

- ▶ **Hinzuverdienst während der Kurzarbeit**
- ▶ **Corona-Warn-App der Bundesregierung und Arbeitsrecht**
- ▶ **Anzeigen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen noch bis 30. Juni 2020 möglich**

Hinzuverdienst während der Kurzarbeit

Wie bereits berichtet, wurde kürzlich das Sozialschutzpaket II im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Mit dem Sozialschutz-Paket II werden die **anrechnungsfreien** Hinzuverdienstmöglichkeiten während des Bezugs von Kurzarbeitergeld (KuG) weiter verbessert. Für Arbeitnehmer in Kurzarbeit sind befristet bis zum **31. Dezember 2020** die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Aufnahme einer Beschäftigung während der Kurzarbeit für **alle Berufe** erweitert. Damit wurden sowohl die Privilegierung sog. systemrelevanter Berufe als auch die Befristung bis zum 31. Oktober 2020 aufgehoben. Dieser erweiterte Hinzuverdienst ist bereits seit dem 1. April 2020 möglich.

Begrenzt wird der anrechnungsfreie Hinzuverdienst aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen Beschäftigung bis zum 31. Dezember 2020 durch die Höhe des Bruttoarbeitsentgeltes, welches der Arbeitnehmer ohne die Kurzarbeit im jeweiligen Monat erzielt hätte (Soll-Entgelt): Die Summe aus

- Ist-Entgelt (tatsächlich erzielt es Bruttoarbeitsentgelt im jeweiligen Anspruchszeitraum),
- KuG zzgl. eines etwaigen Arbeitgeberzuschusses und
- Brutto-Hinzuverdienst durch die Nebentätigkeit

darf die Höhe des Soll-Entgelts nicht übersteigen. Andernfalls wird der übersteigende Betrag dem Ist-Entgelt hinzugerechnet. Hierdurch verringert sich die Differenz der pauschalierten Nettoentgelte aus dem Soll- und dem Ist-Entgelt und so auch das KuG. Ein Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wird bis zum 31. Dezember 2020 dem Ist-Entgelt pauschal nicht hinzugerechnet.

Ohne die erwähnten Sonderregelungen aus den Sozialschutz-Paketen I und II waren die Einkünfte aus Nebentätigkeiten, die nach der Einführung von Kurzarbeit aufgenommen wurden, immer **vollständig** dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen. Der Hinzuverdienst verringert die Entgeltdifferenz und damit auch das KuG (vgl. § 106 Abs. 3 SGB III). Genau hier setzt jedoch § 421c SGB III aus den Sozialschutz-Paketen I und II an, indem vorübergehend bei **jedem** Hinzuverdienst eine Anrechnung auf das KuG erst erfolgt, wenn die Summe aus Hinzuverdienst, KuG und Ist-Entgelt das Soll-Entgelt des Arbeitnehmers überschreitet. Nur der übersteigende Betrag erhöht dann das Ist-Entgelt und verkürzt das KuG.

Quelle: unternehmer nrw

Corona-Warn-App der Bundesregierung und Arbeitsrecht

Seit dem 16. Juni 2020 hat die Bundesregierung eine sog. Corona-Warn-App freischalten lassen. Die App soll das Nachverfolgen von Infektionen erleichtern und zur Bekämpfung der Pandemie beitragen. Die App wird allen Bürgern zum freiwilligen Download angeboten (siehe hierzu im Einzelnen auch die Hinweise der Bundesregierung unter folgendem Link: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app>). Datenschutzrechtliche Bedenken stehen aus Sicht der Bundesregierung und namhafter Datenschützer einer Installation der App nicht entgegen. Um einen hohen Wirkungsgrad sicherzustellen, müssten möglichst viele Personen die App nutzen.

Die Einführung der App hat allerdings auch Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten.

Hierbei bleiben aufgrund fehlender gesetzlicher Klarstellungen diverse Folgefragen offen. Hierzu zählen u. a.:

- Da Arbeitgeber ihre Beschäftigten gegen ihren Willen nicht zur Installation und Nutzung der Corona-Warn-App auf ihren privaten Mobiltelefonen verpflichten können, dürften sie ihre Belegschaft auch nicht flächendeckend zur Meldung eines auf einer App angezeigten Infektionsrisikos (nachfolgend: Corona-Alarm) verpflichten können. Infolgedessen können Arbeitgeber auch etwaig unterlassene Meldungen eines Corona-Alarms voraussichtlich rechtlich nicht sanktionieren.
- Soweit die Betriebsparteien etwaige Modalitäten zur Installation und Nutzung der Corona-Warn-App auf dienstlich zur Verfügung gestellten Mobiltelefonen treffen, stellt sich die Frage, ob es unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten rechtlich zulässig ist, die Beschäftigten zur Nutzung der App außerhalb der Dienstzeit zu verpflichten.
- Unklar ist zunächst, ob Arbeitgeber zur Freistellung von Arbeitnehmern verpflichtet sind, wenn diese einen Corona-Alarm eigenständig melden. Bevor Arbeitgeber einseitige Freistellungen aussprechen, sollten sie prüfen, ob die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen im Rahmen mobiler Telearbeit erbringen können oder ob über Inanspruchnahme von Urlaub oder Abbau von Überstunden die Freistellungszeit einvernehmlich überbrückt werden kann. Falls diese beiden Wege nicht in Betracht kommen, besteht für die Arbeitgeber das Risiko, dass sie die wegen der Freistellung ausgefallene Arbeitszeit der Arbeitnehmer nach § 615 S. 1 BGB zu vergüten haben (Annahmeverzugsrisiko). Jedenfalls ist unklar, ob symptomfreien Arbeitnehmern die Erbringung der Arbeitsleistung allein wegen einer bloßen Warnung durch die Corona-Warn-App unmöglich wird.

Aufgrund dieser Ausgangslage sollten Unternehmen sorgfältig abwägen, ob und inwieweit sie ihren Beschäftigten zum jetzigen Zeitpunkt Hinweise zur Nutzung und zum Umgang mit der App geben.

Das Infektionsschutzgesetz sollte, insbesondere in Bezug auf eine Entschädigungspflicht (§ 56 Abs. 1 IfSG) für die Fälle einer Freistellung von Arbeitnehmern aufgrund eines Corona-Alarms über die App, ergänzt werden. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) steht derzeit in enger Diskussion mit dem Bundeskanzleramt und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, um Klarstellungen und Präzisierungen im Umgang mit der App zu erreichen.

Quelle: unternehmer nrw

Anzeigen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen noch bis 30. Juni 2020 möglich

Unternehmen mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen grundsätzlich auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

In diesem Zusammenhang müssen sie bis 31. März 2020 der Bundesagentur für Arbeit (BA) ihre Beschäftigungsdaten für das Anzeigjahr 2019 anzeigen und bei Nichterreichen der Beschäftigungsquote die Ausgleichsabgabe an die Integrations- und Inklusionsämter zahlen. Wir hatten Sie bereits in einem früheren Sonderrundschreiben darüber informiert, dass BA und die Integrations- und Inklusionsämter aufgrund Corona diese Frist **bis zum 30. Juni 2020 verlängert** haben.

Bitte beachten Sie: Die verspätete Anzeige stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Für rückständige Beträge erheben die Integrations- und Inklusionsämter ab dem 1. Juli 2020 zudem Säumniszuschläge.

Quelle: unternehmer nrw