

Update vom Corona- Update: Welche Regelungen sind neu, wurden angepasst und verlängert?

Christiane Droste-Klempf
Dr. Peter Rambach
16. Februar 2022

Referentin



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

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Fachautorin
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Referent



Dr. Peter Rambach
Rechtsanwalt

- Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachautor
- Referent von zahlreichen arbeitsrechtlichen Themen
- mehrfach als Fachanwalt für Arbeitsrecht in "Deutschlands Top Anwälte" empfohlen ("Focus Spezial" jährlich 2013-2021)
- Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer

Inhaltsverzeichnis

3G im Betrieb - Aktuelle Anforderungen an Impf- und Genesenenstatus und dessen Nachweis	5
Einrichtungsbezogene Impfpflicht	26
Übersicht: Zahlungsansprüche für Mitarbeitende	40
Quarantäne und Urlaub	45
Corona-Prämie für bestimmte Einrichtungen im Pflegebereich	48
Verlängerung der Erleichterungsregelungen zum KUG	54
KUG - Auswirkung von Rückzahlungen und Rückforderungen	65
Verlängerung der Homeoffice-Pauschale	70



3G im Betrieb - Aktuelle Anforderungen an Impf- und Genesenenstatus und dessen Nachweis

3G im Betrieb

§ 28b Abs. 1 IfSG

- **Arbeitgeber und**
- **Beschäftigte**

dürfen

- **Arbeitsstätten,**
- *in denen **physische Kontakte** von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht **ausgeschlossen werden können,***

nur betreten, und Arbeitgeber dürfen **Transporte** von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte **nur durchführen,**

- *wenn sie*
 - **geimpfte** Personen,
 - **genesene** Personen
 - **oder getestete** Personen (...) sind **und**
- *einen **Impfnachweis,** einen **Genesenen-Nachweis** oder einen **Testnachweis** (...) **mit sich führen,***
- **zur Kontrolle verfügbar** halten **oder**
- **bei dem Arbeitgeber hinterlegt** haben".

In Kraft seit
24.11.2021 bis
19.3.2022

3G im Betrieb

Persönlicher Anwendungsbereich

- **Arbeitgeber**
- **Beschäftigte** (§ 2 Abs. 2 ArbSchG)
 - *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*
 - *die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten*
 - *arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des ArbGG, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten*
 - *Beamtinnen und Beamte*
 - *Richterinnen und Richter*
 - *Soldatinnen und Soldaten*

In Kraft seit
24.11.2021 bis
19.3.2022

3G im Betrieb

„Räumlicher“/sachlicher Anwendungsbereich

- **Arbeitsstätten** (§ 2 Abs. 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung)
 - Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebs
 - Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebs
 - Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind
 - Orte auf dem Gelände eines Betriebs oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben
 - Lager-, Maschinen- und Nebenräume

3G im Betrieb

„Räumlicher“/sachlicher Anwendungsbereich

- **Arbeitsstätten** (§ 2 Abs. 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung)
 - Sanitärräume
 - Kantinen
 - Pausen- und Bereitschaftsräume
 - Erste-Hilfe-Räume
 - Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge
 - Unterkünfte



3G im Betrieb

„Betretungsverbot“

- **Grundsatz:**
 - Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst dürfen eine Arbeitsstätte **nur betreten, wenn** sie
 - **geimpft oder**
 - **genesen oder**
 - **getestet oder**
 - sind **und**
 - einen **3G-Nachweis mit sich führen.**
 - Gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

In Kraft seit
24.11.2021 bis
19.3.2022

3G im Betrieb - Impfnachweis

Aktuell: Verordnung zur Änderung der Covid-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung (BT-Drucks. 20/390) v. 14.1.2022

In Kraft seit
15.1.2022

- „**Impfnachweis**“
- = Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines **vollständigen Impfschutzes** gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache
- **in verkörperter oder digitaler Form,**
- **wenn** die zugrundeliegenden **Schutzimpfungen** den **vom Paul-Ehrlich-Institut im Benehmen mit dem Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19** unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der medizinischen Wissenschaft **veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien** entsprechen:
 - a) verwendete Impfstoffe
 - b) die für einen vollständigen Impfschutz **erforderliche Anzahl an Einzelimpfungen**
 - c) für einen weiterhin vollständigen Impfschutz **erforderlichen Auffrischimpfungen**
 - d) **Intervallzeiten,**
 - a) die nach einer Impfung für einen vollständigen Impfschutz abgewartet werden müssen **und**
 - b) die höchstens zwischen Einzelimpfungen oder Auffrischimpfungen liegen dürfen.

3G im Betrieb - Impfnachweis

In Kraft seit
15.1.2022

„Impfnachweis“

- Siehe: www.pei.de/impfstoffe/covid-19
- **Wichtigste Änderung**
 - bei **Impfung mit Impfstoff von Janssen** (= Johnson & Johnson) sind für Status „vollständig geimpft“ **2 Impfungen** erforderlich
- Unverändert:
 - Seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung müssen **14 Tage** vergangen sein, um einen vollständigen Impfschutz zu erreichen.
- **Achtung: Nachträglicher/Neuer Kontroll- und Dokumentationsbedarf!**

3G im Betrieb - Impfnachweis

In Kraft seit
15.1.2022

„Impfnachweis“

▪ **Achtung:**

- Die Europäische Union hat eine Änderung der Befristung der Grundimmunisierung beschlossen:
 - von 12 Monate auf 270 Tage, also auf 9 Monate verkürzt.
- Das heißt: Die digitalen Impfzertifikate verfallen spätestens 9 Monate nach der letzten Impfung.
 - Die neue Berechnung für die Grundimmunisierung **gilt seit 1.2.2022.**

▪ **Aber:**

- Die EU-weit einheitliche Verkürzung der Gültigkeit von Impfnachweisen, bei denen noch keine dritte Auffrischungsimpfung vorliegt, gilt unmittelbar **nur im Zusammenhang mit grenzüberschreitendem Reiseverkehr.**
- **Im Zusammenhang mit den betrieblichen 3G-Nachweispflichten** nach § 28b IfSG sind weiterhin die Vorgaben des Paul-Ehrlich Instituts maßgebend

3G im Betrieb - Genesenennachweis

Aktuell: Verordnung zur Änderung der Covid-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung (BT-Drucks. 20/390) v. 14.1.2022

In Kraft seit
15.1.2022

- **„Genesennachweis“**
- = Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines durch vorherige Infektion erworbenen Immunschutzes gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache
- **in verkörperter oder digitaler Form**, wenn
- der **Nachweis den vom Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse www.rki.de/covid-19-genesennachweis** unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der medizinischen Wissenschaft **veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien entspricht:**
 - a) **Art der Testung** zum Nachweis der vorherigen Infektion
 - b) **Zeit, die nach der Testung** zum Nachweis der vorherigen Infektion **vergangen sein muss**, oder Nachweis zur Aufhebung der aufgrund der vorherigen Infektion erfolgten Absonderung
 - c) **Zeit, die die Testung** zum Nachweis der vorherigen Infektion **höchstens zurückliegen darf**

3G im Betrieb - Genesenennachweis

In Kraft seit
15.1.2022

„Genesenennachweis“

- Siehe: www.rki.de/covid-19-genesenennachweis
- **Wichtigste Änderung**
 - das Datum der **Abnahme des positiven Tests darf höchstens 90 Tage zurückliegen.**
- Aber:
 - **Bei Impfung nach durchgemachter Infektion** gilt eine Person Fall abweichend zu den allgemeinen Regelungen als "vollständig geimpft,, bereits **ab dem Tag der verabreichten Impfstoffdosis.**
- **Achtung: Nachträglicher/Neuer Kontroll- und Dokumentationsbedarf!**

3G im Betrieb - Genesenennachweis

- Aber: **VG Ansbach v. 11.2.2022**, AN 18 S 22.00234
 - Genesenenstatus ist weiterhin 6 Monate gültig und nicht auf 90 Tage verkürzt.
 - Durch den Verweis auf die Internetseite des RKI trifft der Gesetzgeber nicht selbst diese wesentliche Regelung über den Genesenenstatus, sondern überlässt dies einer behördlichen Institution, was unzulässig ist.
 - Beachte: Die Gerichtsentscheidung gilt zunächst einmal nur für die beiden Antragsteller.

Außerdem: **VG Osnabrück v. 4.2.2022**, 3 B 4/22

- Genesenenstatus ist weiterhin 6 Monate gültig und nicht auf 90 Tage verkürzt.
- Verkürzung des Genesenstatus auf 90 Tage durch den Verweis in der am 14.1.2022 geänderten „Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von Covid-19“ (Covid-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung - SchAusnahmV) auf die Internetseite des Robert-Koch-Instituts (RKI) ist verfassungswidrig und damit unwirksam.

3G im Betrieb - Genesenennachweis

Außerdem: BVerfG v. 10.2.2022, 1 BvR 2649/21, Rn. 14:

- *"Es bestehen aber jedenfalls **Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der in § 20a IfSG gewählten gesetzlichen Regelungstechnik.** Es handelt sich hier um eine **doppelte dynamische Verweisung**, da zunächst der Gesetzgeber auf die COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung verweist, die ihrerseits aber dann zur Konkretisierung der Anforderungen an den vorzulegenden Impf- oder Genesenennachweis auf Internetseiten des Paul-Ehrlich-Instituts und des Robert Koch-Instituts verweist. **Insoweit stellt sich die Frage, ob und inwieweit eine bindende Außenwirkung der dynamisch in Bezug genommenen Regelwerke der genannten Bundesinstitute hier noch eine hinreichende Grundlage im Gesetz findet** (vgl. BVerfGE 129, 1 <22, 25 ff.>). "*

3G im Betrieb - Testnachweis

- „Testnachweis“

muss **entweder**

- **in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer vom Arbeitgeber beauftragten Person**
- erfolgen und dokumentiert werden

oder

- **durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen**, die die dafür **erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung** besitzen,

erfolgen und dokumentiert werden

oder

- **von einem Leistungserbringer** nach § 6 Abs. 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.
- darf **maximal 24 Stunden zurückliegen (PCR-Test maximal 48 Stunden)**
- muss **zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle** gegeben sein

3G im Betrieb - Kontroll- und Dokumentationspflicht des Arbeitgebers

§ 28b Abs. 3 IfSG

„ **Alle Arbeitgeber** sowie die Leitungen der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen **sind verpflichtet**, die Einhaltung der Verpflichtungen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1

- **durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und**
- **regelmäßig zu dokumentieren.**“

D.h. Kontrollen:

- **täglich**
- müssen **nicht lückenlos** sein, d.h. keine „Vollkontrolle“ erforderlich.

In Kraft seit
24.11.2021 bis
19.3.2022

3G im Betrieb – Dokumentationspflicht - Datenverarbeitung - Speicherung

§ 28b Abs. 3 Satz 3 IfSG

In Kraft seit
24.11.2021 bis
19.3.2022

- **Soweit** es zur Erfüllung der Pflichten aus Satz 1 **erforderlich** ist,
- **darf der Arbeitgeber** sowie die Leitung der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen **zu diesem Zweck**
- **personenbezogene Daten einschließlich Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus** in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) **verarbeiten.**“

3G im Betrieb - Datenschutz

- **Achtung: Nachweise** über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den **besonders geschützten Gesundheitsdaten** (§ 22 BDSG).
 - Personenbezogene Daten wie den **Namen** und das **Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer** dürfen abgefragt und dokumentiert werden.
- **Aber: Weitere Gesundheitsdaten** der Beschäftigten dürfen durch den Arbeitgeber auf Grundlage von § 28b IfSG **nicht** erhoben bzw. verarbeitet werden.

3G im Betrieb - Datenschutz

- § 22 Abs. 2 BDSG verlangt „*angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen*“.

d.h.: Arbeitgeber,

- hat **sicherzustellen**, dass eine **Kenntnisnahme** der erfassten Daten **durch Unbefugte** (z.B. Dritte oder Kolleginnen und Kollegen) **ausgeschlossen** ist.
- darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis **nur** verarbeiten, **soweit** dies **zum Zweck der Nachweiskontrolle erforderlich** ist.
- Eine Verarbeitung **zu einem anderen Zweck** ist **nicht zulässig** (Ausnahme zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts).

3G im Betrieb – Datenschutz

BMAS:

- Grundsatz der **Datenminimierung** (Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO)
- D.h., es reicht aus, **am jeweiligen Kontrolltag**
 - den **Vor- und Zunamen der Beschäftigten** auf einer Liste „**abzuhaken**“,

wenn der jeweilige **Nachweis** durch den Beschäftigten **erbracht** worden ist.

Tipp: „Orientierungshilfe“ des Landesdatenschutzbeauftragten B-W: https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2021/11/Orientierungshilfe-3G_Arbeitsplatz.pdf

3G im Betrieb – Datenschutz – Löschpflichten

- Die Daten sind **spätestens 6 Monate nach ihrer Erhebung zu löschen** (§ 28b Abs. 3 Satz 9 IfSG).
- Landesdatenschutzbeauftragter B-W: „Dieser Zeitraum gibt lediglich eine Höchstspeicherdauer an, die von Unternehmen nicht ausgeschöpft werden darf, wenn dies zum Zweck der Zugangskontrolle bzw. der Dokumentation nicht mehr erforderlich ist. Darauf weist das Infektionsschutzgesetz in § 28b Abs. 3 Satz 8, 2. Halbsatz hin („*die Bestimmungen des allgemeinen Datenschutzrechts bleiben unberührt*“).“
- **Achtung:** Bei Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung drohen Bußgelder und Schadensersatz.

3G im Betrieb – Nachweis-/Vorlagepflicht

- **Beschäftigte sind verpflichtet, den 3G-Nachweis auf Verlangen vorzulegen.**
- **Problem: Was passiert, wenn Beschäftigte sich weigern, einen 3G-Nachweis zu erbringen?**
 - Beschäftigte, die **selbstverschuldet** mangels 3G-Nachweis ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, haben **keinen Lohnanspruch: Ohne Arbeit – kein Lohn.**
 - **Außerdem: Verstoß gegen eine Nebenpflicht**
 - **Abmahnung?**
 - **verhaltensbedingte Kündigung?**
- Schließlich: **Bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten** von 3G-Nachweisen **Bußgeldrahmen** von **bis zu 25.000 Euro** (§ 73 Abs. 2 IfSG).



2.

Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

- **Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie v. 10.12.2021**
 - **§ 20a IfSG neue Fassung**
- **Welche Einrichtungen sind erfasst?**
 - **insbesondere**
 - Krankenhäuser
 - Pflegeheime
 - Einrichtungen für Menschen mit Behinderung
 - Arztpraxen
 - Rettungsdienste
 - Entbindungseinrichtungen

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

- **§ 20a IfSG neue Fassung**
 - **Sonstige humanmedizinische Heilberufe**
 - Diätassistent
 - Ergotherapeut
 - Hebamme und Entbindungspfleger
 - Logopäde
 - Masseur und medizinischer Bademeister
 - Orthoptist
 - Physiotherapeut
 - Podologe
 - Psychotherapeut

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Für wen gilt die Nachweispflicht?

- für:
 - Arbeitnehmer
 - Auszubildende, Praktikanten (auch minderjährige Personen, z.B. Pflegeschüler, Schülerpraktikanten)
 - Beamte
 - Leiharbeiternehmer
 - Freiwilligendienstleistende (BFDG oder JFDG)
 - ehrenamtlich Tätige
 - Betreuer
 - Freie Mitarbeiter (z.B. Honorarkräfte, Berater etc.)

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Für wen gilt die Nachweispflicht?

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

- **für:**
 - (externe) Handwerker, die regelmäßig tätig sind, insbesondere Gesundheitshandwerker wie Orthopädietechnik und medizinische Fußpflege, aber auch Personen, die regelmäßig Reparaturen im Gebäude durchführen,
 - Friseure, die in den betroffenen Einrichtungen zum Haare schneiden kommen,
 - Studierende, z. B. der Humanmedizin, die in einer betroffenen Einrichtung in die Patientenversorgung einbezogen sind oder dort praktische Ausbildungsabschnitte absolvieren,

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Für wen gilt die Nachweispflicht?

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

- **für:**
 - **medizinisches Personal** einschließlich weiterer Betreuungskräfte
 - **anderes Personal**, z.B. Hausmeister oder Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal?
 - **Mitarbeiter in der Verwaltung oder in technischen oder IT-Diensten** unterfallen dem Sinn und Zweck des § 20a IfSG (teleologische Auslegung) nach **nicht** der Nachweispflicht,
 - **wenn sie in klarer räumlicher Abgrenzung zu den** in der Einrichtung bzw. dem Unternehmen **behandelten, untergebrachten oder gepflegten Personen** tätig werden.

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Für wen gilt die Nachweispflicht?

Ausgenommene Personenkreise - § 20a Abs. 6 IfSG:

„Die Absätze 1 bis 5 gelten **nicht für die in den Einrichtungen oder von den Unternehmen**

- behandelten
- betreuten,
- gepflegten oder
- untergebrachten Personen.

Ebenso wenig unterfallen **Besucher** der behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen (z.B. Angehörige) der Nachweispflicht, **sofern sie** in den Einrichtungen bzw. Unternehmen **nicht (z.B. als rechtliche Betreuer) tätig werden.**

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Inhalt der Nachweispflicht

- **Bereits tätige Personen müssen bis zum 15.3.2022**
 - einen **Impf- oder**
 - **Genesenen-Nachweis oder**
 - Nachweis, dass sie **ärztlich von der Impfpflicht** gegen das Coronavirus **befreit** sind
- vorlegen** (§ 20a Abs. 2 IfSG).

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Wer ist „tätig“ i.S.v. § 20a IfSG?

- Eine Tätigkeit ist **nicht gleichbedeutend mit einem Beschäftigungsverhältnis** im sozialversicherungsrechtlichen Sinne, d.h. es kommt nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift auf die **Ausübung dieser Tätigkeit an**.

- Das heißt: Personen, die sich beim Ablauf der Frist
 - **im Mutterschutz,**
 - **Elternzeit oder**
 - **in vollständiger Freistellung wegen Pflegezeit**

befinden oder

- **einem Beschäftigungsverbot unterliegen,**

sind **erst bei Rückkehr vorlagepflichtig**.

Das gleiche gilt

- **für Sonderurlaub,**
- **Krankschreibung oder**
- **Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen befristeter Erwerbsminderung.**

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Inhalt der Nachweispflicht

- **Impfstatus (siehe oben)**
- **Genesenenstatus (siehe oben)**

- **Kontraindikation**

= medizinisches Argument gegen eine Impfung in Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2

- liegt regelmäßig dann vor, **wenn** die Schutzimpfung **wegen der zu erwartenden gesundheitlichen Nachteile als nicht geeignet erscheint**
 - z.B. bekannte Allergien gegen die Inhaltsstoffe des COVID-19-Impfstoffes sowie allergische Reaktionen auf die erste Impfdosis.

d.h.: Impfreaktionen, welche allgemein medizinisch als „üblich“ gelten, genügen nicht.

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Und bei Nichtvorlage?

§ 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG:

- **Wenn der Nachweis nach Satz 1 nicht bis zum Ablauf des 15.3.2022 vorgelegt wird oder**
- **wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen,**
- **hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens**
- **unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet,**
- **darüber zu benachrichtigen und**
- **dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.“**

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Und bei Nichtvorlage?

- **Zu übermittelnde personenbezogene Daten (§ 2 Nr. 16 IfSG):**
 - Familienname,
 - Vorname,
 - Geschlecht,
 - Anschrift der Hauptwohnung oder des gewöhnlichen Aufenthaltsortes,
 - (falls abweichend) Anschrift des derzeitigen Aufenthaltsortes,
 - Telefonnummer (soweit vorliegend) und
 - E-Mail-Adresse (soweit vorliegend).

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Und bei Nichtvorlage?

Problem: Dürfen Personen trotz Nichtvorlage weiter beschäftigt werden?

Ja – Argument:

§ 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG:

- **Das Gesundheitsamt kann einer Person,**
- *die trotz der Anforderung nach Satz 1 keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder*
- *der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nach Satz 2 nicht Folge leistet,*
- **untersagen,**
 - **dass sie die dem Betrieb** einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtung oder eines in Absatz 1 Satz 1 genannten Unternehmens **dienenden Räume betritt oder**
 - **in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird.**
- *Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine vom Gesundheitsamt nach Satz 2 erlassene Anordnung oder ein von ihm nach Satz 3 erteiltes Verbot haben keine aufschiebende Wirkung.“*

In Kraft seit
12.12.2021 bis
31.12.2022

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“

Tipp: **Handreichung des BMAS** zur Impfprävention in Bezug auf einrichtungsbezogenen Tätigkeiten (Stand 11.2.2022)

https://assets.ctfassets.net/eaae45wp4t29/dfd0qfx1igh1W60rxjUqX/44de9709b32bdf456c1997757087508d/2022-02-11_Handreichung_20a_IfSG_2022.pdf



Übersicht: Zahlungsansprüche für Mitarbeitende

3.

Absonderung und Vergütung

Ausnahme des § 56 IfSG Abs. 1 Satz 4

- **Aktuelle Auslegung durch die Bundesländer** -

Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 **erhält nicht, wer**

- **durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung** oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, **die** gesetzlich vorgeschrieben ist oder **im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde,**

oder

- **durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet**
- **eine Absonderung hätte vermeiden können.**
- **Ausnahme:** Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

Erste Änderungen in der
Anwendung des IfSG seit
15.9.2021

-

bundesweit seit 1.11.2021

Absonderung und Vergütung

Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 IfSG - Ausnahme des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG

Problem: Ist eine **Frage nach dem Impfstatus** des Arbeitnehmers überhaupt **zulässig**?

- **Ja.**
- Aus der **Sicht des BMG** besteht ein **Recht des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Auszahlung der Entschädigung nach § 56 IfSG Informationen zum Impfstatus von den betroffenen Arbeitnehmern einzuholen.**
 - *„Dies ergibt sich aus **§ 26 Abs. 3 BDSG**, der in **Übereinstimmung mit Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO** die **Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten** – zu denen auch Gesundheitsdaten wie der Impfstatus gehören – dann zulässt, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder **zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich** sind und kein Grund zur Ausnahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Personen an dem Ausschuss der Verarbeitung überwiegt.“*
 - Bei der Entschädigung nach § 56 IfSG handelt es sich gerade um eine Maßnahme der sozialen Sicherung.

Bund-Länder-Beschluss vom 7.1.2022

Bund-Länder-Beschluss

Quarantäne und Isolation

Isolation für **Infizierte**

Entlassung nach...

Quarantäne für **Kontaktpersonen**

Entlassung nach...

Allgemein gilt

7 Tagen mit PCR- oder Schnelltest

Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen etc.

7 Tagen mit verpflichtendem PCR-Test* **und** wenn zuvor mind. 48h symptomfrei

7 Tagen mit PCR- oder Schnelltest

Kinder und Jugendliche in Kita, Schule etc.

7 Tagen mit PCR- oder Schnelltest

5 Tagen mit PCR- oder Schnelltest**

Ohne Testung gilt: Entlassung aus Isolation oder Quarantäne nach **10 Tagen**

Folgende Kontaktpersonen müssen **nicht in Quarantäne**:

Geboosterte, „frisch“** doppelt Geimpfte, geimpfte Genesene und „frisch“**** Genesene.**
Bitte beachten Sie hierzu die konkreten Bestimmungen.

* Negatives Ergebnis oder Ct-Wert >30. ** Ausnahmen bei zusätzlichen Schutzmaßnahmen (Test- und Maskenpflichten) möglich

*** Wenn die Erkrankung/Impfung weniger als 3 Monate zurückliegt.

Umsetzung durch und Anpassung der Corona-Verordnungen der Bundesländer

Grafik: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-diese-regeln-und-einschraenkung-gelten-1734724>

Übersicht: Zahlungsansprüche für Mitarbeitende

	Q/ Positiv Geimpft oder ungeimpft	Q/ Kontakt ungeimpft	Q/ AU	Q/ Dienstreise	Q/nach Urlaub in HRG - ungeimpft		Q Kind/ GKV	Q Kind/ PKV
§ 616 BGB	strittig	strittig						
§ 3 EFZG			X					
§ 615 BGB				X				
§ 56 Abs. 1 IfSG	X							
nichts		X			X			
§ 56 Abs. 1a IfSG							X	X
§ 45 Abs. 2a SGB V							X	



4.

Quarantäne und Urlaub

Quarantäne und Urlaub

Grundsätze:

- Wenn Arbeitnehmer während Quarantäne Urlaub hat, besteht der **Vergütungsanspruch gegen Arbeitgeber** fort.
- Besteht **während des Urlaubs** eine Erkrankung, werden **die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage** der AU auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG).
- **Konsequenz:**
 - Bei Erkrankung während des Urlaubs in Quarantäne **und** Vorlage einer AU-Bescheinigung durch den Arbeitnehmer gelten die Grundsätze des Zusammentreffens von Quarantäne und Krankheit

Quarantäne und Urlaub

LAG Köln v. 13.12.2021, 2 Sa 488/21 (Revision zum BAG zugelassen)

- Eine Arbeitnehmerin hat **keinen Anspruch auf Nachgewährung** von Urlaubstagen, wenn sie in ihrem Urlaub eine coronabedingte Quarantäneanordnung trifft.
 - Eine **Nachgewährung erfordert** nach § 9 BUrlG **ein ärztliches Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit.**
 - Dem steht eine behördliche Quarantäneanordnung **nicht** gleich.

Im Ergebnis ebenso:

- ArbG Neumünster v. 3.8.2021, 3 Ca 362 b/21
- ArbG Bonn v. 7.7.2021, 2 Ca 504/21
- ArbG Halle v. 23.6.2021, 4 Ca 285/21



5.

**Corona-Prämie für
bestimmte
Einrichtungen im
Pflegebereich**

Bisherige Corona-Prämie nach § 3 Nr. 11a EStG

VERLÄNGERUNG BIS ZUM 31.3.2022

Steuerfrei nach § 3 Nr. 11a EStG

- **Zusätzlich** zum geschuldeten Arbeitslohn.
- Unterstützungen und Beihilfen von Arbeitgebern seit 1.3.2020.
- Als Leistung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Krise.
- Bis zu einem Betrag von 1.500 Euro.

- Die steuerfreien Leistungen **sind im Lohnkonto aufzuzeichnen**.
- Für die Lohnsteuer-Außenprüfung muss die Corona-Prämie als solche erkennbar sein.
- Keine arbeitsrechtliche Vereinbarung notwendig.
- Ausweis in Lohnabrechnung oder Überweisungsbeleg reicht.

- Keine mehrfache oder jährliche Gewährung.
- Freibetrag je Dienstverhältnis.
- Gesamtrechtsnachfolge/Betriebs-übergang = kein neues Dienstverhältnis.



Neue Corona-Prämie für Pflegeeinrichtungen

Steuer- und SV-frei

Nach § 3 Nummer 11a wird folgende Nummer 11b eingefügt:

„11b. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 18. November 2021 bis zum 31. Dezember 2022 an seine Arbeitnehmer zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gewährte Sonderleistungen bis zu einem Betrag von 3 000 Euro. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass die Arbeitnehmer in Einrichtungen im Sinne des § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 oder Nummer 11 des Infektionsschutzgesetzes oder § 36 Absatz 1 Nummer 2 oder Nummer 7 des Infektionsschutzgesetzes tätig sind. Die Steuerbefreiung gilt entsprechend für Personen, die in den in Satz 2 genannten Einrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden. Nummer 11a findet auf die Leistungen im Sinne der Sätze 1 bis 3 keine Anwendung.“

Neue Corona-Prämie für Pflegeeinrichtungen

§ 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 oder Nr. 11 IfSG

- Krankenhäuser,
- ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen

§ 36 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 7 IfSG

- nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen
- nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die den Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbare Dienstleistungen anbieten; Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbar sind.

Neue Corona-Prämie für Pflegeeinrichtungen

§ 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 oder Nr. 11 IfSG

„Die Leiter folgender Einrichtungen haben sicherzustellen, dass die nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, um nosokomiale Infektionen zu verhüten und die Weiterverbreitung von Krankheitserregern, insbesondere solcher mit Resistenzen, zu vermeiden:

1. Krankenhäuser,

11. ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen.

Die Einhaltung des Standes der medizinischen Wissenschaft auf diesem Gebiet wird vermutet, wenn jeweils die veröffentlichten Empfehlungen der Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention beim Robert Koch-Institut und der Kommission Antiinfektiva, Resistenz und Therapie beim Robert Koch-Institut beachtet worden sind.“

Neue Corona-Prämie für Pflegeeinrichtungen

§ 36 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 7 IfSG

„Folgende Einrichtungen und Unternehmen müssen in Hygieneplänen innerbetriebliche Verfahrensweisen zur Infektionshygiene festlegen und unterliegen der infektionshygienischen Überwachung durch das Gesundheitsamt:

2. nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen,

7. nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die den Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbare Dienstleistungen anbieten; Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbar sind.“

A photograph showing a person's hands using a calculator on a desk. There are papers and a pen on the desk. The background is blurred, showing another person in a light blue shirt.

Verlängerung der Erleichterungs- regelungen zum KUG

6.

Aktuelle Erleichterungsregelungen zum KUG bis zum 31.3.2022

Erleichterter Zugang zum KUG

- Mindestquorum 10 % verlängert bis 31.3.2022
- KUG für Leiharbeitnehmer
- Keine negativen Arbeitszeitsalden
- Minijob bleibt anrechnungsfrei

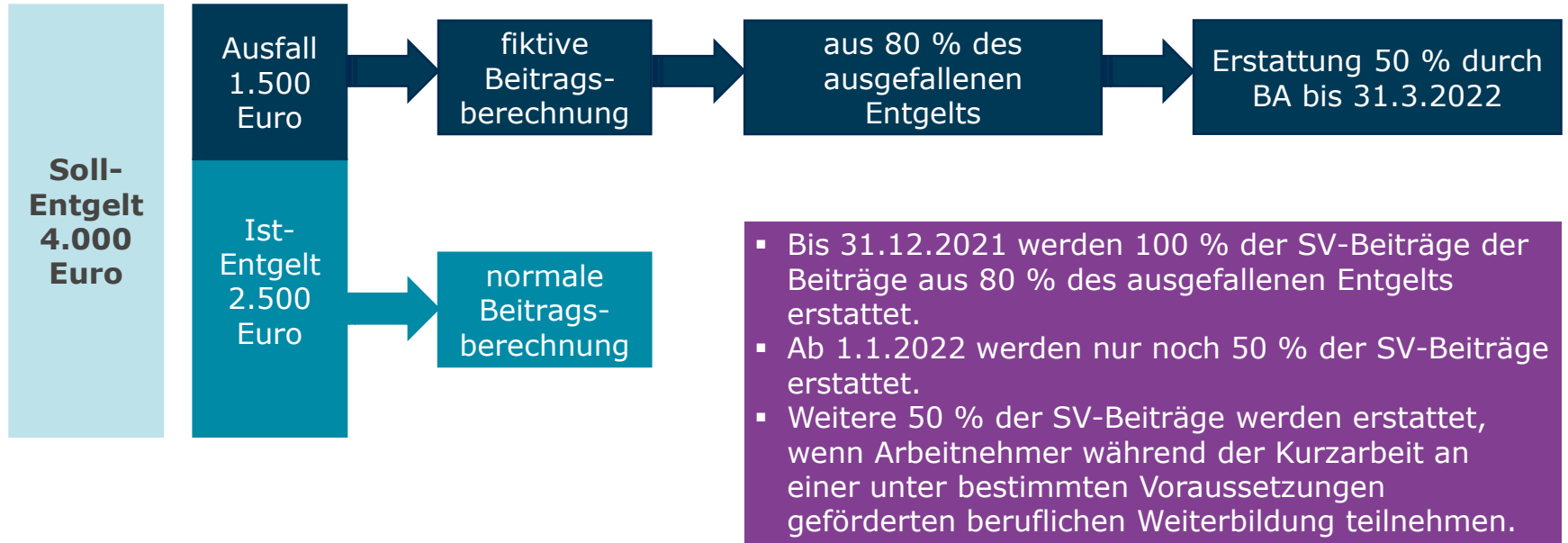
Höhe des KUG

- Erhöhtes KUG bis 31.3.2022
- Ab 4. Monat 70/77 %
- Ab 7. Monat 80/87 %

Erstattung SV-Beiträge

- 100 % bis 31.12.2021
- 50 % bis 31.3.2022

Aktuelle Erleichterungsregelungen zum KUG bis zum 31.3.2022 – SV-Erstattung



Aktuelle Erleichterungsregelungen zum KUG bis zum 31.3.2022 – SV-Erstattung

Beispiel

Kurzarbeit im Betrieb seit Mai 2021. Für betroffene Person ergeben sich im Januar 2022 folgende Beträge:

- Soll-Entgelt: 4.000,00 Euro
- Ist-Entgelt: 2.500,00 Euro
- Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 67 %): 605,23 Euro

Lösung – Beitragsberechnung

Vom **Ist-Entgelt** werden Beiträge zu allen Versicherungszweigen inkl. Umlage entrichtet.

Zusätzlich Beiträge zur KV, PV, RV vom **Fiktiventgelt** (80 % von 1.500,00 Euro =) 1.200,00 Euro - Beitragsbelastung daraus etwa 37,6 % (= 451,20 Euro)

Keine Beiträge zur ALV und Umlagen.

Erstattung: 225,60 Euro (50 % der 451,20 Euro) durch die Arbeitsagentur.

Geplante Erleichterungsregelungen zum KUG bis zum 30.6.2022

Erleichterter Zugang zum KUG

- Mindestquorum 10 % verlängert bis 30.6.2022
- KUG nicht mehr für Leiharbeitnehmer
- Keine negativen Arbeitszeitsalden
- Minijob bleibt anrechnungsfrei

Höhe des KUG

- Erhöhtes KUG bis 30.6.2022
- Ab 4. Monat 70/77 %
- Ab 7. Monat 80/87 %

Erstattung SV-Beiträge

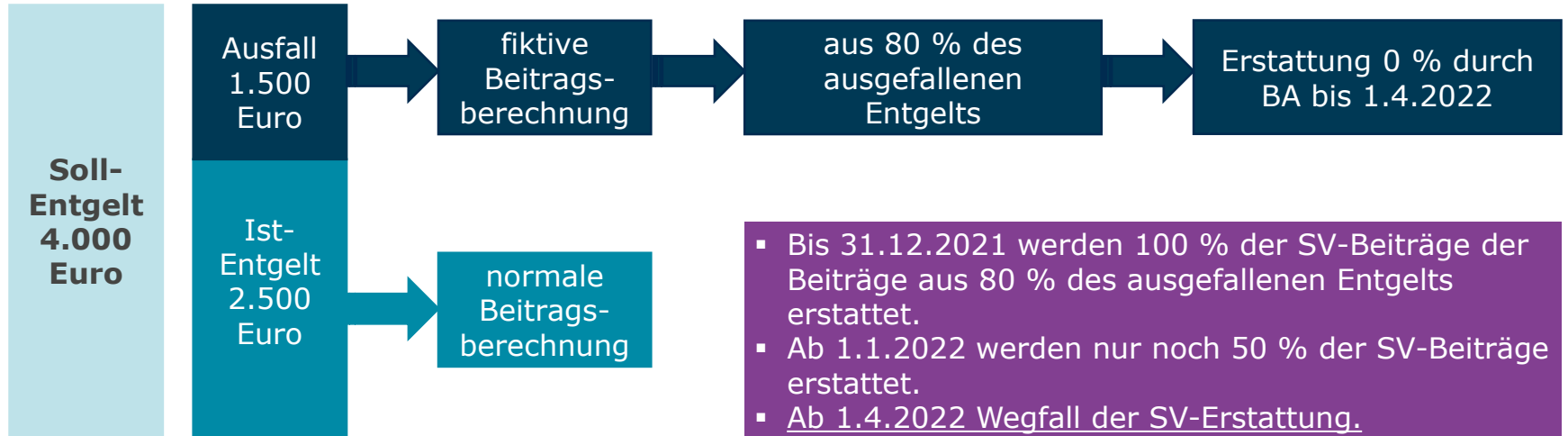
- 50 % bis 31.3.2022
- Keine Erstattung ab 1.4.2022

Geplante Erleichterungsregelungen zum KUG **bis zum 30.6.2022 – maximale Bezugsdauer**

- Die maximale Bezugsdauer soll für diejenigen Betriebe von 24 auf 28 Monate verlängert werden, die spätestens bis zum 30.6.2021 mit dem Kurzarbeitergeld begonnen haben.
- Von dieser Bezugsdauer sollen die Betriebe bis längstens bis zum 30.6.2022 profitieren können.

Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von 24 auf 28 Monate!

Geplante Erleichterungsregelungen zum KUG **bis** zum **30.6.2022** – SV-Erstattung



- Bis 31.12.2021 werden 100 % der SV-Beiträge der Beiträge aus 80 % des ausgefallenen Entgelts erstattet.
- Ab 1.1.2022 werden nur noch 50 % der SV-Beiträge erstattet.
- Ab 1.4.2022 Wegfall der SV-Erstattung.
- 50 % der SV-Beiträge werden erstattet, wenn Arbeitnehmer während der Kurzarbeit an einer unter bestimmten Voraussetzungen geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

Geplante Erleichterungsregelungen zum KUG **bis** **zum 30.6.2022 – SV-Erstattung**

Beispiel

Kurzarbeit im Betrieb seit September 2021. Für betroffene Person ergeben sich im April 2022 folgende Beträge:

- Soll-Entgelt: 4.000,00 Euro
- Ist-Entgelt: 2.500,00 Euro
- Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 67 %): 605,23 Euro

Lösung – Beitragsberechnung

Vom **Ist-Entgelt** werden Beiträge zu allen Versicherungszweigen inkl. Umlage entrichtet.

Zusätzlich Beiträge zur KV, PV, RV vom **Fiktiventgelt** (80 % von 1.500,00 Euro =) 1.200,00 Euro -
Beitragsbelastung daraus etwa 37,6 % (= 451,20 Euro)

Keine Beiträge zur ALV und Umlagen.

Keine Erstattung durch die Arbeitsagentur.

Geplante Erleichterungsregelungen zum KUG bis zum 30.6.2022 – SV-Erstattung

Hinweis

- Einige Wirtschaftsminister der Bundesländer haben Forderungen nach einer Wiederaufnahme der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit erhoben. Ob diese Regelung noch aufgegriffen wird, ist bislang nicht bekannt.



Aktuelle Regelung zum Zuschuss zum Kurzarbeitergeld nach § 3 Nr. 28a EStG

*„[Steuerfrei sind] Zuschüsse des AGs zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen und sie für Lohnzahlungszeiträume, **die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2022 enden**, geleistet werden.“*

Geplante Regelung zum Zuschuss zum Kurzarbeitergeld nach § 3 Nr. 28a EStG

*„[Steuerfrei sind] Zuschüsse des AGs zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen und sie für Lohnzahlungszeiträume, **die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. April 2022 enden**, geleistet werden.“*

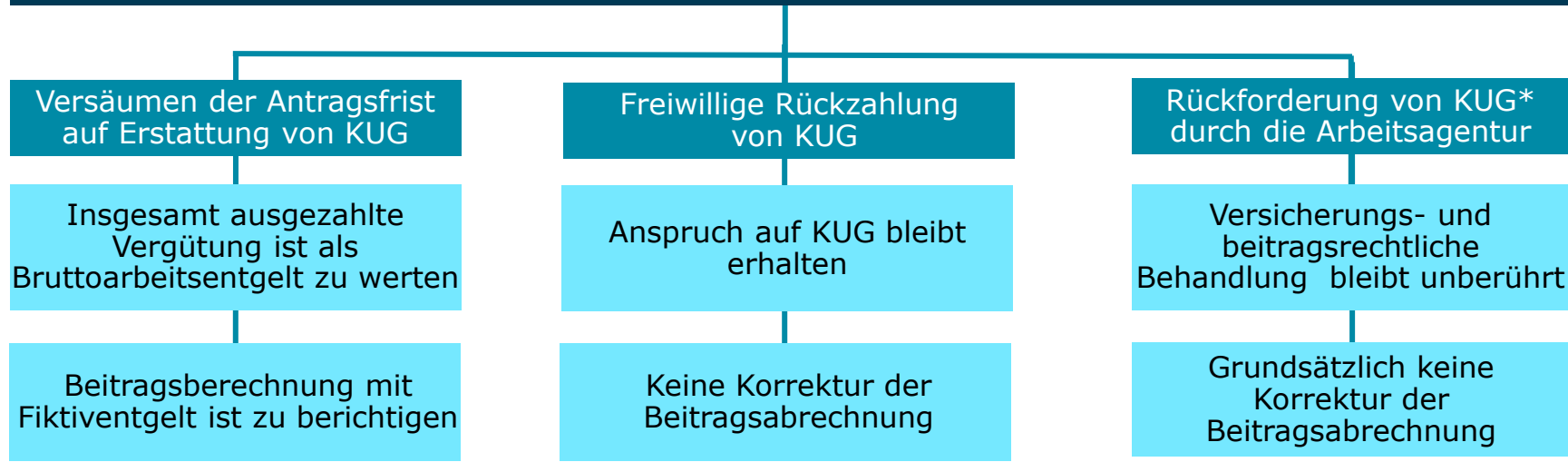
Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist voraussichtlich ab 1.1.2022 bis zum 31.3.2022 wieder steuerfrei!



**KUG -
Auswirkung von
Rückzahlungen und
Rückforderungen**

Kurzarbeitergeld (KUG) - Rückzahlungen und Rückforderungen - SV

Auswirkung von Rückzahlungen und Rückforderungen



* Dies betrifft die komplette Rückforderung, Berechnungsfehler sind zu berichtigen

Kurzarbeitergeld (KUG) - Rückzahlungen und Rückforderungen - SV

Beispiel

- Arbeitgeber beantragt Erstattung des Kurzarbeitergeldes und der Beiträge für Juni 2021 erst im November 2021. Soll- und Ist-Entgelt wie in vorherigem Beispiel.

Lösung – berichtigte Beitragsberechnung

- Ausschlussfrist für Antrag beträgt 3 Monate. Arbeitsagentur nimmt daher keine Erstattung vor. Beitragsberechnung ist zu berichtigen. KUG 605,23 Euro = beitragspflichtiges Entgelt.
- Beiträge aus Fiktiventgelt (451,20 Euro) werden zurückgerechnet.
- Zusätzlich Beiträge zu allen Versicherungszweigen und den Umlagen von 605,23 Euro.
- Beitragshöhe dafür etwa 42 % (= 254,20 Euro).
- AN-Anteil kann nicht einbehalten werden, da Entgeltabrechnung länger als 3 Monate zurückliegt. Knapp 200,00 Euro Rückrechnung. Bei höherem Leistungssatz für KUG entsprechend geringere Rückrechnung.

Kurzarbeitergeld (KUG) - Rückzahlungen und Rückforderungen - SV

- Grundsätzlich keine Korrektur der Beitragsabrechnung bei einer vollständigen Rückforderung.
- Sofern rückwirkend an die Stelle des Kurzarbeitergeldbezuges ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die durch die Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit tritt, ist die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldbezuges rückabzuwickeln.
- In aller Regel wird davon auszugehen sein, dass ein solcher Arbeitsentgeltanspruch nicht besteht.
- Die Entscheidung des Arbeitgebers, dass ein solcher Arbeitsentgeltanspruch nicht besteht, wird in der Betriebsprüfung nicht in Frage gestellt, wenn der Arbeitgeber keine Korrektur der Beitragsabrechnung vorgenommen hat.

Kurzarbeitergeld (KUG) - Rückzahlungen und Rückforderungen - Steuer

- Wird KUG versagt oder kommt es zu einer Rückforderung, so wird das KUG und auch der Zuschuss zum KUG steuerpflichtig.
- LSt-Bescheinigung ist zu korrigieren bzw. ggf. muss eine haftungsbefreiende Anzeige nach § 41c EStG erfolgen.





8.

Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

Verlängerung der Regelung zur Homeoffice-Pauschale im Vierten Corona-Steuerhilfegesetz geplant bis zum 31.12.2022.

- Ohne besondere Anforderungen
- Gesamte berufliche Tätigkeit eines Tages muss in dem Raum erbracht werden (ohne Vorgabe von Mindestzeiten)
- Pauschal 5 Euro je Tag der beruflichen Nutzung, maximal 600 EUR im Jahr (=120 Tage)



Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

- Abzugsbetrag 5 Euro pro Tag, max. **600 Euro** pro Jahr (entspricht **120** Arbeitstagen im Homeoffice).
- Auch wenn kein gesondertes Arbeitszimmer vorhanden.
- Tätigkeit am Tag ausschließlich in der häuslichen Wohnung.
- Bei Arbeitnehmer Auswirkung nur, wenn Pauschbetrag von 1.000 Euro überschritten.
- Wegfall Entfernungspauschale für Heimarbeitstage.
- Pauschale begrenzt auf die Jahre 2020, 2021 und voraussichtlich 2022.
- Keine steuerfreie Arbeitgeber-Erstattung der Pauschale.



Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

KEIN ANDERER ARBEITSPLATZ

Höchstbetrag 1.250 Euro

- Wird nicht gezwölfelt
- Nur Aufwendungen für betroffenen Zeitraum

HOMEOFFICE WEGEN CORONA

Auch wenn Arbeitnehmer Entscheidung für Homeoffice ohne Anweisung Arbeitgebers getroffen hat und politischer Empfehlung gefolgt ist.

MITTELPUNKT

Unbeschränkter Abzug

Ganzjährig ausschließliche oder überwiegende Tätigkeit im Homeoffice (mindestens 3 Tage/Woche)

Erbringt Arbeitnehmer berufliche Tätigkeit während der Pandemie zeitlich überwiegend im häuslichen Arbeitszimmer, befindet sich dort der Tätigkeitsmittelpunkt.



**Falls Sie noch
Fragen haben ...**

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de