

Einkommensausfall wegen Corona für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Selbstständige

- Bei Anordnung Quarantäne - Lohnfortzahlung und Erstattung
- Bei Betreuung Kinder für Zeiten Schulschließung – grundsätzlich Urlaub und unbezahlte Freistellung, Ausnahmefall Lohnfortzahlung
- Geändertes Kurzarbeitergeld – erweiterte Regelungen, rückwirkend ab 01. März 2020
- Unveränderte Regelungen zur Kurzarbeit
- Kündigungsschutz bei Möglichkeit von Kurzarbeit
- Und was ist mit Selbstständigen?

Fast alle Bürger müssen infolge der Corona-Epidemie finanzielle Einbußen verkraften. Je nach Situation gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der Abmilderung. Die nachfolgenden Darstellungen sind nicht abschließend, geben aber Hinweise für die häufigsten Fälle.

Wir sind an dem Virus erkrankt. Wer muss zahlen?

Arbeitnehmer haben gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für 6 Wochen. Sofern der Arbeitgeber am Umlageverfahren teilnimmt, kann er sich den entsprechenden Anteil von seiner Krankenkasse erstatten lassen.

Gesetzlich Versicherte haben ab der siebten Woche (nach Auslaufen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber) Anspruch auf Krankengeld. Sofern im Einzelfall die Lohnfortzahlung nicht greift oder früher endet, besteht Anspruch auf Krankengeld, jedoch längsten 78 Wochen (einschließlich der Entgeltfortzahlungszeit vom Arbeitgeber).

Privat Versicherte müssen in ihrem privaten Krankenversicherungsvertrag schauen, ob und für welche Fälle sie mit ihrer Krankenversicherung eine Lohnfortzahlung vereinbart haben. Gerade Selbstständige haben häufig nur ein Krankenhaustagegeld vereinbart, welches nur für die Tage eines Krankenhausaufenthaltes zahlt. Wenn Krankengeld vereinbart und gezahlt wird, prüfen private Krankenkassen, ob trotz Erkrankung gearbeitet wurde. Dann wäre das Krankengeld in bestimmten Fällen wieder zurück zu zahlen.

Wir sind unter Quarantäne gestellt, obwohl wir nicht erkrankt sind. Wer zahlt meinen Lohn?

Der Arbeitgeber zahlt wie bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis maximal 6 Wochen die Vergütung. Diese Vergütung kann der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten von der zuständigen Behörde auf Antrag erstatten lassen.

Wir haben keine Quarantäne-Auflage, aber einer Empfehlung, zu Hause zu bleiben. Wer muss meine Vergütung zahlen?

Mangels eigener Erkrankung gibt es keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und somit auch keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Da keine Quarantäne angeordnet wurde, entfallen auch die Ansprüche, die bei Quarantäne-Anordnung greifen würden. Sofern kein Heimarbeitsplatz vereinbart werden kann, ist gesetzlicher Urlaub oder unbezahlte Freistellung möglich. Aufgrund der eigenen Umsatzverluste vieler Arbeitgeber, können diese häufig auch nicht auf freiwilliger Basis Entgelt ohne Arbeitsleistung zahlen.

Mein Kind ist krank und deshalb muss ich zu Hause bleiben, wer zahlt?

Hier gelten die üblichen Regelungen bei Erkrankung des Kindes ohne Besonderheit.

Mein Kind ist nicht krank, jedoch ist die Schule, bzw. Kita geschlossen, was nun?

Allein die Schließung staatlicher und private Schulen und Betreuungseinrichtungen ist kein Grund für Vergütungszahlungen durch den Arbeitgeber oder die Krankenkasse.

Aufgrund der erhöhten Infektionsgefahr sollten die Kinder keinesfalls zu den Großeltern, insbesondere wenn diese zu den Risikogruppen wegen Alter und/oder Vorerkrankungen gehören.

Zunächst sind die familiären und privaten Betreuungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

Rechtsprechung zu einer vergleichbaren Krise, die eine Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nach § 616 BGB begründet, ist bisher nicht vorhanden. Daher kann aus aktueller Sicht diesbezüglich nur ausnahmsweise und für eine kurze Zeit (wohl bis zu einer Woche) von einer Fortzahlung der Vergütung ausgegangen werden.

In der Politik sind neue Regelungen im Gespräch. Jedoch erst wenn diese beschlossen sind, ist die konkrete Rechtslage klar, insbesondere wer in welchem Umfang Entgeltersatzleistungen zu erbringen hat.

Einschränkung von Kündigungsmöglichkeiten – Kündigungsschutzklage 3-Wochenfrist

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Kündigung soll das letzte Mittel sein. Die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehenden Arbeitsausfall kann als milderes Mittel eine Kündigung unzulässig machen. Sollte dennoch eine Kündigung erfolgen, müsste innerhalb von **drei Wochen** ab Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage erhoben werden. Bei Nichteinhaltung dieser Frist, gilt die Kündigung grundsätzlich als akzeptiert.

Kurzarbeit – neue Regelungen

Mit am 14.03.2020 veröffentlichten Gesetz wurde die Bundesregierung ermächtigt, folgende Änderungen beim Kurzarbeitergeld mit einer Verordnung einzuführen. Zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Artikels, war diese Verordnung über das BMAS noch nicht abrufbar. Jedoch teilt die Agentur für Arbeit auf ihrer Internetseite mit, dass diese Änderungen auch rückwirkend zum 01.03.2020 gelten und ab dieser Zeit zu den neuen Bedingungen Kurzarbeit beantragt werden kann.

Änderungen bei Kurzarbeit ab dem 01.03.2020

1. Vom Entgeltausfall müssen 10 % anstelle bisher ein Drittel der Beschäftigten des Betriebes betroffen sein von wenigstens 10 % Entgeltausfall.
2. Bei vorhandenen Arbeitszeitkonten müssen keine negativen Arbeitszeitsalden mehr aufgebaut werden.
3. Arbeitgeber kann sich nunmehr für den Umfang der Kurzarbeit die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstatten lassen
4. Auch für Leiharbeitnehmer soll Kurzarbeit zulässig sein.

Unveränderte Regelungen von Kurzarbeit sind u.a.:

1. Bezahlter Erholungsurlaub aus dem Vorjahr (Resturlaub) muss zunächst in Anspruch genommen werden, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
2. Betriebe ab mindestens einen Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeit.
3. Der Arbeitsausfall ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber anzuzeigen.
4. Die Möglichkeit der Kurzarbeit muss mit dem Arbeitnehmer vereinbart sein, wie tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich. Ein Änderungsvertrag zu Arbeitsvertrag ist zulässig.
5. Sofern es einen Betriebsrat gibt, muss dieser der Einführung von Kurzarbeit zustimmen.
6. Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Monat geleistet, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingeht. Daher ist für gesamten März spätestens am 31.03.2020 Anzeigeschluss bei der Agentur für Arbeit.
7. Die Agentur für Arbeit hat unverzüglich einen schriftlichen Bescheid zu erteilen. Bei Ablehnung sind Widerspruch und bei ablehnenden Widerspruchsbescheid die Klage jeweils innerhalb eines Monats einzulegen.
8. Dauer von Kurzarbeitergeld beträgt bis zu 12 Monate.
9. Die Höhe beträgt 60 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum, bei Arbeitnehmerin mit erhöhten Leistungssatz (mit mindestens einem Kind) 67 %.
10. Nach Erteilung des positiven Bescheides ist auf den Formularen der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld zu beantragen.
11. Nur Selbstständige, die sich selbst freiwillig in der Arbeitslosenversicherung versichert haben, haben selbst Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
12. Der Arbeitgeber muss zunächst das Kurzarbeitergeld zahlen, die Sozialversicherungsbeiträge abführen und hat dann einen rückwirkenden Erstattungsanspruch gegen die Agentur für Arbeit. Daher muss der Arbeitgeber, bzw. sein Steuerberater / Lohnbüro die Abrechnung vornehmen und die sich ergebenden Beträge an die Arbeitnehmer und Krankenkassen auszahlen.
13. Die Abrechnung muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einreichen. Erst dann erhält er die Erstattung, welche zunächst unter Vorbehalt gezahlt wird. Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung und es kann zu Rückforderung der Agentur für Arbeit kommen.
14. Kurzarbeit kann sich auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränken.
15. Für alle (Angestellte und Selbstständige) kommen Leistungen nach dem SGB II (Hartz IV) in Betracht, wenn sie mit und ohne Kurzarbeitergeld ihren Lebensunterhalt nicht vollständig bestreiten können. Auch dort sollen die Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere Vorabprüfungen vereinfacht werden. Jedoch unterliegen gerade Selbstständige einem hohen Rückforderungsrisiko beim Jobcenter.

Rechtsanwalt Gerd Klier, Neuruppin

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Sozialrecht und Medizinrecht