

CORONA-KRISE

LOHNFORTZAHLUNG WÄHREND DER KRISE

MERKBLATT NR. 1930.1 | 12 | 2020

Inhalt

1. Vorbemerkung
2. Schließung des Unternehmens
3. Beantragung von Kurzarbeitergeld
 - 3.1 Allgemeines
 - 3.2 Anordnung von Kurzarbeit
 - 3.3 Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld
 - 3.4 Höhe des Kurzarbeitergeldes
 - 3.5 Ausschluss vom Kurzarbeitergeld
 - 3.6 Verfahren zur Beantragung durch den Arbeitgeber
 - 3.7 Auswirkungen auf die Sozialversicherung
 - 3.8 Auswirkungen auf das Steuerrecht
4. Steuerfreier Zuschuss für Arbeitnehmer
5. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach § 3 Nr. 28a EStG
6. Mitarbeiter in Quarantäne
7. Mitarbeiter in Krankheit
8. Mitarbeiter in Kinderbetreuung und Anspruch auf Homeoffice
9. Minijobber

1. VORBEMERKUNG

Das Coronavirus ist auch in den Unternehmen angekommen und stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor große Herausforderungen. Die Umsätze und Aufträge gehen bei vielen Arbeitgebern zurück. Stornierungen von laufenden Aufträgen und auch Lieferengpässe führen dazu, dass Arbeitnehmer nicht mehr so beschäftigt werden können wie bisher. Zudem sind viele Arbeitnehmer von Kita- und Schulschließungen betroffen, sodass sie ihre Tätigkeiten nicht ausüben können. Das alles führt zur Frage, was der Arbeitgeber hinsichtlich der Lohnfortzahlung während des durch das Virus verursachten Krisenfalls beachten muss. Muss der Arbeitgeber die Vergütung grundsätzlich weiter an die Mitarbeiter zahlen, wenn sein Unternehmen auf Anordnung einer Behörde den Betrieb einschränken oder gar schließen muss? Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn sie unter Quarantäne gestellt wurden oder aufgrund von Kita- und Schulschließungen ihre Kinder zu Hause betreuen müssen und nicht arbeiten gehen können? Das Merkblatt „Corona-Krise – Lohnfortzahlung während der Krise“ beantwortet diese Fragen und erläutert Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2. SCHLISSUNG DES UNTERNEHMENS

Schließt der Arbeitgeber seinen Betrieb freiwillig, um seine Mitarbeiter aufgrund des Verdachts einer Infizierung mit dem Coronavirus zu schützen, behalten die Arbeitnehmer grundsätzlich ihren Vergütungsanspruch. Durch die Schließung sind die Arbeitnehmer zwar von ihrer Arbeitsleistung befreit (soweit nicht auf eine Tätigkeit im Homeoffice ausgewichen werden kann), der Arbeitgeber muss jedoch weiter die Vergütung zahlen.

Wird der Betrieb aufgrund einer behördlichen Maßnahme geschlossen, sind Arbeitnehmer von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, sofern z. B. keine Tätigkeit im Homeoffice möglich ist. Der Arbeitgeber ist aber weiterhin zur Vergütungszahlung verpflichtet. Hier ist ggf. zu prüfen, ob erst Überstunden und Urlaub abgebaut werden können.

HINWEIS Der Bund und die Bundesländer haben Programme beschlossen, die den Unternehmen und auch Soloselbstständigen die Liquidität erhalten sollen. Neben Darlehen über Haus-, Bürgschafts- und KfW-Banken sind auch Zuschüsse und Hilfen im Programm, die nicht zurückgezahlt werden müssen. Die näheren Informationen und Beantragungswege sind auf der Internetseite des Bundeswirtschaftsministeriums zu finden.

Ein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers, insb. aus dem Infektionsschutzgesetz, besteht insoweit nicht. Ein solcher liegt lediglich dann für den Arbeitnehmer vor, wenn dieser aufgrund von behördlich angeordneter Quarantäne einem Beschäftigungsverbot unterliegt. Hierzu folgen Ausführungen weiter unten. Der Arbeitgeber sollte prüfen, ob er ggf. die Mitarbeiter auf Kurzarbeit setzen kann. Im schlechtesten Fall muss er betriebsbedingte Kündigungen prüfen.

3. BEANTRAGUNG VON KURZARBEITERGELD

3.1 Allgemeines

Nach §§ 95 ff. SGB II besteht für Arbeitnehmer ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn aufgrund einer entsprechenden Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag Kurzarbeit im Betrieb angeordnet werden kann. Voraussetzung hierfür ist ein erheblicher Arbeitsausfall. Der Arbeitsausfall kann wirtschaftliche Gründe haben oder auf einem „unabwendbaren Ereignis“ beruhen. Die Verbreitung des Coronavirus mit erheblichem Krankenstand im Betrieb oder Auswirkungen auf Lieferkette und Produktion kann ein solches unabwendbares Ereignis darstellen. Ebenso sind behördliche Schließungen ein unabwendbares Ereignis. Wirtschaftliche Gründe sind Arbeitsaus-