

Webinar 2/2020

1. und 2.4.2020

Arbeitsrecht im Pandemiefall – Rechte, Pflichten und Probleme

Simone Kempin & Gesa von dem Bussche
Justiziarinnen

bpa Arbeitgeberverband e.V.



Teil 1 Wichtigste Neuregelungen

Teil 2 FAQ

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 gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Wichtigsten Neuregelungen:

- I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes**
- II. Weiterarbeit/Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt**
- III. Beschäftigung von Kurzarbeitergeldbeziehern**
- IV. Ansprüche bei Schul- und Kitaschließungen**

Neue gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

- V. Kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung**
- VI. Stundung von Beiträgen zur Sozialversicherung**
- VII. Allgemeines zum Kurzarbeitergeld**

I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Ergänzung des § 14 ArbZG (Außergewöhnliche Fälle) um einen Absatz 4:

*„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit ohne Zustimmung des Bundesrates in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in **epidemischen Lagen von nationaler Tragweite** nach § 5 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes, für **Tätigkeiten der Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum Ausnahmen zulassen**, die über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und in Tarifverträgen vorgesehenen Ausnahmen hinausgehen. Diese Tätigkeiten müssen **zur Aufrechterhaltung** der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, **des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung**, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern **notwendig** sein. In der Rechtsverordnung sind die notwendigen Bedingungen zum Schutz der in Satz 1 genannten Arbeitnehmer zu bestimmen.“*

I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes

- ✓ Danach können bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften per Rechtsverordnung geregelt werden.
- ✓ Die Regelung soll dazu beitragen, in der derzeitigen Situation der Corona-Pandemie die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge sowie die Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sicherzustellen.
- Genaue Ausgestaltung der Rechtsverordnung?

Wir halten Sie auf dem Laufenden

I. Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes

Mindestens in Bayern, Berlin, Brandenburg, Sachsen, Niedersachsen existieren bereits Ausnahmegenehmigungen auf Landesebene zum Vollzug des AZG

Höchstarbeitszeit

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Verkürzte Ruhezeiten

Verkürzte Pausenzeiten

II. Weiterarbeit / Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt

Neuregelung:

Deutliche Anhebung der kalenderjährlichen
Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro auf 44.590 Euro

Folge: keine Rentenkürzung

Befristet bis 31. Dezember 2020

Witwenrente?

III. Beschäftigung von Kurzarbeitergeldbeziehern

Wird während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen aufgenommen, findet eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld nur teilweise (erst ab Erreichen des ursprünglichen Nettoarbeitsentgelts) statt. 450-Euro Jobs (Mini-Job) sind anrechnungsfrei.

Ziel:

Anreize schaffen, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen aufzunehmen.

Fragen:

- Qualifikation für Tätigkeit in der Pflege vorhanden?

IV. Ansprüche bei Schul- und Kitaschließungen

Neuregelung:

§ 56 IfSG Absatz 1 lit. a)

Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Kitas und Schulen.

Regelung gilt ab 30. März 2020

u.E.: Entschädigungsanspruch erfasst auch laufende Schul- und Kitaschließungen

Regelung ist befristet bis Ende 2020

IV. Ansprüche bei Schul- und Kitaschließungen

Inhalt des Entschädigungsanspruchs:

- 67 % des Nettoeinkommens
- Anspruchsberechtigte: Eltern von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres
- maximal für 6 Wochen
- Höchstbetrag: 2.016 Euro/Monat

Voraussetzungen:

- Keine anderweitige zumutbare Betreuung, z.B. durch anderen Elternteil oder Notbetreuung
- Kein Bezug von Kurzarbeitergeld oder andere Möglichkeiten, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (z.B. Abbau von Zeitguthaben),
- Kein Anspruch während Schulferien oder Schließzeiten
- **Antragsfrist für Entschädigung: 3 Monate**

IV. Ansprüche bei Schul- und Kitaschließungen

Verfahren:

Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt durch AG, der sich Geld von der zuständigen Landesbehörde anschließend auf Antrag erstatten lassen kann.

Eine Liste der jeweils zuständigen Behörden finden Sie unter dem folgenden Link:

https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Entschadigung.pdf

IV. Ansprüche bei Schul- und Kitaschließungen

Beachte: AG trägt Risiko nachzuweisen, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind nicht besteht.

Gelingt dem AG der Nachweis nicht, hat der AG keinen Erstattungsanspruch.

Wir empfehlen:

Der AG erhält daher das Recht, einen Nachweis vom AN zu verlangen, das keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht, ehe er für die Behörde in Vorleistung tritt.

V. Kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung

Neuregelung:

§ 115 SGB IV

Vom 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 gilt § 8 Absatz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens fünf Monate oder 115 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

V. Kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung

Befristete Ausweitung, insbesondere in Hinblick auf
Saisonkräfte (in der Landwirtschaft)

Hinweis:

- **Keine** sozialversicherungsfreie **Mehrfachbeschäftigung**
bei **einem** Arbeitgeber, § 8 Abs. 2 SGB IV

VI. Stundung von SV-Beiträgen

Stundung von SV-Beiträgen soll laut PM des GKV-Spitzenverbandes für März + April vereinfacht möglich sein, zinsfrei und ohne Sicherheitsleistung.

Die Antragstellung sollte so schnell wie möglich erfolgen.

Verantwortlich für die Abwicklung der Beitragsstundung sind die jeweiligen Krankenkassen bzw. Einzugsstellen, die Ihnen auch Auskunft zur Antragstellung und zum Prozedere geben können.

VII. Allgemeines zum Kurzarbeitergeld

Grundsätzlich Weiterfinanzierung durch PK und KKs (bis 30. September 2020), daher grundsätzlich kein Bedarf

Handlungsmöglichkeiten:

1. Prüfen eines anderweitigen Einsatzes im Betrieb oder anderen Unternehmensteilen
→ Erweitertes Weisungsrecht
2. Arbeitnehmerüberlassung (Muster)
3. Individuelle Beratung

FAQ

Frage:

Meine AN bringen Schreiben vom Arzt, dass sie zu einer Risikogruppe gehören und wollen nicht mehr arbeiten oder bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausführen.

Dürfen sie das?

Antwort:

Nein!

Solange ein AN keine AU vorlegt und Sie die entsprechende Schutzausrüstung stellen können, sind Ihre AN verpflichtet, ihre vertraglich vereinbarten Aufgaben zu erfüllen.

Ausschlaggebend ist die konkrete Gefährdung.

FAQ

Frage:

Meine ausländischen Pflegekräfte können derzeit nicht einreisen und fehlen im Stellenschlüssel. Wie ist die Situation arbeitsrechtlich zu bewerten?

Antwort:

Das Wegerisiko liegt beim AN; können AN aufgrund der aktuellen Situation ihren Arbeitsplatz nicht erreichen, wird ihnen die Erbringung ihrer Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und es entfällt der Anspruch auf Vergütung (§ 326 BGB).

Hinsichtlich des Stellenschlüssels haben die Pflegekassen und Krankenkassen zugesichert, Abweichungen derzeit nicht zu überprüfen oder zu sanktionieren.

FAQ

Frage:

Können meine studentischen Aushilfen jetzt mehr verdienen als 450 Euro, ohne dass ihnen der Zuverdienst auf das Bafög angerechnet wird?

Antwort:

Eine Anrechnung soll nach unserer Kenntnis nur für die Monate, in denen mehr verdient wird, stattfinden, nicht jedoch für den gesamten Bewilligungszeitraum.

FAQ

Frage:

Greift der Entschädigungsanspruch für Entgeltausfall wegen Kita- und Schulschließungen auch, wenn AN nur noch eingeschränkt arbeiten können (später kommen, früher gehen)?

Antwort:

Ja. Sie bezahlen zunächst das normale Gehalt weiter und holen sich eine Entschädigung in Höhe der Lohnfortzahlung, für die keine Arbeitsleistung erbracht wurde, über den Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG von der zuständigen Landesbehörde zurück. Antragsfrist beachten. Antragsformulare erfragen Sie bitte bei der zuständigen Behörde (s. Link zur Liste auf [Folie Nr. 13](#)).

FAQ

Frage:

Eine Mitarbeiterin befindet sich für 14 Tage in behördlich angeordneter Quarantäne. Noch vor Ablauf der 14 Tage wird sie von ihrem Hausarzt krank geschrieben. Für welchen Zeitraum kann ich den Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG geltend machen?

Antwort:

Vom Beginn der Quarantäne bis zum Beginn der Arbeitsunfähigkeit besteht ein Erstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Behörde. Ab dem Zeitpunkt der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

(strittig), vorsorglich Entschädigungsantrag für gesamten Zeitraum der Quarantäne stellen.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

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

