

BPP Mandanten-Informationsschreiben

Themen dieser Ausgabe:

- | | |
|--|--|
| A. Corona-Soforthilfe NRW | D. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht |
| B. Corona-Überbrückungshilfe des Bundes | E. Regelung für Reiserückkehrer in Corona-Zeiten |
| C. Verlängerung des Kurzarbeitergeldes (KUG) | F. Sonstige Maßnahmen |

Maßnahmen im Rahmen der Corona-Krise

Der Bund und die Länder haben Ihre Maßnahmen und Verfahren gegen die Corona-Krise weiter konkretisiert, ergänzt oder verlängert. Insbesondere der Koalitionsausschuss der Bundesregierung hat am 25. August 2020 weitreichende Beschlüsse gefasst, die aber noch im Rahmen des üblichen Gesetzgebungsverfahrens von Bundestag und ggfs. auch Bundesrat verabschiedet werden mussten bzw. noch müssen. Bis dahin können sich noch Änderungen und Konkretisierungen ergeben. Wir haben Ihnen die wichtigsten Punkte und Änderungen wieder nachfolgend zusammengefasst (Stand: 29.09.2020, 15:00 Uhr):

A. Corona-Soforthilfe NRW

Änderungen der Berechnungsgrundlagen

Die Länder haben nach dem Ende des Förderzeitraums das Rückmeldeverfahren zur Corona-Soforthilfe begonnen, um im Einzelfall zu prüfen, in welcher Höhe der Zuschuss den Antragstellern tatsächlich zustand. Nachdem die Kritik an den Berechnungsgrundlagen und -methoden, mit denen der Rückzahlungsanspruch ermittelt werden sollte, immer mehr zunahm, haben die Behörden das Verfahren gestoppt.

Es kam nachfolgend zu Verhandlungen zwischen Bund und Ländern, um Änderungen an den Berechnungsgrundlagen und -methoden zu diskutieren. Nach dem nun erzielten Kompromiss soll das Rückmeldeverfahren noch vor den Herbstferien wiederaufgenommen werden. Die Rückmeldefrist ist einheitlich auf den 30. November 2020 verlängert worden. Eventuelle Rückzahlungen an die jeweils zuständige Bezirksregierung müssen bis zum 31. März 2021 erfolgen.

Folgende Änderungen wurden beschlossen:

- Personalkosten sind von den Einnahmen absetzbar. Der Bund sah die Personalkosten mit dem Kurzarbeitergeld ausreichend abgedeckt. Durch die Lockerungen konnten viele Betriebe aber im Mai und Juni wieder öffnen. Dadurch ergaben sich in der Abrechnung Liquiditätsüberschüsse, da zwar Umsätze erzielt wurden, Personalkosten aber nicht berücksichtigt werden konnten. Künftig werden daher die Einnahmen um solche Personalkosten bereinigt, die zur Erzielung dieser Einnahmen notwendig waren und die nicht durch andere Maßnahmen (etwa das Kurzarbeitergeld) gedeckt wurden.
- Gestundete Zahlungen, wie bspw. Miet-, Pacht- oder Leasingraten, die innerhalb des Förderzeitraums angefallen wären, können nun ebenfalls angerechnet werden. Damit werden Unternehmen nicht benachteiligt, die sich in eigener Initiative um Zahlungsstundungen bemüht haben.
- Bisher wurden alle tatsächlichen Zahlungseingänge im Förderzeitraum berücksichtigt, auch wenn ihnen eine Leistung vorausging, die vor der Corona-Zeit erbracht wurde. Die Unternehmen erhalten nun die Option, bei Einnahmen innerhalb des Förderzeitraums auf den Zeitpunkt der Leistungserbringung abzustellen.

- Hohe einmalige Zahlungseingänge im Förderzeitraum, die sich auf ein ganzes, zurückliegendes Jahr beziehen, können nun anteilig angesetzt werden.

Zwar führen diese Maßnahmen (potentiell) zu einer Verbesserung der Berechnungsgrundlagen für den Rückzahlungsanspruch. Dennoch muss man sagen, dass die seinerzeitigen ständigen Änderungen der Verwaltungsanweisungen dazu führen, dass eine durchgehende Stringenz nicht zu erkennen ist. Die Verwaltungsanweisungen, die für das Rückmeldeverfahren erstellt wurden und die nun neuen Verwaltungsanweisungen weisen überdies zum Teil Widersprüche zu den bisherigen Veröffentlichungen auf.

Stand des Verfahrens:

Es bleibt abzuwarten, welche Inhalt die nun jetzt noch folgenden detaillierten Verwaltungsanweisungen haben werden.

Pfändung der Corona-Soforthilfe durch das Finanzamt:

Mittlerweile gibt es einige Entscheidungen der Finanzgerichte und des Bundesfinanzhofs (BFH) zu der Frage der Pfändbarkeit der Corona-Soforthilfe durch das Finanzamt.

Der BFH hat in einem Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes zu Gunsten des Unternehmers entschieden, dass die Corona-Soforthilfe für Steuern aus älteren Jahren durch das Finanzamt nicht pfändbar war. Der dafür erforderliche sog. Anordnungsanspruch nach § 258 AO lag demnach vor, weil es sich bei der Corona-Soforthilfe nach Ansicht des Gerichts um eine nach § 851 Abs. 1 ZPO nicht pfändbare Forderung handelte.

Nach dieser Vorschrift ist eine Forderung nur pfändbar, wenn sie übertragbar ist. Unübertragbar ist eine Forderung, wenn der Gläubigerwechsel den Inhalt der Leistung ändern würde. Darunter fällt auch eine zweckgebundene Forderung, wie die Soforthilfe. Diese soll nicht der Befriedigung von Gläubigeransprüchen dienen, die vor dem 1.3.2020 entstanden sind, sondern nur solchen, die seit dem 1.3.2020 entstanden sind. Die Soforthilfe ist zur Finanzierung von Verbindlichkeiten für fortlaufende erwerbsmäßige Sach- und Finanzausgaben einzusetzen.

Den zusätzlich erforderlichen Anordnungsgrund hat der BFH in dem entschiedenen Fall ebenfalls bejaht, weil der Antragsteller ohne die Corona-Soforthilfe die laufenden Kosten seines Geschäftsbetriebs nicht hätte befriedigen können.

B. Corona-Überbrückungshilfe des Bundes

Die Corona-Überbrückungshilfe des Bundes wird um eine zweite Phase ergänzt. Die erste Phase umfasst den Zeitraum Juni bis August 2020, die zweite Phase die Zeit vom September bis Dezember 2020. Folgendes ist nun zu beachten:

1. Phase: Überbrückungshilfe I für Juni bis August 2020:

Die Antragsfrist wurde über den 31. August 2020 hinaus bis zum 30. September 2020 und aktuell gerade heute sogar **bis zum 9. Oktober 2020** verlängert. Die Auszahlungsfrist läuft bis zum 30. November 2020. Eine rückwirkende Antragstellung ist möglich – allerdings nur bis zum 30. September 2020. Änderungsanträge sind bis zum 30. Oktober 2020 zu stellen. Eine Nachzahlung im Zuge der Schlussabrechnung wird nicht gewährt! Man sollte also einen Änderungsantrag u. a. dann stellen, wenn man weitere förderfähige Kosten anmelden möchte.

2. Phase: Überbrückungshilfe II für September bis Dezember 2020:

Anträge für die 2. Phase der Überbrückungshilfe können voraussichtlich ab Oktober 2020 gestellt werden. Dies hat wieder elektronisch über einen Wirtschaftsprüfer, vereidigter Buchprüfer, Steuerberater oder Rechtsanwalt zu erfolgen.

Wichtig ist: Die Überbrückungshilfe II weist andere Eingangsvoraussetzungen und höhere Förderbeträge auf. Im Einzelnen gilt Folgendes:

Zur Antragstellung berechtigt sind künftig Antragsteller, die entweder

- einen Umsatzeinbruch von mindestens 50% in zwei zusammenhängenden Monaten im Zeitraum April bis August 2020 gegenüber den jeweiligen Vorjahresmonaten
oder
- einen Umsatzeinbruch von mindestens 30% im Durchschnitt in den Monaten April bis August 2020 gegenüber dem Vorjahreszeitraum zu verzeichnen haben.

Die Deckelung der Höchstgrenze für kleine (solche mit bis zu 5 Mitarbeitern) und mittlere Unternehmen (solche mit bis zu 10 Mitarbeitern) von 9.000 Euro bzw. 15.000 Euro besteht bei der Überbrückungshilfe II nicht.

Die Fördersätze werden zudem erhöht. Künftig werden erstattet:

- 90% der Fixkosten bei mehr als 70% Umsatzeinbruch (bisher 80% der Fixkosten),
- 60% der Fixkosten bei einem Umsatzeinbruch zwischen 50% und 70% (bisher 50% der Fixkosten) und
- 40% der Fixkosten bei einem Umsatzeinbruch von mehr als 30% (bisher bei mehr als 40% Umsatzeinbruch).

Die Personalkostenpauschale von 10% der förderfähigen Kosten wird auf 20% erhöht.

Bei der Schlussabrechnung sollen künftig Nachzahlungen ebenso möglich sein wie Rückforderungen.

Wichtig:

Die Einführung der 2. Phase erfordert eine (erneute) Antragstellung, auch wenn Sie schon einen Zuschussbescheid für die 1. Phase erhalten haben. Die neue Regelung bedeutet also keine reine Verlängerung der alten Regelung.

Stand des Verfahrens:

Die grundlegenden Entscheidungen scheinen gefallen zu sein. Man kann aber nicht ausschließen, dass es noch (kleinere) Veränderungen gibt. Bei Fragen melden Sie sich gerne bei uns. Es ist davon auszugehen, dass die Verlautbarungen des Bundes zur Überbrückungshilfe ergänzt werden und zügig das Antragsverfahren im Internet freigeschaltet wird.

Hinweis für gemeinnützig tätige Unternehmen:

Private, gemeinnützige Unternehmen sind unabhängig von ihrer Rechtsform antragsberechtigt, wenn sie wirtschaftlich und damit dauerhaft am Markt tätig sind. Bei diesen Unternehmen wird statt auf die Umsätze auf die Einnahmen abgestellt. Die Einnahmen umfassen die am Markt erzielten Umsätze, Mitgliedsbeiträge und Spenden, sowie Zuwendungen der öffentlichen Hand. Zuschüsse nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) und die Corona-Soforthilfen sind im Rahmen der Corona-Überbrückungshilfe nicht als Einnahmen zu berücksichtigen.

Neu ist: Für die **einzelnen gemeinnützigen Betriebsstätten** (nicht mehr nur für das Gesamtunternehmen!) kann jeweils ein **eigener Antrag gestellt werden**. Hierbei wird jeweils auf die **Umsätze** (Einnahmen), **Fixkosten**, Mitarbeiterzahl und Schwellenwerte **der antragstellenden Einheit** abgestellt. Dieser Antrag ist im Fall von Betriebsstätten durch das übergeordnete Unternehmen zu stellen.

C. Verlängerung des Kurzarbeitergeldes (KUG)

Das Kurzarbeitergeld soll nach dem Willen der Bundesregierung mit folgenden Maßnahmen verlängert werden:

- Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und 80/87 Prozent ab dem siebten Monat) wird bis zum 31.12.2021 verlängert für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.03.2021 entstanden ist.
- Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen werden insoweit bis 31.12.2021 verlängert, als dass Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt.
- Zudem wird der Anreiz, Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung zu nutzen, dadurch weiter gestärkt, dass die für diese Fälle geregelte hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr daran geknüpft wird, dass die Qualifizierung mindestens 50% der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss.
- Die Zugangserleichterungen (Mindestanfordernisse, negative Arbeitszeitsalden) werden bis zum 31.12.2021 für Betriebe verlängert, die bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wird bis zum 31.12.2021 für Verleihbetriebe verlängert, die bis zum 31.12.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit wird bis zum 30.06.2021 verlängert. Vom 01.07.2021 bis 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50% erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis zum 30.06.2021 begonnen wurde.
- Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens bis zum 31.12.2021.

Stand des Verfahrens:

Die Bundesregierung hat den Entwurf des Beschäftigungssicherungsgesetzes sowie zwei Verordnungen beschlossen. Diese werden nun in das Gesetzgebungsverfahren überführt. Es bleibt abzuwarten, ob sämtliche dargestellten Maßnahmen auch so umgesetzt werden oder ob es noch Änderungen gibt. Die Regelungen sollen zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

D. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Der Gesetzgeber hatte wegen der Folgen der Corona-Krise die Pflicht zur Insolvenzantragsstellung wegen Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit zeitweise unter bestimmten Bedingungen ausgesetzt. Nun haben Bundestag und Bundesrat eine neue Regelung erlassen.

Danach wird auch für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2020 die Antragspflicht wegen Überschuldung ausgesetzt. Die bisherigen Regelungen zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Zahlungsunfähigkeit enden dagegen zum 30. September 2020. Dies bedeutet, dass zahlungsunfähige Unternehmen und Vereine, die bis einschließlich zum 30. September 2020 nicht antragspflichtig sind, weil ihre Insolvenzreife auf den Folgen der COVID-19-Pandemie beruht und Aussichten auf eine Beseitigung der Zahlungsunfähigkeit bestehen, ab dem 1. Oktober 2020 wieder der regulären Antragspflicht unterliegen. Die Unternehmen und Vereine, die COVID-19-bedingt überschuldet, aber zahlungsfähig sind, bekommen für ihre Bemühungen zur Abwendung der Insolvenz hingegen Zeit bis zum 31. Dezember 2020.

Man begründet diese unterschiedliche Behandlung damit, dass anders als bei zahlungsunfähigen Unternehmen bei überschuldeten Unternehmen Chancen bestehen, die Insolvenz dauerhaft abzuwenden. Unternehmen, die zahlungsunfähig sind, können dagegen ihre fälligen Verbindlichkeiten bereits (jetzt) nicht mehr bezahlen. Um das erforderliche Vertrauen in den Wirtschaftsverkehr zu erhalten, sollen diese Unternehmen daher nicht in die Verlängerung einbezogen werden.

E. Regelung für Reiserückkehrer in Corona-Zeiten

Der Umgang mit Arbeitnehmern, die in Corona-Zeiten von ihrer Urlaubsreise zurückkehren, bringt besondere Herausforderungen mit sich, insbesondere wenn es sich beim Reiseziel um ein Risikogebiet handelt. Nachfolgend haben wir eine Übersicht über die dringendsten arbeitsrechtlichen Fragestellungen nebst Praxisempfehlungen zusammengestellt:

Praktische arbeitsrechtliche Auswirkungen:

(a) Kann der Arbeitgeber von den Rückkehrern einen negativen Corona-Test verlangen?

Der Arbeitgeber kann die Durchführung eines Corona-Tests dann verlangen, wenn er hierfür ein besonderes Interesse vorweist. Dies ist in unseren Augen bei der Rückkehr aus einem Risikogebiet der Fall. Der Grund dafür besteht darin, dass der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen übrigen Mitarbeitern hat. Darüber hinaus nimmt das Unternehmen wirtschaftlichen Schaden, wenn sich ein Ansteckungsfall und eine daraus resultierende Quarantäne ergeben sollte.

Grundsätzlich tut sich die Rechtsprechung schwer damit, einem Arbeitnehmer die Verpflichtung aufzuerlegen, gegenüber dem Arbeitgeber Auskunft in medizinischen Dingen zu erteilen. Deswegen wird diese Frage auch kontrovers beurteilt. Rechtsprechung existiert selbstverständlich noch nicht.

Wir halten die Verpflichtung zur Vorlage eines negativen Corona-Tests bei Rückkehr aus einem Risikogebiet für richtig und sachgerecht.

(b) Hat ein Mitarbeiter, der sich nach Reiserückkehr in Quarantäne begeben muss, einen Entschädigungsanspruch bzw. Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen seinen Arbeitgeber?

Auch wenn es noch an Rechtsprechung zu dieser Fragestellung fehlt, ist nach derzeitigem Stand und der bestehenden Gesetzes- bzw. Beschlusslage davon auszugehen, dass ein derartiger Anspruch nicht besteht.

Wenn der Mitarbeiter wissentlich eine Reise in ein Risikogebiet antritt, muss er sich über die Konsequenzen im Klaren sein und setzt sich selbst im Fall einer sich anschließenden Quarantäne außerstande, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Dem Mitarbeiter ist bei einer derartigen Sachlage ein Verschulden gegen sich selbst anzulasten, das er nicht auf den Arbeitgeber abwälzen kann.

Diese Bewertung entspricht der Verständigung zwischen Bund und Ländern in einer Telefonkonferenz vom 27. August 2020, wonach ein Arbeitnehmer, der sich wissentlich in ein Risiko begibt, keinen Anspruch auf Entschädigung hat.

Nach derzeitigem Stand besteht somit kein Anspruch auf Verdienstausschlag. Die Voraussetzungen einer Entschädigungsleistung nach dem Infektionsschutzgesetz sind nicht gegeben. Dementsprechend ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, entsprechend den Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes in Vorleistung zu treten und dann eine Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz geltend zu machen, weil es an den Voraussetzungen fehlt.

(c) Welche Rechtslage gilt, wenn der Urlaubsort erst während der Urlaubsreise als Risikogebiet eingestuft wird?

In diesem Fall kann dem Mitarbeiter kein Verschuldensvorwurf gemacht werden. Denkbar ist dies allenfalls in dem Fall, in dem die Einstufung als Risikogebiet vor Reiseantritt absehbar war. Dafür müssen allerdings konkrete Anhaltspunkte vorliegen. Grundsätzlich kann dem Mitarbeiter in einem derartigen Fall kein Vorwurf gemacht werden, sodass dem Mitarbeiter im Quarantänefall ein Entschädigungsanspruch zusteht.

(d) Hat ein Arbeitgeber vor Reiseantritt ein Anspruch auf Mitteilung des Reiseziels?

Die Frage darf durchaus gestellt werden. Wenn der Mitarbeiter die Frage nicht oder gegebenenfalls sogar noch falsch beantwortet, dürfen daraus jedoch keine Sanktionen abgeleitet werden. Wo der Urlaub verbracht wird, ist Privatangelegenheit, sodass auch in Corona-Zeiten kein Auskunftsanspruch des Arbeitgebers besteht.

Im Rahmen der praktischen Zusammenarbeit wird es jedoch erfahrungsgemäß vielfach so sein, dass der Arbeitnehmer die gestellte Frage nach seinem Urlaubsort auch wahrheitsgemäß beantworten wird.

(e) Besteht ein Auskunftsanspruch des Arbeitgebers in Form der Mitteilung des Urlaubsortes nach Reiserückkehr?

Nach Reiserückkehr steht der Arbeitgeber in der Verantwortung, aus Gründen der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern Risiken in Form einer Ansteckungsgefahr zu vermeiden. Des Weiteren steht auch die unternehmerische Tätigkeit auf dem Spiel.

Beantwortet ein Arbeitnehmer die Frage nach dem Urlaubsort nach Reiserückkehr nicht, kann der Arbeitgeber die Beschäftigung des Arbeitnehmers aus den vorgenannten Gründen verweigern, wenn kein Home-Office möglich ist. Da die Nichterbringung der aktiven Beschäftigung in einem derartigen Fall dem Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers zuzurechnen ist, besteht in einem derartigen Fall kein Anspruch auf Vergütungszahlung.

Auch diese Einschätzung wird aus der augenblicklichen Weisungs- und Beschlusslage abgeleitet, wobei es an einer gerichtlichen Klärung bislang noch fehlt.

(f) Ist der Mitarbeiter verpflichtet, für die Dauer der Quarantäne Urlaub zu nehmen?

Eine Verpflichtung zur Einreichung von Urlaub besteht nicht. Der Arbeitnehmer hat im Quarantänefall auch keinen Anspruch auf Urlaubsgewährung, da ein Recht auf Selbstbeurlaubung nicht besteht. Beruht die Quarantäne auf einer behördlichen Anordnung, erhält der Arbeitnehmer durch seinen Arbeitgeber die Vergütungszahlung, soweit die Erbringung der Arbeitstätigkeit im Home-Office nicht möglich ist. Im Fall der behördlichen Anordnung hat der Arbeitgeber wiederum einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde.

Diese Grundsätze gelten entsprechend den vorstehenden Ausführungen nur dann, wenn der Arbeitnehmer die Quarantäne nicht schuldhaft ausgelöst hat, indem er wissentlich in ein Risikogebiet gereist ist.

Eine einvernehmliche Regelung zur Verrechnung von Urlaubsansprüchen mit Quarantänezeiten ist jedoch als Lösungsansatz denkbar.

(g) Wie ist zu verfahren, wenn der Mitarbeiter einen Corona-Test nach Reiserückkehr verweigert?

Kostenlose Tests für Reiserückkehrer aus Nicht-Risikogebieten gibt es gegenwärtig nicht mehr. Reiserückkehrer aus Risikogebieten müssen sich jedoch weiterhin beim örtlich zuständigen Gesundheitsamt melden und auf Anforderung des zuständigen Gesundheitsamtes einen Corona-Test vorlegen bzw. die Durchführung eines solchen Tests dulden.

Auch ohne Anforderung durch die zuständige Behörde besteht für Reiserückkehrer aus Risikogebieten weiterhin die Möglichkeit, sich innerhalb von 72 Stunden nach Einreise kostenlos testen zu lassen. Bis ein negatives Ergebnis vorliegt, muss sich der Reiserückkehrer in Quarantäne begeben und kann bzw. darf während dieses Zeitraumes auch nicht bzw. allenfalls im Home-Office beschäftigt werden.

(h) Ist ein zweiter Test durchzuführen bzw. dessen Ergebnis abzuwarten?

Die Gesundheitsämter empfehlen Reiserückkehrern aus Risikogebieten die Durchführung eines Wiederholungstests. Dies entspricht der Linie des Bundesgesundheitsamtes, das dazu folgendes ausführt:

"Ein negatives Testergebnis kann immer nur eine Momentaufnahme darstellen. Deshalb ist 5 – 7 Tage nach dem Test eine Wiederholungstestung sinnvoll. Angeordnet werden kann ein Wiederholungstest im Einzelfall vom öffentlichen Gesundheitsdienst (von den zuständigen Gesundheitsämtern)."

Damit handelt es sich um eine Empfehlung, nicht aber um eine zwingende gesetzliche Vorgabe.

Soweit dies die arbeitsvertragliche Situation anbelangt, besteht die Empfehlung darin, dass der Arbeitgeber bei der Rückkehr eines Arbeitnehmers aus einem Risikogebiet auf einen zweiten negativen Test besteht, der in dem Zeitraum von 5 - 7 Tagen nach Reiserückkehr durchgeführt wird.

Sollte der Arbeitnehmer die Durchführung eines solchen 2. Tests ablehnen, ist eine Reaktion des Arbeitgebers in der Form denkbar, dass der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung bis auf Weiteres nicht weiter beschäftigt wird und ein Zeitraum von 14 Tagen nach Reiserückkehr abgewartet wird, um festzustellen, ob bis dahin Symptombefreiheit besteht.

Auch in diesem Punkt fehlt es bislang an klaren gesetzlichen Vorgaben, sodass es sich um eine Empfehlung mit Rücksichtnahme auf die Interessen des Unternehmens und der Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitern handelt.

F. Sonstige Maßnahmen

Der Koalitionsausschuss hat noch weitere Maßnahmen vereinbart bzw. geplant. Dazu gehören u. a.

a) Wichtig für alle Arbeitgeber:

Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung haben Anspruch auf **Kinderkrankengeld**. Angesichts der Corona-Pandemie kann der bestehende Anspruch in manchen Fällen nicht ausreichen. Deshalb soll § 45 SGB V dahingehend geändert werden, dass im Jahr 2020 das Kinderkrankengeld für jeweils fünf weitere Tage, für Alleinerziehende weitere zehn Tage, gewährt wird.

Auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme der **sog. Akuthilfe Pflege** wird bis 31.12.2020 verlängert. Wer COVID-19-bedingt Angehörige pflegt oder Pflege neu organisieren muss, kann dadurch bis zu 20 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben. Das Pflegeunterstützungsgeld kann ebenfalls bis zu 20 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, wenn die Pflege aufgrund von COVID-19-bedingten Versorgungsengpässen zu Hause erfolgt.

b) Wichtig für gemeinnützige Unternehmen:

Mit dem **Sozialdienstleister-Einsatzgesetz** sollten die sozialen Dienstleister in ihrem Bestand gesichert werden. Auch diese Regelung soll bis 31. Dezember 2020 verlängert werden.

Stand des Verfahrens zu beiden Maßnahmen:

Das Gesetzgebungsverfahren hat zum Teil begonnen.

Alle Beiträge in dieser Mandanten-Information haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Die Angaben erfolgen jedoch ohne Gewähr und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall selbstverständlich nicht ersetzen.