäne ein, regelt § 56 Abs. 7 IfSG, dass doch der Anspruch vom IfSG erstattet wird oder doch nicht?

Nein, § 57 Abs. 7 IfSG regelt, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers dann auf das Land übergeht, sofern Entschädigung nach dem IfSG geleistet wurde. Im Ergebnis führt das dazu, dass das Land für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit keine Entschädigung leistet. Wirtschaftlich bleibt der Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit „vergütungsmäßig“ damit am Arbeitgeber „hängen“.

Wenn eine geboosterte Beschäftigte als Kontaktperson nicht in Quarantäne muss, der Arbeitgeber sie aber nach Hause schickt, wird der Lohn fortgezahlt?

Ja; dann handelt es sich um eine Art „vorsorgliche“ Freistellung durch den Arbeitgeber, für die dieser die Vergütung weiterbezahlen muss.

Gibt es Handreichungen über Quarantäne während des Urlaubs oder kurz vor dem Urlaubsantritt? Wir hatten einen Fall, dass ein geimpfter Mitarbeiter kurz vor seinem Urlaub positiv auf Corona getestet wurde und dieser Mitarbeiter wollte seinen Urlaub unbedingt zurück. Nach längeren Diskussionen haben wir dem Mitarbeiter den Urlaub zurück gewährt.

Wenn der positiv getestete Mitarbeiter während der Quarantäne Symptome hatte und dies durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen hat, werden ihm die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet, d. h. die Urlaubstage wieder „gutgeschrieben“ (§ 9 BUrlG). Wenn die Infektion und Quarantäne aber symptomlos verlaufen, d. h. der Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig erkrankt war, hat er nach der derzeitigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und einer ersten Entscheidung des LAG Köln keinen Anspruch auf Nichtanrechnung der Urlaubstage; d. h., in diesem Fall müsste der Urlaub nicht wieder gutgeschrieben werden.

Wenn die zweite Impfung des Mitarbeiters länger als 3 Monate her ist und sich dieser nicht hat boostern lassen, hat er dann Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz? Muss man dann als Unternehmen in Vorleistung gehen?

Ja, es besteht Anspruch auf Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Die Auffrischungsimpfung („Boosterung“) fällt derzeit nicht unter die in § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG erwähnte „empfohlene Impfung“, bei deren Unterlassen ein Entschädigungsanspruch ausgeschlossen wäre.

Heißt das also: Zweimal geimpft, aber in Quarantäne als Kontaktperson, bedeutet keine Entgeltfortzahlung?

Nein; die Auffrischungsimpfung („Boosterung“) fällt derzeit nicht unter die in § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG erwähnte „empfohlene Impfung“, bei deren Unterlassen ein Entschädigungsanspruch ausgeschlossen wäre. Deshalb besteht ein Verdienstaussfall-Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Folie 46: Eine Arbeitnehmerin hat zum 15.2.2022 gekündigt und hat einen positiven Test ab dem 31.1. - 9.2.2022 lt. Gesundheitsamt und hätte aber ab dem 8.2. - 15.2. ihren Resturlaub. Ist es richtig, dass die zwei Urlaubstage vom 8. + 9.2.2022 einfach wegfallen, da über IfSG abgerechnet wird?

Das kommt darauf an: Wenn die Mitarbeiterin am 8. und 9.2. symptomlos, d. h. nicht krank war, hatte sie an diesen zwei Tagen – trotz gleichzeitiger Quarantäne – normal Urlaub, für den sie vom Arbeitgeber Urlaubsentgelt erhält. Es fehlt dann an einem Verdienstaussfall und damit gibt es für diese Tage auch keine Verdienstaussfallentschädigung nach dem IfSG.

Sie erwähnten, dass Angestellte, die nach dem 16.3.2022 beschäftigt werden, den Impf-/Genesenennachweis vorlegen müssen. Falls die Vorlage nicht erfolgt, gilt Beschäftigungsverbot. Für welche Mitarbeitergruppen gilt diese Regelung?

Das gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei dem Arbeitgeber ab dem 16.3.2022 neu tätig werden, d. h. nicht schon am 15.3.2022 beschäftigt waren. Voraussetzung ist allerdings, dass die Einrichtung von § 20a IfSG erfasst wird, also z.B. ein Krankenhaus, Altenheim, Arztpraxis (vgl. Folien 27 und 28). Zum betroffenen Personenkreis vgl. Folien 29-31.

Eine Arbeitnehmerin von uns war Corona positiv mit Symptomen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde uns vorgelegt, aber von der Krankenkasse nicht anerkannt, weil nur eine Sekundärdiagnose vom Arzt angegeben wurde. Die U1 Erstattung wurde deshalb von der Krankenkasse abgelehnt. Als Arbeitgeber sehe ich keine Diagnose. Gibt einen Tipp von Ihnen hierzu?

Die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit nach dem Umlageverfahren U1 setzt eine Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes voraus. Bei einer Quarantäne ohne Symptome liegt diese in der Regel nicht vor, weshalb eine Erstattung im Rahmen der Umlage U1 ausscheidet. Wenn die Arbeitnehmerin aber Symptome hat, ist sie arbeitsunfähig erkrankt und hat einen Entgeltfortzahlungsanspruch womit die Arbeitgeberaufwendungen dann im Rahmen von U1 erstattungsfähig wären. Ob eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, entscheidet der behandelnde Arzt. Wir empfehlen, mit dem Arzt Kontakt aufzunehmen und diesen darauf hinzuweisen, dass die Krankenkasse aufgrund einer unvollständigen Diagnoseangabe – fehlende Primärdiagnose – die AU-Bescheinigung nicht anerkennt. Er müsste dann die AU-Bescheinigung ergänzen/korrigieren.

Entgelt

Wenn man im Jahr 2021 bereits im 4. KUG Monat war und in 2022 erneut KUG beantragen muss, fängt man mit dem 5. Bezugsmonat an oder mit dem 1. Bezugsmonat?

Die Bezugsdauer gilt nach aktuellem Stand bis Ende März 2022 (vsl. Juni 2022), die im Mai 2020 im Rahmen des "Sozialschutzpakets II" eingeführt worden war. Für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte besteht weiterhin ein regulärer gesetzlicher Anspruch auf 60 % des Nettolohns, der aufgrund der Arbeitszeitreduzierung anteilig ausfällt. Mit Kindern sind es 67 %. Bei einer Bezugsdauer von mehr als drei Monaten wird das KuG bis März 2022 (vsl. Juni 2022) in zwei Staffeln angehoben: ab dem 4. Bezugsmonat um 10 % und ab dem 7. Bezugsmonat um 20 %. Voraussetzung ist dann im jeweiligen Bezugsmonat ein Entgeltausfall von mindestens 50 %.

Die Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sehen folgende Handhabe vor:

Die Anspruchsvoraussetzung der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt von mindestens 50 % muss „im jeweiligen Bezugsmonat“ erfüllt sein. Das bedeutet: Der erhöhte Leistungssatz von 70 bzw. 77 % wird ab dem 4. KuG-Bezugsmonat seit März 2020 gewährt, wenn der Entgeltausfall dann mindestens 50 % beträgt, und zwar unabhängig vom (Arbeits- und) Entgeltausfall in den vorangegangenen Monaten. Analog: Der erhöhte Leistungssatz von 80 bzw. 87 % wird ab dem 7. KuG-Bezugsmonat seit März 2020 gewährt, wenn der Entgeltausfall dann mindestens 50 % beträgt.

Nach Erreichen dieser „Anwartschaft“ von drei bzw. sechs Monaten wird dann monatlich betrachtet, ob ein mindestens 50-%iger Entgeltausfall vorliegt. Nur in diesem Fall kommen die Aufstockungsbeträge infrage.

Bei der Betrachtung der Bezugsdauer werden die individuellen Bezugsmonate herangezogen. Insofern ist für jeden Beschäftigten für die Entscheidung über die Höhe des zustehenden Leistungssatzes zu prüfen, in welchem individuellen Bezugsmonat sich der/die Beschäftigte seit März 2020 befindet.

Es kommt nicht auf ununterbrochenen KuG-Bezug an. Bei Unterbrechungen können die KuG-Bezugsmonate zusammengerechnet werden, solange sie im Zeitraum von März 2020 bis März 2022 liegen. Auf die Zahl der Bezugsmonate werden auch die Monate angerechnet, in denen die Nettoentgeltdifferenz weniger als 50 % betragen hat. Zudem gilt diese Regelung unabhängig von einer betrieblichen Unterbrechung der Kurzarbeit von mindestens drei zusammenhängenden Monaten und einer neu beginnenden betrieblichen Bezugsdauer.

KUG: Ist es noch so, dass Azubis in den ersten 6 Wochen normal ihren Lohn erhalten und erst ab der 7. Woche KUG beantragt werden kann? Und wie ist es bei dual Studierenden (20 Std. Uni, 20 Std. Arbeit)?

Grundsätzlich sind dual Studierende, Auszubildende und auch das Ausbildungspersonal von der Kurzarbeit auszuschließen. Der Betrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um Ausbildung und duales Studium weiter zu gewährleisten. In diesem Fall muss auch die Vergütung weiter in vollem Umfang gezahlt werden. Dabei kommt es vor allem auf die Sicherstellung der Ausbildungs- und Studiumsqualität an. Nur in Ausnahmesituationen können auch dual Studierende und Auszubildende in die Kurzarbeit einbezogen werden. Frühestens dann besteht kein Anspruch mehr auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nach § 19 Nr. 2 BBiG. Grundsätzlich haben dual Studierende einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn alle Optionen der Fortführung der Ausbildung ausgeschöpft sind.

Auch wenn der Betrieb weitgehend runtergefahren ist, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass duales Studium oder Ausbildung nicht mehr stattfinden müssen. Kurzarbeit im Betrieb berechtigt also keineswegs zwangsläufig zu einer Unterbrechung der Berufsausbildung.

Welche Nachweise müssen Arbeitnehmer vorlegen bei Arbeitgeber-Wechsel, das bereits KUG bezogen wurde?

Bei Arbeitgeberwechsel kann der Nachweis durch Kopien der Entgeltabrechnungen der vorangegangenen Bezugsmonate erbracht werden.

Folie 66: Könnten Sie bitte erläutern wie sich die Korrektur auf die Lohnabrechnung des Mitarbeiters auswirkt?

Das steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlte Kurzarbeitergeld muss steuer- und sozialversicherungspflichtig bewertet werden. Sollte dies aus steuerrechtlicher Sicht nicht mehr möglich sein, weil durch Austritt bzw. Ende des Kalenderjahres die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bereits erstellt wurde, muss in diesen Fällen eine haftungsbefreiende Anzeige beim Betriebsstättenfinanzamt nach § 41c EStG erstellt werden. Bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Korrektur des Kurzarbeitergeldes ist das Rundschreiben des GKV Spitzenverbandes vom 20.7.2021 zu beachten („Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen bei Bezug von Kurzarbeitergeld; hier: Versäumen der Antragsfrist, freiwillige Rückzahlung und Rückforderung von Kurzarbeitergeld“).

Keine Erstattung SV Beiträge ab 1.4.2022 bedeutet, der Arbeitgeber zahlt die SV Beiträge zu 100%?

Ja, nach Wegfall der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge gem. § 3 KugverlV greift der zum 1.1.2021 mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) geänderte § 106a SGB III, wonach eine zusätzliche Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 % bei Weiterbildung gewährt werden kann. Eine hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ist dann möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme während des individuellen Bezugs von KUG begonnen wurde und wenn eine der beiden Voraussetzungen erfüllt ist:

1. Die Weiterbildungsmaßnahme hat einen Mindestumfang von über 120 Stunden, und Träger und Maßnahme sind nach AZAV zugelassen. Oder:
 2. Die Weiterbildungsmaßnahme bereitet auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vor.
- Die Regelung ist befristet bis zum 31.7.2023. Die Lehrgangskosten von Weiterbildungen der Maßnahmen nach Nummer 1 (nicht nach Nummer 2 - § 2 Abs. 1 AFBG) können auch, abhängig von der Betriebsgröße, gefördert werden.

Wir haben den Fall, dass wir KUG zu spät beantragt haben. Den Ausfall haben wir von der Kassenversicherung erstattet bekommen. Muss ich trotzdem rückabwickeln?

Ja, auch in diesem Fall muss die Abrechnung korrigiert werden, d.h. das steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlte Kurzarbeitergeld muss steuer- und sozialversicherungspflichtig bewertet werden. Sollte dies aus steuerrechtlicher Sicht nicht mehr möglich sein, weil durch Austritt bzw. Ende des Kalenderjahres die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bereits erstellt wurde, muss in diesen Fällen eine haftungsbefreiende Anzeige beim Betriebsstättenfinanzamt nach § 41c EStG erstellt werden.

Wie gehe ich damit um, wenn während einer bestehenden Quarantäne eine AU hinzukommt? Beispiel Quarantäne vom 11.1. - 21.1.2022, AU liegt vor ab 15.1.2022.

In diesen Fällen würde, sofern die Voraussetzungen vorliegen, vom 11.1. bis zum 14.1.2022 Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs.1 IfSG gezahlt und ab 15.1.2022 Lohnfortzahlung nach § 3 EFZG.

Thema Homeoffice Pauschale: Kann ich Fahrtkosten und zusätzlich Homeoffice Pauschale ansetzen, wenn ich nach einem

halben Tag doch betriebsbedingt ins Office muss?

Es gilt entweder/oder, die Homeoffice Pauschale kann nur für Tage, an denen ausschließlich im Homeoffice gearbeitet wurde, gewährt werden.

Bei Quarantäne Kind/GKV: Wann gilt § 56 IfSG und wann § 45 SGB V?

Für Mitarbeitende, die gesetzlich krankenversichert sind greift das Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a SGB V (immer unter der Voraussetzung, dass das Kind ebenfalls gesetzlich und nicht privat krankenversichert ist). Für privat Krankenversicherte besteht kein Anspruch nach § 45 Abs. 2a SGB V; in diesen Fällen besteht der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG.

Gilt der "neue Coronabonus" auch für den Rettungsdienst?

Die genaue Differenzierung bleibt abzuwarten, nach der Bezugnahme auf die § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 oder Nummer 11 des Infektionsschutzgesetzes oder § 36 Absatz 1 Nummer 2 oder Nummer 7 des Infektionsschutzgesetzes, nicht.

Kann man einem beschäftigten Übungsleiter, der nicht mehr als 3.000 Euro im Jahr verdient und damit keine SV-Pflicht hat, eine Corona-Prämie (die normale bis 1.500 Euro) gewähren?

Nein, hierbei handelt es sich nicht um ein aktives Dienstverhältnis, welches eine der Voraussetzungen für die Nutzung des § 3 Nr. 11a EStG, ist.

Ab wann gilt Quarantäne? Mitarbeiter ist AU mit gelbem Schein ab Montag und ab Mittwoch positiver Test, vorher war er negativ getestet. Ab wann zahlt die Krankenkasse und ab wann erfolgt die Erstattung durch den Staat?

Wenn eine AU-Bescheinigung vorliegt, dann muss der Arbeitgeber Lohnfortzahlung nach § 3 EFZG leisten.

Gilt die Corona-Prämie auch für ambulante psychiatrische Pflegedienste?

Die genaue Definition der berechtigten Personengruppe ist noch nicht bekannt – allerdings würde aus meiner Sicht diese Personengruppe unter § 36 Absatz 1 Nummer 2 oder Nummer 7 des Infektionsschutzgesetzes fallen.

Ist es richtig, dass bei KUG und gleichzeitiger Krankheit unterschieden werden muss, ob der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wenn er nicht krank geworden wäre? Wer bezahlt den Lohn, Arbeitgeber mit Erstattung von Krankenkasse oder Erstattung vom Arbeitsamt? Ein Arbeitsplan liegt nicht vor, da die Arbeitnehmer eingesetzt werden, wenn Arbeit vorhanden ist.

Die Abgrenzung von Ansprüchen auf Krankengeld und KUG führt immer wieder zu Fragen. Es werden viele Anträge bei Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Beispiel: Kurzarbeit beantragt ab 15.3. 2020, d. h. Anspruchszeitraum für KUG ist März 2020

- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt bereits im Februar: Anspruch auf Krankengeld i. H. des KUG gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V)
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 16.3.2020: Anspruch auf KUG-Leistungsfortzahlung gegen die BA
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 6.3.2020: auch in diesem Fall Anspruch auf KUG-Leistungsfortzahlung gegen die BA

Dies ergibt sich daraus, dass maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und KUG der betriebliche Anspruchszeitraum ist. Dieser ist gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den KUG beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen wurde im gemeinsamen Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII u. a. vom GKV Spitzenverband in der Anlage 2 (Seite 280 f.) eine einheitliche „Abrechnungsliste für Krankengeld bei Kurzarbeit/Saisonkurzarbeit“ aufgenommen. Diese Liste ist für den DTV (Datenträgeraustausch) nutzbar. Dabei sollte jedoch für jede Krankenkasse eine separate Liste erstellt werden. Die dort geforderte Betriebsnummer ist auf der Abrechnungsliste der BA inzwischen vorgesehen.

Wir beschäftigen als Zahnarztpraxis Zahnärzte, die rein in Pflegeheimen tätig sind - zählt das auch zum Bereich ambulante Pflegeversorgung wegen der Corona Prämie "neu" (3.000 Euro)?

Die genaue Definition der berechtigten Personengruppe ist noch nicht bekannt.

Folie 66, Rückforderung von KUG: Ist damit auch geregelt, dass der Arbeitgeber zusätzliche Arbeitnehmer eingestellt hat, für die kein KUG gewährt wird?

Nein.

Gilt der neue Coronabonus auch für Apotheken, die Tests durchführen?

Nein, diese Personengruppe fällt nach aktueller Planung nicht unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 11b EStG.