

Virus Covid-19:

Welche arbeitsrechtlichen Folgen ergeben sich für den Arbeitgeber aus der besonderen gesundheitlichen Gefahrenlage?



A. Grundsatz

Solange es im Betrieb keine infizierten Arbeitnehmer gab und gibt, werden die Arbeitsverhältnisse, insbesondere die gegenseitigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten nicht berührt, insbesondere besteht für den Arbeitgeber keine Pflicht zur Betriebsschließung und es steht Arbeitnehmern zunächst einmal kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Allein die Angst, sich mit dem Coronavirus anzustecken, berechtigt den Arbeitnehmer nicht dazu, präventiv der Arbeit fern zu bleiben. Eine Arbeitsverweigerung kann eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung zur Folge haben.

B. Prävention

▪ **Eigeninformation des Arbeitgebers:**

Der Arbeitgeber muss sich selbst ständig auf dem Laufenden halten, um z.B. auf Absagen von Messen, Großveranstaltungen oder eine evtl. notwendige Aufhebung von angeordneten Dienstreisen wegen Reisewarnungen rechtzeitig reagieren zu können (z.B. https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html).

▪ **Aufklärungspflicht:**

➔ Der Arbeitgeber muss Neuigkeiten, die Auswirkungen auf die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers haben können, an die Arbeitnehmer weitergeben.

➔ Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer über Risiken, Entstehung und Symptome der Infektion einschließlich der Informationen über Risikogebiete bei Bezug zum Arbeitsverhältnis aufklären:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikobewertung.html

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

▪ **Anordnung von Dienstreisen/Rückholpflicht aus betroffenen Gebieten:**

➔ Grundsätzlich kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts Dienstreisen anordnen. Eine Abwägung der betrieblichen Interessen und den gesundheitlichen Risiken muss indes stattfinden. Dies gilt in gleichem Maße für die Teilnahme an Messen, wobei Veranstalterinformationen und auch länderspezifische Anordnungen und Empfehlungen (z.B. für Veranstaltungen mit mehr als 1000 Teilnehmern) zu beachten sind. Es besteht indes kein allgemeines Recht, eine Dienstreise aus Angst vor dem Coronavirus zu verweigern (z.B. bei Reisen mit dem Zug oder Flugzeug allein wegen der größeren Menschenmenge auf Flughäfen oder Bahnhöfen oder in dem Beförderungsmittel selbst.

➔ Existiert hingegen eine offizielle Reisewarnung des Auswärtigen Amts, darf der Mitarbeiter die Dienstreise verweigern, ohne arbeitsrechtliche Sanktionen befürchten zu müssen. Der Arbeitgeber darf Mitarbeiter mithin nicht in Risikogebiete entsenden:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html.

Die Entsendung in angrenzende Gebiete ist Ermessenssache und muss unter Berücksichtigung einer Interessenabwägung sowie der Akzeptanz der Arbeitnehmer gewissenhaft geprüft werden.

- ➔ Arbeiten Mitarbeiter in betroffenen Gebieten, ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten, unter Heranziehung der Einschätzung des Auswärtigen Amtes Verhaltensregeln vorzugeben, z.B. ein Arbeiten im Home Office anzuordnen. Wenn keine geeigneten Schutzmaßnahmen bestehen, sind Mitarbeiter im Einzelfall aus Risikogebieten zurückzuholen. Ist dazu wirksam nichts anderes vereinbart, hat der Arbeitgeber die Kosten der Rückholung zu tragen.
- **Mitteilungspflichten des Mitarbeiters und Anweisungen des Arbeitgebers an Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Besucher:**
 - ➔ Der Mitarbeiter muss, wie in anderen Krankheitsfällen auch, dem Arbeitgeber anzeigen und nachweisen, dass er erkrankt ist, jedoch grundsätzlich nicht woran. Aus der arbeitsrechtlichen Treuepflicht dürfte aber eine Informationspflicht bestehen, wenn nicht nur die abstrakte Möglichkeit besteht, Arbeitskollegen oder Kunden angesteckt zu haben oder anstecken zu können. Da die Infektion mit dem Coronavirus aber eine meldepflichtige Erkrankung ist, hat der Arzt dies der Gesundheitsbehörde mitzuteilen und ggf. Quarantäne anordnen.
 - ➔ Der Arbeitgeber darf indes fragen und die Mitarbeiter auffordern, ihm mitzuteilen, wenn sie innerhalb der letzten 14 Tage mit infizierten oder Personen, die unter dem Verdacht der Erkrankung an dem Virus stehen, Kontakt hatten oder sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Bejahendenfalls kann der Arbeitgeber sicherheitshalber die Freistellung anordnen, um eine Ansteckung anderer Mitarbeiter zu vermeiden; die Vergütung ist für diese Zeit weiterzuzahlen.
 - ➔ Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht auf Hygienevorschriften hinzuweisen und Verhaltensweisen zu empfehlen und ggf. zu überwachen, die geeignet sind, die Verbreitung des Coronavirus zu verhindern. Die zu beachtenden Arbeitsschutzvorschriften sind in der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des BMAS vom 20.08.2020 zusammengefasst, um die Gesundheit der Beschäftigten zu sichern und die wirtschaftliche Aktivität wieder herzustellen. Betriebe, die die Regel anwenden, können davon ausgehen, rechtssicher zu handeln.
https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Hierzu gehören insbesondere:

- Pflicht zum häufigen, gründlichen Händewaschen,
- Nutzung zur Verfügung gestellter Desinfektionsmittel in Toiletten und Büro-/Arbeitsräumen.
- Grds. keine Untersuchungspflicht des Mitarbeiters, es denn auf gesetzliche Anordnung oder aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht bei konkreten Verdachtsmomenten
- Insbesondere Weisung gegenüber Mitarbeitern, Mund- und Nasenschutz zu tragen; umgekehrt darf der Arbeitgeber Mitarbeitern das Tragen von Mundschutz bei intensiven Kundenkontakt oder mit Reisenden nicht

verbieten, wenn dadurch die Tätigkeit nicht eingeschränkt wird. Ferner ist eine Weisung denkbar, körperlichen Kontakt zu Mitarbeitern (keine Begrüßung per Handschlag, etc.) zu unterlassen.

➔ Beachte: Sämtliche Anweisungen sind mitbestimmungspflichtig, § 87 Abs. (1) Nr. 1 BetrVG.

▪ **Kooperation mit dem Betriebsarzt:**

➔ Eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt ist angezeigt. Ggf. sollten Anweisungen eingeholt und betrieblich umgesetzt werden.

C. Leistungsverweigerungsrecht / Zutrittsverbot

▪ **Grundsätze:**

➔ Das Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers kommt grundsätzlich nur in Betracht, wenn die Unzumutbarkeit der Beschäftigung auf konkreten Tatsachen beruht, also die Tätigkeit mit einer objektiv erheblichen Gefahr für Gesundheit und Leben verbunden ist, die über das bloße allgemeine Ansteckungsrisiko hinausgeht. Solche Tatsachen können auch aus dem pflichtwidrigen Verhalten des Arbeitgebers geschlossen werden, z.B. die Nichterfüllung von behördlichen Anweisungen, Entsendung in betroffene Gebiete trotz Reisewarnung oder ein Kontakt mit infizierter Person oder mit Kontaktperson im Betrieb zu befürchten ist.

▪ **Schließung von Kitas und Schulen?**

➔ Grundsätzlich muss sich der Mitarbeiter um die Kinderbetreuung kümmern. Wenn die Beaufsichtigung oder Betreuung erforderlich ist und andere geeignete Aufsichtspersonen nicht zur Verfügung stehen, darf der Mitarbeiter zuhause bleiben. Ein Vergütungsanspruch wird zwar „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ (ca. 5 Tage) zumeist auf § 616 BGB gestützt, jedoch ist dessen Anwendbarkeit u.E. nicht gegeben; denn der staatlich verordnete Schließzeitraum ist wesentlich länger und zudem vorhersehbar und damit für die betroffenen Eltern planbar. Zudem kann § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden. Dessen ungeachtet sollten einvernehmliche Lösungen gesucht werden.

Der Gesetzgeber hat zwischenzeitlich aber reagiert und durch „Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 27.03.2020“ das Infektionsschutzgesetz in § 56 um die Abs. 1a) und 2) mit folgendem Inhalt ergänzt:

Wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und Schulen kraft behördlicher Anordnung geschlossen sind und Eltern die Betreuung ihrer Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres oder mit Behinderung nachweislich nicht

sicherstellen können, erhalten sie eine Entschädigung in Höhe von 67 % des durch die Kinderbetreuung entstandenen Verdienstauffalls für max. 10 Wochen (Alleinerziehende: 20 Wochen), maximal in Höhe von EUR 2016/Monat.

→ Bei Erkrankung des Kindes besteht Anspruch auf Kinderkrankengeld gem. § 45 SGB V, dessen Erstattung die Krankenkasse im Regressweg vom Arbeitgeber verlangen kann, wenn dieser nach § 616 BGB zahlungspflichtig wäre.

▪ **Einstellung der öffentliche Verkehrsmittel:**

→ Das „Wegerisiko“ liegt beim Arbeitnehmer. Es liegt kein in der Person des Mitarbeiters liegender Grund vor; es besteht kein Anspruch auf Freistellung und Vergütung.

→ Die Gewährung von Urlaub oder Freizeitausgleich sind Alternativen. Die Anordnung, fehlende Stunden nachzuarbeiten oder Abwesenheitszeiten vom Lohn abzuziehen, kommen ebenso in Betracht.

▪ **Verweigerung, ins Ausland zu reisen?**

→ Es besteht ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn eine „Reisewarnung“ (z.B. Abraten von nicht notwendigen Reisen) des Auswärtigen Amtes vorliegt.
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>

▪ **Verweigerung, mit Ausländern zu arbeiten?**

→ Entscheidend ist nicht die Herkunft, sondern, ob die Person infiziert ist, Kontaktperson ist oder sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Daher besteht kein generelles Recht, die Zusammenarbeit z.B. mit Chinesen zu verweigern.

D. Anspruch auf Arbeiten im Home Office/Anordnungsrecht des Arbeitgebers, im Home Office zu arbeiten

→ **Recht des Mitarbeiters zur Arbeit im Home-Office?**

Ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Mitarbeiters, zu Hause arbeiten zu können, besteht nicht, es sei denn, es besteht eine dementsprechende individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung. Bestehen Home Office-Regelungen im Betrieb, kann der Arbeitgeber gehalten sein, diese zumindest vorübergehend auszudehnen.

→ **Anordnungsrecht des Arbeitgebers zur Arbeit im Home-Office?**

Grds. besteht auch kein Recht des Arbeitgebers, einseitig die Arbeit im Home Office anzuordnen. Bei einer konkreten Gefahrenlage kann er aber z.B. gegenüber einer infizierten Person, wenn nicht ohnehin bereits eine Quarantäne angeordnet wurde, oder bei nachgewiesenem Kontakt in Erfüllung seiner Fürsorgepflicht die Arbeit im Home Office anordnen; bei einer entsprechenden individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung kann er dies ohnehin. Darüber hinaus sind einvernehmliche Lösungen anzustreben.

E. Reaktionspflichten/-möglichkeiten des Arbeitgebers

▪ Fall 1: Verdacht auf infizierten Mitarbeiter/Leiharbeiternehmer im Betrieb

- Die zuständige Gesundheitsbehörde ist sofort zu unterrichten: <https://tools.rki.de/PLZTool/>
- Die sofortige Trennung dieser Person von anderen Arbeitnehmern ist zu veranlassen.
- Die Person ist aufzufordern, einen Covid-19-Test zu machen und das Testergebnis zu offenbaren.
- Es besteht ein Anspruch auf Freistellung und Vergütung während der Testphase bis zur Offenbarung des Testergebnisses.

▪ Fall 2: Kontaktpersonen im Betrieb

- Im Fall 1: Aufklärung, welche Personen unmittelbaren Kontakt mit der infizierten Person hatten. Weitere Schritte wie bei anderen Kontaktpersonen (s.u.).

→ Andere Kontaktpersonen:

- Die sofortige Trennung dieser Person von anderen Arbeitnehmern ist zu veranlassen.
- Die Person ist aufzufordern, einen Covid-19-Test zu machen und das Testergebnis zu offenbaren.
- Es besteht ein Anspruch auf Freistellung und Vergütung während der Testphase bis zur Offenbarung des Testergebnisses.

▪ Fall 3: Reaktion gegenüber anderen, nicht verdächtigen Personen:

→ Anordnung von Home-Office-Arbeit

- Vorausgesetzt ist die tatsächliche Möglichkeit der Home-Office-Arbeit beim Mitarbeiter.

- Weitere Voraussetzung ist das Anordnungsrecht des Arbeitgebers, z.B. in einer individual- oder kollektivrechtlichen Home-Office-Vereinbarung, die auch aktuell getroffen werden kann.

➔ Anordnung von Freizeitausgleich

- Es muss ein Anordnungsrecht des Arbeitgebers bestehen, z.B. in einer individual- oder kollektivrechtlichen Gleitzeit-, Arbeitszeitkonten-Vereinbarung, die auch aktuell getroffen werden kann.
- Die Anordnung von Urlaub ist nicht möglich, es sei denn, es wurde ein Anordnungsrecht wirksam bereits im Vorfeld vereinbart (z.B. in einer Betriebsvereinbarung).

➔ Betriebs- / Abteilungsschließung:

- Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen und Vorsorge gegen Verletzungen / Gefährdungen zu treffen.
- Wenn der Schutz auf andere Weise nicht möglich ist, dann hat der Arbeitgeber den Betrieb oder die betreffende Abteilung zu schließen.

Folge:

- Es besteht keine Pflicht zur Arbeitsleistung.
- Da der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt, besteht gem. § 615 BGB die Pflicht zur Entgeltfortzahlung gegenüber arbeitsfähigen und arbeitswilligen Arbeitnehmern.
- Hinsichtlich der Dauer wäre an die Inkubationszeit (nach derzeitigem Kenntnisstand längstens 14 Tage) anzuknüpfen.

▪ **Anordnung von Überstunden bei Personalengpässen/Rückholrecht aus dem Urlaub**

- ➔ Kommt es zu Personalengpässen durch erkrankte Mitarbeiter kann der Arbeitgeber auf der Grundlage einer individual- oder kollektivrechtlichen Befugnis Überstunden anordnen.
- ➔ Grundsätzlich können Mitarbeiter aus dem genehmigten Urlaub nicht zurückgerufen werden. Im Einzelfall mag bei nicht vorhersehbar zeitlich unaufschiebbaren Aufgaben, deren Nichterledigung zu betrieblichen Schäden führen kann und zu deren Erledigung der Mitarbeiter persönlich unabkömmlich ist, der Rückruf in Betracht kommen; die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

▪ **Verhängung von Reiseverboten in Risikogebiete**

- Was Mitarbeiter in ihrer Freizeit machen, ist Privatsache. Eine Reise in ein Risikogebiet (z.B. Regionen in Italien, Elsass) kann der Arbeitgeber nicht verbieten, selbst wenn das Auswärtige Amt eine Reisewarnung herausgegeben hat.
- Kehrt der Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt zurück, besteht grundsätzlich eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diesen Anspruch kann der Mitarbeiter verlieren, wenn er sich schuldhaft einem Risiko aussetzt, das dann anzunehmen ist, wenn der Mitarbeiter grob gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt.

Dies muss bei der Reise in ein Land, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, bejaht werden. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter sich, ohne ein Negativattest, das nicht älter als 48 Stunden sein darf, vorlegen zu können, nach der Corona-VO nach der Urlaubsrückkehr aus deinem Risikogebiet 14 Tage in Quarantäne begeben muss.

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>

F. Zahlungspflichten des Arbeitgebers im Überblick

▪ **Infizierte Person/Verdacht auf Infektion:**

- Liegt eine Infektion oder ein Verdacht vor und verhängt die Gesundheitsbehörde deswegen ein Tätigkeitsverbot/Quarantäne, erhält der Betroffene abweichend von den regulären Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers im Krankheitsfall eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 I IfSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist – zunächst - vom Arbeitgeber zu zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber aber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Das BMG hat am 27.07.2020 in einer umfangreichen FAQ-Liste die häufigsten Fragen, die im Zusammenhang mit den Entschädigungsansprüchen nach § 56 IfSG gestellt werden, beantwortet.

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf

- Wird kein Tätigkeitsverbot / keine Quarantäne verhängt, hat der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG; ggf. besteht ein Anspruch auf Erstattung über das Umlageverfahren U2 nach dem AAG.

▪ **Kontaktperson:**

- Verhängt die Gesundheitsbehörde über die Kontaktperson ein Tätigkeitsverbot/Quarantäne, erhält der Betroffene eine Entschädigung nach dem

Infektionsschutzgesetz (IFSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist – zunächst – ebenfalls vom Arbeitgeber zu zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber aber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IFSG).

➔ Wird kein Tätigkeitsverbot / keine Quarantäne verhängt, ist der Mitarbeiter zu beschäftigen. Wenn der Arbeitgeber jedoch entsprechend seiner Pflicht zur Fürsorge gegenüber anderen Arbeitnehmern eine Trennung durch Home-Office oder Freistellung anordnet, gilt folgendes:

- Bei Home-Office-Tätigkeit besteht herkömmliche Lohnzahlungspflicht.
- Bei Freizeitausgleich gilt dies ebenfalls.
- Bei Freistellung hat der Mitarbeiter Anspruch auf Zahlung des Annahmeverzugslohns, wenn er arbeitsfähig und arbeitswillig ist.

▪ **Verdächtige Personen (ohne Infektion, ohne Kontakt):**

Wird kein Tätigkeitsverbot / keine Quarantäne verhängt, dann ist der Mitarbeiter zu beschäftigen. Andererseits Pflicht zur Fürsorge gegenüber anderen Arbeitnehmern, weshalb eine Trennung durch Home-Office oder Freistellung in Betracht kommen kann:

- Bei Home-Office-Tätigkeit besteht herkömmliche Lohnzahlungspflicht.
- Bei Freizeitausgleich gilt dies ebenfalls.
- Bei Freistellung hat der Mitarbeiter Anspruch auf Zahlung des Annahmeverzugslohns, wenn er arbeitsfähig und arbeitswillig ist.

▪ **Die übrigen Personen:**

Liegen weder Infektion, Kontakt noch Verdacht vor, besteht Arbeitspflicht. Macht der Mitarbeiter berechtigt von seinem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch (s.o.), besteht die Pflicht, ihm für die Dauer dieses Rechts die vertragsgemäße Vergütung zu bezahlen.

G. Digitalisierung der Betriebsratsarbeit

Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-Morgen-Gesetz“) vom 20.05.2020 wurden Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie eingeführt:

- ➔ Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamt- und Konzernbetriebsrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gesamt- und Konzern-JAV sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen,
- ➔ sofern sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt keine Kenntnis nehmen können.

- Die Teilnehmer müssen ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen.
- Eine Aufzeichnung ist unzulässig.
- Dies gilt entsprechend für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss sowie für Betriebsversammlungen
- Das Gesetz tritt rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft und gilt befristet bis zum 31.12.2020

H. Kurzarbeit und staatliche Erstattungsleistungen

▪ Kurzarbeit

- Kommt es unabhängig von konjunkturbedingten Auftragsausfällen aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus z.B. durch Unterbrechung der Lieferketten oder Ausbleiben von Kunden aus Angst vor dem Virus zu Arbeitsausfällen, beruht der aufgrund des Coronavirus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretene Arbeitsausfall im Regelfall auf einem „unabwendbaren Ereignis“ oder auf „wirtschaftlichen Gründen“ iS.d. § 96 I Nr. 1 SGB III, weshalb Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall zu gewähren ist, insbesondere auch für die Fälle, dass durch „staatliche Schutzmaßnahmen der Betrieb vorübergehend geschlossen wird“.

Die wichtigsten Informationen sind in dem Merkblatt der Agentur für Arbeit Nr. 8a zusammengefasst.

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

- Wichtig ist, dass eine Rechtsgrundlage für die Anordnung von Kurzarbeit geschaffen wird (z.B. Betriebsvereinbarung), die Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit angezeigt und entsprechende Anträge gestellt werden; denn ohne fristgerechte Anträge gibt es kein Kurzarbeitergeld.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

- Durch „Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit vom 25.03.2020“ wurden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert und durch das Sozialschutzpaket II im Hinblick auf die soziale Absicherung nochmals verbessert:
 - Es reicht, wenn 10 % der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind; sonst muss mindestens ein 1/3 der Beschäftigten betroffen sein.
 - Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
 - Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte der Zeitarbeit möglich.

- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen (Arbeitszeitkonten) genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die Erleichterungen treten rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft und werden auch rückwirkend ausgezahlt.
- Bis zum 31.12.2020 beträgt das Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz (67 %) erfüllen würden, ab dem 4. Bezugsmonat 77 % und ab dem 7. Bezugsmonat 87 %, für alle übrigen Arbeitnehmer ab dem 4. Bezugsmonat 70 % und ab dem 7. Bezugsmonat 80 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum, wenn die Differenz zwischen Ist- und Sollentgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 % beträgt.
- Anrechnungsfreier Hinzuverdienst bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens ab 01.05.2020 befristet bis zum 31.12.2020

▪ **Staatliche Hilfs-/Erstattungsleistungen:**

➔ Sozialschutzpaket I + II vom 27.03.2020 und 20.05.2020

- Keine Anrechnung des Nebenverdiensts (Hinzuverdienstes) während des Bezugs von KUG bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens, befristet vom 01.05. – 31.12.2020 bei Wegfall der Beschränkung auf systemrelevante Berufe
- Ausweitung des Zeitraums für geringfügig kurzzeitige Beschäftigungen auf 5 Monate oder 115 Arbeitstage, befristet vom 01.03. – 31.10.2020
- Anhebung der Hinzuverdienstgrenze bei Anspruch auf eine Altersrente vor Erreichung der Regelaltersgrenze von EUR 6.300 auf EUR 44.590 befristet vom 01.01. – 31.12.2020

➔ Entlastungen bezüglich der Steuerzahlungen, einschließlich Corona-SteuerhilfeG:

- Steuerbefreiung von Corona-Sonderzahlungen der Arbeitgeber bis zu EUR 1.500,00
- Senkung des Umsatzsteuersatzes in der Gastronomie ab dem 01.07.20 auf zunächst 5 % und ab dem 01.01.21 auf 7 %
- Steuerfreiheit von Zuschüssen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und Istentgelt
- Herabsetzung oder Aussetzung laufender Vorauszahlungen zur Einkommenssteuer bzw. Körperschaftssteuer
- Stundung fälliger Steuerzahlungen
- Erlass von Säumniszuschlägen
- Verzicht auf Vollstreckungsmaßnahmen bis zum 31.12.2020
- Ggf. vollständige Erstattung der Sozialbeiträge ausgefallener Arbeitsstunden durch die Krankenkassen.

➔ Hilfspakete der KfW-Bank sowie der Landesbanken

➔ Hilfemaßnahmen für Freiberufler und Kleinunternehmen

→ Ausfallschäden können ggf. bei Bestehen einer Betriebsausfall- oder sog. Epidemie-Versicherung gedeckt sein.

Reutlingen, August 2020

SLP Anwaltskanzlei
Dr. Seier & Lehmkühler GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
Obere Wässere 4 – 72764 Reutlingen

