

Ihre erkrankten Mitarbeiter haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist Ihr Mitarbeiter selbst vom Coronavirus oder von einer anderen Erkrankung betroffen und kann deshalb nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren, zahlen Sie ihm nach den üblichen Regeln für bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das gilt unabhängig davon, ob der kranke Mitarbeiter sich gerade im In- oder Ausland aufhält.

Bei Quarantäne in Deutschland gilt das Infektionsschutzgesetz

Wird für Ihren nicht erkrankten Mitarbeiter beispielsweise nach dem Aufenthalt in einem Risikogebiet eine Quarantäne verhängt, scheidet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus. Allerdings regelt das **Infektionsschutzgesetz (IfSG)**, dass Sie Ihrem Mitarbeiter für eine von den deutschen Behörden verhängte Quarantäne für bis zu 6 Wochen das Gehalt weiter auszahlen müssen. Ihre Zahlungen werden Ihnen auf Antrag erstattet. Wenden Sie sich hierzu an Ihr Gesundheitsamt. Nach Ablauf der 6 Wochen erhält Ihr Mitarbeiter Krankengeld.

Bei Quarantäne im Ausland ist die Rechtslage nicht eindeutig

Das Infektionsschutzgesetz gilt nur für eine von den deutschen Behörden verhängte Quarantäne, also nicht bei einer Quarantäne im Ausland. Demnach sind Sie zunächst nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn Ihr Mitarbeiter infolge der Quarantäne im Ausland in einem Hotel, auf einem Kreuzfahrtschiff oder in einem Risikogebiet festsitzt.

Kurzarbeit/ Kurzarbeitergeld

Bundestag und Bundesrat haben am Freitag 13.03.2020 in einem Eilverfahren das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Das "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" sieht folgende Maßnahmen vor:

- Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens **10 Prozent der Beschäftigten** vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle liegt bisher bei 30 Prozent der Belegschaft
- Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer** können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig

erstatten. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

Gesetz zur Weiterbildung an Ausschuss überwiesen

Das vom Kabinett gemeinsam mit den Neuregelungen zum Kurzarbeitergeld beschlossene "Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung" wurde vom Bundestag an den federführenden Ausschuss für Arbeit und Soziales überwiesen.

Stand: Sonntag, 15. März 2020

Das Gesetz wird unmittelbar nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. Das Bundeskabinett muss zudem jetzt noch zügig die notwendigen Verordnungen beschließen.

Vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus muss die **zuständige Agentur für Arbeit** durch den Betrieb kontaktiert werden. Diese prüft, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind. Eine Beantragung ist auch online möglich.

Informationen rund um das Thema Coronavirus bietet zudem eine von der **Bundesagentur für Arbeit** bundesweit eingerichtete **Hotline: 0800 45555 20**.

Es ist zu beachten, dass Kurzarbeit nicht ohne weiteres einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden kann, sondern zunächst eine rechtliche Grundlage vorhanden sein muss. Die Möglichkeit zur **Anordnung von Kurzarbeit** kann entweder im einzelnen Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag vereinbart worden sein. Andernfalls besteht nur die Möglichkeit, eine Änderungskündigung insoweit auszusprechen.

Kurzarbeit muss schriftlich mit dem Mitarbeiter vereinbart werden.

Besteht ein Betriebsrat, muss eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden

Wenn Sie keinen Betriebsrat haben, muss eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, sofern nicht bereits eine Kurzarbeit laut Arbeitsvertrag möglich ist.

Muster Betriebliche Einheitsregelung zur Kurzarbeit [MUSTER]

„Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

aufgrund [**Grund der Kurzarbeit**] muss für verschiedene Standorte unseres Unternehmens befürchtet werden, dass es Beeinträchtigungen unseres Betriebes geben wird.

Daher beabsichtigen wir, zwischen dem **xx.yy.zzzz** und dem **xx.yy.zzzz** Kurzarbeit einzuführen. Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher durchaus dazu kommen, dass eine Arbeit in den Standorten nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt.

Durch Unterzeichnung dieses Schreibens erklären Sie sich mit der Durchführung und dem Umfang der Kurzarbeit einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen,

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber]

Ich bin einverstanden:

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 1]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 2]...“

Wichtig: Sprechen Sie vorab mit der Agentur für Arbeit, bevor Sie Anträge stellen

E-Mail-Adressen zur Kontaktaufnahme:

- Berlin-Mitte.031-OS[at]arbeitsagentur.de
- Berlin-Mitte.032-OS[at]arbeitsagentur.de
- arbeitgeberservice-berlin[at]arbeitsagentur.de

Arbeitsausfall gegenüber der Agentur für Arbeit anzeigen

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Antrag auf Auszahlung von Kurzarbeitergeld stellen (binnen drei Monaten)

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Für Detailfragen

Merkblatt der Agentur für Arbeit

https://www.arbeitsagentur.de/datei/Merkblatt-8a-Kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Netto-Entgeltausfall. Beschäftigte in Kurzarbeit erhalten grundsätzlich **60 Prozent** des pauschalierten **Netto-Entgelts**. Lebt mindestens ein **Kind mit im Haushalt**, beträgt das Kurzarbeitergeld **67 Prozent** des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Die maximale gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate.

Stand 16.03.2020