



Fragen und Antworten (Best-of)

Zurück in den Betrieb

Muss die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers schriftlich erfolgen und in der Personalakte hinterlegt sein?

Ja, nach dem ArbSchG besteht eine Dokumentationspflicht. Hier müssen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie die gestützten Maßnahmen des Arbeitsschutzes dokumentiert werden. Es gibt keinen vorgeschriebenen Weg für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Umfang und Methodik sollten jedoch immer an den konkreten betrieblichen Gegebenheiten und Voraussetzungen orientieren.

Muss der Arbeitgeber bei Maskentragen auch Einmalmasken zur Verfügung stellen, wenn Mitarbeiter beispielsweise allergisch auf Stoffmasken reagiert?

Eine Maskenpflicht ist auch im Betrieb nur bei einem nicht einzuhaltenden Mindestabstand notwendig. Führt der Arbeitgeber nun zusätzliche personenbezogene Schutzmaßnahmen wie das Tragen eines Mundschutzes ein, ist der Arbeitgeber im Rahmen des §3 des Arbeitsschutzgesetzes dazu verpflichtet, die Kosten dieser Maßnahmen zu übernehmen. Demzufolge muss der Arbeitgeber die Schutzmasken kostenlos zur Verfügung stellen.

Ist das Hygienekonzept Pflicht? Und wer kontrolliert es?

Gem. §5 des Infektionsschutzgesetzes muss für die Mitarbeiter ein schriftliches Infektionsschutzkonzept erstellt werden, welches die MA jederzeit einsehen können. Als Arbeitgeber haben sie die allgemeine Fürsorgepflicht (§§ 242 Abs. 2, 618 BGB) sowie die Fürsorgepflicht des AG gem. §3ArbSchG einzuhalten. Dieses beinhaltet die Aufgabe des AG dafür zu sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb minimiert werden. Die Verantwortung für die Umsetzung der notwendigen Infektionsschutzmaßnahmen trägt der AG entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Es können Kontrollen durch staatliche Institutionen jeder Zeit stattfinden

Wie sehen die Maßnahmen für produktive Arbeitsplätze aus, die nicht am PC ausgeübt werden können.

Auch hier gilt es für Sie als AG die allgemeine Fürsorgepflicht (§§ 242 Abs. 2, 618 BGB). Eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus §3 ArbSchG zu wahren. Diese beinhalten die Aufgabe des AG dafür zu sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb minimiert werden. Die Verantwortung für die Umsetzung der notwendigen Infektionsschutzmaßnahmen trägt der AG entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Wenn Sie den Mindestabstand nicht einhalten können, müssen Sie für alternative Schutzmaßnahmen (z.B. Trennwände) sorgen.

Was ist mit Risikogruppen. Wir haben Mitarbeiter über 60, die nicht im Homeoffice arbeiten können aber arbeiten wollen. Darf ich diese Mitarbeiter mit einer "Freiwilligkeitserklärung" einsetzen? Ausstattung mit entsprechend Masken etc. Wie ist es mit Bezahlung, wenn ich sie nicht einsetzen kann, weil Sie über 60 sind

Solange diese Mitarbeiter nicht über ein Beschäftigungsverbot oder eine Krankschreibung verfügen, dürfen Sie diese Mitarbeiter beschäftigen. Wichtig ist, dass Sie für ausreichende Schutzmaßnahmen Sorge tragen.

Die 10 qm Regel würde mich auch interessieren - ich arbeite in Hessen

Es wird empfohlen pro 10 qm Bürofläche nur eine Person zu beschäftigen. Ist dieses nicht möglich, können Sie auch für alternative Schutzmaßnahmen sorgen. Z.B. Schutzwände oder das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes.

Reichen die 1,5 m Abstand aus, auch wenn man die 10qm Regel nicht einhalten kann?

Vorrangig sind auf jeden Fall die 1,5 m Abstand einzuhalten.

Was soll ich tun, wenn ich die 10 m2 Regel pro Person nicht in den Büros einhalten kann? Reicht regelmäßiges Lüften?

Die 10 qm Regel sollte als Maßstab gesehen werden, wie viele Personen sich in der vorhandenen Bürofläche aufhalten sollten. Lüften ersetzt dies nicht, es sollten da abgewogen werden ob auch Home-Office eine Möglichkeit darstellt, um die Personenanzahl zu gewährleisten.

Wie kann die Abstandsregel in Großraumbüros/Callcenter am besten umgesetzt werden? Homeoffice kaum möglich, Arbeitszeiten kaum

Auch in Großraumbüros ist die Abstandsregelung einzuhalten. Sollten die 1,50 Meter nicht eingehalten werden können, sind Plexiglasscheiben eine Möglichkeit des Schutzes der MA. Sollten dennoch die Abstände auf dem Flur oder in gemeinschaftlichen Räumen nicht eingehalten werden können, müssen ggf. Masken getragen werden.

Wie schätzen Sie elektronische Distanzwarnen ein, welche bei einer Unterschreitung des Hygieneabstandes warnen, darüber hinaus aber auch ein elektronisches Kontakttagebuch beinhalten? Kann ein betriebsratsloses Unternehmen das Tragen eines solchen Gerätes verpflichtend anordnen?

Allgemein haben sie als AG eine Fürsorgepflicht (§§ 242 Abs. 2, 618 BGB) und e§3 ArbSchG. Dieses beinhaltet die Aufgabe des AG dafür zu sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb minimiert werden. Die Verantwortung für die Umsetzung der notwendigen Infektionsschutzmaßnahmen trägt der AG entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Sollte bei Ihnen festgestellt werden, dass Sie dieser Fürsorgepflicht nicht nachkommen können, könnte ggf. ein Distanzwarnen eine Option sein. Ein Tragen eines solchen Geräts kann aber nicht verpflichtend angeordnet werden.

Arbeit im Homeoffice

Müssen also mit allen MA, die im Homeoffice sind, ergänzende Arbeitsverträge geschlossen werden zwecks Telearbeitsplatz?

Im Normalfall wäre das so, dass ein Zusatz zum Arbeitsvertrag geschlossen werden müsste. Aktuell gibt es hier eine gewisse Flexibilität. Wenn AG und AN aktuell beide einverstanden sind, bedarf es aktuell keines Zusatzes. Es empfiehlt sich aber die Zustimmung des AN schriftlich festzuhalten.

Greift bei Mobilem Arbeiten die Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung (Arbeits-/Wegeunfall)?

Arbeitsunfälle im häuslichen Bereich im Rahmen des Homeoffice fallen grundsätzlich auch in den Zuständigkeitsbereich der gesetzl. UV. Grundsätzlich gilt: Ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ist ein Arbeitsunfall und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht – das Bundessozialgericht spricht hier von der Handlungstendenz. Das heißt zum Beispiel: Fällt eine Versicherte die Treppe hinunter und verletzt sich dabei, weil sie im Erdgeschoss die unterbrochene Internetverbindung überprüfen will, die sie für die dienstliche Kommunikation benötigt, wäre dieser Unfall versichert. Fällt sie hingegen die Treppe hinunter, weil sie eine private Paketsendung entgegennehmen will, wäre dies nicht versichert. Denn eigenwirtschaftliche - das heißt private - Tätigkeiten sind auch im Büro grundsätzlich nicht gesetzlich unfallversichert. Die Abgrenzung zwischen versicherter und unversicherter Tätigkeit ist gerade im Homeoffice nicht ganz einfach. Es stellt sich zum Beispiel die Frage, welche Wege im Homeoffice versichert sind. Einige Urteile des Bundessozialgerichtes hat es dazu schon gegeben. So gelten die Wege zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme in der Küche als eigenwirtschaftliche Tätigkeiten und sind damit im Homeoffice nicht versichert. Nähere Infos erhalten Sie direkt bei der Dt. Gesetzl. UV an (www.dguv.de).

Wie ist denn die Regelung? Kann ich verlangen, dass Mitarbeiter ins Office kommen, wenn deren Kinder noch zuhause sind?

Das hängt davon ab was vor der Corona Pandemie zwischen AG und AN hinsichtlich der Arbeit im Home-Office vereinbart worden ist. Generell gilt: Der AG darf das Arbeiten von Zuhause weder einseitig anweisen, noch darf er ohne entsprechende Grundlage eine Vereinbarung zum Homeoffice einfach beenden. Er muss sich bei einer getroffenen Vereinbarung nach den Regeln, Fristen und Bedingungen richten, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung festgehalten worden sind. Denken Sie auch an zusätzliche Belastungen aktuell, Home-Schooling, Pflege von Risikogruppen o.ä.

Wenn es bisher keine Vereinbarung zu HO gab? Seit Corona sind Mitarbeiter im HO, die nun wieder ins Büro kommen sollen, sich jedoch weigern

Wenn Sie als AG alle erforderlichen Schutzmaßnahmen treffen, sind ihre MA in der Regel verpflichtet wieder an den Arbeitsplatz zu kommen. Besonderheiten können z.B. bei fehlender Kinderbetreuung liegen.

Was ist zu tun, wenn die Mitarbeiter wegen geschlossener Ganztagesbetreuung, am Nachmittag weiterhin nicht im Büro arbeiten können? Muss der Arbeitgeber das "dulden"?

Arbeitnehmer müssen hier alle "zumutbaren Anstrengungen" unternehmen, um die Kinderbetreuung selbst sicherzustellen. Es kann hier auch auf mögliche Notbetreuungen hingewiesen werden. Sollte kurzfristig keine Betreuung möglich sein, so kann bei "vorrübergehender Verhinderung" gem. § 616BGB der Anspruch auf Arbeitslohn erhalten bleiben.

Kann der AG fürs Homeoffice einen steuerfreien Zuschuss, wegen Druckerpatronen, PC und sonstigem Aufwand bezahlen. Strom usw.

Zuschüsse zu den Aufwendungen für bspw. den privaten Internetanschluss von Arbeitnehmer*innen sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn, können jedoch lohnsteuerlich mit 25 % pauschaliert werden und sind damit beitragsfrei. Die Übernahme von Telefonkosten führt nicht zu einem steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn zugleich ein betriebliches Gerät überlassen wird (§ 3 Nr. 45 EStG).

Können MA irgendwann Kosten geltend machen, die durch Home-Office entstehen, z.B. Internetverbindung, Anschaffung Bürostuhl, erhöhte Stromkosten? Oder wird das ggfs. bei der persönlichen Steuererklärung berücksichtigt?

Wenn es hierzu arbeitsvertraglich keine Regelung gibt, besteht kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Kostenerstattung. Der Arbeitnehmer hat allerdings die Möglichkeit, im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung diese durch das Home-Office veranlassten Zusatzaufwendungen geltend zu machen. Erforderlich ist allerdings eine entsprechende Bestätigung des Arbeitgebers, dass die Arbeit im Home-Office notwendig und unumgänglich war.

Wie kann man im Homeoffice die tägliche Arbeitszeit einhalten? Gibt es da Praxistipps? Es gib ja beispielsweise MA, die Früh arbeiten, über den Mittag lange Pause machen und dann abends wieder arbeiten. Dann hält man die Ruhezeiten kaum ein... Wie kann man das regeln?

Wichtig ist, dass auch im Homeoffice die Arbeitszeitregeln eingehalten werden. Hierbei gilt z.B. 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Tagen. Wenn z.B. bis 22 Uhr gearbeitet wird, darf erst wieder um 9 Uhr begonnen werden. Diese Zeit können Sie beispielsweise für ein Familienfrühstück nutzen.

Wie kann der AG sicherstellen, dass die Arbeitsschutz und Datenschutzgesetze im Homeoffice einhält, wenn die Wohnung des AN für den AG im allgemeinen tabu ist?

Bezogen auf die DSGVO: - allg. gilt gemäß Art. 38 Abs. 2 der DSGVO haben AG die Berechtigung, in jedem Fall Zugang zu den personenbezogenen Daten sowie deren Verarbeitungsprozess zu erhalten. Arbeitet der betreffende Mitarbeiter in seinen eigenen vier Wänden, tritt das Hausrecht in Kraft und somit die Entscheidungsfreiheit darüber, wer sein Haus zu welchem Zweck betritt. Aus diesem Grund können Sie trotz Ihrer Zugriffs- und Kontrollrechte die Arbeit im Homeoffice nicht ohne ein Einverständnis kontrollieren. Es empfiehlt sich ein konkretes Kontrollrecht in eine Homeoffice-Regelung zu vereinbaren, in der die Mitarbeiter freiwillig unterschreiben können, dass Sie als Datenschutzbeauftragter im Rahmen dieser Vereinbarung die Arbeit im Homeoffice kontrollieren dürfen. Bezogen auf das ArbSchG: Ansatzpunkt kann die in den §§ 15 und 16 ArbSchG normierte Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers sein: Nach § 15 ArbSchG sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie müssen nach § 16 ArbSchG jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich melden. Als AG müssen Sie die Arbeitnehmer detailliert bzgl. der Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterweisen (§ 12 ArbSchG). Sie können auch eine Begehung und Bewertung des Home-Office-Arbeitsplatzes anbieten. Stets sollte Sie umfangreich dokumentieren und Ihre Kontrollpflicht durch Nachfragen bezüglich etwaiger Veränderungen dokumentiert. Allerdings beruht eine Vereinbarung zum Homeoffice vor allem auf Vertrauen.

Unterschiede Telearbeit / mobile Arbeit

Gefährdungsbeurteilung bei Telearbeit: Muss ich als AG den Arbeitsplatz des AN in seinem zu Hause in Augenschein nehmen?

Sie können sich alternativ auch schriftlich vom Arbeitgeber bestätigen lassen, dass alle Regelungen hinsichtlich der ArbStättV erfüllt werden.

Also benötigt man für mobiles Arbeiten keine Gefährdungsbeurteilung, richtig?

Richtig, es muss im Vergleich zur Telearbeit keine Gefährdungsbeurteilung vom AG durchgeführt werden. Jedoch haben die MA die Verantwortung, auf die Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten (§ 15 Abs. 1 ArbSchG.)

Wir befinden uns immer noch im Pandemie-Home Office-Modus und das wird vorerst so bleiben, man weiß auch nicht wie lange. Wenn das weiterhin im Rahmen von Corona so empfehlenswert ist und wir es für die Gesundheit der Mitarbeiter machen, müssen wir dann als AG trotzdem nach der ArbStättV Home-Office Arbeitsplätze komplett einrichten oder kann das weiterhin so laufen, und auch ohne etwas Schriftliches aufzusetzen für jeden, da es eine Ausnahmesituation ist?

Hier ist es wichtig zwischen Telearbeit und Mobilem Arbeiten zu unterscheiden. Arbeiten Mitarbeiter an einem festen Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs (Telearbeit), muss der Arbeitgeber auch dafür Sorge tragen, dass dieser fest eingerichtete Homeoffice-Arbeitsplatz den gleichen gesetzlichen Anforderungen genügt wie der betriebliche Arbeitsplatz. Hier gilt die ArbStättV. Deshalb ist ein solcher Homeoffice-Arbeitsplatz grundsätzlich von sogenannter Mobilarbeit zu unterscheiden. Da zunächst davon auszugehen ist, dass es sich bei den aktuellen Maßnahmen um vorläufige und kurzfristige Homeoffice-Arbeitsplätze handelt, können diese weitgehend als mobile Arbeit betrachtet werden. Hier gilt die ArbStättV nicht. Sollte sich die Situation jedoch verstetigen, ist zu prüfen, ob sich andere Rechte und Pflichten ergeben.

Muss bei Telearbeit ein Arbeitsplatz im Betrieb zusätzlich bereitgestellt werden?

Hier gibt es verschiedene Organisationsformen, Man unterscheidet Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit. Bei der Teleheimarbeit befindet sich der Arbeitsplatz permanent im privaten Bereich des Beschäftigten. Bei der alternierenden Telearbeit erfolgt ein Wechsel zwischen fest installierten Arbeitsplatz in der Betriebsstätte und dem Arbeitsplatz in der privaten Wohnung.

Muss der Arbeitgeber bei einem alternierenden Telearbeitsplatz, die gleichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, wie bei einem reinen Telearbeitsplatz?

Der Arbeitgeber ist bei der Telearbeit gem. ArbStättV für die sicherheitstechnisch und ergonomisch einwandfreie Arbeitsplatzausstattung verantwortlich. Somit für die Bereitstellung und Wartung der erforderlichen Arbeitsmittel, dies betrifft nicht nur die Hard- und Software für die Datenverarbeitung und die Kommunikationstechnik, sondern auch für die Ausstattung mit Mobiliar wie Schreibtisch, Büroarbeitsstuhl, Beleuchtung oder Aktenschrank. Wie hoch die diesbezüglichen Anforderungen sind, hängt auch davon ab, wie viel Telearbeit der AN leistet. Für gelegentliche Telearbeit dürften „mobile Arbeitsmittel“ (Notebook, Smartphone usw.), die dem Arbeitnehmer für seine tägliche Arbeit ohnehin zur Verfügung stehen, ausreichen. Gewisse Mindeststandards müssen allerdings in jedem Fall eingehalten werden.

Anwendung neuer gesetzlicher Regelungen – Kurzarbeitergeld

Die Erhöhung des KUG (ab dem vierten bzw. siebten Monat) setzt aber einen durchgängigen Arbeitsausfall von mindestens 50 % voraus oder sind hier Unterbrechungen möglich?

Die Regelung sieht eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung der Bezugsdauer vor. Insofern ist für jeden Beschäftigten für die Entscheidung über die Höhe des zustehenden Leistungssatzes zu prüfen, in welchem individuellen Bezugsmonat sich der /die Beschäftigte seit März 2020 befindet. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen, solange sie im Zeitraum von März bis Dezember 2020 liegen. Auf die Zahl der Bezugsmonate werden auch die Monate angerechnet, in denen die Nettoentgeltdifferenz weniger als 50 Prozent betragen hat. Der Referenzmonat für die Berechnung der individuellen Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist der März 2020. Der erhöhte Leistungssatz kann somit im Monat Juni 2020 erstmalig in Anspruch genommen werden, wenn die Voraussetzungen - die Nettoentgeltdifferenz, d.h. Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt muss im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent betragen - vorliegen (Quelle: Hinweise zum Antragsverfahren“ der Agentur für Arbeit => <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>)

Kann die Erhöhung des KUG von 60/67 ab dem 4. Monat für unterschiedliche Mitarbeiter auch in verschiedenen Monaten wechseln? Fall ein Mitarbeiter wegen Resturlaub z.B. erst einen Monat später angefangen ist mit der Kurzarbeit, würde er dann erst z.B. ab Juli erst die Erhöhung bekommen, während die anderen Mitarbeiter schon im Juni die Erhöhung bekommen oder wenn ein Mitarbeiter einen Monat weniger als die 50 % Kurzarbeit geleistet haben?

Nachdem die Regelung eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung der Bezugsdauer vorsieht, können sich durch die von Ihnen beschriebenen Konstellationen durchaus unterschiedliche "Beginn"- Monate ergeben. Insofern ist für jeden Beschäftigten für die Entscheidung über die Höhe des zustehenden Leistungssatzes zu prüfen, in welchem individuellen Bezugsmonat sich der /die Beschäftigte seit März 2020 befindet.

KUG auf welcher Basis wird die KUG nach 4 Monaten berechnet. Was ist, wenn die MA im fünften Monat z.B. zwei Wochen Urlaub haben? Auf welcher Basis werden die mindestens 50 % KUG-Stunden berechnet.

Die Mindestquote von 50% des Entgeltausfalls werden auf Basis der arbeitsvertraglich regelmäßigen Arbeitszeit berechnet. Maßgeblich als Referenzzeitraum ist der 4. Bezugsmonat, d.h. wenn in den vorherigen Bezugsmonaten diese 50%-Quote nicht erreicht wurde, ist dies unerheblich. Die Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub ist zwar für die Ermittlung des 50%-Wertes unerheblich, doch besteht während des bez. Urlaubs kein Anspruch auf KUG.

Wenn jemand aus der KUG raus kommt arbeitet und danach wieder in KUG geht, werden die Zeiten zusammengezählt?

Die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von 12 bis zu längstens 21 Monaten (aktuelle Höchstbezugsdauer in besonderen Fallgestaltungen) verlängert sich grundsätzlich um die Monate, in denen für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein KUG gezahlt worden ist. Bei einer Unterbrechung von 3 oder mehr Kalendermonaten beginnt grundsätzlich eine neue Bezugsdauer, für die auch der Arbeitsausfall erneut anzuzeigen ist.

50% Arbeitszeit aus tatsächlicher monatlicher oder regelmäßig durchschnittlicher AZ ? Dann z.B. 169 Std/Monat = 84,5 Std mindestens reine KUG Stunden für Anspruch 70 % KUG - Richtig?

Nach den „Hinweisen zum Antragsverfahren“ der Agentur für Arbeit ist eine Entgelt Differenz von mind. 50 % zwischen Soll- und Ist-Entgelt für den erhöhten Bezugswert von 70% notwendig. Zu Grunde gelegt wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Aufstockung nach 4 Monat Kurzarbeit durch neues Gesetz, was ist, wenn mit der Kurzarbeit erst Mitte April angefangen wurde und die Kurzarbeit wahrscheinlich bis Ende Dezember fortgeführt wird?

Dan zählt Monat April dennoch als voller Bezugsmonat, da bei Kurzarbeit eine monatsweise Betrachtung angestellt wird. D.h. der 4. Bezugsmonat wäre in Ihrem Fall dann der Juli 2020 als erster Monat für den erhöhten Bezugssatz von 70%, sofern im Juli eine Entgelt Differenz von mind. 50% vorliegt.

Der Betrieb hat Kurzarbeit angemeldet, die Kurzarbeit differiert aber nach Woche und Mitarbeiter. Wie ist es dann, wenn ein MA in der Zeit, in der er keine KUA hat, erkrankt? Ist es da trotzdem krank mit KUG Anspruch?

Entscheidend für die Beurteilung, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während der Kurzarbeit eingetreten ist, ist nicht die individuelle Kurzarbeit des betr. Mitarbeiters, sondern der Zeitpunkt, ab dem Sie für Ihren Betrieb bzw. die Betriebsabteilung, in der der MA eingesetzt ist, Kurzarbeit angezeigt bzw. tatsächlich abgerechnet haben. Nähere Infos zu den unterschiedlichen Konstellationen finden Sie in unserer Sonderbroschüre "Corona und Sozialversicherung" unter www.aok.de/fk > Themenspezial "Corona-Virus" bzw. Medien und Broschüren.

Wie sieht es bei KUG mit dem Urlaubsgeld aus?

Wenn während des KUG-Bezuges zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird, wird das nicht auf das KUG angerechnet, da zusätzliches Urlaubsgeld als Einmalbezug nicht auf das Ist-Entgelt anzurechnen wird. Zu beachten ist, dass während bezahltem Erholungsurlaub der Anspruch auf KUG ruht.

In allen Kurzarbeit-Infos ist leider nirgends ein Hinweis, ob der Urlaubsanspruch weiterhin bestehen bleibt wie tarifl. geregelt oder ob bei 100% Kurzarbeit dieser gekürzt wird. Wo finde ich hier Informationen?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat auf Vorlage des ArbG Passau entschieden, dass eine Regelung in einem Sozialplan, wonach sich der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung verringert, mit europäischem Unionsrecht vereinbar ist. Nach Auffassung des EuGHs ist

die Situation des Kurzarbeiters mit derjenigen eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar. Hierzu hatte der EuGH bereits in seinem "Tirol-Urteil" entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung reduziert werden kann. Es bleibt jedoch unklar, ob die Verringerung der Urlaubsansprüche nach deutschem Recht während der Kurzarbeit stets automatisch eintritt oder ob es hierzu einer ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag oder einer Änderungsvereinbarung dazu oder einer Betriebsvereinbarung bedarf. Bis zur endgültigen Klärung der Rechtslage sollten Regelungen über die Kurzarbeit die anteilige Reduzierung bzw. den Wegfall von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit "Null" ausdrücklich vorsehen.

Steuerfreiheit des KUG-Zuschusses

Gilt die Steuerfreiheit des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses zum Kurzarbeitergeld ab sofort? Nach meinem Kenntnisstand wurde die Gesetzesänderung noch nicht im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Der Bundesrat hat am 5.6.2020 das „Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise“ (Corona-Steuerhilfegesetz) verabschiedet, u.a. wurde in Anlehnung an die Beitragsfreiheit von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld die Steuerfreiheit der KUG-Zuschüsse beschlossen. Das Gesetz vom 19.6.2020 wurde am 29.6.2020 im Bundesgesetzblatt Teil I (Nr. 30, Seite 1385) veröffentlicht und tritt somit am Tag nach der Verkündung am 30.6.2020 in Kraft. Es entfaltet Rückwirkung, d.h. die Steuerfreiheit für KUG-Zuschüsse gilt für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden. Somit werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen, steuerfrei gestellt.

Wenn die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse in den Progressionsvorbehalt einbezogen werden, sind diese auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen?

Ja, die steuerfreien AG-Zuschüsse sind ebenso wie das KUG selbst auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung gesondert auszuweisen.

Muss die Abrechnung rückwirkend korrigiert werden, wenn der Zuschuss jetzt steuerfrei ist?

Ja, die Korrektur auf Steuerfreiheit muss rückwirkend erfolgen ab 1.3.2020.

Anrechnungsfreier Nebenjob während Kurzarbeit

Sollte der AN seine neu aufgenommene geringfügige Beschäftigung dem AG nicht mitteilen und am Ende stellt sich heraus, dass der AN eine Nebenbeschäftigung aufgenommen hat, haftet der AG für den falsch berechneten KUG-Lohn?

Die korrekte Berechnung des KUG-Lohnes im Zusammenhang mit einer Nebenbeschäftigung setzt natürlich die rechtzeitige Information des Hauptarbeitgebers voraus. Unterbleibt diese, kann der Haupt-AG nicht für den falsch berechneten KUG-Lohn haften. Zu Ihrer Absicherung sollten Sie Ihre in Kurzarbeit befindlichen MA auf diese Info-Pflicht bei Aufnahme eines Nebenjobs hinweisen. Dazu sind die MA ohnehin arbeitsrechtlich verpflichtet.

Wer haftet bei "falsch" berechneten bzw. ausgezahlten KUG, wenn der Arbeitnehmer das Nebeneinkommen nicht bzw. nicht vollständig/korrekt angibt?

In diesem Fall der AN selbst, sofern Sie als Hauptarbgeber belegen können, dass Sie den AN auf seine Info-pflichten hingewiesen und nach möglichen Nebenbeschäftigungen befragt haben.

Minijob/Nebenjob bestand bereits vor KUG, wird dieses Entgelt trotzdem als Hinzuverdienst angerechnet

Nein, die Anrechnung bezieht sich nur auf Mini-/Nebenjobs, die während des KUG-Bezugs ausgeübt werden. In der Zeit vom 1. 4. 2020 bis 31. 12. 2020 wird eine während der Kurzarbeit aufgenommene geringfügige Beschäftigung bis 450 € grundsätzlich nicht auf das Ist-Entgelt angerechnet. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ändert sich in diesem Fall nicht.

Wie erfolgt dann die Anrechnung der Nebentätigkeit bei KUG, wenn das Bruttoentgelt (Soll) überschritten wird?

Der überschreitende Betrag wird dann auf den KUG-Zahlbetrag angerechnet, d.h. das KUG wird entsprechend

gekürzt. Nach vorliegenden Hinweisen der AfA erhöht sich das pauschalierte Ist-Entgelt bei Überschreitung des anrechnungsfreien Betrages und das KUG reduziert sich entsprechend.

Ist bei den Vergleichen bei KUG und Hinzuverdienst wirklich das Brutto entscheidend oder eher das Nettoentgelt?

Das Brutto-Entgelt. Begründung: Hinzuverdienst + KUG + Ist-Entgelt dürfen das reguläre Soll-Entgelt nicht übersteigen, damit keine Anrechnung / Kürzung des KUG erfolgt. Soll-Entgelt ist stets ein Bruttowert.

Wenn jemand einer freiberuflichen Tätigkeit als Nebenjob nachgeht, z.B. gibt Nachhilfe jeden Monat 20 Stunden, allerdings alle drei Monate nur abrechnet, wie und wann muss ich den Verdienst zum KuG rechnen?

Durch das Sozialschutzpaket II werden vom 01.05. bis 31.12.2020 Einkommen aus *während* der Kurzarbeit neu aufgenommenen Nebentätigkeiten unabhängig von Tätigkeit und Branche insoweit nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet werden, wie sie zusammen mit Ist-Entgelt aus der Hauptbeschäftigung und Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht überschreiten. Zu berücksichtigen sind auch Einnahmen aus freiberuflichen bzw. selbstständigen Tätigkeiten. In Ihrem Fall wäre als Berechnungsgrundlage u.E. der aktuelle Steuerbescheid maßgebend, falls nicht vorhanden, ggf. eine Gewinn-/Verlustrechnung bzw. betriebswirtschaftliche Auswertung eines Steuerberaters. Der Abrechnungsmodus spielt hier keine Rolle, da es auf das durchschnittliche Arbeitseinkommen aus der selbst. Nebentätigkeit ankommt.

Wird bei der Berechnung die "Aufstockung" berücksichtigt?

Die "Aufstockung", d.h. der AG-Zuschuss zum KUG wird nicht auf das KUG angerechnet, wenn der Zuschuss+KUG das Fiktiventgelt (= 80% der Entgeltdifferenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt) nicht übersteigt.

Danke, aber ich meinte eine Zusatzbeschäftigung, wenn der MA KUG erhält, der AG zahlt eine Aufstockung und der MA nimmt trotzdem eine zusätzliche Beschäftigung auf, das Netto ist dann ja genauso hoch wie zu Normalzeiten, aber das Brutto ist ja immer noch niedriger.

Maßgebend ist hier für die Beurteilung eines möglichen Überschreitens das Bruttoentgelt (Sollentgelt). In diesem Fall spielt der KUG-Zuschuss keine Rolle, da als Referenzwerte für die Prüfung des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes das verbliebene Ist-AE (= vermindertes Bruttoentgelt), der Hinzuverdienst (ebenfalls Brutto-AE) und der KUG-Zahlbetrag herangezogen werden.

Sonderregelungen in der SV zu Studenten und Minijobs

Ein Beschäftigter arbeitet seit 01.04. - 31.10.2020 40 statt 20 Stunden pro Monat. Kann ich ihn trotzdem als Werkstudenten abrechnen?

Nur dann, wenn der Student die hier geltende Obergrenze von 115 Arbeitstagen nicht überschreitet (= kurzfristige Beschäftigung). Im anderen Fall kann keine Abrechnung als Werkstudent mehr erfolgen, wenn mehr als die zulässigen 182 Kalendertage innerhalb eines Zeitjahres anfallen.

D.h. dass eine Reinigungskraft bis zu 5 x auch das doppelte verdienen kann auf Grund dessen, dass sie jetzt öfter und mehr reinigen muss?

Ein Überschreiten bis zu 5mal innerhalb eines Zeitjahres ist - wie bisher - nur für unabwendbare Ereignisse möglich, im Prinzip nur bei Krankheitsvertretung, die auch für Prüfzwecke entsprechend dokumentiert werden muss (AU-Bescheinigung). Wenn aufgrund der Corona-Pandemie Mehrarbeit wegen erhöhtem Reinigungsaufwand (Desinfektionsmaßnahmen etc.) anfällt, erfüllt das u.E. nicht diese Voraussetzung, weil sich dieses Überschreiten bis auf weiteres, ohne dass man es zeitlich abschätzen könnte, ständig wiederholen wird. Gerade dieser Aspekt ist bei der genannten Ausnahme schädlich.

Gibt es hier auch Lockerungen bzgl. Minijobs (Anzahl Minijobs, Max. Betrag 450 €/Monat bei 1 Minijob)?

Im Zeitraum 1.3. bis 31.10.2020 gibt es nur eine Ausweitung der Grenze für kurzfristige Beschäftigungen, nicht jedoch für Minijobs. Allerdings kann bei einem Minijob in diesem Zeitraum die Entgeltgrenze von 450 € bei einem unvorhersehbaren Ereignis (z.B. Krankheitsvertretung) sogar bis zu 5-mal (bisher 3mal) innerhalb eines Zeitjahres überschritten werden.

Gilt die Verlängerung auf 115 Arbeitstage auch, wenn eine kfB schon seit November 2019 (vor Corona) läuft und die 70 Tage bald ausgeschöpft sind?

Ja, da zum 1.3.2020 eine erneute versicherungsrechtliche Beurteilung vorgenommen werden muss. Werden die bisherigen 70 AT im Zeitraum 1.3.bis 31.10.2020 überschritten, verbleibt es bei der Kurzfristigkeit, soweit die

115 Arbeitstage nicht überschritten werden. Sollte die kfB über den 31.10.2020 hinaus fortgeführt werden, würde sich dann ab 1.11.2020 SV-Pflicht ergeben, da zu diesem Zeitpunkt wieder die bisherige 70-Arbeitstage-Regelung gilt.

Verlängerung der Entschädigung wegen Kinderbetreuung

Betreuungsentschädigung ist nur für volle Tage möglich? Homeoffice ist nicht möglich. AN hat schon alles versucht. Hat es geschafft eine Teilbetreuung zu organisieren, so dass noch 4 gearbeitet wird, anstatt die vollen 8 Stunden ausfallen.

Nein eine Betreuungsentschädigung ist nicht nur für volle Tage möglich. Das Infektionsschutzgesetz sieht gem. § 56 IfSG grundsätzlich vor, den entstandenen Verdienstaufschlag zu entschädigen, auch wenn Ihr Arbeitseinkommen nicht ganz ausfällt. Zudem konnte, mit dem am 20.05.2020 von der Bundesregierung getroffenen Beschluss, der Anspruchszeitraum auf 10 Wochen pro Elternteil und 20 Wochen für Alleinerziehende ausgeweitet werden.

Entschädigung wegen Kinderbetreuung: kann das bei Homeoffice auch stundenweise in Anspruch genommen werden? Wenn die gewöhnliche Arbeitszeit zu Hause nicht erbracht werden kann.

Ist Home-Office/mobile Arbeit möglich, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entschädigung. Ist nur Teilzeitarbeit möglich, kann im Einzelfall für die restl. ausgefallene AZ ein Entschädigungsanspruch bestehen

IFSG für Kinder auf 67% dto. KUG

Eltern, deren Kind wegen Schließung der Kita oder der Schule betreut werden muss, haben ab dem 30. März bis 31. Dezember 2020 einen Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens, begrenzt auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro, wird nach einer Verlängerung jetzt für bis zu zehn Wochen (Alleinerziehende 20 Wochen) gewährt.

Voraussetzungen sind, dass Schule oder Kita geschlossen sind oder ein Betreuungsverbot ausgesprochen wurde. Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert ist und auf Hilfe angewiesen.

Eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit (z.B. Großeltern) ist nicht vorhanden. Ferner: Die Schließung oder Betreuungsverbot fallen nicht in planmäßige Ferienzeiten.

Ansprüche auf Kurzarbeitergeld gehen dem Entschädigungsanspruch nach dem IfSG vor.

Wo muss ich als AG eine solche Entschädigung bei Schule oder Kita Schließung beantragen?

Bei der in Ihrem Bundesland zuständigen Entschädigungsbehörde: Diese finden Sie auf unserem Firmenkundenportal www.aok.de/fk unter Themenspezial Corona > Arbeitsentgelt während einer Quarantäne.

Wie sieht es bei Absage von Ferienbetreuungen aus? z.B. Waldheim wurde aufgrund von Corona abgesagt?

Auch in der Ferienzeit müssen Arbeitnehmer alle "zumutbaren Anstrengungen" unternehmen, um die Kinderbetreuung selbst sicherzustellen. Es kann hier ggf. auch auf mögliche Notbetreuungen hingewiesen werden. Das Infektionsschutzgesetz sieht gem. § 56 IfSG allgemein eine Entschädigung des entstandenen Verdienstaufschlags aufgrund der Kinderbetreuung nur vor, sollte eine behördliche Schließung von Schulen und Kitas vorliegen.

Kinder-Corona-Betreuung: Könnten Sie bitte ein Beispiel erstellen? In welcher Höhe muss der AG das Gehalt auszahlen, wie hoch fällt die Erstattung durch das Regierungspräsidium aus?

Erstattungsfähig sind 67% des letzten Nettoeinkommens, max. mtl. 2.016 € Bsp. AN hat 3.000 € gesetzl. Netto-AE. 67% davon sind 2.010,00 € Dieser Betrag kann vom AG ausgezahlt werden und wird ihm von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet.

Kann der AG diese Entschädigung wegen Kinderbetreuung aufstocken wie das KUG?

Nein, hier gibt es keine dem KUG vergleichbaren Sonderregelungen, d.h. eine evtl. Aufstockung auf das bisherige Vollzeitentgelt wäre steuer- und beitragspflichtig.

Kann man, wenn die Mitarbeiter wegen Kinderbetreuung zu Hause bleiben müssen, als Arbeitgeber das volle Entgelt zahlen und die 67% Entschädigung beantragen und sich auszahlen lassen.

Die Eltern sind grundsätzlich Träger des Entschädigungsanspruchs. Da die Entschädigung durch den Arbeitgeber ausgezahlt und diesem von der zuständigen Behörde (z.B. Gesundheitsamt) erstattet wird, wäre

dies durchaus möglich. Der Arbeitgeber entrichtet bereits Beiträge in Höhe von 80 % des Arbeitsentgelts für die gezahlte Entschädigung allein. In dem von Ihnen angesprochenen Fall besteht auch für die Differenz auf 100% des regulären Entgelts Steuer- und Beitragspflicht. Die Beiträge aus diesem „Aufstockungsbetrag“ teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber grundsätzlich jeweils zur Hälfte nach den üblichen Beitragsgrundsätzen.

Heute Morgen kam ein Newsletter zum Thema KUG und Mutterschutz - wir haben das Schreiben so verstanden, das die Arbeitnehmer sowohl im Mutterschutz als auch im Beschäftigungsverbot einen Anspruch auf Mutterschaftslohn haben. Wie ist es denn, wenn die AN der Kurzarbeit zugestimmt hat, hat sie dann nur einen Anspruch auf Mutterschaftslohn in Höhe von KUG oder in voller Höhe. Dies geht leider nicht zu 100% aus dem Newsletter hervor.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im Juni 2020 unter Beteiligung der Bundesministerien für Gesundheit (BMG) und für Arbeit und Soziales (BMAS) Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit bewertet. Die Veröffentlichung erfolgte durch den GKV-Spitzenverband am 23.06.2020 mit Rundschreiben 2020/475. Demnach vertreten die drei vorgenannten Bundesministerien die Rechtsauffassung, dass bei einem zeitgleichen Vorliegen von Kurzarbeit und Beschäftigungsverboten vor und während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG Mutterschaftsleistungen in voller Höhe zu erbringen sind. Es erfolgt keine Kürzung der Leistungen aufgrund der bestehenden Kurzarbeit.

Bitte beachten Sie, dass während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse erhält. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist somit ausgeschlossen. Eventuelle Entgeltminderungen durch Kurzarbeit im Berechnungszeitraum (letzte drei abgerechnete Kalendermonate vor Schutzfristbeginn) wirken sich weder auf das Mutterschaftsgeld noch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld aus (§ 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG).

Zugleich haben die Arbeitgeber bei Kurzarbeit Anspruch auf Erstattung des gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG) und des bei Beschäftigungsverboten gezahlten Mutterschutzlohns (§ 18 MuSchG) über das U2-Verfahren gemäß § 1 Abs. 2 AAG.

Weiterführende Informationen hierzu finden Sie in einem Orientierungspapier, das vom BMFSFJ unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596> veröffentlicht wurde.

Stundung von SV-Beiträgen

Ich schaff es nicht, die Beiträge für Juni bis zum 26.06.2020 zu übermitteln. Da wir für Juni noch Kug abrechnen, muss ich erst abwarten, bis der Monat vorbei ist, dann kann ich erst die Stunden ermitteln. Leider kann ich noch nicht in die Zukunft schauen. Aber ich sollte bis zum 26.6. an die Krankenkassen übermitteln und bezahlt haben. Einen Stundungsantrag habe ich schon gestellt, eigentlich bis zum 31.12.20 (so wie die KUG-Anträge bei dem Arbeitsamt). Aber das interessiert die Kassen nicht. Ich finde eine ganz schlechte Lösung!!!

Unabhängig von der aktuellen Corona-Situation haben Sie immer die Möglichkeit, die im lfd. Monat anfallenden Beiträge zu schätzen, falls Sie aus abrechnungstechnischen Gründen eine exakte Beitragshöhe nicht bestimmen können. Bis zum 30.9.2020 gilt im Übrigen ein vereinfachtes Stundungsverfahren, wie im Webinar dargestellt (Folie 39). Unabhängig von der Stundung müssen dennoch die Beiträge nachgewiesen werden. Das liegt nicht im Ermessen der einzelnen Kassen, sondern ist auf allgemeinverbindliche gesetzliche Grundlagen für den Beitragsnachweis bzw. die Beitragserhebung zurückzuführen.

Unterstützungsangebote nutzen (Corona-Soforthilfe)

Corona-soforthilfe: was ist, wenn sich herausstellt, dass die Einnahmen höher als erwartet sind? Muss der Zuschuss zurückbezahlt werden?

Prinzipiell geben alle Länder an, dass für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs nicht benötigte Gelder zurückgezahlt werden müssen. Dies ist aktuell aber noch nicht notwendig, da die Finanzhilfe aus dem Bundesprogramm, auf dem die meisten Länderprogramme mittlerweile basieren, für drei Monate gewährt wird. Aufgrund der Unsicherheiten können die Begünstigten folglich erst in etwa zwei Monaten abschätzen, wie viel von der ihnen zugestandenen Summe sie tatsächlich benötigen. Sollte davon jedoch etwas übrigbleiben, muss die Differenz nach jetzigen Stand zurückgezahlt werden. (Stand Anfang Juni)