

Update und weitere Informationen (Stand: 19.03.2020)

Corona-Virus: Kurzarbeitergeld und sonstige Hinweise zu Arbeitgeberleistungen

Wichtige Informationshinweise für Unternehmer

Kurzarbeit

Mit Informationsbrief vom Montag, den 16.03.2020 hatten wir Ihnen bereits erste Informationen zum Kurzarbeitergeld zukommen lassen. Die Gesetzes- und Bestimmungslage ändert sich stetig. Nun wollen wir die neuen Erkenntnisse sowie das uns durch die Agentur für Arbeit mitgeteilte Wissen zum Vorgehen an Sie weitergeben:

Der Gesetzgeber hat die Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Diese werden rückwirkend zum 01. März 2020 in Kraft treten. Hierzu folgende Details:

- **Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.**
- **Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 Prozent erstattet.**
- **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.**
- **In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.**

Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld behalten ihre Gültigkeit.

Wichtig ist:

Der Arbeitgeber tritt zunächst in Vorleistung bei der Zahlung von Kurzarbeitergeld an die Mitarbeiter. Eine Erstattung erfolgt im Nachgang an den Arbeitgeber durch die Agentur für Arbeit. Eine Tabelle zur Berechnung findet sich hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Und für Geringverdiener:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug51-tabelle-2016_ba015003.pdf

Die Agentur für Arbeit stellt weiterhin Informationen und Vordrucke zum Thema Kurzarbeit auf Ihrer Internetseite unter folgendem Link zur Verfügung:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Update und weitere Informationen (Stand: 19.03.2020)

Corona-Virus: Kurzarbeitergeld und sonstige Hinweise zu Arbeitgeberleistungen Wichtige Informationshinweise für Unternehmer

Wie gehen Sie nun genau vor:

1. Schritt Anzeige der Kurzarbeit und Einholung des Einverständnisses der Mitarbeiter

Um die Kurzarbeit überhaupt beantragen zu können, ist es notwendig diese **vorher bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen**. Unter o.g. Link finden Sie die notwendigen Vordrucke. Die Agentur für Arbeit rät allerdings aufgrund der aktuellen Situation, dieses **online (!)** durchzuführen. Auch die Agentur für Arbeit hat ihre Mitarbeiterzahlen in den Geschäftsstellen reduziert – Online-Anzeigen können schneller und unkomplizierter bearbeitet werden. Sollten Sie noch keine Zugangsdaten für einen Online Account besitzen, können diese telefonisch von der Arbeitsagentur rausgegeben werden. Hierzu steht Ihnen der Arbeitgeber-Service unter folgender Hotline zur Verfügung:

0800/45555 20

(Bitte haben Sie Geduld und versuchen es notfalls mehrmals!)

Für die Anzeige der Kurzarbeit benötigen Sie zudem eine Einverständniserklärung Ihrer Arbeitnehmer, welche in Kopie der Anzeige beizufügen ist. **Wir haben Ihnen ein entsprechendes Muster diesem Schreiben beigefügt**. Es kann auch als Word-Datei in unserem Fort Knox heruntergeladen werden oder Sie erhalten es unkompliziert per E-Mail.

2. Schritt Bescheid der Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit hat sodann unverzüglich einen schriftlichen Bescheid über die Genehmigung der Kurzarbeit zu erteilen.

3. Genehmigung der Anzeige und Antragstellung Kurzarbeit

Nach Genehmigung erfolgt erst die Antragsstellung. Hierzu werden Sie direkt von der Agentur für Arbeit notwendige Formulare oder Hinweise auf im Internet zur Verfügung stehende Formulare erhalten.

Auch die Bundeszahnärztekammer informiert über Kurzarbeit. Hierzu steht folgender Link zur Verfügung:

https://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/b/Kurzarbeitergeld_in_der_Zahnarztpraxis.pdf

Update und weitere Informationen (Stand: 19.03.2020)

Corona-Virus: Kurzarbeitergeld und sonstige Hinweise zu Arbeitgeberleistungen Wichtige Informationshinweise für Unternehmer

Sonstige Hinweise zu Arbeitgeberleistungen:

Tätigkeitsverbot

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes einem Tätigkeitsverbot unterliegt (§§ 34, 42 IfSG) bzw. von der zuständigen Behörde einem Tätigkeitsverbot unterworfen wird (§ 31 IfSG) bzw. abgesondert wurde (§§ 28 ff IfSG) und daher einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält grundsätzlich eine Entschädigung.

Eine Erstattung kommt für den Verdienstaufschlag in Betracht (§ 56 Abs. 3 IfSG). Bei einer Existenzgefährdung kann ferner „Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang“ gem. § 56 Abs. 4 IfSG Umfang entstehen.

Schäden sind dabei so gering wie möglich zu halten. Dazu zählt auch die Arbeit im Home-Office.

Details zu den Abläufen (z.B. Antragstellung) bestimmt die zuständige Behörde. Diese wird von der Regierung des Landes bestimmt.

(Orientierungshilfe: [Kassenärztliche Bundesvereinigung: Übersicht der zuständigen Stellen](#)).

Achtung: Eine freiwillige Quarantäne oder ein generelles (gesundheitsunabhängiges) Tätigkeitsverbot (z.B. Betriebsschließungen im Einzelhandel) eröffnen keinen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG. (siehe auch unten, Stichwort Quarantäne).

Quelle: [Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen](#)

Arbeitsunfähigkeit

Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV Spitzenverband) und die Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) haben eine zeitlich befristete erleichterte Möglichkeit für Krankschreibungen vereinbart. Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen oder Kriterien des Robert Koch Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion erfüllen, können nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis maximal sieben Tage ausgestellt bekommen. Die Vereinbarung gilt seit dem 9. März und ist zunächst für vier Wochen befristet.

Quelle: [BDA, Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie](#)

Update und weitere Informationen (Stand: 19.03.2020)

Corona-Virus: Kurzarbeitergeld und sonstige Hinweise zu Arbeitgeberleistungen Wichtige Informationshinweise für Unternehmer

Quarantäne:

Zur Eindämmung des Corona-Virus ordnen die zuständigen Behörden gegenwärtig oftmals eine Quarantäne gegenüber einzelnen Personen an. Sie wird gegenüber akut Erkrankten als auch für lediglich potentiell Infizierte ausgesprochen. Bei Arbeitnehmern ist diese Unterscheidung maßgeblich für die Beurteilung, in welcher Form er weiterhin sein Gehalt bezieht:

a) Ist der Arbeitnehmer durch die Infizierung mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt, erhält er eine Fortzahlung des Gehaltes nach den üblichen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die angeordnete Quarantäne-Maßnahme ändert hieran nichts.

b) Ist der Arbeitnehmer wegen des Verdachts auf eine mögliche Infektion in Quarantäne, greift § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Danach erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung für die ersten sechs Wochen der Quarantäne. Die Entschädigung zahlt der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer aus. Er bekommt sie aber auf Antrag (weitere Infos s.u.) von den zuständigen Behörden erstattet. Ab der siebten Quarantäne-Woche zahlen die zuständigen Behörden eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt an den Arbeitnehmer.

Zur Höhe der Entschädigung:

Bei Angestellten: in den ersten sechs Wochen Anspruch in Höhe des Nettogehaltes, danach in Höhe des gesetzlichen Krankengeldes.

Zu beachten ist, dass die Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht auch weiterhin besteht. Außerdem sind die Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz nachrangig gegenüber allen anderen Ersatzansprüchen.

Bei Selbstständigen: Verdienstaufschlag sowie „angemessene“ Betriebsausgaben (s.o. Stichwort Selbstständige)

Für die entsprechenden Antragsformulare auf Entschädigung nach dem IfSG sollten sich Arbeitgeber und Selbstständige direkt mit dem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung setzen.

Ergänzung: Im Fall angeordneter Betriebsschließungen durch die zuständigen Behörden gilt nach derzeitiger Rechtslage: Generell sind Betriebsschließungen ein Risiko, das der Arbeitgeber tragen muss. Die Arbeitnehmer haben danach auch weiterhin Anspruch auf Zahlung des Gehalts. In der derzeitigen Situation ist davon auszugehen, dass in den

Update und weitere Informationen (Stand: 19.03.2020)

Corona-Virus: Kurzarbeitergeld und sonstige Hinweise zu Arbeitgeberleistungen Wichtige Informationshinweise für Unternehmer

kommenden Tagen von Seiten der Bundesregierung mögliche Sonderregelungen auch für die Abwicklung behördlicher Betriebsschließungen geprüft werden.

Quellen: RAK München, „FAQs“ zum Coronavirus COVID-19
Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin (PM vom 17.3.20, 18.02 Uhr)

Quarantäne zur Eindämmung des Corona-Virus ordnen die zuständigen Behörden an.

Lohnfortzahlung bei Kinderbetreuung

Das BMAS hat sich am 15. März zur Frage der Lohnfortzahlung für Arbeitnehmer geäußert, die aufgrund der Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht arbeiten können:

Nach geltender Rechtslage können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Betreuung ihrer Kinder für einen kurzen Zeitraum ohne Lohn einbußen ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Voraussetzung ist, dass sie ihre Kinder nicht anderweitig betreuen können (z.B. Ehepartner, Nachbarschaft). Auf die Betreuung durch Großeltern sollte verzichtet werden, da ältere Menschen erheblich durch das Virus gefährdet sind und deren Gesundheit besonders geschützt werden sollte. Diese rechtliche Möglichkeit nach § 616 BGB ist allerdings nach derzeitiger Rechtslage auf wenige, in der Regel zwei bis drei Tage, begrenzt. Außerdem kann § 616 BGB durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag abgedungen werden.

Das BMAS bittet angesichts der akuten Lage zu pragmatischen, unbürokratischen und einvernehmlichen Lösungen zu kommen, die nicht zu Lohn einbußen führen und die Möglichkeiten der Lohnfortzahlung im Betreuungsfall eher großzügig auszugestalten. Zumindest in der ersten Woche sollte aufgrund der akut notwendigen zwingenden Betreuung von Kindern keine Lohnminderung erfolgen. Wo möglich, könnten auch Homeoffice-Lösungen oder flexible Arbeitszeitregelungen dazu beitragen, die aktuelle Situation zu bewältigen. Arbeitnehmer könnten auch die Möglichkeit wahrnehmen, über Zeitausgleiche (z.B. Überstundenabbau) oder kurzfristige Inanspruchnahme von Urlaub, die Betreuung ihrer Kinder im Anschluss an die ersten Tage sicherzustellen.

Das BMAS prüft aktuell intensiv Wege, wie unzumutbare Lohn einbußen im Falle zwingend notwendiger Kinderbetreuung vermieden werden können. Diese Prüfung schließt den gesamten Zeitraum der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kitas ein. BMAS und BMWi wollen möglichst schnell gemeinsam mit den Sozialpartnern tragfähige rechtliche Lösungen entwickeln.

Quelle: BMAS, Pressemitteilung vom 15.3.2020

Update und weitere Informationen (Stand: 19.03.2020)

Corona-Virus: Kurzarbeitergeld und sonstige Hinweise zu Arbeitgeberleistungen

Wichtige Informationshinweise für Unternehmer

Für Rückfragen stehen wir gern im Rahmen unserer Möglichkeiten weiterhin zur Verfügung!

Bitte beachten Sie hierzu auch die Hinweise zu unserer Erreichbarkeit.

Ihr PSP-Lohnteam