



Fragen und Antworten (Best-of)

Entschädigung bei Schul-/Kitaschließung

Habe ich das richtig verstanden, dass während der Osterferien kein Anspruch auf Erstattung seitens der Behörde an den Arbeitgeber gestellt werden kann?

Das ist korrekt. Der neue Entschädigungsanspruch besteht nicht während Ferienzeiten. Für Kitas, die keine Ferien- bzw. Schließzeiten haben, besteht der Anspruch allerdings „durchgehend“.

Zur Kinderbetreuung gibt es ja für sechs Wochen Entgeltfortzahlung bzw. Entschädigungsanspruch. Wird dieser Zeitraum durch die Osterferien unterbrochen oder beginnt er danach neu zu zählen?

Die Entschädigungszahlung wird durch die Ferien lediglich unterbrochen.

Bei Schließung der Kitas und Schulen: Bekomme ich die Erstattung nach dem IFSG erst ab dem 30.03.2020?

Ja, der Erstattungsanspruch gem. § 56 Abs. 1a IfSG gilt erst mit Wirkung vom 30.03.2020 - befristet bis zum 31.12.2020.

Muss der Mitarbeiter einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber stellen, oder reicht auch die Vorlage des Bescheids der behördlichen Maßnahme?

Es reicht die Vorlage des Bescheides vom Gesundheitsamt.

Gibt es standardisierte Erstattungsanträge oder hat jede zuständige Behörde einen eigenen Vordruck?

Grundsätzlich hat jede Behörde hierfür einen eigenen Vordruck.

Für welche Zeiträume können Erstattungen beansprucht werden - Ferientage, Feiertage, arbeitsfreie Wochenendtage?

Für Ferien- und Feiertage beruht die Schließung der Kita nicht auf einer behördlichen Anordnung. B. Dann entsteht auch kein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG. Ausnahmsweise kann für bestimmte Einrichtungen (z.B. Betriebskitas von Kliniken die eventuell an 7 Tagen in der Woche geöffnet sind) etwas Anderes gelten. An arbeitsfreien Tagen entsteht durch die Kinderbetreuung kein Verdienstaussfall, weshalb auch kein Entschädigungsanspruch entstehen kann.

Muss weiterhin das volle Entgelt bezahlt werden und nur 67% werden erstattet, oder müssen auch vom AG nur 67% des Entgeltausfalls bezahlt werden?

Die Mutter/der Vater hat aufgrund des Arbeitsausfalls wegen notwendiger Kinderbetreuung keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Im Fall des § 56 Abs. 1a IfSG werden vom jeweiligen Bundesland (nur) 67% des Entgeltausfalls gezahlt, für welche der Arbeitgeber in Vorleistung tritt. Das beitragspflichtige Entgelt beträgt 80% des normalerweise zustehenden Bruttolohnes. Der AG trägt hieraus 100 % der Beiträge und bekommt diese von der zuständigen Behörde erstattet.

Wenn für Ferienbetreuung die Großeltern vorgesehen waren, dann trotzdem kein Anspruch auf Entschädigung?

Nein, es besteht kein Anspruch. Der (befristet) geschaffene neue Entschädigungsanspruch besteht nur für Verdienstaussfall, der aufgrund der behördlich angeordneten Kita- und Schulschließungen entsteht. Dies ist in den Ferienzeiten, in denen die Schulen (und eventuell auch die Kitas) ohnehin geschlossen gewesen wären, aber nicht der Fall. Das „normale“ Betreuungsrisiko trägt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer.

Die Kitas sind in den Ferien oft nicht geschlossen. Haben Arbeitnehmerinnen mit Kindern im Kindergartenalter deshalb trotz Osterferien einen Anspruch?

Entscheidend ist, ob die Kita – ohne Corona – wegen Ferien- oder sonstiger Schließzeiten tatsächlich geschlossen wäre. Wäre das der Fall, besteht für diese Schließzeiten kein Anspruch. Wäre die Kita (trotz Ferienzeit) nicht geschlossen, besteht ein Anspruch.

Wie ist das mit der Kinderbetreuung, wenn Home-Office bzw. mobile Arbeit möglich ist?

Ist Home-Office/mobile Arbeit möglich, besteht kein Anspruch auf Entschädigung.

Wann ist jemand noch ein Kind und wie kann ich das als Arbeitgeber überprüfen, dass die Voraussetzungen zutreffen?

Eine Erstattung erfolgt bei der Betreuung von Kindern, die entweder noch nicht das zwölfte Lebensjahr vollendet haben oder aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen sind. Notwendig ist also ein Altersnachweis oder der Nachweis einer Behinderung sowie der daraus resultierenden Hilfsbedürftigkeit.

Wie setzt man die Entschädigung am besten in der Abrechnung um hinsichtlich des SV-Abzugs?

Am besten ist es, wenn Sie hierfür eine evtl. vorhandene Systemlohnart nutzen. Fragen Sie hierzu bitte beim Softwareersteller Ihres Entgeltabrechnungsprogramms nach.

Sie können auch selbst Lohnarten hierfür anlegen. Wir empfehlen Ihnen eine Lohnart für die Entschädigung in Höhe von 67 % des entgangenen Nettoentgeltes anzulegen (kein SV-Entgelt; kein UV-Entgelt). Daneben sollten Sie eine weitere Lohnart mit 80 % des fiktiven entgangenen Bruttoentgeltes für die Berechnung der SV-Beiträge inkl. U1, U2, Insolvenzgeldumlage (kein UV-Entgelt). Für beide Lohnarten sollte derselbe Bruttoausgangswert berücksichtigt werden.

Falls ein untermonatiger Wechsel der Beitragslastverteilung nicht möglich ist, empfehlen wir die Nutzung einer 2. Personalnummer (verknüpft mit der 1. Personalnummer).

Genügt es eigentlich, dass der AN mündlich mitteilt, dass niemand für die Betreuung der Kinder vorhanden ist? Wir haben das Problem, dass die Eltern der Kinder in verschiedenen Städten wohnen.

Ja, die Mitteilung der Eltern genügt (solange der AG keine anderen Kenntnisse besitzt, z.B. Verfügbarkeit einer Notbetreuung kennt).

Entschädigung aufgrund von behördlicher Anordnung einer Quarantäne

Bei branchenübergreifender gezwungener Betriebsschließungen greift das Infektionsschutzgesetz nicht? Sondern nur, wenn der (gesamte) Betrieb unter Quarantäne gestellt wird?

Auch wenn der (gesamte) Betrieb unter Quarantäne gestellt wird, greifen die Entschädigungsregelungen des IfSG nicht. Es ist derzeit zwar in der Diskussion, dass dies zugunsten der Betreiber/Unternehmer noch geändert werden soll, ob dies umgesetzt wird, ist aber derzeit offen.

Ein Bekleidungsgeschäft wurde geschlossen. Gibt es hier KUG oder Entschädigung nach IfSG? Die Schließung erfolgte ja nach Anordnung der Regierung?

Die Einführung von Kurzarbeit und die Beantragung von KUG ist sicherlich möglich. Die Entschädigung nach dem IfSG scheidet aus, da es sich nicht um eine konkrete Anordnung gegenüber einer Person handelte.

Im Schreiben des Gesundheitsamts ist nur das Ende der Quarantäne klar benannt. Wie muss der Beginn der Quarantäne belegt werden? Dafür gibt es keine Dokumente, Mitarbeiter ging auf Verdacht in häusliche Quarantäne und wurde erst später positiv getestet.

Wir würden den Erstattungsanspruch dann ab dem Datum der behördlichen Absonderungsverfügung beantragen; der Anspruch würde aber spätestens mit dem Zugang des Behördenschreibens entstehen.

Das Datum des Behördenschreibens ist meist erst kurz vor Ende der Quarantäne oder sogar danach, wie soll das gehen?

Wenn die Behörde eine Quarantäne erst nach dem Enddatum festlegt, ist dies gar keine wirksame Anordnung. Ansonsten dauert die Quarantäne nur wenige Tage. Eine nachträgliche Anordnung ist unwirksam.

Eine Frage zur Zeitfolge von AU und Quarantäne: Bei Verdacht auf Corona wird ja meist gleich eine AU ausgestellt. Erfolgt im Rahmen dessen später die Bestätigung über das Vorliegen von Corona- ist dies dann erstattungspflichtig oder eben nicht, da die AU zuerst vorlag?

Es greift dann wohl das EFZG aufgrund der Arbeitsunfähigkeit. Jedenfalls nach Auffassung der Behörden soll ein Anspruch nach EFZG vorgehen.

Fällt die Entschädigung nach § 56 IfSG unter den Progressionsvorbehalt?

Die Entschädigung für die behördlich angeordnete Quarantäne fällt unter den Progressionsvorbehalt. In der Lohnabrechnung selbst ist sie steuerfrei.

Und wie ist es, wenn bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und AG nicht in U1 teilnimmt. Und man in Quarantäne ist. Bekommt man dann auch eine Entschädigung

Bei angeordneten Quarantänemaßnahme durch die Gesundheitsbehörde besteht Anspruch auf Entschädigungszahlung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber bekommt diese Zahlung von der Entschädigungsbehörde erstattet. Bei Vorliegen einer "normalen" Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Die Erstattung für Arbeitnehmer in Quarantäne erfolgt nach dem IFSG auch wenn dieser in dem Quarantänezeitraum arbeitsunfähig erkrankt war?

Entscheidend ist die Zeitfolge: Lag zuerst AU vor, gilt wohl das EFZG. Erkrankt der AN während der Quarantäne, gilt das IfSG.

Wie läuft denn das, wenn der ausl. Mitarbeiter im Ausland (Italien, UK) in Quarantäne geschickt wurde? Wo kann ich hier Entschädigung erhalten?

Hier kommt keine Entschädigung gem. § 56 IFSG in Betracht, weil die gesetzliche Regelung nur für Maßnahmen deutscher Behörden gilt.

Quarantäne-Entschädigungen müssen Nettoentgeltberechnungen sein?

Ja. SV ist jedoch zusätzlich (in voller Höhe) durch den AG zu zahlen und wird auf Antrag ebenfalls erstattet.

Ich habe eine dringende Frage für eine heutige Lohnabrechnung: 3 Mitarbeiter sind in angeordneter Quarantäne - dann zahlt der Arbeitgeber vorab und holt sich dann mit einem Erstattungsantrag das Geld von der Regierung wieder. Was bedeutet immer wieder der Hinweis auf § 616 BGB? Wann bekommt der Arbeitgeber kein Geld gem. Infektionsschutzgesetz und trägt die Zeit der Quarantäne allein?

Bei einer angeordneten Quarantäne besteht grundsätzlich der Entschädigungsanspruch. Allerdings ist dieser Anspruch nachrangig. Wenn der AN also die Vergütungszahlung nach § 616 BGB verlangen kann, entsteht ihm kein Verdienstausschluss, der zu entschädigen wäre. Entscheidend ist also, ob § 616 ausgeschlossen oder konkretisiert (auf andere Fälle beschränkt) wurde.

Wenn die Erkrankung während der Quarantänezeit überhaupt nichts mit Corona zu tun hat, erfolgt dann auch Zahlung über das Infektionsschutzgesetz?

Ja, wenn die Quarantäne vor der Erkrankung begann.

Die Freundin eines Arbeitnehmers wurde positiv auf Corona getestet. Der AN befindet sich jetzt in Quarantäne durch das Gesundheitsamt. Welche Bescheinigung muss der AN jetzt vorlegen? Wo können wir Erstattungen als AG Erstattungen beantragen?

Die Bescheinigung bzw. der Absonderungsbescheid des Gesundheitsamts ist vorzulegen. Erstattung erfolgt nach dem Infektionsschutzgesetz durch die vom jeweiligen Bundesland zu bestimmenden Behörde. Eine Liste finden Sie hier https://www.aok.de/fk/fileadmin/user_upload/corona/2020-corona-liste-behoerden-entschaedigungsleistung.pdf

Ein Arbeitnehmer sollte ab 8.3. in Quarantäne sein, aber die Mitteilung wurde erst am 11.3. per Post zugestellt. Der AN war demnach bis zum 11.3. auf Arbeit. Ab welchem Tag bekommt er denn dann das Gehalt nach dem Infektionsschutzgesetz?

Es gelten die tatsächlichen Verhältnisse. Normale Lohnzahlung bis 11.03. Entschädigung inkl. Erstattung erst ab 12.03.

Bei einer empfohlenen Quarantäne durch das Gesundheitsamt, bekommt der AN hier eine Bescheinigung für den AG oder wie kann der AG dies bei dem IfSG nachweisen?

Eine "empfohlene" Quarantäne ist keine Anordnung und ergibt keine Entschädigung nach dem IfSG.

Wenn der Mitarbeiter sich in häuslicher Quarantäne befindet (vom Gesundheitsamt angeordnet) und ebenfalls krankgeschrieben wird, überwiegt hier die Krankmeldung?

Nein; bei AU während Quarantäne hat das IfSG Vorrang. Besteht die AU bereits vor der Quarantäne, ist EFZG anwendbar.

Wie setzt man die Entschädigung am besten in der Abrechnung um hinsichtlich des SV-Abzugs?

Am besten ist es, wenn Sie hierfür eine evtl. vorhandene Systemlohnart nutzen. Fragen Sie hierzu bitte beim Softwareersteller Ihres Entgeltabrechnungsprogramms nach.

Sie können auch selbst Lohnarten hierfür anlegen. Wir empfehlen Ihnen eine Lohnart für die Entschädigung in Höhe des entgangenen Nettoentgeltes anzulegen (kein SV-Entgelt; kein UV-Entgelt). Daneben sollten Sie eine weitere Lohnart mit dem fiktiven entgangenen Bruttoentgelt für die Berechnung der SV-Beiträge inkl. U1, U2, Insolvenzgeldumlage (kein UV-Entgelt). Für beide Lohnarten sollte derselbe Bruttoausgangswert berücksichtigt werden.

Falls ein untermonatiger Wechsel der Beitragslastverteilung nicht möglich ist, empfehlen wir die Nutzung einer 2. Personalnummer (verknüpft mit der 1. Personalnummer).

Ein Mitarbeiter kommt aus Risikogebiet aus dem Urlaub zurück. Er muss anschließend 14 Tage zu Hause bleiben. Zählt das auch zur Quarantäne? Welche Unterlagen muss der Mitarbeiter beibringen?

Für Ansprüche nach dem IfSG ist die behördliche Anordnung (nicht Empfehlung) der Quarantäne entscheidend und notwendig.

Gibt es die Entschädigung bei Quarantäne auch für tschechische Mitarbeiter, die in Tschechien wohnen und in Deutschland arbeiten, bei Heimkehr nach Tschechien dort aber in Quarantäne müssen.

Dies ist eine Frage des tschechischen Rechts; die deutschen Regelungen greifen nicht.

Gilt die Regelung der Vergütung bei Quarantäne auch bei KUG?

KUG geht dem IfSG "vor". Für die reduzierte / verbleibende Arbeitszeit bleiben die Ansprüche nach IfSG.

Wer muss diese Entschädigung beantragen, AG oder AN?

Die Erstattung der Entschädigungszahlung wird vom Arbeitgeber bei der Entschädigungsbehörde beantragt.

Die Entschädigung wird vom AG bezahlt? Oder muss der AN dies separat beantragen? Wenn AG bezahlt, kann er diesen wieder über die U1 holen?

Die Entschädigungszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer. Den Erstattungsantrag stellt der Arbeitgeber bei der Entschädigungsbehörde. Eine Erstattung über die U1 ist nicht möglich.

Wenn im Arbeitsvertrag nicht geregelt ist, dass die Lohnfortzahlung nach § 616 BGB ausgeschlossen ist, ist der Arbeitgeber bei behördlich angeordneter Quarantäne (mit Bescheinigung) zur Fortzahlung des vollen Entgelts für 6 Wochen verpflichtet. Und das gezahlte Entgelt ohne Arbeitsleistung kann man dann per Antrag zurückerstattet bekommen. Ist das korrekt?

Nein. Ansprüche nach § 616 BGB sind dem IfSG gegenüber vorrangig. Problem ist, dass die Dauer des Anspruchs nach § 616 BGB nicht gesetzlich geregelt und in der Fachwelt umstritten ist. Vertreten wird eine Dauer von 5 - 10 Tagen bis 6 Wochen. Wenn AG sich auf kurze Dauer beruft, kann er anschließend nach IfSG leisten und Erstattung beantragen. Der AN kann weitergehende Forderungen nach § 616 BGB beim Arbeitsgericht erheben, die Erstattungsbehörde könnte längere Ansprüche nach § 616 BGB gegen die Erstattung einwenden.

Gilt das mit der Kurzarbeit und dem § 56 Abs. 1a IfSG auch dann, wenn jemand z.B. nur mit 10% in Kurzarbeit ist? Oder bezieht sich das auf 100% KUG?

Ein vollständiger Ausschluss der Entschädigung besteht nur bei Kurzarbeit Null. Ansonsten besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die Zeit, die nicht mehr gearbeitet werden muss und ein Anspruch auf Entschädigung für die verkürzte Arbeitszeit, in der ohne die Quarantäne gearbeitet würde.

Entgeltfortzahlung / Freistellung

Befindet sich der AN in "vorsorglicher Quarantäne" hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Nur, wenn er arbeitsunfähig erkrankt ist und dies nachweist (z.B. durch eine ärztliche AU-Bescheinigung)

Mitarbeiter bleibt daheim um das Kleinkind zu betreuen, weil seine Partnerin systemrelevant ist. Darf er das einfach oder muss der AG ihm das auf Antrag erlauben?

Der AN hat in diesem Fall einen Freistellungsanspruch. Er muss sein Fernbleiben aber natürlich anzeigen und auch die voraussichtliche Dauer. Einen Antrag muss er aber nicht stellen, die Freistellung ist auch unabhängig von einer Genehmigung durch den AG. Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat er aber nicht „automatisch“. Hierzu bedarf es einer Anspruchsgrundlage, z.B. § 616 BGB. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen kommt auch ein Entschädigungsanspruch nach dem neuen § 56 Abs. 1a IfSG in Betracht.

Wie oft kann man sich im Jahr auf den § 616 BGB berufen? Kinder werden ja gerade zu Beginn der Kita-Zeit öfter krank.

Folgen mehrere Verhinderungen aufeinander, so erfolgt regelmäßig dann keine Zusammenrechnung, wenn sie auf einem jeweils anderen Grund beruhen § 616 BGB greift also bei jedem Verhinderungsfall neu ein. In diesen Fällen gilt § 616 BGB daher auch dann, wenn die Gesamtdauer dadurch erheblich wird. Beruht hingegen die Verhinderung jeweils auf derselben Ursache legt der Zweck der Vorschrift aber eine Zusammenrechnung nahe. Dies gilt auch, wenn schon bei der ersten Verhinderung voraussehbar ist, dass die Gesamtdauer der Verhinderung erheblich, also unverhältnismäßig sein wird.

Wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Bestimmung des § 616 BGB nicht abbedungen hat, und der ganze Betrieb wird durch das Gesundheitsamt geschlossen, muss der AG weiter den Lohn für die nicht erkrankten MA zahlen? Oder zahlt der AG für diese MA eine Entschädigung und beantragt die Erstattung später bei den Behörden? Muss für die Abrechnung und die Beantragung der Entschädigung die Anwendung des § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen sein?

Eine behördliche Schließung des Betriebs fällt unter das sog. „Betriebsrisiko“. Dieses trägt der Arbeitgeber. Er muss also grundsätzlich die Vergütung für seine Arbeitnehmerfortzahlung. Bei behördlicher Schließung nach dem IfSG gibt es derzeit nach überwiegender Auffassung (noch) keine Entschädigung für den Arbeitgeber, es wird aber diskutiert, ob hier nicht eine Entschädigungsregelung eingeführt werden soll. Bei einer Betriebsschließung bietet sich aber die Einführung von „Kurzarbeit 0“ an, der Arbeitgeber wird dann durch die Agentur für Arbeit von der Vergütungsfortzahlung (einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung) entlastet.

Wenn ein AN sich wegen einer COVID19 Erkrankung krankmeldet und positiv getestet wurde. Kann man die Entgeltfortzahlung vom Landkreis, der Krankenkasse oder sonst irgendwo zurückfordern?

Bei dieser Fallgestaltung wird in der Regel eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Hausarzt ausgestellt. Dann gibt es keine Besonderheiten, es läuft die normale Entgeltfortzahlung. Bei Teilnahme des Arbeitgebers an der U1 gibt es daraus die Erstattung.

Ein Mitarbeiter ist seit 3 Tagen zuhause, da er Kontakt zu einem Infizierten hatte. Eine Krankmeldung hat er nicht, ebenso keine Bescheinigung des Gesundheitsamtes für Quarantäne. Wer bezahlt? Können Überstunden/Urlaub angerechnet werden?

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „vorsorglich“ freigestellt hat, muss er die Vergütung weiterbezahlen. Eine Verrechnung mit Überstunden oder Urlaub ist nur möglich, wenn man sich mit dem Arbeitnehmer hierauf einvernehmlich einig.

Kann ein Monteur im Außendienst den Einsatz in Krankenhäusern und Altenheimen verweigern? Er ist Diabetiker. Brauchen wir ein Attest vom Arzt?

Nein, die Verweigerung ist nicht zulässig. Der AG hat zumutbare Schutzmaßnahmen zu treffen. Sollte ein ärztliches Attest den Einsatz in Altenheimen untersagen, wäre dies wohl zu berücksichtigen. Das allein ein Einsatz in einem Altenheim aus medizinischer Sicht für den Arbeitnehmer „gefährlich“ und damit objektiv unzumutbar sein soll, erscheint unwahrscheinlich.

Wie ist ein Attest eines Arztes, dass ein Mitarbeiter zur Risikogruppe gehört und deshalb 3 Monate nicht im Außendienst eingesetzt werden sollte, zu bewerten?

Wenn der AN nicht erkrankt ist, hat er zunächst keinen Anspruch auf Vergütungszahlung. Auf Grund des Attestes muss sich der AG bemühen, den AN anderweitig zu beschäftigen (also ohne Außendiensttätigkeiten).

Sollte dies nicht oder jedenfalls nicht für den gesamten Zeitraum möglich sein, kann der AN keine Vergütung verlangen. Ggfs. können diese Zeiträume durch Urlaub oder Freizeitausgleich überbrückt werden.

Ist es arbeitsrechtlich korrekt, wenn ich einen Mitarbeiter nach Hause schicke, wenn ein möglicher Verdachtsfall vorliegt, und der Mitarbeiter daraufhin Urlaub nehmen soll oder Überstundenabbau?

Bei einer einseitigen Freistellung muss der Arbeitgeber den Lohn fortzahlen. Er kann grundsätzlich nicht einfach so Urlaub anordnen. Aufgrund der aktuellen Situation kann dies allerdings ausnahmsweise möglich sein. Wir empfehlen, das Gespräch mit dem Mitarbeiter zu suchen und sich einvernehmlich auf Urlaub zu einigen. Ob ein Überstundenabbau einseitig angeordnet werden kann, hängt von den Vereinbarungen ab, die dem Überstunden-/Gleitzeitkonto zu Grunde liegen.

Ein Mitarbeiter war beruflich bedingt in Tirol. Der Hausarzt stellt ein Attest aus, aufgrund dessen der MA 14 Tage zu Hause bleiben soll. Zahlt der AG das Gehalt und bekommt die Erstattung durch die U1?

Wenn der Hausarzt weder AU feststellt, noch ein Beschäftigungsverbot erteilt, ist die Bescheinigung für die Vergütung nicht relevant. Wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter aufgrund des Attests „vorsorglich“ freistellt, muss er die Vergütung weiterbezahlen. Der Arbeitnehmer hat aufgrund der bloßen ärztlichen Empfehlung kein Recht, die Arbeit zu verweigern und zu Hause zu bleiben.

§ 616 BGB bedeutet, wenn vertraglich nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber nicht verlangen kann, dass der Arbeitnehmer erst einmal Urlaub nimmt (z. B. für 6 Tage)?

Ja, wenn ein Fall des § 616 BGB vorliegt, hat der AN Anspruch auf Freistellung und Vergütungszahlung. Er muss also für die betroffenen Zeiten keinen Urlaub "einsetzen".

§ 616 BGB: uns wurde mitgeteilt, sobald der AN zur Kinderbetreuung länger als 10 Tage zu Hause bleibt, verfällt sein Anspruch von Anfang an. Ist das korrekt?

Ja, das entspricht der überwiegenden Auffassung. Ein Anspruch nach § 616 BGB besteht nur dann, wenn die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung von vornherein insgesamt nur für eine nicht erhebliche Zeit besteht. Ansonsten soll der Anspruch von vornherein nicht gegeben sein.

Viele Arbeitnehmer bekommen vom Arzt eine Krankschreibung obwohl Sie nicht wirklich krank sind. Wir hatten solche Fälle für den Zeitraum bis das Testergebnis vorliegt oder um zu sehen, ob Symptome folgen.

Die AU-Bescheinigung gilt zunächst als geeigneter Nachweis; erst wenn der Beweiswert durch entsprechende Tatsachen oder Umstände „erschüttert“ wird, müsste der Arbeitnehmer den Beweis durch andere Beweismittel – zum Beispiel die Zeugenaussage des Arztes – führen.

Wenn sich der AN vorsorglich eine AU-Bescheinigung holt, was gilt dann - er hat noch keine Symptome und ist nicht infiziert?

Der Arzt kann hier keine AU-Bescheinigung ausstellen, da ja noch keine Arbeitsunfähigkeit besteht. Eine „vorsorgliche Krankschreibung“ dürfte es nicht geben. Wenn der Arbeitnehmer eine AU-Bescheinigung vorlegt und sie Zweifel an der Richtigkeit haben, könnten Sie eine Überprüfung durch den MDK anregen.

Ich muss jedes Mal, wenn der Krankenkasse die AU-Bescheinigung noch nicht vorliegt, die Kasse anschreiben und sie darauf aufmerksam machen? Das wäre relativ aufwändig, bei 1200 Beschäftigten bekommen wir relativ oft solche Meldungen.

Grundsätzlich ist es die Pflicht des Arbeitnehmers die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse zu überbringen. Ein Anfordern der Bescheinigung durch die Krankenkasse beim Arzt kann nur die Ausnahme sein. Das Problem löst sich aber durch die Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung ab 2022.

Ein Mitarbeiter aus Tschechien konnte seine Arbeitsstelle an dem normal weitergeführten Betrieb in Bayern durch Grenzschießung nicht wahrnehmen. Welche Ansprüche hat er bzw. AG?

Aus meiner Sicht hat der AN keine Vergütungsansprüche, da die Arbeitsleistung durch die Einreisebeschränkungen unmöglich geworden ist. Man könnte an einen Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung gem. § 616 BGB denken. Aber dieser greift nur ein, wenn der AN aus persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Einreiseerschwerung stellt keinen solchen persönlichen Grund dar, da sie eine Vielzahl von Arbeitnehmern trifft. Sie fällt unter das Wegerisiko, dass der Arbeitnehmer trägt.

Wie verhält es sich mit Arbeitnehmern, die zur sog. Risikogruppe gehören und für die eine Ansteckung mit dem Corona-Virus ein erhöhtes Gesundheitsrisiko darstellt? Stellt ein Arzt ein entsprechendes Attest aus, hat der Arbeitnehmer dann Anspruch auf eine bezahlte Freistellung und wenn ja für wie

lange (z. B. bis zum Ende des Lockdowns) und hat der Arbeitgeber einen Entschädigungsanspruch? Besteht die Tätigkeit grundsätzlich aus täglichem Kontakt mit anderen Menschen ist ein Ende der Gefährdung nicht abzusehen.

Wenn die AN nicht erkrankt sind und der Arbeit fernbleiben, haben sie keinen Anspruch auf Vergütungszahlung. Ausnahme nur dann, wenn der AG die AN „vorsorglich“ oder ausdrücklich unter Fortzahlung der Vergütung freistellt.

Solange keine Arbeitsunfähigkeit und kein Beschäftigungsverbot bestehen, ist der AN zur Arbeit verpflichtet und der AG zum Arbeitseinsatz berechtigt. Allein die ärztliche Bescheinigung über die Zugehörigkeit zu einer „Risikogruppe“ berechtigt den Arbeitnehmer nicht, von der Arbeit fernzubleiben. Bleibt er gleichwohl fern, fehlt er unentschuldig; einen Vergütungsanspruch hat er nicht. Der AG hat (nach allgemeinen Regeln) bestmöglichen Schutz zu gewähren, z.B. durch Vereinzelung des Arbeitsplatzes, ggf. Zuweisung anderer Aufgaben.

Entgeltfortzahlung und Kurzarbeitergeld

Bei KUG ist der volle Monatszeitraum immer maßgebend?! z. B. KUG ab dem 18.03.2020 und krank ab dem 15.03.2020?

Bei Krankheit ab 15.03. ist der Anspruchszeitraum des KUG maßgebend. Es gilt das Kalendermonatsprinzip - also der 01.03. Somit handelt es sich um die Fallgestaltung Arbeitsunfähigkeit während KUG.

AU vor Kurzarbeit heißt, alle AUs die mit Anspruch auf EFZ mit in den Kurzarbeitszeitraum hinein weiterbestehen? Also egal, ob die AU 4 Wochen vor Kurzarbeit oder aber auch 2 Tage vor Kurzarbeit begonnen hat?

AU vor der Kurzarbeit bezieht sich tatsächlich nur auf den AU-Beginn. Erst im zweiten Schritt ist es notwendig zu unterscheiden, ob bei Beginn der Kurzarbeit noch ein Anspruch Entgeltfortzahlung besteht oder nicht.

Betrieb nimmt nicht an U1 teil; Arbeitnehmer ist AU während KUG. Muss der AG Lohnfortzahlung mit 100 % zahlen oder kann er die LFZ auf KUG-Höhe einkürzen?

Die Entgeltfortzahlung ist für die tatsächlich geleistete (reduzierte) Arbeitszeit zu gewähren. Zusätzlich ist vom Arbeitgeber das „Kurzarbeiter-Krankengeld“ (in Höhe des KUG) zu zahlen, das ihm dann (auch ohne Teilnahme an U1) von der Krankenkasse (nicht der Agentur für Arbeit) erstattet wird.

Wie verhält es sich mit der Höhe der Zahlungen des Arbeitgebers, wenn in der Zeit der Kurzarbeit ein individuelles Beschäftigungsverbot im Rahmen einer Schwangerschaft erteilt worden ist. Bleibt es der Höhe nach beim KUG?

Während eines individuellen ärztlichen Beschäftigungsverbots ist der sog. Mutterschutzlohn fortzuzahlen (§ 18 MuSchG). Dieser wird durch einen eventuell davorliegenden Bezug von KUG nicht gemindert. Nach einer älteren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts soll eine wirksam kollektiv angeordnete Kurzarbeit ein Beschäftigungsverbot jedoch unterbrechen, so dass stattdessen KUG zu zahlen sei (BAG, Urteil vom 07.04.1970 - 2 AZR 201/69). Es fehlt dann an der Monokausalität zwischen Beschäftigungsverbot und Arbeitsausfall. Diesbezüglich bestünde demnach ein Anspruch auf KUG, aber eben nur, wenn die Kurzarbeit kollektivrechtlich (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) vereinbart wurde.

Krankengeld in Höhe KUG – hierfür gibt es von DATEV nur eine Auswertung, kann diese Auswertung an die AOK zur Erstattung weitergeleitet werden?

Es ist für die Erstattung kein festgelegter Antrag vorhanden, die Auswertung passt für uns.

KUG Krankengeld wird durch die Krankenkasse erstattet. Gilt das nur, wenn man als Arbeitgeber an der U1 teilnimmt oder wird KUG Krankengeld immer erstattet?

Die Erstattung gilt für alle Arbeitgeber und hat mit der U1 nichts zu tun.

Kurzarbeitergeld

Unsere Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sieht eine anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs (Verhältnis zu den verbleibenden Arbeitstagen) vor - diese Kürzung ist aber zulässig, oder?

Hierzu gibt es bisher noch keine Rechtsprechung des BAG. Der EuGH hat bereits im Jahr 2012 entschieden, dass eine Kürzung nicht gegen das Unionsrecht verstößt. Vom jetzigen Zeitpunkt ausgesehen, würde ich die Regelung bei Kurzarbeit Null als wirksam einschätzen.

Müssen alle Überstunden abgebaut werden, um KUG zu beziehen, oder reicht hier der niedrigste Zeitkontostand der letzten 12 Kalendermonate?

Grundsätzlich müssen alle Überstunden abgebaut werden. Die Gleitzeitkonten müssen vor Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld nicht abgebaut werden, sofern in den letzten 12 Monaten immer ein gewisses „Polster“ an Überstunden bestanden hat; wenn überhaupt, dann müssen die Überstunden nur auf dieses „Polster“ abgebaut werden.

Wenn wir eine Überstundenpauschale bezahlen - jeden Monat Pauschale für 20 Stunden - dann ist das doch ein dauerhafter Bezug und müsste somit zum IST- und auch SOLL-Entgelt dazugerechnet werden?

Korrekt - es sei denn, die Pauschale wird (arbeitsrechtlich zulässig) vom AG widerrufen.

Darf die Firma mit Betriebsrat ohne eine geschlossene Betriebsvereinbarung Kurzarbeit schon umsetzen?

Wenn ein Betriebsrat besteht, muss dieser beteiligt werden, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Ohne eine geschlossene Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat kann Kurzarbeit somit nicht umgesetzt werden. Eine bloße Regelungsabrede reicht nicht.

Wie sind Dienstwagen 1% Regelung zu berücksichtigen?

Die Versteuerung des geldwerten Vorteils für einen Firmenwagen nach der Prozentmethode basiert auf der Nutzungsmöglichkeit. D. h. der pro Monat ist der pauschale geldwerte Vorteil für die Möglichkeit der Nutzung anzusetzen. Dies gilt für die reine Privatnutzung (1 % - Methode) und die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (0,03 % - Methode). Ob und wie oft der Arbeitnehmer das Fahrzeug tatsächlich für solche Fahrten pro Monat benutzt, ist unbeachtlich. Vom Ansatz des pauschalen Monatswertes kann nur dann abgesehen werden, wenn das Fahrzeug nachweislich für den gesamten Monat nicht für diese Fahrten genutzt werden kann. Für die reinen Privatfahrten kommt dies u. E. bei Kurzarbeit nicht in Betracht. Der Arbeitnehmer kann das Fahrzeug grds. weiter nutzen. Für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gilt Folgendes: Vom Ansatz des pauschalen Monatswertes kann u. E. dann abgesehen werden, wenn Kurzarbeit Null für einen vollen Kalendermonat gilt. Denn dann fallen faktisch keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte an. Liegt Kurzarbeit Null hingegen nicht für einen vollen Kalendermonat vor, ist grds. der pauschale Nutzungswert nach der 0,03 % - Methode anzusetzen. Gleiches gilt, wenn trotz Kurzarbeit die Arbeitszeit nicht auf null reduziert ist. Alternativ zum pauschalen Nutzungswert gibt es grds. die Möglichkeit der Einzelbewertung der vorgenommenen Fahrten, wenn die Anzahl der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte pro Jahr 180 nicht übersteigt. Diese Methode wäre jedoch einheitlich im Kalenderjahr vorzunehmen.

Müssen Überstunden generell vor KUG genommen werden?

Grundsätzlich müssen Überstunden abgebaut werden. Ausnahmen gibt es für bestimmte Arbeitszeitkonten gem. § 96 Abs. 4 SGB III.

Meine Kinder sind erwachsen und außer Haus. Sie sind auch nicht mehr in einer Ausbildung. Gilt dann KUG 60%?

Ja.

Wenn zu berücksichtigende Kinder vorhanden sind, aber nicht auf der Lohnsteuerkarte stehen, wird dann in der Kurzarbeit 60% oder 67% bezahlt?

Sollten Kinder vorhanden sein, muss der Arbeitnehmer eine entsprechende Bescheinigung vorlegen. Tut er dies nicht, sind lediglich 60% zu zahlen.

Können Provisionszahlungen während der Kurzarbeit auch mit eingereicht werden?

Provisionszahlungen müssen als Ist-Entgelt angesetzt werden.

bAV bei KUG 100% muss doch beitragsfrei gestellt werden?

"Muss" nicht. Der AG kann seine Beiträge reduzieren oder streichen, wenn keine abweichenden Regeln (z.B. individuell oder in Tarifverträgen) gelten. Bei vereinbarter Kurzarbeit können die AN ihre Zustimmung auch von bAV-Weiterleistung abhängig machen.

Wie werden die gesetzlichen Feiertage bei KUG behandelt?

Hier ist eine grundsätzliche Unterscheidung zu treffen zwischen Feiertagen, an denen ohne Kurzarbeit normalerweise gearbeitet worden wäre und Feiertagen, an denen die Arbeit auch ohne Kurzarbeit ausgefallen wäre:

Fallen Feiertage und Kurzarbeit zusammen, gilt grundsätzlich wegen § 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz, dass der Arbeitgeber die Vergütung (allein) zu tragen hat. Das bedeutet, dass für Feiertage keine Erstattung des KUG durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt.

Das gilt aber nur, wenn tatsächlich im Normalfall an dem Feiertag nicht gearbeitet worden wäre. Fällt Arbeit an Feiertagen nur aufgrund der Kurzarbeit aus, gibt es aus unserer Sicht trotzdem den Erstattungsanspruch gegenüber der Bundesagentur für Arbeit.

Sind Sachbezüge konkret Essenssachbezug bei der Berechnung des KUG anzusetzen?

Zum KUG-Sollentgelt gehören auch Sachbezüge.

AN hat Urlaub geplant, da es keine Reisemöglichkeiten gibt, Firma hat KUG angezeigt, AN will Urlaub nicht nehmen, verschieben. Wie geht der AG damit um?

Einseitig darf der Arbeitnehmer den Urlaub nicht "verschieben". Der AG kann sich einvernehmlich mit dem AN über die Rücknahme des Urlaubs einigen oder dem AN sagen, dass dieser dennoch den Urlaub zu nehmen hat. Einen Anspruch auf „Aufhebung“ oder „Rückgabe“ des Urlaubs hatte Arbeitnehmer nicht.

Es wird monatlich eine unterschiedlich hohe Umsatzprovision gezahlt und ein relativ geringes Fixum als Festgehalt. Muss die mtl. Umsatzprovision bei KUG auch gekürzt werden?

Dies hängt von der konkreten Art der vereinbarten Provisionszahlungen ab. Wurden Garantieprovisionen vereinbart, sind diese als Soll-Entgelt anzusetzen. Sind hohe variable Vergütungsteile vereinbart und wurden keine Garantieprovisionen vereinbart, ist aus unserer Sicht gem. §106 Abs. 4 S.1 SGB III auf das Durchschnittsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Arbeitsausfalls (Referenzzeitraum) als Soll-Entgelt abzustellen.

Ist der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungsfrei?

Bei einer Aufstockung auf 100% erfolgt keine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Arbeitsagentur. Die Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung) für die Ausfallstunden (infolge Kurzarbeit) bemessen sich nach dem fiktiven Arbeitsentgelt. Dieses beträgt 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Diese Sozialversicherungsbeiträge kann der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit erstattet bekommen. Stockt nun der Arbeitgeber auf mehr als 80 % auf, sind die darüber hinaus gehenden Sozialversicherungsbeiträge nicht erstattungsfähig. Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gehört jedoch zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Er ist allerdings nur beitragspflichtig, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt.

Wo findet man bei der AOK das angesprochene Seminar betreffend Kurzarbeit?

<https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/corona-informationen-fuer-arbeitgeber/>

Dürfen die steuerfreien AG- Zuschüsse zu Fahrtkosten des ÖPNV bei 100 % Kurzarbeit weitergezahlt werden, oder fallen diese weg, da ja kein Arbeitsweg notwendig ist?

Der AG kann die Zuschüsse weiterzahlen, darf sie aber auch anteilig (auf die verbleibende Arbeitszeit) kürzen oder (bei Kurzarbeit Null) vollständig streichen.

Können einzelne Mitarbeiter durch einen Sonderfall (plötzlich hohes Auftragsaufkommen) und dadurch keine Möglichkeit Kurzarbeit zu machen aus der Kurzarbeit rausfallen? Dann wäre z.B. dieser Mitarbeiter "normal" abzurechnen und würde auch nicht der Agentur für Arbeit gemeldet werden, also auch für diesen einen Mitarbeiter kein Anspruch auf KUG

Einzelne Mitarbeiter könnten aufgrund eines hohen Auftragsaufkommens dazu verpflichtet sein, Überstunden zu leisten. Es hängt also davon ab, was vereinbart wurde. Wenn z.B. für 50% der Arbeitszeit weiterhin gearbeitet werden muss, können hierfür auch Überstunden abgeleistet werden. Sollte Kurzarbeit Null

angeordnet werden, besteht keine Möglichkeit, ohne Weiteres Überstunden anzuordnen. Hier müsste zunächst die Kurzarbeit beendet werden.

Minijob

Wir haben einen Minijobber der eigentlich 1 x die Woche als Aufsicht kommt. Jetzt ist das Geschäft geschlossen - müssen wir ihn weiterbezahlen?

Ja, wenn Sie mit ihm keine abweichende Vereinbarung treffen (oder als letztes Mittel das Arbeitsverhältnis beenden).

Wo finde ich die weiteren Informationen zu den Änderungen bei Minijobbern?

<https://www.aok.de/fk/medien-und-seminare/seminare/online-seminare/online-seminare-als-video/>

Ist ein AN bei der Minijobzentrale anzumelden, wenn das Gehalt aufgrund von Kurzarbeit auf bis maximal 450 Euro sinkt?

Nein, wenn der Arbeitnehmer normalerweise sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, bleibt der Status auch während der Kurzarbeit erhalten.

Kann ich dem Minijobber das Entgelt verkürzen, wenn der Betrieb Kurzarbeit angemeldet hat?

Nur, wenn Sie das mit dem AN vereinbart haben. Ansonsten hat er Anspruch auf Fortzahlung seiner bisherigen Vergütung.

Muss ich beim Minijobber eine Änderungskündigung vornehmen, damit ich dessen Entgelt verkürzen kann?

Ja, wenn eine einvernehmliche Änderung scheitert. Das ist aber insbesondere aufgrund der auch bei einer Änderungskündigung einzuhaltenden Kündigungsfristen fast immer eine lediglich „theoretische“ Möglichkeit. Aber hierzu sollten Sie sich im Einzelfall arbeitsrechtlich beraten lassen.

Zum Thema "Verstoß gegen Verhaltenspflichten" Wenn ein Arbeitnehmer, der im Bereich der Betreuung und Alltagshilfe arbeitet und Menschen mit Handicap begleitet und betreut, eine 450,00 € Stelle in einem Krankenhaus auf der Inneren (die bekanntlich die Corona Patienten aufnehmen) annimmt und sich dort infiziert, gehört dies zu einem Verstoß gegen Verhaltenspflichten?

Hier kommt es unseres Erachtens darauf an, ob er die Nebentätigkeit in zulässiger Weise aufgenommen hat. Wenn er nach seinem Arbeitsvertrag – wie häufig vereinbart – vor Aufnahme einer Nebentätigkeit die Zustimmung des Arbeitgebers benötigt, könnte der Arbeitgeber seine Zustimmung hierzu derzeit wohl verweigern. Bei einer ohne vorherige Zustimmung – d. h. rechtswidrig – aufgenommenen Nebentätigkeit liegt auf jeden Fall ein Verstoß gegen Verhaltenspflichten vor, der abgemahnt werden könnte. Unseres Erachtens könnte man aber die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht verweigern, da kein „Verschulden“ im Sinne von § 3 EFZG vorliegt.

Bonuszahlung

Gibt es für die Bonuszahlung bis 1.500 € schon eine gesetzliche Regelung zum Nachlesen?

Sonderzahlungen sind bis 1.500 EUR steuer- und beitragsfrei. Das Bundesfinanzministerium hat dies in einem entsprechenden BMF-Schreiben mitgeteilt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber könne ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR steuerfrei nach § 3 Nr. 11 EStG steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Da nicht nach Branchen oder Berufen unterschieden wird, gilt die Steuerfreiheit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die in R 3.11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3 LStR genannten Voraussetzungen brauchen nach der Verwaltungsanweisung nicht vorzuliegen.