

Webinar 4/2020

20.5.2020

Arbeitsrecht im Pandemiefall – Rechte, Pflichten und Probleme

Simone Kempin & Gesa von dem Bussche
Justizariat



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. Update Corona-Prämie**
- II. Pflegezeitgesetz**
- III. Entschädigungen nach dem IfSG**
- IV. Änderungen im Elterngeldgesetz**
- V. Corona-Steuerhilfe-Gesetz**
- VI. Telefonische Krankschreibung**
- VII. Ihre Fragen**

I. Update Corona-Prämie

15.05.2020: Bundesrat beschließt „**Zweites Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite**“

- Neuer § 150a SGB XI Sonderleistung während der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie:
- **Pflegeeinrichtungen** werden **zur Zahlung** einer einmaligen Sonderleistung – Corona-Prämie – für jeden Beschäftigten **verpflichtet**, der im Bemessungszeitraum 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate in oder für eine Pflegeeinrichtung tätig war.

I. Update Corona-Prämie

- Dies gilt auch für Arbeitgeber, deren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden.
- Gestaffelter Anspruch:
- in Höhe von **1.000 Euro** für Beschäftigte, die Leistungen nach SGB XI oder SGB V durch die **direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen** erbringen,

I. Update Corona-Prämie

- in Höhe von **667 Euro** für andere Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.
- in Höhe von **334 Euro** für **alle übrigen Beschäftigten**.
- Freiwillige im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr erhalten eine Corona-Prämie **in Höhe von 100 Euro**.

I. Update Corona-Prämie

- **600 Euro für Auszubildende** nach dem **Pflegeberufegesetz**, die mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben oder im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung zur Durchführung der praktischen Ausbildung tätig waren; über § 150a SGB XI i.V.m. § 66 Abs. 2 Pflegeberufegesetz auch für Azubis nach AltPflG.
- Dies gilt auch für Auszubildende in landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildungen in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer.

I. Update Corona-Prämie

- Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Corona-Prämie im Verhältnis tatsächlich (durchschnittlich) gearbeitete Stunden im Bemessungszeitraum zur regelmäßigen Vollzeit in der Einrichtung,
- mindestens aber entsprechend der vertraglich vereinbarten Stunden.
- Ab 35 Stunden vertraglicher oder tatsächlicher Wochenarbeitszeit wird die Corona-Prämie ungekürzt fällig.

I. Update Corona-Prämie

- **Unbeachtlich** für die Berechnung des dreimonatigen Zeitraums, in dem die Beschäftigten im Bemessungszeitraum mindestens in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig sein müssen, **sind Unterbrechungen**
 - von bis zu 14 Kalendertagen,
 - aufgrund einer COVID-19-Erkrankung,
 - aufgrund von Quarantänemaßnahmen,
 - aufgrund eines Arbeitsunfalls
 - wegen Erholungsurlaubs.

I. Update Corona-Prämie

- **Bei Kurzarbeit:** maßgeblich die wöchentlich durchschnittlich im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden
- Pflegeeinrichtungen erhalten im Wege der Vorauszahlung von der sozialen Pflegeversicherung den Betrag, den sie für die Auszahlung der Corona-Prämien benötigen, erstattet.

I. Update Corona-Prämie

- Die Corona-Prämien sowie weitere von den Pflegeeinrichtungen an ihre Beschäftigten gezahlte, vergleichbare Sonderleistungen können nicht nach § 150 Absatz 2 SGB XI (Pflege-Rettungsschirm) erstattet werden und dürfen auch nicht zu finanziellen Belastungen der Pflegebedürftigen führen.

I. Update Corona-Prämie

- Die Pflegekassen stellen sicher, dass alle Pflegeeinrichtungen den Betrag, den sie für die Auszahlung der Corona-Prämien benötigen und den sie an die Pflegekassen gemeldet haben, von der sozialen Pflegeversicherung zu den folgenden Zeitpunkten erhalten:
- bis spätestens **15. Juli 2020** für die Beschäftigten, die bis zum **1. Juni 2020** die Voraussetzungen erfüllen, und
- bis **spätestens 15. Dezember 2020** für die Beschäftigten, die die Voraussetzungen bis zum 1. Juni 2020 noch nicht erfüllen, aber diese **bis zum 31. Oktober 2020** erfüllen.

I. Update Corona-Prämie

- Pflegeeinrichtungen haben den Pflegekassen bis **spätestens 15. Februar 2021** die tatsächliche Auszahlung der Corona-Prämien anzuzeigen.
- Der **Spitzenverband Bund der Pflegekassen** regelt Einzelheiten zum Verfahren im Benehmen mit den Bundesvereinigungen der Träger stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen und geeigneten Verbänden der Arbeitgeber einschließlich der Information der Beschäftigten über ihren Anspruch.

I. Update Corona-Prämie

- Die Auszahlung der jeweiligen Corona-Prämie durch die jeweilige Pflegeeinrichtung an ihre Beschäftigten hat **unverzüglich nach Erhalt der Vorauszahlung**, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung zu erfolgen. Sie ist den Beschäftigten in der gesamten ihnen zustehenden Höhe **in Geld über das Arbeitsentgelt und sonstige Bezüge hinaus** auszus zahlen.
- Aufrechnung mit Ansprüchen der Pflegeeinrichtung gegen den Beschäftigten ist ausgeschlossen. Die Corona-Prämie ist unpfändbar.

I. Update Corona-Prämie

- Die Corona-Prämie **kann** durch die Länder oder die Pflegeeinrichtungen unter Berücksichtigung der Bemessungsgrundlagen über die dort genannten Höchstbeträge hinaus auf folgende Beträge erhöht werden:
- auf **bis zu 1.500 Euro** für Beschäftigte in der direkten Pflege (SGB XI und SGB V Leistungen),

I. Update Corona-Prämie

- auf **bis zu 1.000 Euro** für andere Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind,
- auf **bis zu 500 Euro** für alle übrigen Beschäftigten,
- Auf **bis zu 150 Euro** für Freiwillige im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr,

I. Update Corona-Prämie

- auf **bis zu 900 Euro** für Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz oder 1-jährige Ausbildungen nach Landesrecht.
- Länder sollen ihr Verfahren selbst regeln.
- Nach Bayern haben jetzt auch Bremen, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Mecklenburg-Vorpommern eine Aufstockung zugesagt.

II. Pflegezeitgesetz

- Beschäftigte haben das Recht, in dem Zeitraum ab Inkrafttreten bis einschließlich 30. September 2020 **bis zu 20 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben**, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist. Der Zusammenhang wird vermutet.
- Ankündigung (spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn) in Textform.

III. Entschädigungen nach dem IfSG

1. Entschädigung nach **§ 56 Abs. 1a IfSG – Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung**

- Die Entschädigung wird für maximal sechs Wochen gewährt.
- Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens, höchstens 2.016,00 Euro im Monat.
- Der Sechs-Wochen-Zeitraum kann jeweils einmal von der sorgeberechtigten Mutter und einmal vom sorgeberechtigten Vater in Anspruch genommen werden.

III. Entschädigungen nach dem IfSG

- Für die Berechnung der sechs Wochen gelten dieselben Grundsätze wie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Sie müssen also nicht zusammenhängend gewährt werden, sondern können auch durch Zeiträume unterbrochen werden, für die keine Entschädigung geltend gemacht wird.
- Insgesamt dürfen sechs Wochen jedoch nicht überschritten werden.
- Die Sechs-Wochen-Frist, während der der **Arbeitgeber zur Auszahlung der Entschädigung verpflichtet** ist, berechnet sich genauso.

III. Entschädigungen nach dem IfSG

- **Keinen Anspruch** auf Entschädigung sollen Erwerbstätige haben, deren Arbeitszeit aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist oder die andere Möglichkeiten haben, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben, zum Beispiel durch **Abbau von Zeitguthaben**.
- Neu: Verlängerung der Antragsfrist von 3 auf 12 Monate

III. Entschädigungen nach dem IfSG

2. Verdienstausfallentschädigung wegen Absonderung (Quarantäne) oder Berufsverbot nach § 56 Abs. 1 IfSG

- Entschädigung in Höhe des Netto-Verdienstes für bis zu sechs Wochen.
- Anschließend in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V.
- Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit während der Quarantäne bleibt der Entschädigungsanspruch bestehen (§ 56 Abs. 7 IfSG).

III. Entschädigungen nach dem IfSG

- Wird **zunächst** eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt eingereicht und ergeht **anschließend die Quarantäne-Anordnung**, erleidet der AN keinen darauf beruhenden Verdienstaussfall und erhält Entgeltfortzahlung, aber keine Entschädigung nach dem IfSG.
- Neu: Verlängerung der Antragsfrist von 3 auf 12 Monate.

→ Soll auch für Fälle gelten, die bereits im Februar eingetreten sind; Antragstellung in jedem Fall ratsam.

IV. Erleichterung im Elterngeldgesetz

Anpassungen beim Elterngeld sollen nach Verkündung rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten.

Wesentliche Änderungen:

- Eltern, die in systemrelevanten Branchen und Berufen arbeiten, können ihre Elterngeldmonate aufschieben. Sie können diese auch nach dem 14. Lebensmonat ihres Kindes nehmen, spätestens zum Juni 2021. Die später genommenen Monate verringern bei einem weiteren Kind nicht die Höhe des Elterngeldes.

IV. Erleichterung im Elterngeldgesetz

- Der Partnerschaftsbonus entfällt nicht oder muss nicht zurückgezahlt werden, wenn Eltern aufgrund der Covid-19-Pandemie mehr oder weniger arbeiten als geplant.
- Während des Bezugs von Elterngeld reduzieren Einkommensersatzleistungen, die Eltern aufgrund der Covid-19-Pandemie erhalten, die Höhe des Elterngelds nicht. Dazu zählt zum Beispiel das Kurzarbeitergeld. Um Nachteile bei der späteren Elterngeldberechnung auszugleichen, können werdende Eltern diese Monate auch von der Elterngeldberechnung ausnehmen.

V. Corona-Steuerhilfe-Gesetz

Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD haben am 12.05.2020 einen „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz)“ vorgelegt

- Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung sollen Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei gestellt werden.

VI. Telefonische Krankschreibung

14. Mai 2020, Beschluss des gemeinsamen
Bundesausschuss (G-BA):

- Feststellung der AU bei Versicherten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik vorweisen, befristet bis zum 31. 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.

VII. Ihre Fragen

Frage:

Meine Tagespflege ist aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen. Muss ich meinem Fahrer, den ich auf 450-Euro Basis beschäftige, sein Gehalt weiter zahlen, obwohl ich ihn nicht einsetzen kann?

Antwort:

Strittig. Da Sie aber alle Mindereinnahmen über den Pflege-Rettungsschirm (150 SGB XI) erstattet bekommen sollten und darin auch die Personalkosten enthalten sind, raten wir dazu, das Gehalt weiter zu bezahlen.

VII. Ihre Fragen

Frage:

Wieviel Corona-Prämie erhält meine PDL, wenn sie nur einen geringen Teil ihrer Arbeitszeit (unter 25 Prozent) abrechenbare Leistungen „am Kunden“ erbringt?

Antwort:

In diesem Fall sollte die PDL als Fachkraft zur ersten Gruppe (1.000 Euro für Vollzeit) gehören. Die 25 Prozent Arbeitsleistung „am Kunden“ sind aus unserer Sicht nur bei Beschäftigten heranzuziehen, die keine Pflegekräfte sind und sollten demnach bei der PDL unerheblich sein. Hier bleiben die genauen Regelungen der Durchführungsvorschriften abzuwarten.

VII. Ihre Fragen

Frage:

Kann ich die Prämie in Raten auszahlen?

Antwort:

Nein, die Prämie muss unverzüglich nach Eingang der Vorauszahlung, spätestens mit dem nächsten Gehalt, an die jeweiligen Mitarbeiter in voller Höhe ausgekehrt werden.

VII. Ihre Fragen

Frage:

Haben meine Aushilfen (auf 450-Euro Basis) auch einen Anspruch auf die Corona-Prämie?

Antwort:

Ja, geringfügig Beschäftigte sind Teilzeitbeschäftigte und erhalten eine anteilige Prämie im Verhältnis der tatsächlich gearbeiteten Stunden im Bemessungszeitraum zur Vollzeit im Betrieb, sofern sie die Voraussetzungen erfüllen.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

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

