



INNUNGS-INFO ZU CORONA

Stand: 17. März 2020

CORONA: FAKTEN & REAKTIONSMÖGLICHKEITEN

Durch Corona können Mitarbeiter in Quarantäne geraten oder erkranken. Für Mitarbeiter mit Kindern muss eine Betreuungslösung gefunden werden. Über all das informieren wir in diesem Rundschreiben. Vor allem aber führt die aktuelle Situation zu erheblichen Auftragseinbrüchen. Die vorhandene Belegschaft kann in einigen Betrieben nicht oder nur eingeschränkt beschäftigt werden. Folgende Möglichkeiten, haben Sie als Arbeitgeber darauf zu reagieren:

1. Abbau von (Rest-)Urlaub und Überstunden / Arbeitszeitkonten / unbezahlter Urlaub

Haben AN noch offenen Urlaub oder Überstunden, können diese ggf. genutzt werden. Unter Umständen bedarf es des Abbaus insbesondere von Resturlaub und Überstunden / Arbeitszeitkonten, um Kurzarbeit anordnen zu können (siehe ausführlichen Bericht zur Kurzarbeit weiter unten).

Aber: vom AG kann Urlaub nur in sehr beschränktem Maße angeordnet werden. Bereits genehmigter Urlaub und Urlaubswünsche der AN gehen vor. Eine Ausnahme besteht ggf. bei Resturlaub aus dem Vorjahr.

- *Prüfen, ob betroffene AN Resturlaub / in größerem Umfang offene Urlaubsansprüche haben. Mit den Mitarbeitern einvernehmliche Absprachen über die Nutzung von Urlaub treffen.*

Beim Abbau von Überstunden / Arbeitszeitkonten hängt die Möglichkeit des AG zur Anordnung von den zu Grunde liegenden Regelungen ab. Dienen Arbeitszeitkonten insbesondere dazu, Zeiten anzusparen, um früher aus dem Erwerbsleben auszuschneiden oder um Angehörige zu pflegen, können diese nicht genutzt werden.

- *Bestehende Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung prüfen!*

Die Maßnahmen können ein erster, kurzfristig umzusetzender Schritt sein, der Zeit verschafft. Allerdings wird damit die Liquidität nicht unmittelbar entlastet (der Lohn muss weitergezahlt werden), allenfalls können Rückstellungen abgebaut werden.

Auch besteht die Möglichkeit der **unbezahlten Freistellung** von Arbeitnehmern, die jedoch auch eine einvernehmliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer voraussetzt.

2. Überlassung von Mitarbeiter an andere Betriebe

Gibt es im Umfeld Betriebe, die mit Personal unterstützt werden können? AG mit weniger als 50 Beschäftigten können gem. § 1a Abs. 1 AÜG auch ohne Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung AN überlassen, wenn dies der Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen dient.

Zur Umsetzung bedarf es zum einen einer Vereinbarung mit den zu überlassenen AN, zum anderen mit dem Betrieb, in dem die AN (vorübergehend) beschäftigt werden sollen.

Es bedarf vorab der schriftlichen Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit! Ein Muster erhalten Sie von der Innungsgeschäftsstelle.

- Gibt es Betriebe mit einem Bedarf an Beschäftigten in der näheren Umgebung?
- Sind Arbeitnehmer zur vorübergehenden Beschäftigung in einem anderen Betrieb bereit?

3. Kurzarbeit

Kurzarbeit dient dazu, einen konkreten Arbeitsausfall durch eine vorübergehende Absenkung der betriebsüblichen Arbeitszeit auszugleichen und so für diesen Zeitraum die Personalkosten zu senken, ohne dass eine Trennung von (eingearbeitetem) Personal notwendig ist.

Damit bleibt Kurzarbeit das Mittel der Wahl: Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers wird abgesenkt und im gleichen Maße sinkt das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber zu zahlen hat. Im Gegenzug erhält der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld für das weggefallene Entgelt. Gezahlt wird das Kurzarbeitergeld zunächst vom Arbeitgeber. Er erhält allerdings gegenüber der Agentur für Arbeit einen Erstattungsanspruch, wenn er zuvor Kurzarbeit wirksam angezeigt hat und alle Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen.

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit / Kurzarbeitergeld ist:

1. Rechtsgrundlage für Kurzarbeit: Wurde der **Musterarbeitsvertrag des Bundesverbandes** genutzt, kann der Arbeitgeber gem. § 9 Abs. 4 dieses Vertrags Kurzarbeit anordnen (aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen). Ansonsten bedarf es als Rechtsgrundlage einer Absprache zwischen AG und AN in Betracht (Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag, siehe Muster unten). Notfalls kann auch durch Änderungskündigung die Voraussetzung für Kurzarbeit geschaffen werden (wenig praktikabel).

Praxistipp: Ohne Regelung entsprechend des Musterarbeitsvertrags bietet sich eine Vereinbarung zur vorübergehenden Arbeitszeitabsenkung an, die von allen betroffenen Arbeitnehmern unterzeichnet wird.

-> **siehe Muster im Anhang am Ende dieses Dokumentes**

In den Gesprächen dazu sollte die Situation offen geschildert und zum Ausdruck gebracht werden, dass so ansonsten anderweitig notwendige weitergehende Maßnahmen (Entlassungen) verhindert werden sollen.

2. Es muss ein unvermeidbarer erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen. Ein erheblicher Arbeitsausfall ist gegeben, wenn dieser auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruht, er **vorübergehend** und **nicht vermeidbar** ist und im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mindestens 10% haben. Achtung: In diesem Punkt sind Erleichterungen beschlossen. Es soll künftig ausreichend sein, dass 10% der Arbeitnehmer vom Entgeltausfall betroffen sind.

Kann glaubhaft gemacht werden, dass bedingt durch die Corona-Epidemie Auftragsrückgänge / Auftragseinbrüche zu verzeichnen sind, liegen wirtschaftliche Gründe vor. Ein unabwendbares Ereignis ist gegeben, wenn aufgrund behördlicher Anordnung (Tätigkeitsverbote, Quarantäne) der Arbeitsausfall verursacht wird. Es muss ein Zusammenhang zwischen dem Auftragsrückgang und dem Wegfall von Beschäftigungsbedarf bestehen, der gegenüber der Agentur für Arbeit glaubhaft zu machen ist.

Da der Arbeitsausfall unvermeidlich sein muss kann es erforderlich sein, bestehende Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung zu nutzen oder noch bestehenden Resturlaub abzubauen. Letztlich gehen beim Urlaub allerdings die Wünsche des Arbeitnehmers vor. Achtung: künftig soll zur Vermeidung von Arbeitsausfällen auf den Einsatz von negativer Arbeitszeitsalden (soweit im Betrieb zulässig sind) verzichtet werden. Praxistipp: Besteht im Betrieb ein Arbeitszeitkonto gem. § 9 RTV Maler, ist dieses gem. § 9 Nr. 5 RTV zum 31.03. eines Jahres auf null zu setzen. In dieser Höhe liegt damit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

3. Die Kurzarbeit ist vom Arbeitgeber bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen. Kurzarbeitergeld gibt es nur von dem Monat an, in dem diese Anzeige erfolgt ist. Der Antrag kann online oder mit entsprechenden Formularen auf der Seite der Agentur für Arbeit gestellt werden:

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

Es empfiehlt eigentlich ein Gespräch mit einem Vertreter der örtlichen Agentur für Arbeit oder über die Hotline des Arbeitgeberservice (0800 – 4 5555 20). Allerdings kann es bei der aktuellen Lage schwierig sein, jemanden zu erreichen. Vor diesem Hintergrund will die BA den Telefon- und Online-Zugang ausbauen.

Mit dem Antrag sind die Voraussetzungen für das Vorliegen der Kurzarbeit glaubhaft zu machen und entsprechende Unterlagen vorzulegen.

4. Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Er erhält gleichzeitig einen Erstattungsanspruch gegen die Agentur für Arbeit. Dieser ist innerhalb von drei Monaten mit dem entsprechenden Formular geltend zu machen:

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

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach der Entgeltdifferenz zwischen dem eigentlich zu zahlenden Pauschalen Nettoentgelts (Soll-Entgelt) und dem tatsächlich zu zahlenden Nettoentgelts (Ist-Entgelt). Im Einzelnen kann Höhe des Kurzarbeitergeldes der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes“ entnommen werden, die Sie hier finden:

-> https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

5. Der Arbeitgeber trägt nach aktueller Rechtslage für die ausgefallenen Stunden die kompletten SV-Beiträge. Achtung: Auch hier ist bereits Entlastung angekündigt: Es wird aller Voraussicht nach künftig eine vollständige Erstattung dieser SV-Beiträge geben. Für das Kurzarbeitergeld fallen keine Beiträge zur Malerkasse an.

Eine Auflistung der fortlaufend aktualisierten Informationen der Bundesagentur für Arbeit finden Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

4. Was passiert, wenn ein Mitarbeiter erkrankt?

Sofern einer Ihrer Mitarbeiter erkrankt fordern Sie von Ihrem Mitarbeiter eine Krankmeldung an wie bei jeder anderen Erkrankung auch. Diese Krankmeldung reichen Sie bitte bei uns ein. Als Arbeitgeber sind Sie zur Lohnfortzahlung bis zu sechs Wochen verpflichtet.

5. Was passiert, wenn ein Mitarbeiter sich in häusliche Quarantäne begeben muss?

Auch in diesem Fall sind Sie als Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung bis zu sechs Wochen verpflichtet. Die ausgezahlten Beträge werden Ihnen als Arbeitgeber auf Antrag vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet.

6. Was passiert, wenn ein Selbständiger in häusliche Quarantäne muss?

Auch in diesem Fall steht Ihnen auf Antrag eine Entschädigung durch das Gesundheitsamt zu. Der Antrag ist beim zuständigen Gesundheitsamt anzufordern. Bitte verlangen Sie von Ihrem Mitarbeiter zusätzlich zur obligatorischen Krankschreibung eine Bestätigung oder einen Bescheid über die Anordnung der häuslichen Quarantäne durch das Gesundheitsamt. Bitte beachten Sie, dass Sie den Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Quarantäne gestellt haben müssen.

Unter folgendem Link finden Sie weitgehenden Informationen in welchem Fall genau Ihnen als Arbeitgeber/Selbständiger eine Entschädigung zusteht und wie Sie diese beantragen können:

<https://service.hessen.de/html/Infektionsschutz-Entschaedigung-bei-Taetigkeitsverbot-7007.htm> Die „häusliche Quarantäne“ stellt eine Absonderung nach dem Infektionsschutzgesetz dar.

7. Was passiert, wenn ein Elternteil keine Kinderbetreuung hat?

Die Schulen und Kindergärten in Hessen sind bis zum 20.4.2020 geschlossen. Das stellt viele Eltern vor ein Betreuungsproblem. **Die Mitarbeiter müssen zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung sicherzustellen. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht auch nicht für kurze Zeiträume, insbesondere da § 616 BGB durch den RTV Maler ausgeschlossen wurde. Allerdings sollte in den aktuellen Zeiten AG und AN gemeinsam Lösungen suchen.** Ggf. kann die Lage der Arbeitszeit / der betriebliche Arbeitsort angepasst werden.

8. Auswirkung auf die Ausbildung von Auszubildenden

Die Berufsschule und auch die überbetrieblichen Lehrgänge bei der Handwerkskammer sind bis zum 20. April 2020 abgesagt. Ihre Auszubildenden kommen in dieser Zeit in den Betrieb. Ansonsten gelten die gleichen Regeln, wie bei allen anderen Arbeitnehmern auch.

Um den Schulstoff bei einem längeren Ausfall der Schule kompensieren zu können, empfehlen wir Ihnen die digitalen Ausbildungsangebote unseres Partners Brillux. In einer sehr gut gemachten Online Lernwelt können Sie ihre Azubis mit Aufgaben versehen und deren Abarbeitung durch den Auszubildenden einfach kontrollieren. Kontaktieren Sie einfach Herrn Markus Schmidt vom Brillux-Team: 069-54809960 oder ma.schmidt@brillux.de. Er hilft Ihnen bei der einmaligen Registrierung! Nutzen Sie dieses innovative Angebot von Brillux!

9. Was kann ich in meinem Betrieb gegen die Verbreitung des Virus tun?

Grundsätzlich gilt immer: so wenig Kontakt wie möglich. Wie das konkret umgesetzt wird, hängt von den betrieblichen Anforderungen ab. Die Firma Westphal Maler GmbH hat uns freundlicherweise ihren betriebsinternen Katalog für alle Innungs-Betriebe zur Verfügung gestellt. Sie finden ihn als Anregung und gutes Muster in der Anlage zu dieser Innungs-info.

10. Weitere Informationen

1.) Hier erhalten Sie alle aktuellen Informationen zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html?nn=67370>

2.) Aktuelle Informationen zum Kurzarbeitergeld: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

3.) Leider gibt es auch sehr viele gezielte Falschmeldungen, um Panik zu schüren. Hier finden Sie einen seriösen Faktencheck: <https://www.tagesschau.de/faktenfinder/>

Unsere Geschäftsstelle wird aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung bei allen Mitarbeitern vorübergehend unregelmäßig besetzt sein. Über die extra eingerichtete E-Mail corona@farbe-rhein-main.de können Sie uns jedoch alle Fragen zu Corona stellen. Sie bekommen i.d.R. innerhalb von 6 Stunden eine fundierte Antwort.

Betriebliche Einheitsregelung zur Einführung von Kurzarbeit (Muster)

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen
Sehr geehrte Mitarbeiter,

aufgrund der aktuellen Corona-Epidemie ist unser Betrieb von erheblichen Auftragseinbrüchen verbunden. Hintergrund ist unser Geschäft mit ..., bei dem sogar noch weitere Einbrüche zu erwarten sind. Eine wirtschaftliche Gefährdung unseres Betriebs und damit einhergehenden Kündigungen wollen wir mit Kurzarbeit vermeiden.

Wir beabsichtigen daher, zumindest in der Zeit vom _____ bis zum _____ Kurzarbeit einzuführen. Geplant ist derzeit eine Absenkung der Arbeitszeit auf ... Stunden. Der Umfang der Kurzarbeit kann sich aber auch weiter verändern und bis hin zur Kurzarbeit „null“ reichen, wenn ein Arbeiten nicht mehr möglich sein sollte.

Sie erhalten für die Zeit der Kurzarbeit Kurzarbeitergeld. Dieses beträgt ca. 60% (bzw. 67% bei mind. einem unterhaltspflichtigen Kind) bezogen auf das entfallenden Netto-Entgelts.

Wir bitten Sie, ihr Einverständnis zur Durchführung und zum Umfang der Kurzarbeit durch Unterzeichnung dieses Schreibens schriftlich zu erklären.

Mit freundlichen Grüßen

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber

Ich bin einverstanden (es müssen alle Arbeitnehmer zustimmen!):

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer 1

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer 2

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer 3

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer __