

Webinar 3/2020

23.04.2020

Arbeitsrecht im Pandemiefall – Rechte, Pflichten und Probleme

Simone Kempin & Lennart Mewes

Justizariat

bpa Arbeitgeberverband e.V.



ACHTUNG!

Einen Fall wie die Covid-19-Pandemie hat es noch nicht gegeben. Viele rechtliche Fragen haben sich daher so noch nie gestellt und lassen sich daher (noch) nicht eindeutig beantworten. Vieles muss im Einzelfall, notfalls gerichtlich, geprüft werden!

Neue Regelungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

- I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes**
- II. Die „Pflege-Boni“**
- III. Vermischtes**
- IV. Ihre Fragen**

I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für
Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge
der COVID-19-Epidemie
(COVID-19-Arbeitszeitverordnung) vom 10.04.2020

- **Werktägliche Arbeitszeit** darf auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, soweit die Verlängerung wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung notwendig ist,
 - in dringenden Ausnahmefällen auch darüber hinaus, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen vermieden werden kann.
- **ABER: § 3 Satz 2 ArbZG gilt entsprechend!**

I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für
Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge
der COVID-19-Epidemie
(COVID-19-Arbeitszeitverordnung)

- 60 Stunden / Woche dürfen nicht überschritten werden
- außer in dringenden Ausnahmefällen, soweit die
Verlängerung nicht durch vorausschauende
organisatorische Maßnahmen vermieden werden kann

I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für
Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge
der COVID-19-Epidemie
(COVID-19-Arbeitszeitverordnung)

- **Ruhezeit** darf um bis zu 2 Stunden verkürzt werden, wobei Mindestruhezeit von 9 Stunden nicht unterschritten werden darf.
- Jede Verkürzung muss innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen werden.
- Ausgleich möglichst durch freie Tage, sonst durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.

I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für
Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge
der COVID-19-Epidemie
(COVID-19-Arbeitszeitverordnung)

- Alle Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sie wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung ... des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung notwendig sind
- und gelten nur bis 30. Juni 2020.

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- **29.03.2020:** Bundesfinanzminister Olaf Scholz kündigt in der „Bild am Sonntag“ steuerfreie Boni für Arbeitnehmer bis zur Höhe von 1.500,00 Euro im Jahr 2020 an
- **03.04.2020** PM des BFM: Arbeitgeber können ihren Beschäftigten Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten.
- Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben **auch in der Sozialversicherung beitragsfrei**.

Das Problem: die Refinanzierung!

- Vorstand des GKV-Spitzenverbands ließ zunächst durch seinen Pressesprecher über das RedaktionsNetzwerk Deutschland (RND) verlauten, dass „... die gesetzliche Pflegeversicherung bereit ist, in der Corona-Krise für Altenpflegerinnen eine Sonderzahlung von bis zu 1.500 Euro zu finanzieren.“

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Dann das Dementi: Dieses Angebot sei weder mit dem Verwaltungsrat des GKV-SV noch mit dessen beiden Vorsitzenden abgestimmt gewesen
- Erfüllungsaufwand beliefe sich auf rund 750 Millionen Euro
- Argumentation Arbeitgebergruppe im GKV-SV-Verwaltungsrat: alle Reserven der Sozialversicherung nutzen, um Arbeitgebern in wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch Beitragsstundungen zu helfen. Vorhandene Rücklagen der PV dürfen nicht für teure Pflege-Boni aufgezehrt werden.

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Im Unterschied zu AN aus anderen Branchen hätten Pflegekräfte einen sicheren Job und volles Einkommen, während andere Kug beziehen oder arbeitslos werden
- 06.04.2020: ver.di und Arbeitgeberverband BVAP einigen sich auf Tarifvertrag für Corona-Sonderprämie von 1500 Euro in der Pflegebranche; Allgemeinverbindlichkeit soll beantragt werden
- ABER: Gremienvorbehalt! Finanzierung ungeklärt

II. Die „Pflege-Boni“

- bpa e.V. und bpa Arbeitgeberverband seit Wochen im Gespräch mit BMAS und BMG, um Bonuszahlungen unbürokratisch zu realisieren
- TV, der ausschließlich Bonus-Zahlung regelt, vollkommen überflüssig und politischer Winkelzug

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- 22.04.2020 Mitglieder der 4. Pflegekommission unterbreiten Vorschlag für Prämienzahlung:
 - Prämie für besondere Belastungen, differenziert nach Beschäftigungsart
 - für MA in Pflegebetrieben nach dem SGB XI
 - die in der Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate tätig waren

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- 1.500 Euro Prämie erhalten:
 - Pflegefach- und Hilfskräfte, AlltagsbegleiterInnen, Betreuungs-, Assistenz- und Präsenzkräfte sowie Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung
- 1.000 Euro Prämie erhalten:
 - alle Kräfte, die mit den Pflegebedürftigen in der Einrichtung arbeiten, wenn sie mindestens 25 Prozent ihrer Arbeit mit Pflegebedürftigen verbringen

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Das sind MA in folgenden Bereichen:
 - Verwaltung
 - Haustechnik
 - Küche
 - Gebäudereinigung
 - Empfangs- und Sicherheitsdienst
 - Garten- und Geländepflege
 - Wäscherei
 - Logistik

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- 900 Euro Prämie erhalten:
 - Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz oder den entsprechenden vorangehenden Formen
- 500 Euro Prämie erhalten:
 - alle sonstigen MA

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Prämie:

tatsächlich gearbeitete Arbeitsstunden im Verhältnis
zur vollen regelmäßigen Wochenarbeitszeit, min.
vertraglich vereinbarte durchschnittliche
Wochenarbeitszeit
- Ab 35 Stunden vertraglich vereinbarter oder tatsächlicher
Wochenarbeitszeit volle Prämienzahlung

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Unterbrechungen der Tätigkeit von bis zu 14 Kalendertagen wegen
 - Corona-Erkrankung
 - Quarantäne-Maßnahmen
 - Arbeitsunfall
 - Erholungsurlaub

bleiben unberücksichtigt

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Ist Kurzarbeit angemeldet, soll sich die Prämie im Umfang der Kurzarbeit und ihrer Zeitdauer reduzieren
- Bei mehreren Arbeitsverhältnissen besteht Anspruch auf kumulierte Prämie bis zur entsprechenden maximalen Höhe
- Prämie soll erstmalig mit dem Juli-Entgelt und spätestens bis zum 31. Dezember 2020 ausgezahlt werden (Steuer- und SV-Freiheit sicherstellen)
- Direkter Anspruch der AN soll unmittelbar durch Gesetz/Verordnung begründet werden.

II. Die „Pflege-Boni“ – Geschichte und Problem

- Finanzierung soll durch Bund, Länder und KT erfolgen
- Bundesgesundheitsminister Spahn stellt konkretes Ergebnis in den nächsten zwei Wochen in Aussicht
- Wir raten:
- Kommunizieren Sie an Ihre MA, dass eine Sonderzahlung aufgrund der aktuell steigenden Kosten in Ihrer Branche erst nach Klärung der Refinanzierung durch Bund, Länder und/oder KT in Frage kommt
- Wir halten Sie selbstverständlich auf dem Laufenden!

III. Elterngeld und Corona

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) vom 14.04.2020

Ziel: wirtschaftliche Stabilität von Familien auch nach der Corona-Krise sichern

Arbeitnehmer in systemrelevanten Berufen eine Verschiebung des Elterngeldbezugs ermöglichen

III. Elterngeld und Corona

Neuer § 27 BEEG

Sind Eltern in einer systemrelevanten Branche oder einem systemrelevanten Beruf tätig, so können sie den Bezug von Elterngeld für die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 aufschieben.

Der Bezug der verschobenen Monate ist bis spätestens 30. Juni 2021 anzutreten; entstehende Lücken im Bezug zwischen März 2020 und Juni 2021 sind unschädlich.

III. Telefonische Krankschreibung

21. April 2020, Beschluss des gemeinsamen
Bundesausschuss (G-BA):

- Feststellung der AU bei Versicherten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik vorweisen, rückwirkend ab dem 20. April und befristet bis zum 4. Mai 2020 **für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen** auch nach telefonischer Anamnese möglich
- Das Fortdauern der Arbeitsunfähigkeit kann **einmalig** für einen **weiteren Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen** ebenfalls telefonisch festgestellt werden.
- § 4 Abs. 1 der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie wird entsprechend geändert.

III. Zuverdienst bei Witwenrente

Kein anrechnungsfreier Zuverdienst für Bezieher von Witwen- und Witwerrenten

Begründung:

- entweder keine zielgerichtete Begünstigung derjenigen Witwen- und Witwerrentenbeziehern, die wegen der Corona-Pandemie wieder arbeiten gingen, oder
- ein so erheblicher Verwaltungsaufwand bei den Rentenversicherungsträgern, dass ein angemessenes Verhältnis zum Nutzen der Regelung nicht mehr gegeben

Zu guter Letzt:

Nach Empfehlung der 4. Pflegemindestlohnkommission erhalten Pflegekräfte bei einer 5 -Tage - Woche für das Jahr 2020 zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch 5 Tage Urlaub.

- Die Verfallregelungen für den Mindesturlaub nach dem BUrlG sind sehr streng; für **zusätzlich** gewährten Urlaub können abweichende vertragliche Regelungen getroffen werden.
- Wer bisher noch weniger als 25 Tage (5-Tage-Woche, 29 Tage bei einer 6-Tage-Woche) Urlaub gewährt, hat noch bis 30.04.2020 die Gelegenheit, die Arbeitsverträge entsprechend anzupassen.

Zu guter Letzt:

Frist für die Beantragung der **Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen** für April:

27. April 2020

- Erleichterte Bedingungen bei dem Zugang zu Stundungen
- Kug keine zwingende Voraussetzung für Antrag
- Keine Sicherheitsleistung, keine Stundungszinsen
- Keine Säumniszuschläge oder Mahngebühren
- Längstens bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Mai 2020

Ihre Fragen

Frage:

Werden die Pflege-Boni verbindlich sein und wird jeder Mitarbeiter einen Anspruch haben?

Antwort:

Die Empfehlungen der Expertenkommission sehen vor, dass die Prämienzahlung **für alle verbindlich** sein wird und **jeder Mitarbeiter** eine Prämie erhalten soll.

Eine **Differenzierung** soll nach der **besonderen Belastung** vorgenommen werden. Auch Mitarbeiter ohne jeden Kontakt zu Pflegebedürftigen sollen danach **mindestens 500 Euro** Prämie erhalten.

Ihre Fragen

Frage:

Wie genau ist die neue Urlaubsregelung nach der 4. Pflegemindestarbeitsbedingungenverordnung?

Antwort:

Zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch erhalten alle Mitarbeiter, die von der 4. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflege erfasst werden, **für das Jahr 2020 bei einer 5-Tage-Woche weitere fünf Tage Urlaub**. Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt nach § 3 BUrlG bei 20 Tagen für eine 5-Tage Woche, **ab dem 1. Mai 2020** entsprechend bei 25 Tagen.

Ihre Fragen

Für Mitarbeiter, die regelmäßig an 6 oder weniger als 5 Tagen pro Woche arbeiten, bedeutet dies:

6 Tage regelmäßige Arbeitszeit: 30 Tage

4 Tage regelmäßige Arbeitszeit : 20 Tage

3 Tage regelmäßige Arbeitszeit: 15 Tage

2 Tage regelmäßige Arbeitszeit: 10 Tage

1 Tag regelmäßige Arbeitszeit: 5 Tage

Im Ergebnis erhalten also alle erfassten Mitarbeiter 5 Wochen Urlaub anstelle der früheren 4 Wochen.

Ihre Fragen

Frage:

Müssen alle Arbeitsverträge angepasst werden, um die neue Urlaubsregelung umzusetzen?

Antwort:

In erster Linie **muss** der zusätzliche Urlaub vor allem **gewährt werden**. Eine Vertragsanpassung empfiehlt sich insbesondere (vor dem 1. Mai!) dann, wenn Sie eine andere Verfallregelung für den vertraglich gewährten Urlaub treffen wollen, als dies für den gesetzlichen Mindesturlaub möglich ist. Wenn Sie bereits jetzt eine entsprechende Zahl an Urlaubstagen vertraglich vereinbart haben, müssen Sie nichts tun und können auch Ihre bisherige Verfallregelung beibehalten, falls Sie eine vereinbart haben.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Achten Sie auf Newsticker und
Newsletter für kommende Webinare**

