



## 1. Änderung des Infektionsschutzgesetzes im Bundestag beschlossen - Entschädigungsleistungen infolge des Wegfalls der Kinderbetreuung

Der Bundesrat hat dem am vergangenen Mittwoch vom Bundestag beschlossenen Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite zugestimmt. Das Gesetz enthält vielfältige Anpassungen des Infektionsschutzgesetzes. Dazu zählt auch eine Änderung von § 56 Infektionsschutzgesetz, welcher die Entschädigungsfragen regelt.

Nach § 56 Abs. 1a (neu) können Eltern eine Entschädigung erhalten, soweit sie wegen der notwendigen Kinderbetreuung während einer Pandemie Verdienstauffälle erleiden. Voraussetzung für die Entschädigung ist, dass die Betreuung durch die Eltern notwendig und der Verdienstaufall nicht vermeidbar ist - etwa durch den Abbau von Überstunden. Auch Ansprüche auf Kurzarbeitergeld gehen dem Entschädigungsanspruch vor. Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens wird für **bis zu sechs Wochen** gewährt und ist auf einen **monatlichen Höchstbetrag von 2.016,00 Euro** begrenzt. Die Vorschrift gilt zunächst **bis zum 31.12.2020**.

Anliegend erhalten Sie eine kurze [Ausarbeitung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände \(BDA\)](#) zu den für Fragen der Arbeitsbeziehung relevanten Regelungen des Infektionsschutzgesetzes, in denen auch die Neuregelung des § 56 Abs. 1a erläutert wird.

Zudem stellen wir Ihnen gern den [Vermerk](#) von GESAMTMETALL zu den Änderungen sowie ein aktuelles [FAQ-Papier](#) zur Verfügung.

Ferner hat das Bundesarbeitsministerium einen [Informationsvermerk](#) zum Vorrang des Urlaubsanspruches veröffentlicht.

## 2. Ausbildungsfragen im Kontext Corona

### I. Prüfungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Der DIHK hat bekannt gegeben, dass die Industrie- und Handelskammern alle für April und Mai geplanten **schriftlichen Abschlussprüfungen** in den Sommer 2020 verschieben. Die Prüfungen werden voraussichtlich **in der Zeit vom 16. bis 19. Juni 2020 nachgeholt**. Die industriell-technischen Prüfungen sollen am 16./17. Juni 2020 stattfinden und die kaufmännischen am 18./19. Juni 2020.

Prüfungsteilnehmer, die im Frühjahr für die Abschlussprüfung Teil 1 angemeldet waren, können die entsprechende Prüfung im Herbst nachholen.

Alle **Zwischenprüfungen**, die im Frühjahr hätten stattfinden sollen, **entfallen** hingegen **ersatzlos**. Dies soll jedoch nach gemeinsamer Auffassung von BMBF und BMWi, die auch von den für die Prüfung zuständigen Stellen geteilt wird, keine negativen Konsequenzen für die spätere Zulassung zur Abschlussprüfung haben. Gestützt wird dies auf eine Analogie zu § 44 Abs. 3 S. 2 BBiG.

Ansprechpartner:

Andreas Jochheim  
Tel. 0391 62888-33  
Fax 0391 62888-80  
E-Mail: [jochheim@vme.org](mailto:jochheim@vme.org)

Sofern aufgrund des Ausfalls/der Verschiebung der Prüfung das **Ausbildungsverhältnis endet, bevor die Prüfung absolviert wurde**, sieht das BBiG **keine automatische Verlängerung** vor. Diese könnte aber ggf. vom Auszubildenden beantragt werden, der darzulegen hat, dass die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 8 Abs. 2 BBiG). Die Entscheidung trifft dann die zuständige Stelle (Kammer).

Bis einschließlich Mai finden zudem auch keine IHK-Weiterbildungsprüfungen statt. Diese werden zwischen Juni und August nachgeholt. Bei dringenden Engpässen, z. B. in systemrelevanten Unternehmen, kann es im Einzelfall Ausnahmen geben. Die Entscheidung wird in diesem Fall von der jeweils zuständigen IHK im Austausch mit den Unternehmen getroffen.

## II. Ausfall der Ausbildung

Bei einer teilweisen oder vollständigen Betriebsschließung oder vereinbarter Kurzarbeit gilt für die Ausbildung Folgendes:

Zunächst muss der Ausbildungsbetrieb unter allen Umständen versuchen, die Ausbildung aufrecht zu erhalten. Sofern auch nur in einem Teilbereich der Betrieb noch weiterläuft, muss versucht werden, die Ausbildung in diesen Bereich zu verlagern. Ggf. müssen entsprechende Ausbildungsinhalte vorgezogen werden. Ggf. kommt auch eine Teilzeitausbildung in Betracht (Reduzierung auf bis zu 50 % der täglichen/wöchentlichen Ausbildungszeit gemäß § 7a BBiG).

Sofern keine betrieblichen Aktivitäten mehr stattfinden, können auch ausbildungsrelevante Aufgaben oder Projekte für die Erarbeitung zu Hause entwickelt werden. In diesem Fall ("Homeoffice") muss jedoch eine ausreichende Betreuung der Auszubildenden (virtuell oder telefonisch) sichergestellt sein. Es kann zudem auch zusätzliche Lernzeit für die Berufsschule vorgesehen werden. Zu beachten ist dabei, dass auch **Ausbilder möglichst lange im laufenden Betrieb gehalten** werden müssen. Sie dürfen z. B. erst in Kurzarbeit, wenn keine Alternative mehr besteht.

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann auch **Kurzarbeit für Auszubildende** vereinbart werden. Dies gilt aber **nur, wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidbar** ist. In diesem Fall haben Auszubildende gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG jedoch zunächst einen **sechswöchigen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung**.

Eine letzte Maßnahme stellt die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses dar. Sofern eine ordnungsgemäße Ausbildung nicht mehr sichergestellt werden kann, weil der **Betrieb ganz oder teilweise geschlossen** ist oder aufgrund der Umstände die **Ausbildungsberechtigung nicht mehr besteht** (z. B. steht kein auszubildendes Personal zur Verfügung), besteht ein **außerordentliches Kündigungsrecht** gemäß § 22 Abs. 2 Nr.1 BBiG.

### III. Ausfall des Berufsschulunterrichts

Bundesweit findet zurzeit kein Präsenzunterricht in Berufsschulen statt. Sofern anstelle des regulären Unterrichts Online-Angebote geschaffen werden bzw. Aufgaben zur eigenverantwortlichen Bearbeitung zur Verfügung gestellt werden, muss den Auszubildenden entsprechend Zeit eingeräumt werden, um diese wahrzunehmen bzw. zu bearbeiten. Insofern gilt die Pflicht zur Freistellung für den Berufsschulunterricht gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG fort.

Falls aufgrund eines erhöhten betrieblichen Bedarfs die **Auszubildenden unverzichtbar** im Betrieb sind, gibt es entsprechend der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen (Berufsschulverordnungen) die **Möglichkeit, eine Befreiung von der Berufsschule zu beantragen** (in der Regel nur für wenige Tage). Auch wenn die zuständige(n) Berufsschule(n) derzeit nicht erreichbar sein sollte(n), empfiehlt es sich aufgrund der derzeitigen Ausnahmesituation, ggf. einen **formlosen Antrag per E-Mail** zu senden (mit Angabe der betroffenen Auszubildenden) und mit Hinweis auf die aktuelle Situation um Befreiung zu bitten. Selbstverständlich muss im Nachgang dann gemeinsam eine Möglichkeit gefunden werden, den Berufsschulstoff nachzuholen, damit den Auszubildenden kein Nachteil entsteht.

### **3. Normen für medizinische Ausrüstungen im Kampf gegen COVID-19**

Wir möchten Sie darüber informieren, dass die Europäische Kommission eine Reihe von harmonisierten Normen für persönliche Schutzausrüstungen (PSA) und Medizinprodukte frei zugänglich gemacht hat.

Ziel ist es, Unternehmen zu unterstützen, die ihre Produktion aufgrund von COVID-19 umstellen. So kann ggf. dringend benötigte Schutzausrüstung, wie Schutzmasken, Handschuhe, Kittel etc. kurzfristig sicher und qualitativ hochwertig hergestellt werden.

Das DIN - Deutsches Institut für Normung hat nunmehr eine komplette Liste aller kostenlosen Normen veröffentlicht:

<https://www.din.de/de/din-und-seine-partner/presse/mitteilungen/covid-19-din-stellt-normen-fuermedizinische-ausruestung-zur-verfuegung-708596>

### **4. Weisung der BA zur Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat nunmehr die **Weisung** zur Kurzarbeitergeldverordnung veröffentlicht.

In der Weisung werden insbesondere folgende wichtige inhaltliche Klarstellungen vorgenommen:

- Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist **keine neue Anzeige** erforderlich, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.
- Auch Zeitarbeitsunternehmen können nun Kurzarbeitergeld beantragen.

- Bis zum Ende des Jahres wird **kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr** zur Vermeidung von Kurzarbeit **eingefordert**. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche also Resturlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht entgegenstehen.
- Es wird noch einmal ausdrücklich klargestellt, dass behördlich angeordnete Betriebsschließungen als unabwendbares Ereignis Ursache eines für Kurzarbeit maßgeblichen Arbeitsausfalls sein können.
- Die BA präzisiert zudem die systemrelevanten Branchen und Berufe, bei denen Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung bis zu einer bestimmten Grenze nicht angerechnet wird. Die Aufzählung ist nicht abschließend.
- **Minijobs** erhöhen das Ist-Entgelt nicht und bleiben daher grundsätzlich **anrechnungsfrei**.
- Übersteigt das Einkommen aus dem Nebenerwerb 450 € (Minijob), gilt ein Freibetrag. Einkommen, das den Freibetrag übersteigt, wird angerechnet.  
Freibetrag: Soll-Entgelt (pauschaliertes netto) abzgl. der Summe aus Ist-Entgelt (pauschaliertes netto), KuG und Zuschuss des Arbeitgebers zum KuG (pauschaliertes netto).  
Übersteigt das Einkommen aus dem Nebenerwerb (pauschaliertes netto) den Freibetrag, wird der überschießende Betrag auf das KuG angerechnet: Das Ist-Entgelt zur Berechnung des KuG ist um diesen Betrag zu erhöhen.  
Für einen Arbeitgeber entsteht demnach kein bürokratischer Mehraufwand, wenn er seinen Beschäftigten in Kurzarbeit gestattet, einen zusätzlichen Minijob in einem systemrelevanten Bereich aufzunehmen.  
Sollte ein Beschäftigter eine Nebentätigkeit mit höherem Umfang als einen Minijob aufnehmen wollen, sollten Arbeitgeber darauf achten, dass das zusätzliche Einkommen den Freibetrag nicht übersteigt. Ansonsten ist ein deutlicher Mehraufwand bei der Berechnung und Auszahlung des KuG zu erwarten.

Zudem gibt es nun folgende **Verfahrenserleichterungen**:

- Der **Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit** wurde überarbeitet. Die Gründe für den Arbeitsausfall sind nur noch in **einfacher Form** darzulegen. Einzelvertragliche Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen zur Einführung der Kurzarbeit müssen nicht mit der Anzeige eingereicht werden, sondern nur noch zur Prüfung vorgehalten werden. Es wird lediglich Plausibilität und Vollständigkeit geprüft. Zur Glaubhaftmachung genügen Nachweise in einfacher Form.

- Ein **Kurzantrag ersetzt den bisherigen Antragsvordruck** zur Abrechnung der Kurzarbeit.
- Für große Unternehmen soll es die Möglichkeit einer Zentralisierung des gesamten Verfahrens geben. Hierzu können die Arbeitsagenturen entsprechende Absprachen mit dem jeweiligen Unternehmen treffen.

Alle **erforderlichen Formulare und Hinweise** finden Sie auf der Webseite der BA unter folgendem Link:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Diese haben wir Ihnen zudem auch als Anlagen beigefügt.

