

Corona-Krise: Arbeitsrecht und entgeltbezogene staatliche Hilfen

Techniker Krankenkasse in Kooperation
mit ALPMANN FRÖHLICH



Corona-Krise: Arbeitsrecht und entgeltbezogene staatliche Hilfen

Katharina Neuroth, LL.M.
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
neuroth@alpmann-froehlich.de

Herzlich willkommen

ALPMANN FRÖHLICH.●

Gemeinsam. Stark.

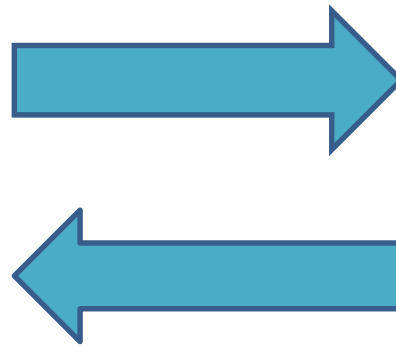
Themenbereiche

- Kurzarbeitergeld – flexible Vergütung rechtssicher nutzen
 - arbeitsrechtliche Voraussetzungen
 - richtige Antragsstellung

- Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen
 - Voraussetzungen
 - Nachweise erbringen

Kurzarbeit: Arbeitsrecht

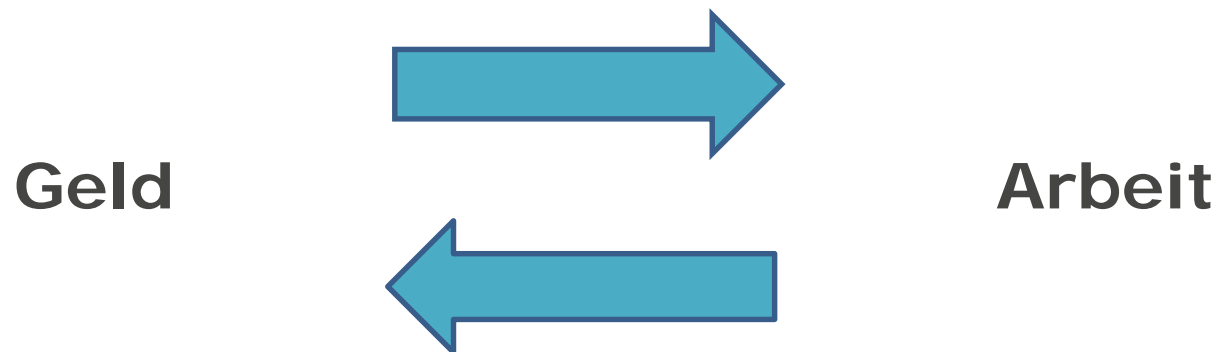
Geld



Arbeit

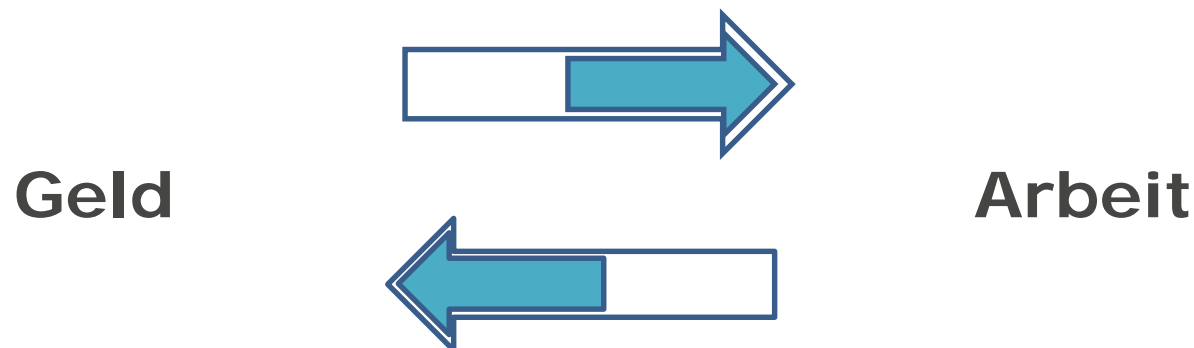
Kurzarbeit: Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag gibt den Rahmen vor:
z.B. 40 Stunden/Woche gegen 2.000 EUR brutto



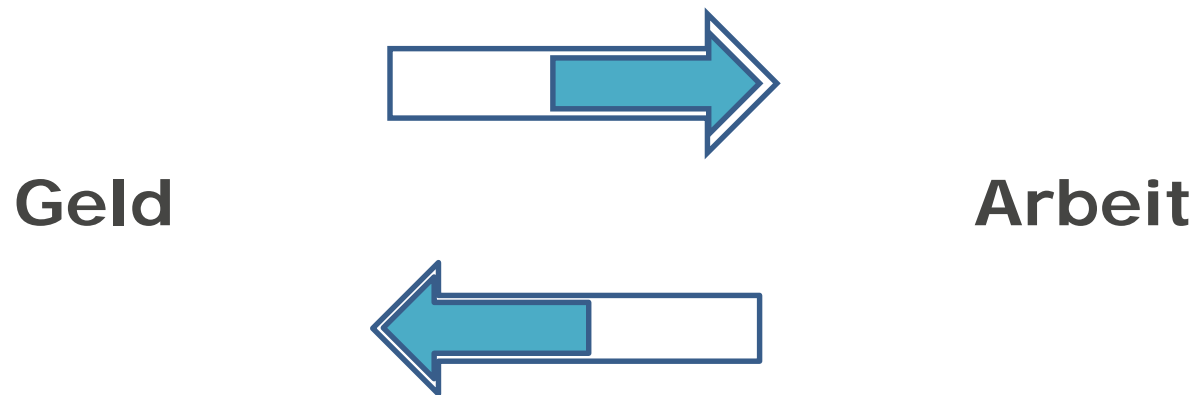
Kurzarbeit: Arbeitsrecht

Ziel des Arbeitgebers in der Krise:
Kosten anteilig zum Arbeitsausfall reduzieren:
20 Stunden/Woche gegen 1.000 EUR brutto



Kurzarbeit: Arbeitsrecht

Ziel des Arbeitgebers in der Krise:
Kosten anteilig zum Arbeitsausfall reduzieren:
20 Stunden/Woche gegen 1.000 EUR brutto

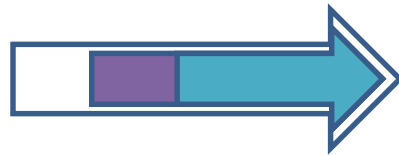


Kurzarbeit:

Wer sollte das wollen?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht

Lösung: Kurzarbeitergeld
20 Stunden/Woche gegen 1.000 EUR brutto
zzgl. KUG



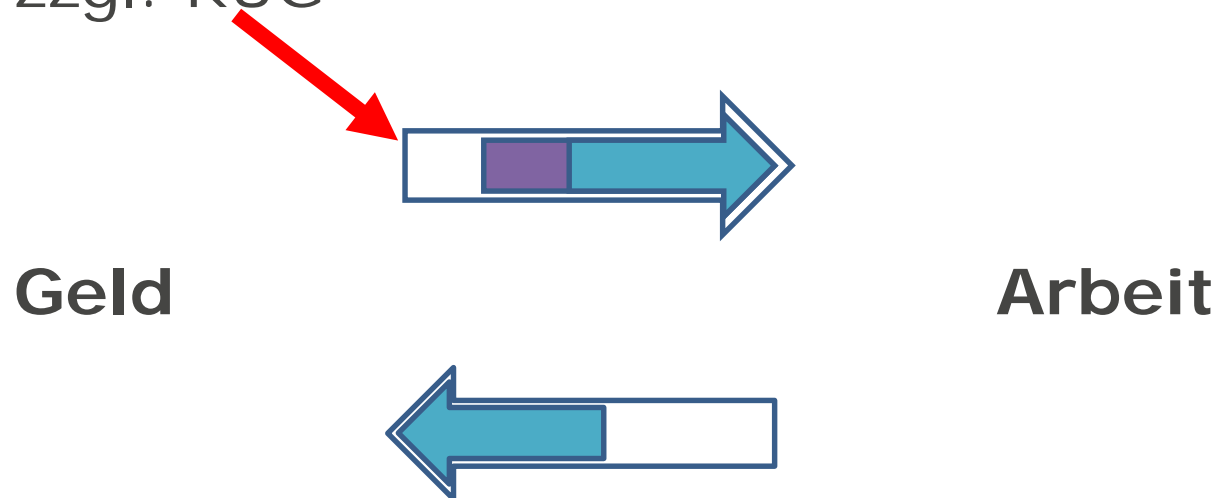
Geld

Arbeit



Kurzarbeit: Arbeitsrecht

Lösung: Kurzarbeitergeld
20 Stunden/Woche gegen 1.000 EUR brutto
zzgl. KUG



Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Wie kann der Arbeitsvertrag geändert werden?

- Tarifvertrag?
- Betriebsvereinbarung
- Ergänzung zum Arbeitsvertrag

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Tarifvertrag:

- Unmittelbare Anwendung bei beidseitiger Tarifbindung
- durch Bezugnahme

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Tarifvertrag:

- pauschaler Eingriff in Kündigungsschutz nicht gestattet
- konkrete abschließende Regelung der Voraussetzungen zur Einführung
- Kurzarbeit erforderlich

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Tarifvertrag:

- pauschaler Eingriff in Kündigungsschutz nicht gestattet
 - konkrete abschließende Regelung der Voraussetzungen zur Einführung
 - Kurzarbeit erforderlich
- Widerspruch zu BetrVR?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Wie kann der Arbeitsvertrag geändert werden?

- Tarifvertrag allein: eher **NEIN**

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Wie kann der Arbeitsvertrag geändert werden?

- Tarifvertrag allein: eher **NEIN**
- Zusätzliche konkretisierende Regelung erforderlich

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Wie kann der Arbeitsvertrag geändert werden?

- Tarifvertrag allein: eher **NEIN**
- Betriebsvereinbarung
- Ergänzung zum Arbeitsvertrag

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung – formal

Betriebsvereinbarung

- nicht erfasst: leitende Angestellte
- Betriebliche, nicht unternehmensweite Geltung

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung – formal

Betriebsvereinbarung

- nicht erfasst: leitende Angestellte
- Betriebliche, nicht unternehmensweite Geltung
- Ergänzung zum Arbeitsvertrag ist zumindest teilweise erforderlich

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - formal

Wie kann der Arbeitsvertrag geändert werden?

- Tarifvertrag allein: eher **NEIN**
- Betriebsvereinbarung: ergänzungsbedürftig
- Ergänzung zum Arbeitsvertrag

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Wie muss der Arbeitsvertrag ergänzt werden?

- Erlaubnis zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit

Geld



Arbeit



Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit

AGB:

- Transparenzgebot

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit

AGB:

- Transparenzgebot
- Keine überraschenden Klauseln

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit

AGB:

- Transparenzgebot
- Keine überraschenden Klauseln
- Keine versteckten Regelungen

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit

AGB:

- Transparenzgebot
- Keine überraschenden Klauseln
- Keine versteckten Regelungen
- Angemessenheit der Regelung

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen:

- Welche Situationen berechtigen dazu?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen:

- Welche Situationen berechtigen dazu?
- Welche Fristen sind einzuhalten?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen:

- Welche Situationen berechtigen dazu?
- Welche Fristen sind einzuhalten?
- Was bedeutet das wirtschaftlich?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

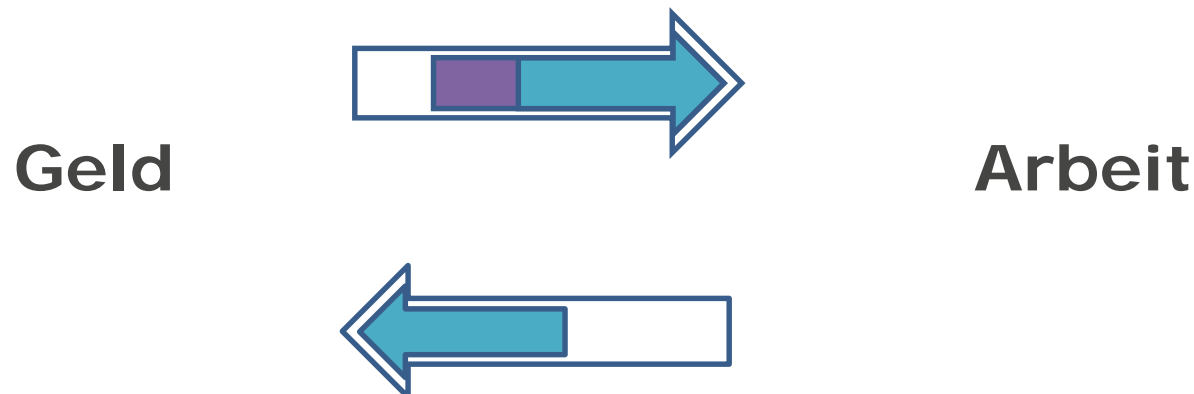
Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen:

- Welche Situationen berechtigen dazu?
- Welche Fristen sind einzuhalten?
- Was bedeutet das wirtschaftlich?

- auch: „Wann hört das wieder auf?“

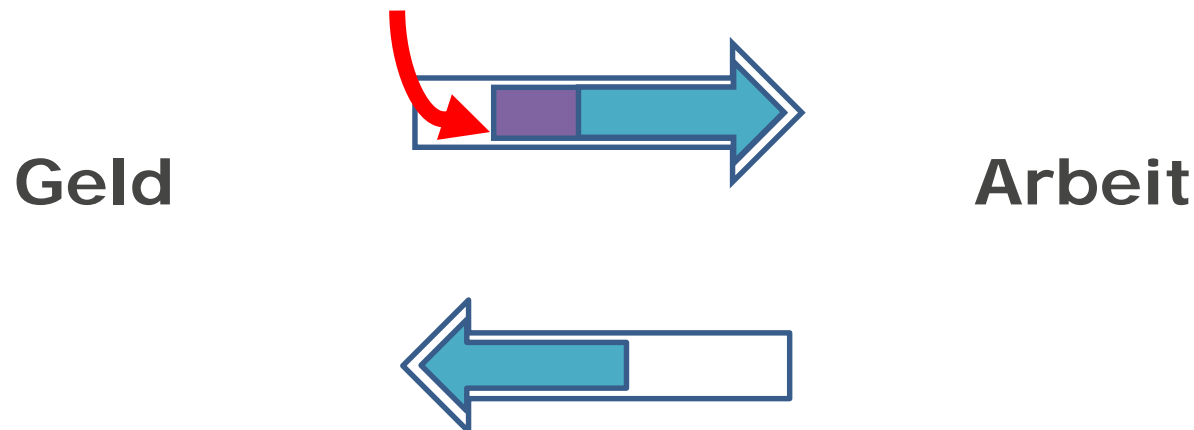
Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



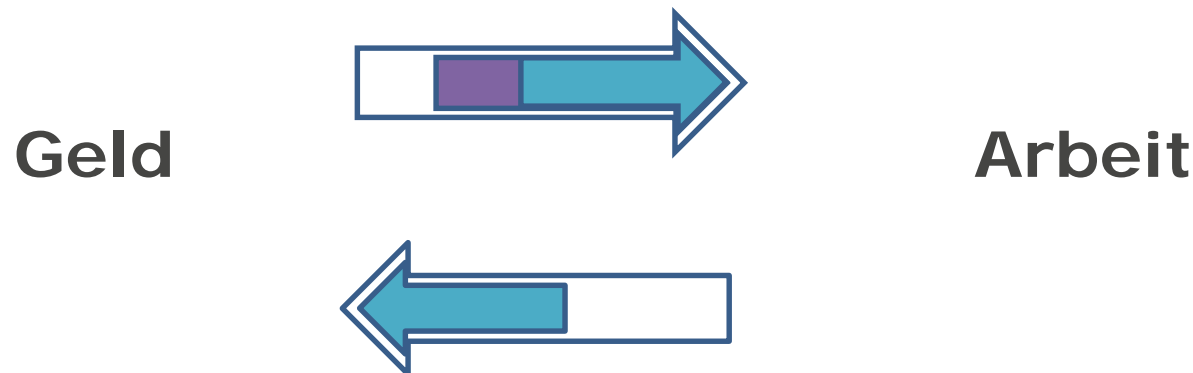
Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit
bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung
der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

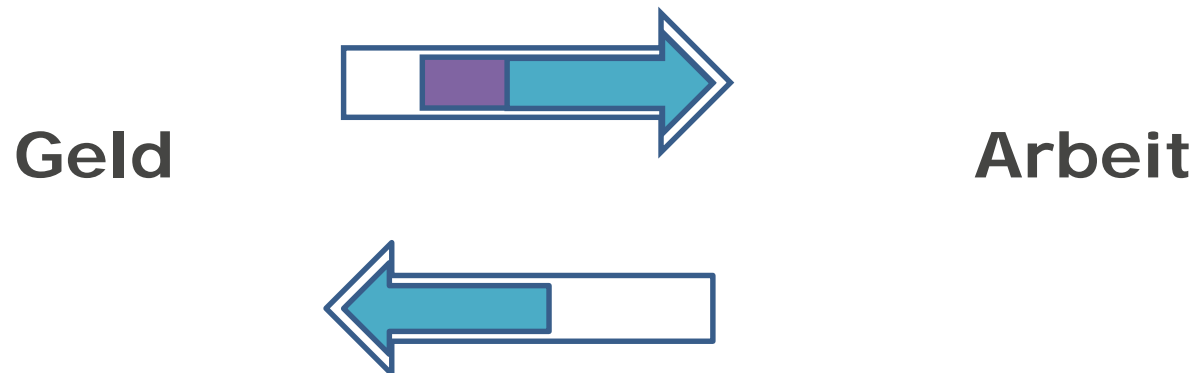
Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



Prüfen: genügt das? Für alle Mitarbeiter?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

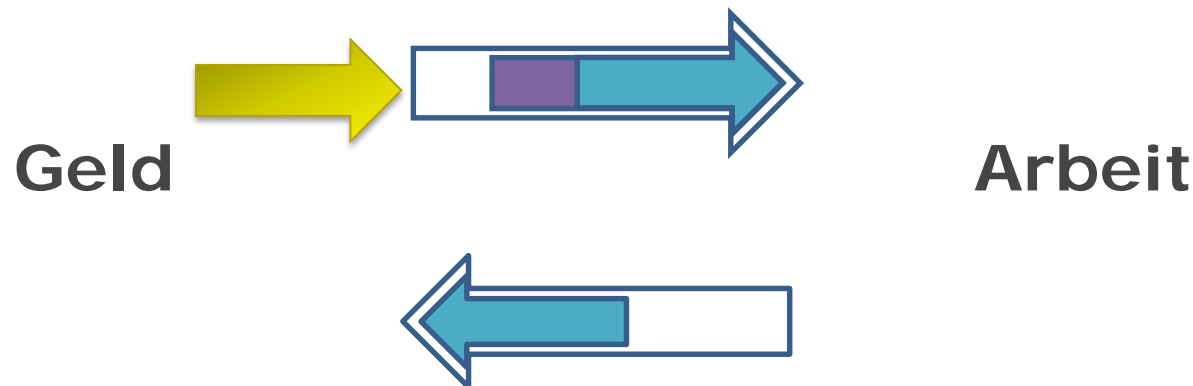
Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



- Ankündigungsfristen festlegen

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

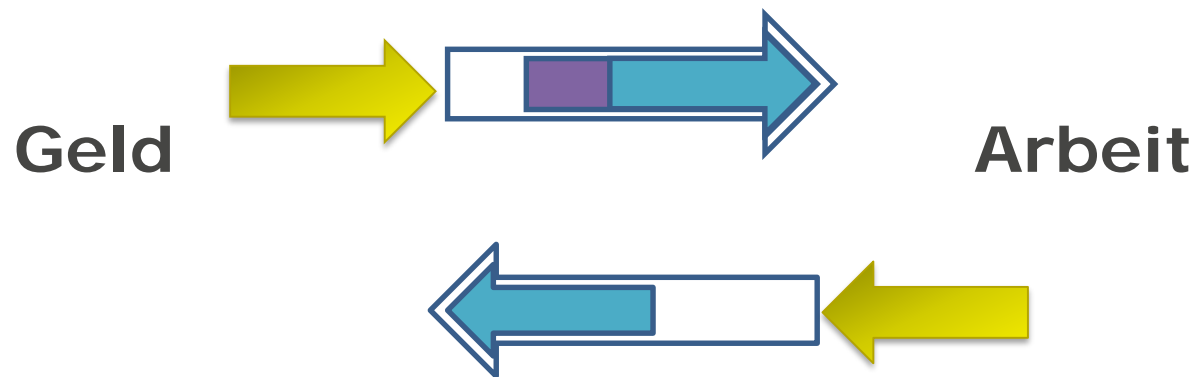
Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



- Ankündigungsfristen festlegen

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



- Pflicht Urlaub einzusetzen regeln

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

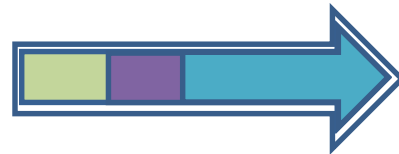
KUG im Sinne des SGB III:
60 bzw. 67 % des ausgefallenen Netto-Entgelts

Prüfen:

- genügt das?
- für alle Mitarbeiter?
- auch bei Kurzarbeit „Null“?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



Geld

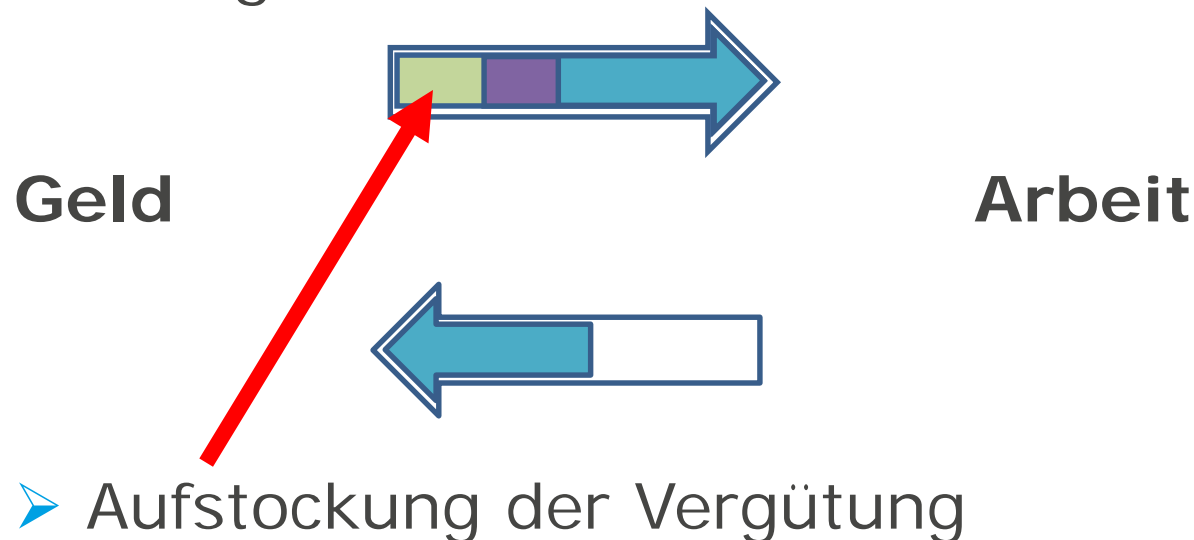
Arbeit



➤ Aufstockung der Vergütung

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Erlaubnis zur einseitigen Einführung Kurzarbeit bei festgelegten Voraussetzungen und Darstellung der Folgen: KUG im Sinne des SGB III



Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Beachten, insbesondere bei Kurzarbeit „Null“:

- Aufstockung der Vergütung bei Arbeitnehmern mit Verdienst > Beitragsbemessungsgrenze?

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Beachten, insbesondere bei Kurzarbeit „Null“:

- Aufstockung der Vergütung bei Arbeitnehmern mit Verdienst > Beitragsbemessungsgrenze?
- Aufstockung der Vergütung bei Sachbezug
 - Pkw-Überlassung
 - Job-Bike
 - Entgeltumwandlung
 - sonstige bAV

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Beachten, insbesondere bei Kurzarbeit „Null“:

- Aufstockung der Vergütung bei Arbeitnehmern mit Verdienst > Beitragsbemessungsgrenze?
- Aufstockung der Vergütung bei Sachbezug
- Grundsatz betrieblicher Gleichbehandlung!

Kurzarbeit: Arbeitsrecht – Gestaltung - inhaltlich

Wie muss der Arbeitsvertrag ergänzt werden?

- Erlaubnis zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit
- Voraussetzungen
- Folgen der Einführung
- Aufhebung

Kurzarbeitergeld: Antrag richtig stellen

Was ist bei der Antragstellung zu beachten?

- Voraussetzungen erfüllt?
- Anzeige rechtzeitig erfolgt?
- Zustimmung Betriebsrat?
- Zustimmung Arbeitnehmer?

Kurzarbeitergeld: Voraussetzungen: § 95 SGB III

- I. erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- II. betriebliche Voraussetzungen
- III. persönliche Voraussetzungen
- IV. Arbeitsausfall der BA angezeigt

Kurzarbeitergeld: Voraussetzungen: § 95 SGB III

- I. erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- II. betriebliche Voraussetzungen: mind. 1 AN
- III. persönliche Voraussetzungen
- IV. Arbeitsausfall der BA angezeigt

Kurzarbeitergeld: Voraussetzungen: § 95 SGB III

- I. erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- II. betriebliche Voraussetzungen: mind. 1 AN
- III. persönliche Voraussetzungen:
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis
- IV. Arbeitsausfall der BA angezeigt



Kurzarbeitergeld:

I. erheblicher Arbeitsausfall

1. wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis
2. vorübergehend
3. nicht vermeidbarer Arbeitsausfall
4. mind. 10 % der Beschäftigten mit jeweils Entgeltausfall > 10 %

Kurzarbeitergeld:

I. erheblicher Arbeitsausfall

1. wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis
 2. vorübergehend
 3. nicht vermeidbarer Arbeitsausfall
 4. mind. 10 % der Beschäftigten mit jeweils Entgeltausfall > 10 %
- 
- 

Kurzarbeitergeld:

I. erheblicher Arbeitsausfall

1. wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis
2. vorübergehend
3. mind. 10 % der Beschäftigten mit jeweils Entgeltausfall > 10 %
4. nicht vermeidbarer Arbeitsausfall

Kurzarbeitergeld:

I.1. wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis

a. Corona hat Erkrankungen und eindämmende Betriebsschließungen in China ausgelöst.
Folge: Lieferketten sind beeinträchtigt

b. Corona entwickelt sich zur Pandemie:
Quarantäneanordnungen,
Betretungsverbote, Aufenthaltsverbote,
eindämmende Schul- und KiTa-
Schließungen, Betriebsschließungen

PDF-Abruf bei der Bundesagentur für Arbeit am 04.04.2020:

<h2 style="text-align: center;">Kurzarbeitergeld (KUG)</h2> <p style="text-align: center;">(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)</p>	
Berechnung – wie viel Geld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (§ 105 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.
Sozialversicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Für die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) kann der Arbeitgeber die volle Erstattung für die Zeit des Arbeitsausfalls beantragen.
Was bedeutet „unvermeidbar“?	<ul style="list-style-type: none"> • Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen • Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten – Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden • Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung) • Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)
Mindestanfordernis	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich <ul style="list-style-type: none"> → im Betrieb oder Betriebsabteilung → im jeweiligen Kalendermonat

PDF-Abruf bei der Bundesagentur für Arbeit am 04.04.2020:

Kurzarbeitergeld (KUG)

(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)

Berechnung – wie viel Geld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (§ 105 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.
Sozialversicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Für die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) kann der Arbeitgeber die volle Erstattung für die Zeit des Arbeitsausfalls beantragen.
Was bedeutet „unvermeidbar“?	<ul style="list-style-type: none"> • Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen • Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten – Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden • Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung) • Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)
Mindesterfordernis	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich <ul style="list-style-type: none"> → im Betrieb oder Betriebsabteilung → im jeweiligen Kalendermonat

Kurzarbeitergeld:

I.1. wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis etc.

Ereignisse im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie (+)

I.2. Vorübergehendes Ereignis: (+)

Kurzarbeitergeld:

I.3. Umfang der Betroffenheit

- a. mindestens 10 % der Beschäftigten
- b. mit jeweils drohendem Entgeltausfall $> 10\%$

Kurzarbeitergeld:

I.3. Umfang der Betroffenheit

- a. mindestens 10 % der Beschäftigten
 - **ab einschließlich 10 %**
- b. mit jeweils drohendem Entgeltausfall $> 10 \%$

Kurzarbeitergeld:

I.3. Umfang der Betroffenheit

- a. mindestens 10 % der Beschäftigten
 - ab einschließlich 10 %

- b. mit **jeweils** drohendem Entgeltausfall > 10 %
 - **genau zählen!**

Kurzarbeitergeld: Anzeige des Arbeitsausfalls

- Schriftliche Anzeige erforderlich

Kurzarbeitergeld: Anzeige des Arbeitsausfalls

- **Schriftliche** Anzeige erforderlich:
„Hand-zu-Fuß“: Tinte auf Papier

Kurzarbeitergeld: Anzeige des Arbeitsausfalls

- Schriftliche Anzeige erforderlich:
„Hand-zu-Fuß“: Tinte auf Papier
- **Frist** beachten:
 - am Letzten des Monats
für den KUG beantragt werden soll

Kurzarbeitergeld: Anzeige des Arbeitsausfalls

- **Frist** beachten:
 - am Letzten des Monats für den KUG beantragt werden soll
 - unbedingt nachweisbar übermitteln

Kurzarbeitergeld: Anzeige des Arbeitsausfalls

- **Frist** beachten:
 - am Letzten des Monats für den KUG beantragt werden soll
 - unbedingt nachweisbar übermitteln
 - **auch umfassender Antrag kann fehlende Anzeige nicht ersetzen!**

Kurzarbeitergeld

Voraussetzungen: § 95 SGB III

- ✓ erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- ✓ betriebliche Voraussetzungen: mind. 1 AN
- ✓ persönliche Voraussetzungen:
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis
- ✓ Arbeitsausfall der BA angezeigt

Kurzarbeitergeld:

Alles klar! Los geht es!?

Kurzarbeitergeld:

Alles klar! Los geht es!?

Leider NEIN:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Zu beachtende Aspekte i.S. einer
Schadensminderungspflicht:

Arbeitsausfall darf nicht branchen- oder
saisonüblich sein und auch nicht auf schlechter
Organisation beruhen

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Zu beachtende Aspekte i.S. einer Schadensminderungspflicht:

- Urlaub
- Zeitkonten
- Andere Tätigkeiten im Betrieb vorhanden?

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub, zu prüfen:

- Alturlaub und Urlaub aus laufendem Jahr

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub, zu prüfen:

- Alturlaub und Urlaub aus laufendem Jahr
- § 7 BUrlG: Vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dürfen der Urlaubserteilung nicht entgegenstehen

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub, zu prüfen:

- Alturlaub und Urlaub aus laufendem Jahr
- § 7 BUrlG: Vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dürfen der Urlaubserteilung nicht entgegenstehen
- BA: Alturlaub ist anzuordnen

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub, zu prüfen:

- Alturlaub und Urlaub aus laufendem Jahr
- § 7 BUrlG: Vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dürfen der Urlaubserteilung nicht entgegenstehen
- BA: Alturlaub ist anzuordnen

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub:

- Alturlaub: Aufforderung zur Urlaubsplanung

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub:

- Alturlaub: Aufforderung zur Urlaubsplanung
- Aktueller Urlaub:

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub:

- Alturlaub: Aufforderung zur Urlaubsplanung
- Aktueller Urlaub:
§ 7 BUrlG: Vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dürfen der Urlaubserteilung nicht entgegenstehen

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub:

- Alturlaub: Aufforderung zur Urlaubsplanung
- Aktueller Urlaub:
§ 7 BUrlG: Vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dürfen der Urlaubserteilung nicht entgegenstehen
- Aufforderung zur Urlaubsplanung

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Urlaub:

- Urlaubsplanung darf betrieblichen Belangen oder Wünschen anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, nicht entgegenstehen
- heißt NICHT:
betrieblicher Belang KUG geht vor

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

- Ausnahme:
geschützte Konten i.S. d. § 96 IV S. 3 SGB III

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

- Ausnahme:
 - „Zweckgebundene“ Guthaben
 - „Vertrauensschutz“-Guthaben

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

- Ausnahme:
 - „Zweckgebundene“ Guthaben:
 - Schlechtwetterüberbrückung + < 50 Stunden

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

- Ausnahme:
 - „Zweckgebundene“ Guthaben:
 - Schlechtwetterüberbrückung + < 50 Stunden
 - § 7c I SGB IV: zuvor vereinbarte Freistellungen unter Nutzung von Zeitguthaben

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

- Ausnahme:
 - „Zweckgebundene“ Guthaben:
 - Schlechtwetterüberbrückung und < 50 Stunden
 - § 7c I SGB IV: zuvor vereinbarte Freistellungen unter Nutzung von Zeitguthaben
 - Zur Vermeidung von Saison-KUG angespart und NICHT >150 Stunden

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

- Ausnahme:
 - „Vertrauensschutz“-Guthaben:
 - 10 % der Regeljahresarbeitszeit müssen eingesetzt werden
 - Guthaben besteht seit mehr als einem Jahr unverändert

Kurzarbeitergeld:

I.4. Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Arbeitszeitkonten: grundsätzlich einzusetzen

- Ausnahme:
 - „Vertrauensschutz“-Guthaben:
 - 10 % der Regeljahresarbeitszeit (ohne Überstunden) müssen eingesetzt werden
 - Guthaben besteht seit mehr als einem Jahr unverändert
 - der höhere Wert von beiden ist geschützt

Kurzarbeitergeld:

Alles klar! Los geht es!

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- Voraussetzungen
- Nachweise erbringen

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Voraussetzungen

- I. unmittelbare Betroffenheit: § 56 Abs. 1 IfSG
- II. mittelbare Betroffenheit: § 56 Abs. 1a IfSG

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG

- Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.
- Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.
- ES SEI DENN Verbot hätte vermieden werden können:
=> durch spezifischen Prophylaxe
(gesetzlich vorgeschrieben oder im Bereich des
gewöhnlichen Aufenthaltsorts öffentlich empfohlen)

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG

- Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes **Verboten** in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit **unterliegt oder unterworfen** wird **und dadurch** einen **Verdienstaufschlag** erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.
- Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.
- ES SEI DENN Verbot hätte vermieden werden können:
=> durch spezifischen Prophylaxe
(gesetzlich vorgeschrieben oder im Bereich des
gewöhnlichen Aufenthaltsorts öffentlich empfohlen)

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG

- Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes **Verboten** in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit **unterliegt oder unterworfen wird** und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.
- Verbot = Quarantäne-Anordnung erforderlich

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG
 - Verbot = Quarantäne-Anordnung
 - Verdienstausschluss

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG
 - Verbot = Quarantäne-Anordnung
 - Verdienstaufschlag
 - Inhaber des Anspruchs ist Arbeitnehmer!

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG
 - Verdienstausschlag
 - Inhaber des Anspruchs ist Arbeitnehmer!
 - Arbeitgeber = „Zahlstelle“

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG
 - Verdienstausschlag
 - Inhaber des Anspruchs ist Arbeitnehmer!
 - Arbeitgeber = „Zahlstelle“
maximal 6 Wochen

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- I. Verschiedene Fallgruppen:
 1. Tätigkeitsverbot wegen Infektion
 2. Tätigkeitsverbot wegen Verdacht der Infektion
 3. Tätigkeitsverbot wegen Eigenschaft als Ansteckungsquelle

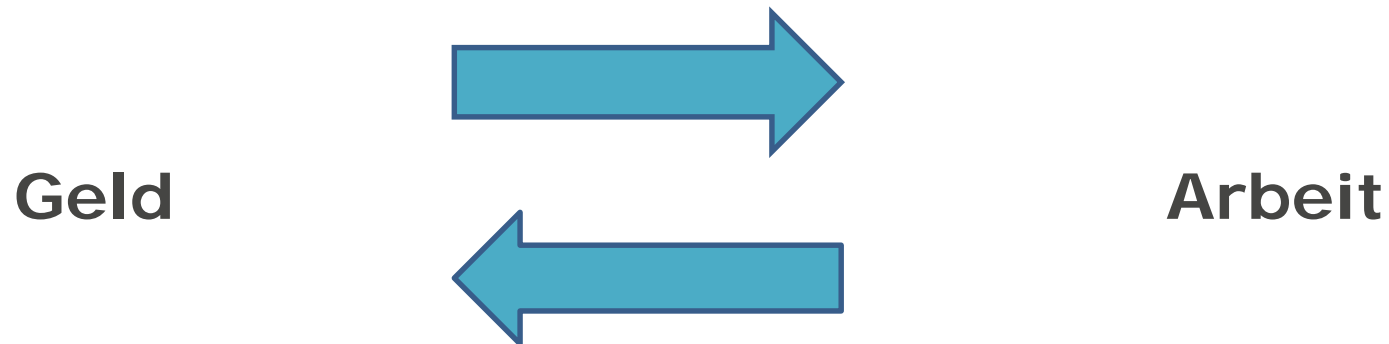
Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

I. Voraussetzungen § 56 Abs. 1 IfSG

Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird **und dadurch** einen Verdienstaufall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.

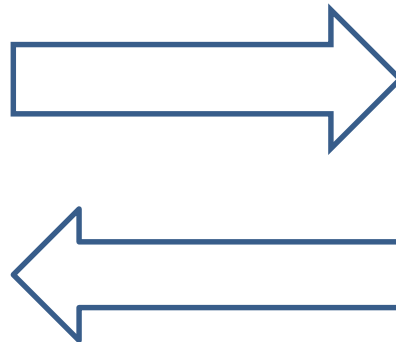
➤ Verbot muss Ursache des Verdienstaufalls sein

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen



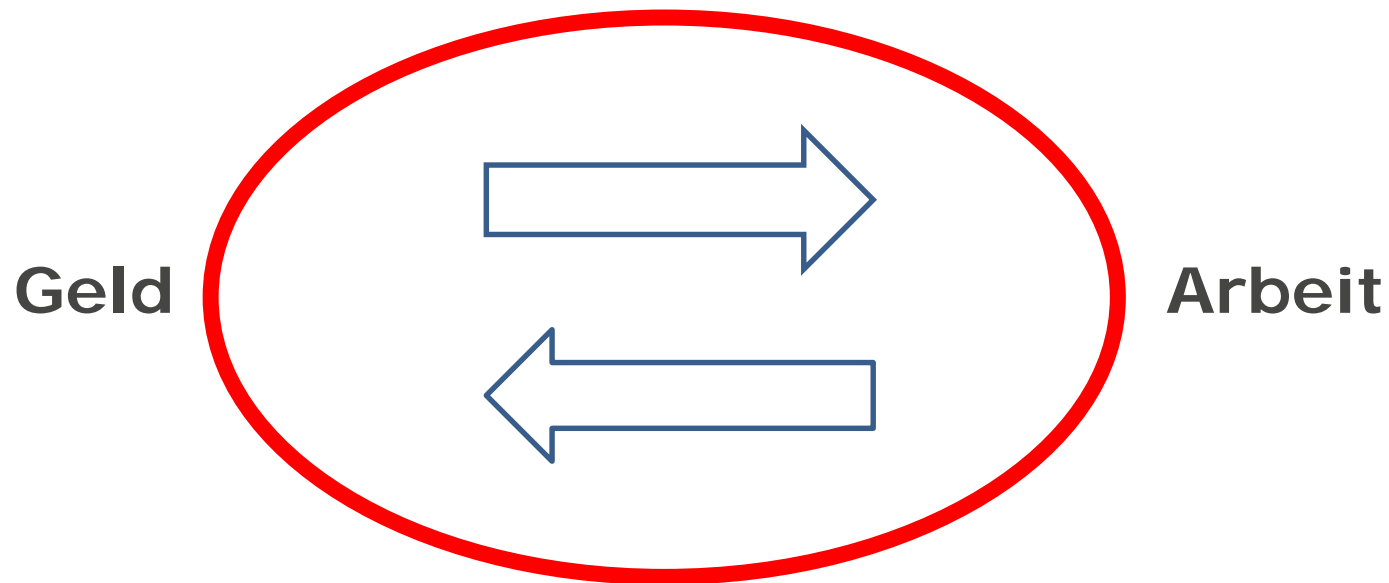
Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Geld



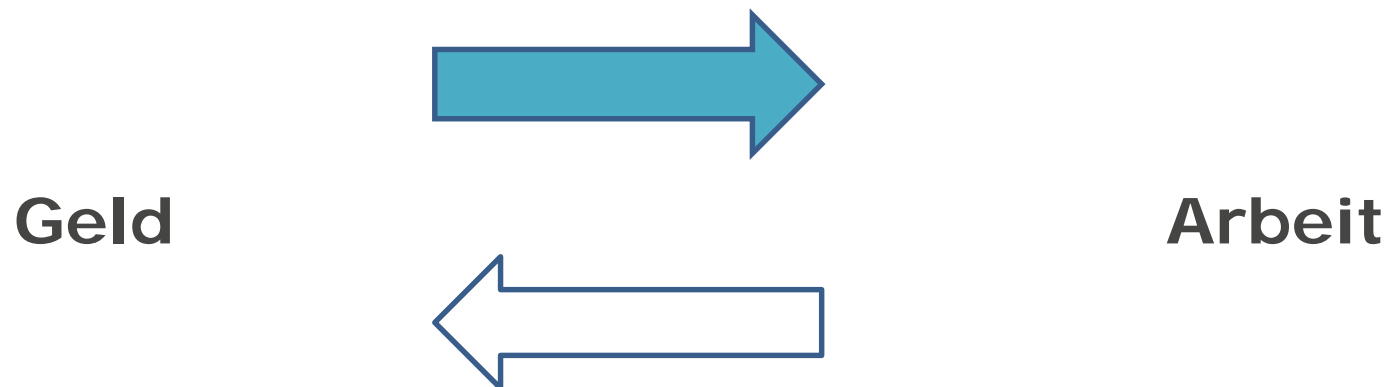
Arbeit

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen



Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- Pflicht zur Entgeltfortzahlung lässt Erstattungsanspruch entfallen:



Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG
- b. Beschäftigungsverbot (z.B. Mutterschutz)
- c. § 616 BGB, wenn nicht ausgeschlossen

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

- Krankheit ist Auslöser der Arbeitsunfähigkeit entscheidend: auszuführende Tätigkeit

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

1. Quarantäne-Fallgruppe:
Tätigkeitsverbot wegen Infektion?

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

1. Quarantäne-Fallgruppe:

Tätigkeitsverbot wegen Infektion?

➤ Infektion = Symptome = Krankheit

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

1. Quarantäne-Fallgruppe:

Tätigkeitsverbot wegen Infektion:

- Infektion = Symptome = Krankheit
- Grund für Arbeitsunfähigkeit?

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

1. Quarantäne-Fallgruppe:

Tätigkeitsverbot wegen Infektion:

- Infektion = Symptome = Krankheit
- Infektion = Grund für AU?

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

1. Quarantäne-Fallgruppe:

Tätigkeitsverbot wegen Infektion:

- Infektion = Symptome = Krankheit
- Infektion = Grund für AU (+)
- § 3 EFZG

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

1. Quarantäne-Fallgruppe:

Tätigkeitsverbot wegen Infektion:

- Infektion = Symptome = Krankheit
- Infektion = Grund für AU (+)
- § 3 EFZG (str.)
- zu beachten: u.a. zeitl. Reihenfolge

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

2. Quarantäne-Fallgruppe:
Tätigkeitsverbot wegen Verdacht der Infektion

➤ keine Krankheit i.S.d. § 3 EFZG

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG

3. Quarantäne-Fallgruppe: Tätigkeitsverbot
wegen Eignung als Infektionsquelle

➤ keine Krankheit i.S.d. § 3 EFZG

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG
- b. Beschäftigungsverbot (z.B. Mutterschutz)

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

b. Beschäftigungsverbot (z.B. Mutterschutz)

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

b. Beschäftigungsverbot (z.B. Mutterschutz)

Ziel:

Schutz der Mutter bzw. des Ungeborenen
vor der Infektion

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

b. Beschäftigungsverbot (z.B. Mutterschutz)

Ziel:

Schutz der Mutter bzw. des Ungeborenen
vor der Infektion

- nicht vergleichbar mit
2. und 3. Quarantäne-Fallgruppe

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG
- b. Beschäftigungsverbot (z.B. im Mutterschutz)

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- a. Arbeitsunfähigkeit, § 3 EFZG
- b. Beschäftigungsverbot (z.B. im Mutterschutz)
- c. § 616 BGB: unverschuldete Verhinderung aus persönlichen Gründen für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: unverschuldete
Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung
unzumutbar

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: unverschuldete
Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung
unzumutbar
- **soweit nicht ausgeschlossen**

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

c. § 616 BGB: **Ausschluss** durch

- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

c. § 616 BGB:

Ausschluss-Formulierung genau prüfen!

- *„Entgeltfortzahlung bei Krankheit Angehöriger wird nicht geleistet“*
- *„es besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung wie folgt:“*

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: unverschuldete
Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung
unzumutbar
 - der persönlichen Sphäre zuzuordnen
 - vorrangige rechtliche oder sittliche
Pflichten

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung unzumutbar
 - der persönlichen Sphäre zuzuordnen
 - vorrangige rechtliche oder sittliche Pflichten
 - z.B. standesamtliche Eheschließung

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: unverschuldete
Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung
unzumutbar
 - der persönlichen Sphäre zuzuordnen
 - vorrangige rechtliche oder sittliche
Pflichten
 - z.B. Kinderbetreuung

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung unzumutbar
 - der persönlichen Sphäre zuzuordnen
 - z.B. Arztbesuch ohne Krankheit

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: unverschuldete
Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung
unzumutbar
 - der persönlichen Sphäre zuzuordnen
 - z.B. Corona-Quarantäne?

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: Corona-Quarantäne?
 - persönliche Rechtssphäre (+)
 - unverschuldet (+)
 - nicht erhebliche Zeit?
 - regelmäßig 2 Wochen

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: Corona-Quarantäne?
 - persönliche Rechtssphäre (+)
 - unverschuldet (+)
 - nicht erhebliche Zeit?
 - regelmäßig 2 Wochen

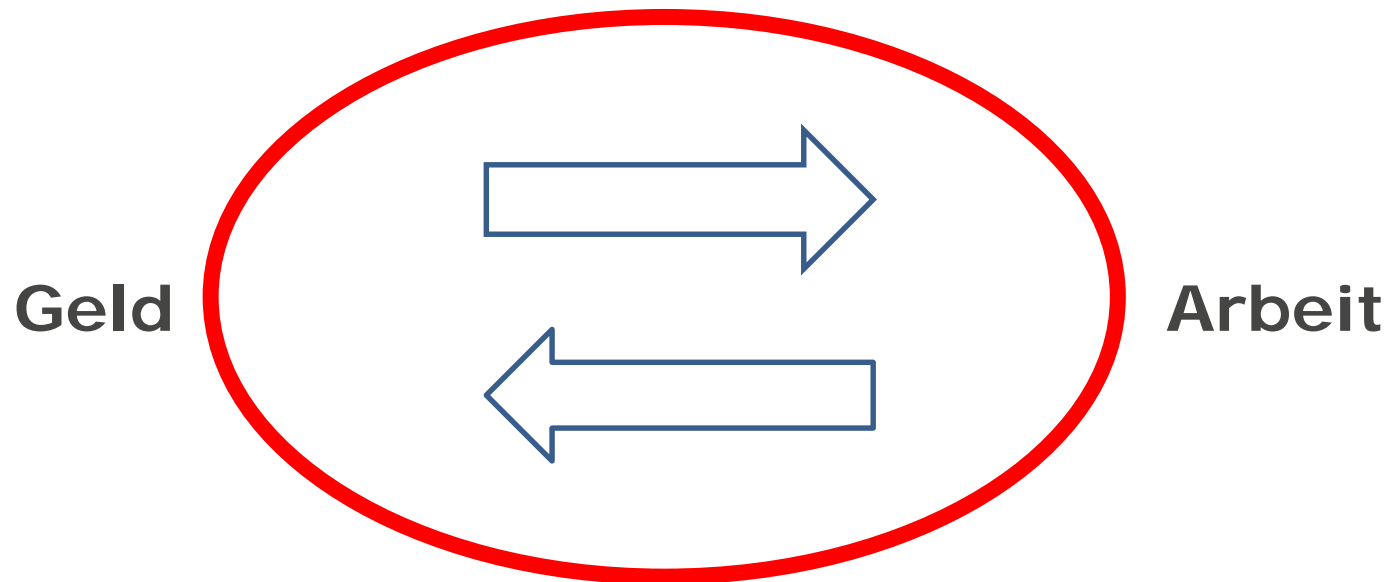
 - BGH: **6** Wochen in Fall BSeuchenG
Begründung: ähnlich wie Krankheit

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

- c. § 616 BGB: Corona-Quarantäne?
 - problematisch: nicht erhebliche Zeit?
 - BGH: **6** Wochen, weil ähnlich wie Krankheit
 - andere Ansicht: § 616 BGB (-)
 - Fall von 1978
 - nicht vergleichbar: keine Pandemie

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen



Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

II. Voraussetzungen § 56 Abs.1a IfSG

- Werden KiTa- 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 Verdienstaufschlag, erhalten sie eine Entschädigung in Geld.
- Anspruchsberechtigte haben 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.
- Wenn das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des SGB IIX in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung den Pflegeeltern zu.

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

II. Voraussetzungen § 56 Abs.1a IfSG

- Werden **KiTa- 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 **Verdienstaufschlag**, erhalten sie eine Entschädigung in Geld.
- Anspruchsberechtigte haben 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.
- Wenn das Kind in Vollzeitpflege nach § [33](#) des SGB IIX in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung den Pflegeeltern zu.

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

II. Voraussetzungen § 56 Abs.1a IfSG

1. Vorübergehende Schließung der Einrichtung
2. Kinder < 12 Jahre
3. keine zumutbare Betreuungsalternative
4. selber betreuen
5. Verdienstaussfall

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

II. Voraussetzungen § 56 Abs.1a IfSG

- ✓ Vorübergehende Schließung der Einrichtung
- ✓ Kinder < 12 Jahre
- 3. keine zumutbare Betreuungsalternative
- 4. selber betreuen
- 5. Verdienstaussfall

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

II. Voraussetzungen § 56 Abs.1a IfSG

- ✓ Vorübergehende Schließung der Einrichtung
- ✓ Kinder < 12 Jahre
- 3. keine zumutbare Betreuungsalternative
 - Großeltern grds. nicht zumutbar
 - Kein anderes Elternteil verfügbar

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

II. Voraussetzungen § 56 Abs.1a IfSG

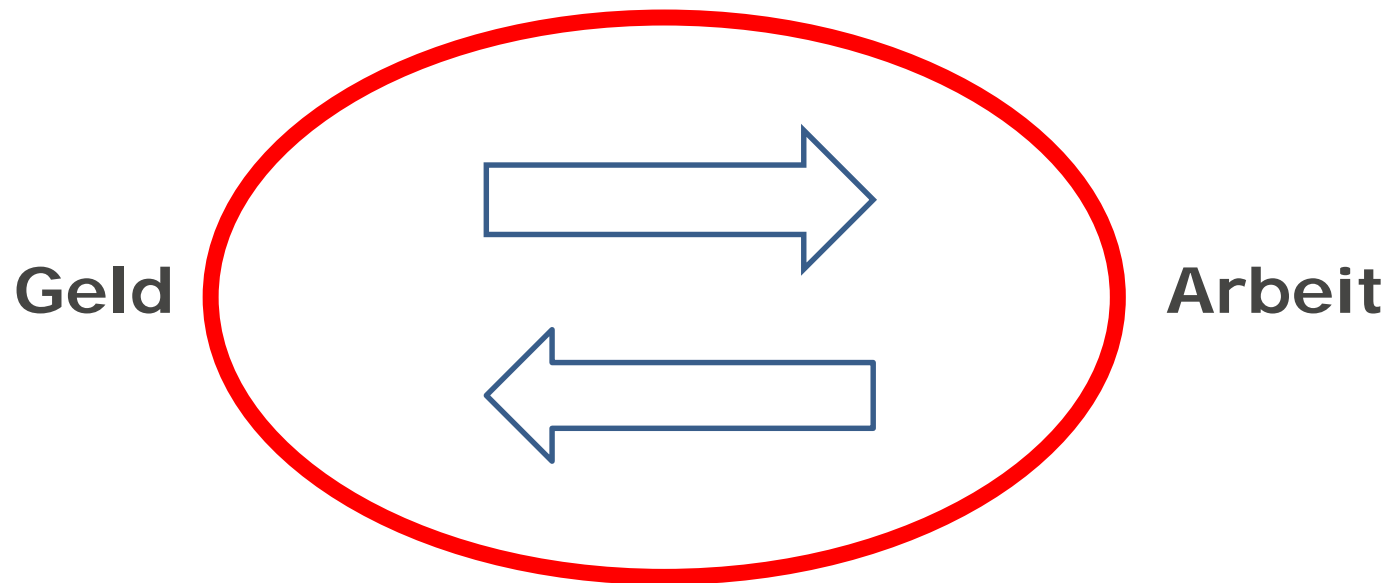
- ✓ Vorübergehende Schließung der Einrichtung
- ✓ Kinder < 12 Jahre
- ✓ keine zumutbare Betreuungsalternative
- ✓ selber betreuen

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

II. Voraussetzungen § 56 Abs.1a IfSG

- ✓ Vorübergehende Schließung der Einrichtung
- ✓ Kinder < 12 Jahre
- ✓ keine zumutbare Betreuungsalternative
- ✓ selber betreuen
- **dadurch** Verdienstaufschlag?

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen



Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: unverschuldete
Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
für nicht erhebliche Zeit, sodass Arbeitsleistung
unzumutbar

- der persönlichen Sphäre zuzuordnen
- vorrangige rechtliche oder sittliche Pflichten
- **z.B. Kinderbetreuung**

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung
aus persönlichen Gründen **für nicht erhebliche
Zeit**, sodass Arbeitsleistung unzumutbar

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen **für nicht erhebliche Zeit**, sodass Arbeitsleistung unzumutbar

➤ 3 – 5 Tage? Arg.: z.B. TVöD

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen **für nicht erhebliche Zeit**, sodass Arbeitsleistung unzumutbar

- 3 – 5 Tage? Arg.: z.B. TVöD
- 10 Tage? Arg.: § 45 III, II SGB V

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen **für nicht erhebliche Zeit**, sodass Arbeitsleistung unzumutbar

- 3 – 5 Tage? Arg.: z.B. TVöD
- 10 Tage? Arg.: § 45 III, II SGB V
- mehrere Wochen?

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen **für nicht erhebliche Zeit**, sodass Arbeitsleistung unzumutbar

- 3 – 5 Tage? Arg.: z.B. TVöD
- 10 Tage? Arg.: § 45 III, II SGB V
- mehrere Wochen?
- Arg: BGH, Fall zum BSeuchenG

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: unverschuldete Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen **für nicht erhebliche Zeit**, sodass Arbeitsleistung unzumutbar

- mehrere Wochen?
 - (+), wenn BGH analog
 - (-) „Alles-oder-Nichts-Prinzip“

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Exkurs: Pflicht zur Entgeltfortzahlung?

§ 616 BGB: Alles-oder-Nichts-Prinzip:

Ist die Dauer der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung länger als eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, entfällt der Vergütungsanspruch insgesamt und nicht nur hinsichtlich des die Verhältnismäßigkeit übersteigenden Teils.

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Voraussetzungen

- Empfehlung:
- Einvernehmliche Regelung
- Tätigkeit im Homeoffice

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- Nachweise erbringen
- Kopien der Quarantäne-Anordnungen

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- Nachweise erbringen
- Kopien der Quarantäne-Anordnungen
- Kopien der Mitteilungen zu KiTA- und Schulschließungen

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- Nachweise erbringen
 - Kopien der Quarantäne-Anordnungen
 - Kopien der Mitteilungen zu KiTA- und Schulschließungen
 - Nachweis darüber, ob andere Betreuungsperson zur Verfügung steht (Schlüsselperson?)

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

- Nachweise erbringen
 - Kopien der Quarantäne-Anordnungen
 - Kopien der Mitteilungen zu KiTA- und Schulschließungen
 - Nachweis darüber, ob andere Betreuungsperson zur Verfügung steht:
(Schlüsselperson?)
 - Dokumentation geleisteter bzw. nicht geleisteter Arbeit

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Antragsgegner ist, wer das verbot erlassen oder die Schließung der Einrichtung veranlasst hat

Regelmäßig

- Gesundheitsamt
- In NRW: LWL und LVR

Quarantäne: Erstattung von Entgeltzahlungen

Frist beachten:

3 Monate nach Beginn des Verdienstauffalls



**Antworten. Anregungen.
Best practice.**

Katharina Neuroth, LL.M.
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Verspoel 12
48143 Münster
0251 - 41701 – 37
neuroth@alpmann-froehlich.de
www.alpmann-froehlich.de