

Allgemeiner Verband der Wirtschaft  
für Berlin und Brandenburg  
**Personalforum Cottbus/Frankfurt (Oder)**



Online-Seminar  
Arbeitsrecht in der Coronakrise  
15. September 2020

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

- **Kurzarbeit**
- **IfSG**
- **Verpflichtende Corona-Prämie vs. Freiwillige Corona-Prämie**
- **Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers in den Zeiten von COVID-19**

# **Arbeitsrecht in der Coronakrise**

## **Kurzarbeit**

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## § 95 SGB III

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf **Kurzarbeitergeld**, wenn

1. ein **erheblicher Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die **betrieblichen Voraussetzungen** erfüllt sind,
3. die **persönlichen Voraussetzungen** erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der **Agentur für Arbeit angezeigt** worden ist.

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## § 96 SGB III:

(1) Ein **Arbeitsausfall** ist **erheblich**, wenn

1. er auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er **vorübergehend** ist,
3. er **nicht vermeidbar** ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens **ein Drittel** der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist;\* der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

Bei den Berechnungen nach Satz 1 Nummer 4 sind **Auszubildende** nicht mitzuzählen.

(2) Ein Arbeitsausfall beruht auch auf **wirtschaftlichen Gründen**, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.

(3) Ein **unabwendbares Ereignis** liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, von dem üblichen Witterungsverlauf abweichenden Witterungsverhältnissen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

(4) Ein Arbeitsausfall ist **nicht vermeidbar**, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern.

\*Als **Mindestanforderung** gilt befristet bis Ende 2020: Mindestens 10 Prozent der Beschäftigten müssen (*jeweils*) einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung im jeweiligen Kalendermonat!

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## Fragen / Antworten

1. **Einführung von Kurzarbeit**
  - A. Keine Kurzarbeit ohne **Zustimmung des Beschäftigten**
  - B. Keine **Kündigung eines Beschäftigten wegen Zustimmungsverweigerung** , Maßregelungsverbot gem. **§ 612a BGB**. Aus anderen Gründen aber möglich
  - C. **Rechte des Betriebsrates** bestehen gem. **§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG**
2. **Gleichmäßige Kürzung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten ist nicht erforderlich**
3. **Kurzarbeit für besondere MA-Gruppen**
  - A. **Auszubildender**: Möglichst vermeiden, ansonsten **§ 19 BBiG** beachten
  - B. **Duales Studium**: keine Berufsausbildung iSd. § 3 BBiG, ggf. SV-pflichtiges AV
  - C. **Altersrentner**: kein KUG, da sie keine Beiträge zur AL-V zahlen
  - D. **Minijobber**: kein KUG, da sie keine Beiträge zur AL-V zahlen
  - E. **Beschäftigte, die aus dem Ausland** nicht einreisen können: kein KUG
4. **Voraussetzungen und Begründung der Kurzarbeit**, §§ 95,96 SGB III
5. **KUG für Leih-AN** wird vom Verleiher als Arbeitgeber beantragt
6. **Erstattung der SV-Beiträge bei einer Anzeige vor dem 16.03.2020: JA**, da keine Begrenzung
7. **Zur Höhe des Kurzarbeitergeldes**: 60 / 67% ab „0,5“ Kinder; ab 4. Monat KUG Erhöhung auf 70 / 77%, wenn der **Arbeitsausfall >50%** beträgt; ab 7. Monat 80 / 87%.

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## Fragen / Antworten

8. **Arbeitgeberzuschuss zum Verdienstausschlag (+)**, ist steuerpflichtig- und >80% SV-pflichtig
9. **Betriebsbed. Kdg. während Kurzarbeit** möglich, wenn Arbeitsplatz auf Dauer wegfällt
10. **KUG für gekündigte Arbeitnehmer (-)**, Wegfall der persönl. Vorauss. gem. § 98 I Nr. 2 SGB III
11. **Aufzeichnung Arbeitszeit während Kurzarbeit** erforderlich zum Nachweis KUG
12. **Nachprüfung empfangener Zahlungen durch BA**, führt ggf. zu Rückforderungen
13. **Umgang mit Minijobbern während Kurzarbeit**, ggf. Änd.-Vereinbarung oder Kdg.
14. **KUG für (Fremd-)Geschäftsführer (+)**, da sv-pflichtig und nicht selbständig tätig
15. **Hinzuverdienst zum KUG, (+)** gem. Sozialschutz-Paket II in allen Berufen bis Höhe Entgelt
16. **Besondere Vergütungsbestandteile**
  - A. **Grundsätze der Berechnung von KUG (Nettoentgeltdifferenz, § 106 SGB III)**
  - B. **Betriebliche Altersvorsorge/vermögenswirksame Leistungen (+)**
  - C. **Sachbezüge, (+)**, außer wenn sie von tatsächl. Arbeitslsg abhängig sind, dann (-)
  - D. **Kitazuschuss, (+)**
  - E. **Steuerfreie Zuschläge für Sonn- und Feiertage / Nachtarbeit, (-)**, kein Sollentgelt
  - F. **Variable Vergütungsbestandteile (+)**, § 106 SGB III aber **keine Einmalzahlungen**
17. **Neueinstellung während Kurzarbeit**, grds. (-) in Ausnahmefällen (+)

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## Fragen /Antworten

18. Kurzarbeit für MA im Beschäftigungsverbot, keine Auswirkungen, bisherige Vergütung bleibt
19. BA lehnt Antrag auf Kurzarbeit ab: Rechtsbehelf einlegen, Fristen beachten
20. KUG bei befristeten und ggf. in Kürze endenden Arbeitsverträgen (+)
21. Dienstwagennutzung während der Kurzarbeit, (+), da Vergütungsbestandteil
22. Eintritt Altersrente während des Bezugs von KUG hindert nicht den Bezug von KUG



# Arbeitsrecht in der Coronakrise

**IfSG**

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## **§ 56 IfSG Entschädigung**

(1) Wer auf Grund dieses Gesetzes als **Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger** oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaussfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.

(1a) Werden **Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen** von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes **vorübergehend geschlossen** oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das **zwölfte Lebensjahr** noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstaussfall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## **§ 56 IfSG Entschädigung**

(2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaussfall. Für die **ersten sechs Wochen** wird sie in Höhe des Verdienstaussfalls gewährt. Vom Beginn der **siebenten Woche** an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstaussfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Im Fall des **Absatzes 1a** wird die Entschädigung abweichend von den Sätzen 2 und 3 in Höhe **von 67 Prozent** des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstaussfalls für längstens sechs Wochen gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von **2 016 Euro** gewährt.

(3) Als Verdienstaussfall gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstaussfall der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Satz 1 genannten Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstaussfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## **§ 56 IfSG Entschädigung**

*(4) Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstausschließzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.*

*(5) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.*

*(6) Bei Arbeitnehmern richtet sich die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen nach der Fälligkeit des aus der bisherigen Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts. Bei sonstigen Entschädigungsberechtigten ist die Entschädigung jeweils zum Ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat zu gewähren.*

*(7) Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuführen war, bestehen. Ansprüche, die Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstausschfalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.*

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## **§ 56 IfSG Entschädigung**

*(8) Auf die Entschädigung sind anzurechnen*

- 1. Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigen,*
- 2. das Netto-Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen nach Absatz 3 aus einer Tätigkeit, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigt,*
- 3. der Wert desjenigen, das der Entschädigungsberechtigte durch Ausübung einer anderen als der verbotenen Tätigkeit zu erwerben böswillig unterlässt, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigt,*
- 4. das Arbeitslosengeld in der Höhe, in der diese Leistung dem Entschädigungsberechtigten ohne Anwendung der Vorschriften über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie des § 66 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung hätten gewährt werden müssen.*

*Liegen die Voraussetzungen für eine Anrechnung sowohl nach Nummer 3 als auch nach Nummer 4 vor, so ist der höhere Betrag anzurechnen.*

*(9) Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über.*

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## **§ 56 IfSG Entschädigung**

*(10) Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls, der dem Entschädigungsberechtigten durch das Verbot der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit oder durch die Absonderung erwachsen ist, geht insoweit auf das zur Gewährung der Entschädigung verpflichtete Land über, als dieses dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen zu gewähren hat.*

*(11) Die Anträge nach Absatz 5 sind innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit, dem Ende der Absonderung oder nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder der Untersagung des Betretens nach Absatz 1a Satz 1 bei der zuständigen Behörde zu stellen. Dem Antrag ist von Arbeitnehmern eine Bescheinigung des Arbeitgebers und von den in Heimarbeit Beschäftigten eine Bescheinigung des Auftraggebers über die Höhe des in dem nach Absatz 3 für sie maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen. Ist ein solches Arbeitseinkommen noch nicht nachgewiesen oder ist ein Unterschiedsbetrag nach Absatz 3 zu errechnen, so kann die zuständige Behörde die Vorlage anderer oder weiterer Nachweise verlangen.*

*(12) Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages, den in Heimarbeit Beschäftigten und Selbständigen in der voraussichtlichen Höhe der Entschädigung zu gewähren..*

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## Fragen / Antworten

1. **Anspruchsvoraussetzungen § 56 IfSG**, behördl. berufliches Tätigkeitsverbotes oder Quarantäne
2. **Begriff der Quarantäne, § 30 IfSG**, Anordnung zur Absonderung (eigentlich 40 Tage, Pest)
3. **Voraussetzung Entschädigungszahlung § 56 IfSG**  
Quarantäneanordnung oder keine Kinderbetreuung und Entgeltzahlung
4. **Für welchem Zeitraum steht dem Arbeitgeber die Zahlung nach § 56 IfSG zu?**  
Gesamte Quarantänezeit
5. **Höhe der Entschädigung nach § 56 IfSG**,  
Erstattung von an den Beschäftigten gezahltes Arbeitsentgelt, incl. gezahlte SV-Beiträge.
6. **Tätigkeitsverbot oder Erholungsurlaub**, „Urlaub sticht Entschädigung“
7. **Verhältnis von § 56 IfSG und § 616 BGB**, Arbeitgeber erfüllt Behördenpflicht, kein Fall des § 616 BGB
8. **Kurzarbeit und § 56 IfSG**, Entschädigungsanspruch geht auf Agentur für Arbeit über
9. **Antragsfrist Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG**, 12 Monate gem. § 56 Abs. 11 IfSG
10. **Entschädigung bei Tätigkeitsverbot bzw. generellen Maßnahmen zur Eindämmung der Epidemie**, keine Entschädigung bei generellen Maßnahmen nur bei Kranken oder Ansteckungsverdächtigen
11. **Vergütungsanspruch Kinderbetreuung, (+)** gem. § 56 Abs. 1a IfSG
12. **Quarantäne des Beschäftigten nach Rückkehr aus einem ausgewiesenen Risikogebiet**, keine Entschädigung gem. § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG
13. **Quarantäne des Beschäftigten, dessen Reisegebiet im Urlaub zum Risikogebiet erklärt wird**, kein Vorwurf ggü. MA, Entschädigung (+)

# **Arbeitsrecht in der Coronakrise**

**Verpflichtende Corona-Prämie vs.  
Freiwillige Corona-Prämie**



# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## **Verpflichtende Corona-Prämie**

1. Pflegeeinrichtungen gem. § 72 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, **Pflicht zur Auszahlung des Pflegebonus**
2. Höhe der Prämie, **1 TEUR FTE direkte Pflege, 667 EUR MA in der Pflege, 334 EUR übrige FTE in Einrichtung**
3. Auszahlungszeitpunkt, **15.07.2020, wenn Vorauss. bis 01.06.2020 erfüllt, Rest 15.12.2020, wenn bis 10/20 erfüllt**
4. Adressatenkreis, **Voll-/Teilzeitler, die mind. 3 Monate im Bemessungszeitraum tätig waren**
5. Berücksichtigung von Beschäftigungsunterbrechungen im Bemessungszeitraum, **bis 14 Tage unschädlich, darüber hinaus auch Erholungsurlaub, Arbeitsunfall, COVID-19-Erkrankung, Quarantäne**
6. Kurzarbeit und Prämie, **Bonus errechnet sich nach tatsächlich geleisteter Arbeitszeit**
7. **Besonderheiten bei der Auszahlung: steuer-/sv-frei, Aufrechnungsverbot, keine Teizahlung**
8. Aufstockung der Prämie auf 1.500 EUR /1.000 EUR/500 EUR/Azubis 900 EUR/ Freiwilligendienst 150 EUR

## **Freiwillige Corona-Prämie**

1. Jeder Arbeitgeber **wegen gesamtgesellschaftlicher Betroffenheit zwischen 03-12/20 bis 1.500,00 EUR**
2. Umwandlung bisheriger betriebsüblicher Sonderzahlungen **nachträglich nicht möglich**
3. Regelung der Corona-Beihilfe in Tarifverträgen **Regelung steuerfreier Beihilfen in TV ist möglich**
4. Corona-Beihilfe vs. Zuschuss zum KUG, **keine Umwandlung von vor 03/20 vereinbarten Zuschüssen**
5. Corona-Beihilfe vs. Freiwillige Sonderzahlung, **Ersatz von freiwilligen Leistungen ist möglich**
6. Corona-Beihilfe vs. Leistungsprämie 2019, **Umwandlung nicht möglich**
7. (vereinbarte) Leistungen vor dem 01.03.2020, **Umwandlung nicht möglich**
8. Kürzung von Überstunden (AZK-Guthaben) **durch Corona-Prämie, ist zulässig, wenn ansonsten nur Freizeit**
9. Corona-Beihilfe für Minijobber, **möglich aber ggf. Angemessenheitsprüfung bei nahen Angehörigen**
10. Zahlungsnachweis (+) und Ausweis auf Jahressteuerbescheinigung, (-)

# **Arbeitsrecht in der Coronakrise**

## **Rechte und Pflichten der Beschäftigten in den Zeiten von COVID-19**

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## Fragen / Antworten:

1. **Anspruch des Arbeitgebers auf Mitteilung Diagnose**, umstritten, Info Arbeitgeber durch Behörde, Anspruch auf Mitteilung Aufenthalt in Risikogebiet (+)
2. **MA geht aus Angst nicht zur Arbeit**, kein Anspruch auf Vergütung, evtl. Kündigung
3. **Keine Beschäftigungsmöglichkeit von MA nach behördlicher Schließung**, Vergütung (+) wegen Betriebsrisiko, Beschäftigungspflicht, § 611a, § 615 BGB
4. **unbezahlter Urlaub während der Krise**, nach wirksamer Vereinbarung möglich
4. **Das Kind des MA ist am Coronavirus erkrankt**, kindkrank gem. § 616 BGB und § 45 SGB V
5. **Anspruch / Anweisung Home-Office**, nur bei wirksamer Vereinbarung in den Grenzen von §§ 106 GewO, 315 BGB, ansonsten (-)
6. **Weigerung Dienstreisen durchzuführen**, grds. (-), bei Reisen in Risikogebiet (+)
7. **Corona-Test ohne Grund auf Anordnung Arbeitgeber (-)**
8. **MA verweigert Corona-Test, Rückkehr an den Arbeitsplatz**, bei Infektionsgefahr Verweigerung von 14 Tagen nach Rückkehr möglich
9. **Testpflicht des MA** bei Rückkehr aus Risikogebiet

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## Fragen / Antworten:

10. **Informationsanspruch des MA über das Coronavirus /Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers,** Hier ist u.a. an § 12 Abs. 1 Satz 4 ArbSchG, an § 81 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 BetrVG und an § 618 BGB zu denken.
11. **Auskunftsrecht des Arbeitgebers zur Aufklärung Infektionsrisiken,** kein allgemeines Auskunftsrecht aber im Zusammenhang mit COVID-19 (Kontakt erkrankte Person, Aufenthalt Risikogebiet) (+)
12. **Kündigungsrecht des Arbeitgebers wegen des Coronavirus (-),** aus anderen Gründen (+)
13. **Nichtantritt von bewilligtem Erholungsurlaub ,** keine einseitige Änderung möglich
14. **Erwerb von Urlaubsansprüchen während Kurzarbeit, (+)** wie bei Teilzeit, beachte „vollen Monat“ gem. § 5 BUrlG, bei Kurzarbeit Null entstehen keine Urlaubsansprüche
15. **Kurzarbeit Null und beantragter bzw. genehmigter Urlaub,** kein Urlaub bei Kurzarbeit Null, keine doppelte Freistellung
16. **Kürzung / Streichung Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld bei Kurzarbeit,** bei freiwilliger Regelung möglich, ansonsten (-)

# Arbeitsrecht in der Coronakrise

## Was ist bei Reiserückkehrern ansonsten zu beachten?

- Falls MA sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor Ihrer Rückreise nach **Brandenburg** in einem Land aufgehalten haben, das als Risikogebiet ausgewiesen ist, müssen Sie damit rechnen, dass Sie sich nach Ihrer Rückkehr unmittelbar nach der Einreise nach Deutschland auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach Ihrer Einreise ständig dort aufzuhalten haben (sog. **Absonderung**), sofern dies nach dem jeweiligen aktuell geltenden Landesrecht vorgesehen ist. Sie sollten deshalb nach Ihrer Rückkehr prüfen, ob die Quarantäneregelung noch gültig und auf sie anzuwenden ist. Wir weisen auch darauf hin, dass Personen, die in die Bundesrepublik einreisen und sich in den letzten 14 Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, seit Anfang August nach einer bundesweiten Verordnung des Bundesministeriums für Gesundheit auf Anforderung des zuständigen Gesundheitsamts ein ärztliches Zeugnis über eine molekularbiologische Testung auf das Vorliegen einer Corona-Infektion vorlegen müssen (**Testpflicht**).
- Zudem ist zu beachten, dass **ab dem 1. Oktober 2020 eine deutlich verschärfte Regelung zur Quarantäne eingeführt wird**. Die bisherige Möglichkeit, durch einen Test kurz vor oder nach der Einreise nach Deutschland die 14-tägige Quarantäne frühzeitig beenden zu können, wird abgeschafft. **Eine vorzeitige Beendigung der Quarantäne wird frühestens durch einen negativen Test ab dem 5. Tag nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet möglich sein**. Zusätzlich ist die Wartezeit auf das Testergebnis zu berücksichtigen, die je nach Auslastung der Gesundheitsämter auch mehrere Tage dauern kann.
- **Für den Zeitraum der Quarantäne wird kein Entgelt gezahlt**, falls die Tätigkeit nicht im Homeoffice oder häuslicher mobiler Telearbeit erbracht werden kann. Zudem ist damit zu rechnen, dass für die ausgefallene Arbeitszeit auch vom Land *Brandenburg* keine Entschädigung geleistet wird.
- Bei Erkrankung nach dem Aufenthalt in einem Risikogebiet an dem Coronavirus (COVID-19) erfolgt für die Dauer der Erkrankung keine Entgeltfortzahlung gem. EFZG, da erkennbar ist, dass bei einer Reise in ein Risikogebiet eine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht.
- Wegen bestehender Treue- und Fürsorgepflicht gegenüber der gesamten Belegschaft besteht ein Fragerecht, ob der MA in ein Risikogebiet fahren will oder sich während des Urlaubs in einem solchen Risikogebiet aufgehalten hat.