



# ZVG-Informationsblatt: Fragen und Antworten zum Coronavirus

(Stand: 07.05.2020)

1. Informationen zum Coronavirus	2
2. Ausbreitung des Coronavirus	2
3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers <i>Aktualisiert am 17.04.2020</i>	3
4. Betriebliche Pandemieplanung	4
5. Absage von Veranstaltungen	4
6. Verdachtsfall im Unternehmen	5
7. Schulen und Kitas	5
8. Anspruch auf Homeoffice	6
9. Was ist zu tun, um Kurzarbeitergeld zu beantragen? <i>Aktualisiert am 25.03.2020</i>	6
10. Kündigung während der Kurzarbeit <i>Aktualisiert am 25.03.2020</i>	6
11. Betriebsvergleich 4.0 hilft in Corona Krise <i>Aktualisiert am 15.04.2020</i>	6
12. Finanzielle Hilfen für Unternehmen <i>Aktualisiert am 17.04.2020</i>	7
13. Soforthilfe der Länder <i>Aktualisiert am 30.03.2020</i>	9
14. Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung <i>Aktualisiert am 09.04.2020</i>	9
15. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen <i>Aktualisiert am 09.04.2020</i>	10
16. Stundung von Steuern <i>Aktualisiert am 26.03.2020</i>	13
17. Steuer- und sozialversicherungsfrei Sonderzahlung an Beschäftigte <i>Aktualisiert am 15.04.2020</i>	14
18. Stundung Versicherungsbeitrag Gartenbau-Versicherung <i>Aktualisiert am 30.03.2020</i>	15
19. HAVA Kassel ermöglicht Beitragsstundung <i>Aktualisiert am 15.04.2020</i>	15
20. Verschiebung Ausgleichsabgabe für schwerbehinderter Menschen <i>Aktualisiert am 27.03.2020</i>	15
21. Ruhen der GEMA Gebühren <i>Aktualisiert am 30.04.2020</i>	16
22. Erweiterung der Möglichkeiten für Exportkredite <i>Aktualisiert am 01.04.2020</i>	16
23. Lohn im Quarantänefall von Mitarbeitern	16
24. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz <i>Aktualisiert am 19.03.2020</i>	17
25. Entschädigungsanspruch Infektionsschutzgesetz bei notwendiger Kinderbetreuung <i>Aktualisiert am 01.04.2020</i>	19
26. Versicherung Seuchen-Sperrgebiet	20
27. Dokumentation wirtschaftlicher Schäden <i>Aktualisiert am 17.03.2020</i>	20
28. Verlängerung der Insolvenzantragsfrist <i>Aktualisiert am 01.04.2020</i>	21
29. Besonderheiten bei Ausbildung <i>Aktualisiert am 07.05.2020</i>	22
30. Einreise von Saisonarbeitskräften und Berufspendlern nach Deutschland <i>Aktualisiert am 07.05.2020</i>	25
31. Ausreise von Saisonarbeitskräften <i>NEU</i>	28
32. Sicherstellung von Arbeitskräften für den Gartenbau und die Landwirtschaft <i>Aktualisiert am 09.04.2020</i>	28
33. Koordinierung von freien Stellen für Saisonarbeitskräfte <i>Aktualisiert am 23.03.2020</i>	31
34. Studenten als Erntehelfer <i>Aktualisiert am 07.05.2020</i>	32
35. Was passiert bei Ausgangssperren? <i>Aktualisiert am 20.03.2020</i>	32

## 1. Informationen zum Coronavirus

Das Bundeswirtschaftsministerium hat unter der Rufnummer 030 18615-1515 eine Hotline eingerichtet, unter der Experten von Montag bis Freitag zwischen 09:00 und 17:00 Uhr die Fragen von Unternehmern bezüglich des Coronavirus beantworten, etwa zu Tourismus, Messen, Finanzierung oder Haftung.

Auf einer [Sonderseite](#) beleuchtet das Ministerium zudem die Auswirkungen des Erregers auf die Wirtschaft. Beim Robert Koch-Institut gibt es eine Liste von [Fragen und Antworten](#) sowie [aktuelle Informationen zum neuartigen Coronavirus](#).

Auch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hält auf [ihrer Website](#) Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Virus bereit. Außerdem finden Sie in der Regel weitere Informationen auf der Website Ihres Landesgesundheitsamtes oder Ihres Landesministeriums für Gesundheit:

[Baden-Württemberg](#)

[Bayern](#)

[Berlin](#)

[Brandenburg](#)

[Bremen](#)

[Hamburg](#)

[Hessen](#)

[Mecklenburg-Vorpommern](#)

[Niedersachsen](#)

[Nordrhein-Westfalen](#)

[Rheinland-Pfalz](#)

[Saarland](#)

[Sachsen](#)

[Sachsen-Anhalt](#)

[Schleswig-Holstein](#)

[Thüringen](#)

## 2. Ausbreitung des Coronavirus

Der Krisenstab von Bundesinnenministerium und Bundesgesundheitsministerium hat Prinzipien zur Risikobewertung und Handlungsempfehlungen für Großveranstaltungen verabschiedet. Die Beschlüsse gibt es auf der Website des [Bundesgesundheitsministeriums](#).

Das Auswärtige Amt bietet [aktuelle Informationen zum Thema Coronavirus](#). Fakten über die Folgen des Virus für die Wirtschaft in Asien hat Germany Trade & Invest unter [www.gtai.de](http://www.gtai.de) zusammengestellt.

Die Johns Hopkins University, Baltimore, pflegt eine [ständig aktualisierte Übersicht](#) zur Ausbreitung des Coronavirus weltweit.

### **3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber nach § 618 BGB eine allgemeine Fürsorgepflicht und muss demnach für die Unversehrtheit von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers sorgen. Bei einer Pandemie resultiert die Gefahrensituation, die vermieden werden soll, nicht aus der Besonderheit des Arbeitsplatzes, sondern daraus, dass eine ansteckende Krankheit im Umlauf ist.

Zur Fürsorgepflicht gehört auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor einer Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte oder Dritte, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit Kontakt aufnehmen muss, hinreichend schützt. Dabei hat der Arbeitgeber keine absolute Schutzpflicht. Er ist lediglich verpflichtet, zumutbare Schutzvorkehrungen zu treffen. Er hat also die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering bleibt. Welche Maßnahmen konkret zu ergreifen sind, hängt vom Grad der Gefährdung ab. Solange keine konkrete Gefährdung bekannt ist, reichen auch allgemeine Informationen zur Erkrankung, während bei einer konkreteren Gefahr (z.B. infizierte Mitarbeiter) konkrete Schutzmaßnahmen nötig werden.

Der Arbeitnehmer kann also nicht verlangen, dass zur Erreichung des Schutzes die an sich erlaubte unternehmerische Tätigkeit verändert werden muss. Umgekehrt stellen aber auch die Kosten für eine Maßnahme noch kein Unzumutbarkeitskriterium dar. Wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten nicht erfüllt, kann dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen. Dies muss aber stets verhältnismäßig sein. Wenn es lediglich an einer allgemeinen Information fehlt, wäre eine Leistungsverweigerung überzogen. Besteht aber das konkrete Risiko einer Infektion (z.B. Zusammenarbeit mit einem infizierten Kollegen), besteht das Leistungsverweigerungsrecht.

#### **Im Falle des Corona-Virus bedeutet die Erfüllung der Fürsorgepflicht zum Beispiel:**

- *Der Arbeitgeber muss über Risiken und Möglichkeiten aufklären.*
- *Das heißt, er muss Informationen bereitstellen, Regeln aufstellen sowie auf Schutzmöglichkeiten hinweisen.*
- *Wie bei Influenza und anderen Atemwegserkrankungen schützen das Einhalten der Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene, sowie Abstand zu Erkrankten (etwa 1 bis 2 Meter) auch vor einer Übertragung des neuartigen Coronavirus.*
- *Auch die Bereitstellung von Atemschutzmasken, Handschuhen und sonstiger Schutzausrüstung oder gar die Ausgabe von antiviralen Medikamenten kann je nach Betrieb eine zumutbare Maßnahme sein.*
- *Zum direkten Mitarbeiterschutz können auch zählen: Planung von Heimarbeitsplätzen, Planung von „sicheren“ Zonen im Unternehmen, Trennung von infizierten und nichtinfizierten Mitarbeitern, Maßnahmen zur Erkennung von Erkrankten, Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter, die direkt mit möglicherweise Erkrankten zu tun haben, Evaluierung von Medikamentengruppen, deren Bevorratung Sinn machen könnte.*

- *Tritt ein Arbeitnehmer mit entsprechenden Symptomen an, tut der Arbeitgeber gut darin, ihn nach Hause bzw. besser noch zum Arzt zu schicken, damit geklärt wird, ob es sich wirklich um das Coronavirus handelt.*

Hier finden Sie die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung erarbeiteten „**Arbeitsschutzstandard COVID 19**“.

#### 4. Betriebliche Pandemieplanung

Im Handbuch Betriebliche Pandemieplanung des Bundesamts für Katastrophenschutz und Katastrophenplanung sind **Checklisten** zusammengestellt, die den Unternehmen helfen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bietet zusätzlich einen **Flyer mit 10 Tipps** zur betrieblichen Pandemieplanung.

**Hinweis:** Um die Auswirkungen einer betrieblichen Quarantäne zu minimieren, erwägen Sie mögliche vorbeugende Trennungen von Betriebsteilen, Arbeitsgruppen,... oder setzen Sie sich wegen weiterer Präventivmaßnahmen mit Ihrem Berater in Verbindung.

#### 5. Absage von Veranstaltungen

Das Robert Koch-Institut der Bundesregierung hat **allgemeine Prinzipien, Kriterien und Handlungsempfehlungen für Großveranstaltungen** aufgestellt, die eine gute Orientierung bieten. Auf dieser Basis treffen örtliche Gesundheitsämter in der Regel ihre Anordnungen. In den meisten Fällen können Unternehmen auch erstmal selbst die Risiken abwägen. Diese unterscheiden sich etwa nach der Zahl der Teilnehmer, der Region, dem Platz oder den Belüftungsmöglichkeiten. Eine wichtige Rolle spielt auch die Frage, ob mögliche Teilnehmer nachher rückverfolgt werden können. Daher können Veranstaltungen, neben einer Totalabsage, auch unter Auflagen genehmigt, verschoben – oder unter günstigen Umständen weiterhin problemlos stattfinden.

Informationen zum Vertragsrecht bei Veranstaltungen finden Sie **hier**.

#### **Hinweis zum „Tag der offenen Gärtnerei“:**

Wir empfehlen Ihnen die „Tage der offenen Gärtnerei“ in diesem Jahr nicht wie üblich im April durchzuführen, sondern die Veranstaltung abzusagen oder in spätere Zeiträume des Jahres zu verlegen. Hier könnten dann entsprechende Sommer- oder Herbstfeste für Kunden durchgeführt werden.

Zur Beurteilung von Durchführungen von Veranstaltung empfehlen wir Ihnen die **Checkliste** des Gesundheitsamt Kreis Euskirchen.

## 6. Verdachtsfall im Unternehmen

Treten bei Mitarbeitern in Ihrem Betrieb Symptome einer Covid-19-Erkrankung auf, sollten Sie sich unmittelbar an Ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Zur Meldung verpflichtet ist allerdings nur ein bestimmter, in [§ 8 Infektionsschutzgesetz](#) definierter Personenkreis.

Die Kontaktdaten der Gesundheitsämter können Sie beispielsweise über eine [Datenbank des Robert Koch-Instituts](#) abfragen. Das Gesundheitsamt ist dann sowohl für den Meldeweg als auch für die Verhängung von weiteren Maßnahmen zuständig. Zudem informiert die Behörde Sie unter anderem darüber, wie Sie sich zu verhalten haben.

Infizierte werden in der Regel vom Gesundheitsamt zu ihren Kontakten in den vergangenen Tagen und zu Symptomen befragt, sie werden namentlich registriert und gegebenenfalls Labortests unterzogen. Hier sollten Sie mit dem Amt kooperieren. Für Kontaktpersonen, die Symptome aufweisen aber nicht schwer krank sind, kann das Gesundheitsamt eine Heim-Quarantäne anordnen.

Und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat ein Infoblatt "Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie" veröffentlicht, das Sie im PDF-Format unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) abrufen können.

## 7. Schulen und Kitas

Inzwischen gibt es viele Fälle, in denen Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund von Corona(verdachts)fällen insgesamt geschlossen werden. Daher stehen viele Arbeitnehmer vor dem Problem, ihre Kinder zu Hause betreuen zu müssen und deshalb nicht am Arbeitsplatz erscheinen zu können.

### Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen:

- *Wenn das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit allein zu Hause gelassen werden kann*
- *und keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht,*

ist ein persönlicher Verhinderungsgrund gegeben. Der Arbeitnehmer ist somit berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Selbstverständlich muss er den Arbeitgeber frühzeitig über die Verhinderung informieren.

### Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?

Wenn für solche Fälle keine explizite Regelung in einem anwendbaren Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag getroffen wurde, liegt grundsätzlich ein Fall des § 616 BGB vor, soweit dessen Anwendbarkeit nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

- *Gemäß § 616 BGB behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.*

- Nach allgemeiner Auffassung sind unter „verhältnismäßig kurzer Zeit“ maximal fünf Arbeitstage zu verstehen.
- Dauert die Verhinderung aufgrund des Betreuungsbedarfs länger oder ist - was unproblematisch vereinbart werden kann - die Anwendung von § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen, besteht kein Anspruch (mehr) auf Fortzahlung der Vergütung.
- Zwar darf der Arbeitnehmer, wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes tatsächlich nicht gewährleistet werden kann, auch für einen längeren Zeitraum der Arbeit fernbleiben, er hat aber dann keinen Anspruch auf weitere Entgeltzahlung.

**Tipp:** Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten in diesen Fällen idealerweise gemeinsam überlegen, wie die Situation bewältigt werden kann. Neben der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder dem Abbau von Überstunden (soweit vorhanden) kommt möglicherweise Arbeit im Homeoffice in Betracht.

## 8. Anspruch auf Homeoffice

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Beschäftigte können dies jedoch mit Ihnen als Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

Weitere Information zum Homeoffice finden Sie [hier](#).

## 9. Was ist zu tun, um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

„Das ZVG-Informationsblatt: Hinweise zum Kurzarbeitergeld“ erhalten Sie bei Ihren [Landesverbänden](#).

## 10. Kündigung während der Kurzarbeit

„Das ZVG-Informationsblatt: Hinweise zum Kurzarbeitergeld“ erhalten Sie bei Ihren [Landesverbänden](#).

## 11. Betriebsvergleich 4.0 hilft in Corona Krise

Der Betriebsvergleich 4.0 kann Ihnen bei der Liquiditätsplanung zur Ermittlung Ihres kurzfristigen Finanzbedarfs eine große Hilfe sein. Auch wenn Sie bislang noch nicht am Betriebsvergleich teilnehmen, können Sie dieses Werkzeug **auch ohne Zugangsdaten** nutzen und **ihren aktuellen Bedarf berechnen**.

Auch für einen kurzfristigen Nachweis über die Gewinn- und Verlustsituation, z.B. zur Bewilligung von Hilfsmaßnahmen, ist der Betriebsvergleich ein gutes Mittel. Teilnehmern am Betriebsvergleich wird dieser über das Zentrum für Betriebswirtschaft im Gartenbau zur Verfügung gestellt.

## 12. Finanzielle Hilfen für Unternehmen

### Corona-Soforthilfe für Kleinunternehmen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und das Bundesfinanzministerium (BFM) haben am 23.03.2020 umfassende zusätzliche Maßnahmen mit Soforthilfen von bis zu 50 Milliarden Euro für kleine Unternehmen, Solo-Selbständige und Angehörige der Freien Berufe vorgelegt.

Weiterführende Informationen zu den Eckpunkten der Maßnahmen finden Sie [hier](#).

Weitere Informationen und eine Übersicht über die zuständigen Stellen in den Ländern finden Sie [hier](#).

### Musterantrag für Soforthilfen.

Darüber hinaus bieten auch Banken der Länder kurzfristige Liquiditätshilfen, wie Betriebsmittelkredite für Unternehmen vor Ort an. Die Programme sind sehr unterschiedlich. [Eine Übersicht dazu gibt es auf dieser Seite des Bundeswirtschaftsministeriums.](#)

**Hinweis:** Die Umsetzung der Bundes-Soforthilfen für kleine Unternehmen steht - und bezieht nun auch die Landwirtschaft explizit mit ein. Eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung wurde zwischen Bund und Ländern am 29.03.2020 finalisiert.

### Neue KfW-Schnellkredite für gewerbliche Betriebe

Für **gewerbliche Gartenbaubetriebe mit mehr als 10 Beschäftigten** steht [eine neues Kreditprogramm durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau \(KfW\) zur Verfügung](#). Die Kreditbewilligung erfolgt ohne weitere Kreditrisikoprüfung durch die Bank oder die KfW. Somit kann der Kredit schnell bewilligt werden. Die Bank erhält eine Haftungsfreistellung in Höhe von 100 Prozent durch die KfW, abgesichert durch eine Garantie des Bundes.

Das **Kreditvolumen** pro Unternehmen beträgt **bis zu drei Monatsumsätzen** des Jahres 2019, maximal 800.000 Euro für Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl über 50 Mitarbeitern sowie maximal 500.000 Euro für Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu 50 Mitarbeitern, bei einem Zinssatz in Höhe von aktuell **3 Prozent** mit einer Laufzeit von **10 Jahren**. Es soll eine tilgungsfreie Zeit von bis zu 2 Jahren ermöglicht werden.

Die Mittel können insbesondere für Betriebsmittel und auch für Investitionen herangezogen werden; Umschuldung und Ablösung von Kreditlinieninanspruchnahmen werden ausdrücklich ausgeschlossen.

Als **Voraussetzung** muss das Unternehmen mindestens **seit 1. Januar 2019 am Markt aktiv** sein. Es darf zum 31. Dezember 2019 kein Unternehmen in Schwierigkeiten gemäß EU-Definition gewesen sein und muss zu diesem Zeitpunkt **geordnete wirtschaftliche Verhältnisse** aufweisen.

Der Antragsteller muss **schriftlich versichern**, dass es zum Stichtag keine unregelmäßigen Zahlungsrückstände von mehr als 30 Tagen gab, dass keine Insolvenzantragspflicht bestand, noch die Absicht, in den nächsten drei Monaten einen Antrag zu stellen, dass das Unternehmen nicht in einem Konkurs- oder Nachlassverfahren oder in Liquidation war und dass keine parallelen Anträge eingereicht wurden.

Der neue KfW-Schnellkredit ergänzt das bereits bestehende KfW-Sonderprogramm 2020 und die bereits bestehende Soforthilfe für Unternehmen bis 10 Beschäftigte. Das Angebot ist vorerst **bis zum 31. Dezember 2020 befristet**. Der KfW-Schnellkredit kann nach Genehmigung durch die EU-Kommission starten.

### **Hilfen für die Land- und Ernährungswirtschaft**

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) hat dabei in den Verhandlungen wichtige Erleichterungen für die Land- und Ernährungswirtschaft erreicht. Die Belange der Branche werden maßgeblich berücksichtigt.

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

### **Liquiditätshilfen Rentenbank**

Um die Betriebe in dieser Situation zu unterstützen, bietet die **Rentenbank Liquiditätssicherungsdarlehen** an. Unternehmen der Landwirtschaft, des Weinbaus und des Gartenbaus können die Darlehen der Rentenbank für die Deckung ihres Liquiditätsbedarfs bei ihrer Hausbank beantragen. Im Antrag auf ein Refinanzierungsdarlehen reicht eine entsprechende Begründung aus, warum der Liquiditätsbedarf durch die Corona-Krise ausgelöst wurde. Ihre Ansprechpartner finden Sie [hier](#).

### **Neue Rentenbank-Darlehen für landwirtschaftliche Gartenbaubetriebe**

Für landwirtschaftliche Gartenbaubetriebe stehen **ab dem 16. April 2020** neue **Liquiditätssicherungsdarlehen mit Bürgschaften** durch die Rentenbank zur Verfügung. Angeboten werden Darlehen in Höhe von **maximal drei Millionen Euro**. Sie können bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) **bis zu 90 Prozent** der Darlehenssumme **verbürgt** werden, bei Großunternehmen bis zu 80 Prozent. Die Laufzeit beträgt vier oder sechs Jahre.

Das Programm richtet sich an Unternehmen, die unter den Folgen der Corona-Pandemie leiden und nicht über ausreichend Sicherheiten verfügen. Antragsteller müssen gegenüber ihrer Hausbank erläutern, inwiefern der Liquiditätsbedarf durch die Corona-Pandemie ausgelöst wurde. Es sind nur Unternehmen antragsberechtigt, die sich am 31. Dezember 2019 nicht in Schwierigkeiten nach EU-Definition befanden.

Die verbürgten Darlehen werden **über die Hausbank vergeben und** müssen auch dort **beantragt** werden. Zusätzlich sind bei Antragstellung eine „Kleinbeihilfen-Erklärung“ sowie ein „Antrag auf Bürgschaft“ einzureichen.



Gefördert werden Betriebsmittel, Lohnkosten und andere notwendige betriebliche Ausgaben. Auch der planmäßige Kapitaldienst für bereits bestehende Darlehen kann aus diesen Mitteln bedient werden.

**Darlehenszusagen** aus diesem Programm sind **bis zum 31. Dezember 2020** möglich. Eine **Antragstellung** bei der Rentenbank ist **bis zum 15. Dezember 2020** möglich.

### **Bürgschaftsbanken**

Kostenlose Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben kann über das [Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken](#) gestellt werden. Die jeweils zuständige Bürgschaftsbank finden Sie [hier](#).

## **13. Soforthilfe der Länder**

Informationen zu Hilfen der einzelnen Bundesländer erhalten Sie bei Ihren [Landesverbänden](#).

Eine Übersicht über die zuständigen Stellen in den Ländern finden Sie [hier](#).

## **14. Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung**

Nach Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für Arbeitnehmerüberlassung vom 23. März 2020 besteht das Bedürfnis, kurzfristig und unbürokratisch eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung zu überlassen bzw. kurzfristig und unbürokratisch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Unternehmen wie eigenes Personal einsetzen zu können.

Beispielsweise besteht auf der einen Seite Bedarf an Fahrerinnen und Fahrern für die Auslieferung von Lebensmitteln, auf der anderen Seite gibt es andere Unternehmen, die ihre Fahrerinnen und Fahrer aktuell nicht einsetzen können. Vergleichbare Konstellationen können sich z.B. auch im Gesundheitsbereich oder in der Landwirtschaft ergeben.

Eine Rechtsänderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist nicht erforderlich, weil sich durch Auslegung anderer Ausnahmetatbestände unbürokratischere Lösungen finden lassen, die unabhängig von der Betriebsgröße genutzt werden können. In der aktuellen Krisensituation kann auf die Ausnahmeregelung für die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zurückgegriffen werden (§ 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG). Hiernach ist ausnahmsweise keine Erlaubnis oder Anzeige zur Arbeitnehmerüberlassung erforderlich, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, es sich also nicht um Leiharbeiter handelt.

Für diese Variante der erlaubnisfreien nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung spricht, dass sie für alle Unternehmensgrößen gilt, sie unabhängig von dem Motiv der Verhinderung von Entlassungen und Kurzarbeit eingesetzt werden kann, um Arbeitskräftebedarfe (auch in Krankenhäusern, im Lebensmittelhandel, der Lebensmittellogistik oder der Landwirtschaft) kurzfristig zu decken. Schnelles Handeln wird so ermöglicht.

Nach Einschätzung des BMAS liegen die Voraussetzungen der nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung in den aktuellen Bedarfsfällen grundsätzlich vor:

- *Der Anlass für die Überlassung ist kurzfristig und unvorhersehbar (aktuelle Krisensituation) eingetreten (umfasst wird z. B. Personalengpass beim Entleiher oder Arbeitsausfall beim Verleiher),*
- *der Arbeitgeber hat nicht die Absicht, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und*
- *die einzelne Überlassung erfolgt zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation.*

Derartige Überlassungen erfordern, ebenso wie bei der Kollegenhilfe, grundsätzlich das Einverständnis der Arbeitnehmer, da die Arbeitsverträge typischerweise keine Aussage zu einer Überlassung in einer Krisensituation enthalten. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

Dies hat das BMAS inzwischen auch auf seiner Internetseite veröffentlicht. Die allgemeinen Hinweise finden Sie **unter folgendem Link**. Bitte scrollen Sie nach unten bis zum Punkt „Arbeitnehmerüberlassung“.

## **15. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen**

Wenn Unternehmen in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten infolge des Coronavirus geraten, ist die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen eine Möglichkeit, dem Unternehmen finanziell wieder ein wenig Luft zu verschaffen. Grundsätzlich sind für Beiträge zur Sozialversicherung, die nicht zum jeweiligen Fälligkeitstermin gezahlt werden, gemäß § 24 SGB IV Säumniszuschläge zu zahlen.

Aufgrund der zunehmenden Auswirkungen der Corona-Pandemie wurden allerdings vom GKV-Spitzenverband, in Absprache mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit, Maßnahmen zur Unterstützung der vom Coronavirus betroffenen Arbeitgeber aufgezeigt.

### **Beiträge zur allgemeinen Sozialversicherung**

Die Träger der Sozialversicherung wollen damit Unternehmen, die sich trotz der von der Bundesregierung bereits ergriffenen Maßnahmen in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach § 76 SGB IV durch geeignete Maßnahmen zur Vermeidung unbilliger Härten entgegenkommen.

Das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes beinhaltet folgende Empfehlungen an die für die Entscheidung über Beitragsstundungen zuständigen Einzugsstellen (Krankenkassen):

- 
- *Auf Antrag des Arbeitgebers können die bereits fällig gewordenen oder noch fällig werdenden Beiträge zunächst für die Ist-Monate März 2020 bis Mai 2020 gestundet werden; Stundungen sind zunächst längstens bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Juni 2020 zu gewähren.*
  - *Einer Sicherheitsleistung bedarf es hierfür nicht. Stundungszinsen sind nicht zu berechnen. Es bestehen keine Bedenken, wenn hiervon auch Beiträge erfasst werden, die bereits vor dem vorgenannten Zeitraum fällig wurden, unabhängig davon, ob bereits eine Stundungsvereinbarung geschlossen wurde oder andere Maßnahmen eingeleitet wurden.*
  - *Von der Erhebung von Säumniszuschlägen oder Mahngebühren soll für den vorgenannten Zeitraum abgesehen werden. Soweit Säumniszuschläge und ggf. Mahngebühren erhoben wurden oder noch werden, sollen sie auf Antrag des Arbeitgebers erlassen werden.*
  - *Soweit Arbeitgeber erheblich von der Krise betroffen sind, kann von Vollstreckungsmaßnahmen für den o. g. Zeitraum bei allen rückständigen oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Beiträgen vorläufig abgesehen werden.*
  - *An den Nachweis einer erheblichen Härte sind den aktuellen Verhältnissen angemessene Anforderungen zu stellen. Eine glaubhafte Erklärung des Arbeitgebers, dass er erheblichen finanziellen Schaden durch die Pandemie, beispielsweise in Form von erheblichen Umsatzeinbußen, erlitten hat, ist in aller Regel ausreichend.*
  - *Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass vorrangig die mit dem "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für Kurzarbeitergeld" sowie mit der Verordnung der Bundesregierung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) geschaffenen Entlastungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden.*
  - *Darüber hinaus sind vorrangig sonstige Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen zu nutzen, wie etwa die Fördermittel und Kredite, die unter der Federführung des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie als Schutzschirme vorgesehen sind. Die dadurch den Unternehmen zur Verfügung stehenden bzw. freiwerdenden Mittel sind nach entsprechender Gewährung auch für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich der bis dahin gestundeten Beiträge, zu verwenden.*

Das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes finden Sie [hier](#).

### **Beiträge zur Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)**

Auch die SVLFG hat in einer Pressemitteilung über Zahlungserleichterungen informiert. Befindet sich ein Unternehmen aufgrund der Coronavirus-Pandemie in Zahlungsschwierigkeiten, sind ab sofort folgende Zahlungserleichterungen möglich:

- *Stundung auf schriftlichen Antrag im Einzelfall mit kurzer Begründung. Dabei werden die Anforderungen auf ein Minimum beschränkt.*
- *Auf die grundsätzlich erforderliche Verzinsung wird verzichtet.*
- *Mahnungen und Vollstreckungen werden zunächst bis Ende Juni 2020 ausgesetzt.*

- *Werden Beitragsfälligkeiten nicht eingehalten, fallen auch ohne Mahnung Säumniszuschläge in Höhe von einem Prozent pro Monat an. Auf diese Säumniszuschläge wird zunächst bis Ende Juni verzichtet*

Vor einer Stundung sind vorrangig Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen des Bundes und der Länder zu nutzen. Die SVLFG wird die Zahlungserleichterungen im Einzelfall schnell und pragmatisch einräumen. Allen Beteiligten ist bewusst, dass eine Stundung schnell erfolgen muss, da die Auszahlung der Unterstützungsleistungen noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird.

Sollten schon Mahn- oder Vollstreckungsverfahren laufen, so ist auf Antrag eine Stundung dann möglich, wenn sich die Lage durch die Corona-Pandemie weiter verschlechtert hat. Versicherte sollten sich bei finanziellen Engpässen so schnell wie möglich mit der SVLFG in Verbindung setzen ([versicherung@svlfg.de](mailto:versicherung@svlfg.de)).

**Hinweis:** Ein Antragsformular ist als Anlage beigefügt.

### **Pressemeldung SVLFG**

#### **Zusätzliche Informationen für freiwillig krankenversicherte Personen in der SVLFG-LKK**

Freiwillige Mitglieder und „Rückkehrer“ in die SVLFG-LKK, deren Einkommen durch die Corona-Pandemie wesentlich reduziert ist, stellen sich offensichtlich häufig die Frage, ob es sinnvoll ist, die Krankenversicherung zu wechseln.

Hintergrund ist die Tatsache, dass nur die LKK die Beiträge für freiwillige Mitglieder (noch) nach den Verhältnissen am 01.10. des Vorjahres berechnet (Stichtagsregelung). Alle anderen gesetzlichen Krankenkassen legen seit einigen Jahren den jeweils aktuellen Steuerbescheid zugrunde, berücksichtigen jeden geänderten Steuerbescheid aber dafür auch rückwirkend (z. B. nach Einspruch oder nach finanzgerichtlicher Klärung). Die LKK beabsichtigt, zum 01.01.2021 das Verfahren aller übrigen Krankenkassen zu übernehmen.

In der aktuellen Situation könnten diese unterschiedlichen Verfahren dazu führen, dass ein freiwilliges Mitglied der LKK bei deutlicher Einkommensverschlechterung einen Kassenwechsel anstrebt, nur um bei einer anderen gesetzlichen Krankenkasse eine zeitnahe Senkung des Beitrages entsprechend dem tatsächlichen aktuellen Einkommen zu erreichen. Leider ist davon auszugehen, dass eine Rückkehr zur LKK später nicht mehr möglich ist.

In der Praxis wird das Verfahren der anderen gesetzlichen Krankenkassen nun für die Fälle, die aufgrund der Corona-Krise unverhältnismäßig belastet sind, vorgezogen. Dadurch besteht die Möglichkeit, die monatlichen Beiträge vorläufig an die geänderte Einkommenssituation anzupassen und entsprechend abzusenken. Wie bei allen anderen Krankenkassen erfolgt die endgültige Festsetzung und Abrechnung der vorläufigen Beiträge erst nach Vorlage des Einkommensteuerbescheides 2020. Dies führt zu einer aktuellen Gleichbehandlung der freiwilligen Mitglieder.

Um eine vorläufige Reduzierung der monatlichen Beiträge zu erreichen, muss der Versicherte seine aktuellen Einkommenseinbußen im Zusammenhang mit der Corona-Krise glaubhaft darstellen und - wenn möglich - entsprechende Nachweise beifügen. Dies können aktuelle Vorauszahlungsbescheide der Finanzverwaltung, Erklärungen von Steuerberatern oder finanz-/betriebswirtschaftliche Auswertungen sein.

Der Beitragsmaßstab „korrigierter Flächenwert“ für Unternehmer und mitarbeitende Familienangehörige stellt nicht auf das tatsächliche, sondern auf ein über Eckwerte ermitteltes „Ersatz-Einkommen“ ab. Ein mit den freiwilligen Mitgliedern vergleichbares Vorgehen ist daher nicht möglich.

Bevor eine Kündigung der Krankenkasse ausgesprochen wird, sollte auf jeden Fall Kontakt mit der SVLFG aufgenommen werden

Inzwischen wurden ergänzende [Informationen als „FAQ“](#) bereitgestellt.

## 16. Stundung von Steuern

Um die Unternehmen, die durch die Corona-Krise unmittelbar in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, zu entlasten, haben sich das BMF und die Länderfinanzbehörden auf folgende Maßnahmen geeinigt (BMF-Schreiben vom 19. März 2020 und gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 19. März 2020):

- *zinslose Stundung von Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer für nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse. Die entstandenen Schäden müssen nicht zwingend im Einzelnen wertmäßig nachgewiesen werden. Anträge auf Stundungen der nach dem 31. Dezember 2020 fälligen Steuern müssen besonders begründet werden.*
- *Stundungen der Gewerbesteuer müssen die Unternehmen bei den zuständigen Gemeinden beantragen (Ausnahme: Stadtstaaten). Diese unterliegen jedoch nicht den Weisungen der Landesfinanzbehörden.*
- *Stundung von Lohnsteuer ist nicht möglich.*
- *Herabsetzung von Vorauszahlungen für Einkommen- und Körperschaftsteuer und des Gewerbesteuer-Messbetrages für Zwecke der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen für nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse. Die entstandenen Schäden müssen nicht zwingend im Einzelnen wertmäßig nachgewiesen werden. Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen, sind besonders zu begründen.*
- *Aussetzung der Vollstreckungsmaßnahmen, wie etwa Kontopfändungen, bis zum 31. Dezember 2020, solange der Steuerschuldner von den Auswirkungen des Corona-Virus unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist.*

Das Bayerische Landesamt für Steuern hat bereits reagiert und auf seiner Webseite das Antragsformular "**Steuererleichterungen aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus**" zum Download bereitgestellt. NRW bietet auch **eigene Formulare** an:

Bei den Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z.B. Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen angemessen entgegenzukommen. Auch für diese Steuern werden Stundungen, Vollstreckungsaufschub und Anpassung der Vorauszahlungen gewährt. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das u.a. für die Versicherungssteuer zuständig ist und entsprechend verfahren soll.

Im Hinblick auf weitere Erleichterungen bei der Umsatzsteuer hat aktuell NRW bekannt gegeben, dass Sondervorauszahlungen für Dauerfristverlängerung bei der Umsatzsteuer für krisenbetroffene Unternehmen auf Antrag auf Null herabgesetzt werden. Hessen wird bereits überwiesene Sondervorauszahlungen auf formlosen Antrag kurzfristig zurückerstatten. Weitere Maßnahmen sind noch nicht bekannt.

Dem Vernehmen nach sind eine Verlängerung von Abgabefristen für Umsatzsteuervoranmeldungen oder eine generelle Umstellung zu quartalsweisen Voranmeldungen im Gespräch.

#### **Allgemeine Informationen des BMF**

#### **BMF-Schreiben zu steuerlichen Maßnahmen**

#### **Gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder**

#### **Informationen des Zoll**

**Tipp:** Ihr Steuerberater unterstützt gerne bei den Anträgen an die Finanzverwaltung.

### **17. Steuer- und sozialversicherungsfrei Sonderzahlung an Beschäftigte**

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat in einer Pressemitteilung am 3. April 2020 bekannt gegeben, dass Sonderzahlungen an Beschäftigte während der Corona-Krise bis zu einem Betrag von **1.500 €** steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen können. Es kann sich um Geld- oder Sachleistungen handeln. Allerdings sind auch einige Voraussetzungen einzuhalten:

- *Diese Zahlung kann zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 geleistet werden.*
- *Die Zahlung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Haben Beschäftigte entweder aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung, Tarifvertrag oder betrieblicher Übung z.B. einen Anspruch auf Weihnachtsgeld, dann kann die zusätzliche steuer- und sozialversicherungsfrei Leistung nur erfolgen, wenn das Weihnachtsgeld und alle sonstigen Lohnbestandteile ausgezahlt wurden oder werden.*
- *Die steuerfreien Leistungen müssen im Lohnkonto aufgezeichnet werden.*
- *Andere steuerfreie Leistungen oder Bewertungserleichterungen bleiben daneben erhalten.*

Die Pressemeldung finden Sie unter **folgendem Link**.

Anbei das aktuelle **BMF-Schreiben zum Sachverhalt**.

### 18. Stundung Versicherungsbeitrag Gartenbau-Versicherung

Die Corona-Pandemie führt im Gartenbau in vielen Betrieben zu erheblichen Liquiditätsengpässen, insbesondere im Bereich Blumen und Zierpflanzen. Die Gartenbau-Versicherung (GV) bietet betroffenen Mitgliedsbetrieben nun an, ihren Versicherungsbeitrag unbürokratisch stunden zu lassen. Eine formlose E-Mail, ein kurzer Brief oder ein Fax mit Angabe der Mitglieds- und Policennummer genügen, um die Prämienzahlungen vorläufig auszusetzen.

Für die Gewächshauspolice gilt die gebührenfreie Stundung vorerst bis zum 30. Juni, für die Freilandpolice sogar bis zum 30. September dieses Jahres.

**Hinweis: [FAQ rund um Ihren Versicherungsschutz während der Corona-Pandemie](#)**

### 19. HAVA Kassel ermöglicht Beitragsstundung

Der gemeinnützige Haftpflichtversicherer möchte seinen Teil zur Bewältigung der Coronakrise beitragen und gibt Ihnen die Möglichkeit zur Beitragsstundung. Steht Ihr Beitrag für dieses Jahr noch aus, nehmen Sie jederzeit Kontakt mit der HAVA auf. Sie können eine Ratenzahlung vereinbaren oder eine Stundung - der Versicherungsschutz bleibt weiterhin bestehen.

Wenn Sie Umsatzeinbußen haben, zögern Sie nicht, die HAVA zu kontaktieren. Nutzen Sie **das [Formular auf der Website](#)** oder teilen Sie uns Ihren Wunsch formlos per E-Mail: [vertrag@hava-kassel.de](mailto:vertrag@hava-kassel.de) mit.

### 20. Verschiebung Ausgleichsabgabe für schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Damit diese Beschäftigungspflicht überprüft werden kann, haben Arbeitgeber bis zum 31. März eines jeden Jahres die Beschäftigungsdaten anzuzeigen. Wird die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, ist eine entsprechende Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie gibt die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Abstimmung mit den Integrations- und Inklusionsämtern bekannt, dass die Frist in diesem Jahr bis zum 30. Juni 2020 verlängert wird. Wird die Anzeige und die entsprechende Ausgleichszahlung bis zum 30. Juni erstattet bzw. geleistet, wird weder ein Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet noch Säumniszuschläge erhoben.

**[Pressemeldung der BA](#)**

## 21. Ruhen der GEMA Gebühren

Die Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte (GEMA) hat auf ihrer Internetseite bekanntgegeben, dass für den Zeitraum, in dem Lizenznehmer aufgrund behördlicher Anordnungen zur Eindämmung der Pandemie-Ausbreitung ihre Betriebe schließen müssen, alle Monats-, Quartals- und Jahresverträge ruhen. Es entfallen während dieses Zeitraums die GEMA-Vergütungen. Kein Lizenznehmer soll für den Zeitraum der Schließung mit GEMA-Gebühren belastet werden. Diese Maßnahme gilt rückwirkend ab dem 16. März 2020.

Aktuelle Informationen finden Sie [hier](#).

## 22. Erweiterung der Möglichkeiten für Exportkredite

Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) hat im Einvernehmen mit dem Bundesfinanzministerium (BMF) beschlossen, dass ab sofort Exportgeschäfte zu kurzfristigen Zahlungsbedingungen (bis 24 Monate) **auch innerhalb der EU und in bestimmten OECD-Ländern** mit staatlichen Exportkreditgarantien des Bundes abgesichert werden können. Damit können insbesondere mögliche Engpässe im privaten Exportkreditversicherungsmarkt aufgefangen werden.

Ermöglicht wird dies durch einen Beschluss der Europäischen Kommission vom 27.3.2020, die Bestimmungen der sog. Kurzfristmitteilung zu ändern. Damit wird die Liste der marktfähigen Risiken, also der Länder, für die normalerweise keine Absicherung durch staatliche Exportkreditgarantien zulässig ist, vorübergehend gestrichen. Die Kommission hat damit schnell und flexibel auf die Bitten mehrerer Mitgliedstaaten, darunter auch Deutschland, reagiert. Sie hat den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eröffnet, zeitnah und entschlossen zu reagieren, sollten sich private Exportkreditversicherer als Reaktion auf die Corona-Pandemie zurückziehen.

Begünstigte Länder sind neben den EU-Staaten auch Australien, Island, Japan, Kanada, Neuseeland, Norwegen, Schweiz, USA und das Vereinigte Königreich. Die erweiterten Deckungsmöglichkeiten sind zunächst bis zum 31.12.2020 befristet. Einzelheiten zu den erweiterten Deckungsmöglichkeiten für das Kurzfristgeschäft finden sich auf den [Internetseiten des Mandatars des Bundes](#).

## 23. Lohn im Quarantänefall von Mitarbeitern

Das Gesundheitsamt kann nach [§ 29](#) und [§ 30 Infektionsschutzgesetz](#) Menschen unter Quarantäne stellen. Wenn der Betroffene krank ist, gelten die Regeln für eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diejenigen, die ohne Krankheit vorsorglich unter Quarantäne stehen, haben per Gesetz einen Anspruch auf Verdienstausfall in Höhe ihres Nettoentgeltes.

Den übernimmt zunächst der Arbeitgeber; innerhalb von drei Monaten kann er nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#) einen Antrag auf Erstattung der ausgezahlten Beträge stellen.



## 24. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen wird, beziehungsweise abgesondert wurde und einen Verdienstaufschlag erleidet und dabei **nicht krank** ist, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag.

Darüber hinaus sind die zuständigen Gesundheitsämter berechtigt, Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern bestimmte berufliche Tätigkeiten zu untersagen, soweit dies notwendig ist, um die Ausbreitung von Infektionskrankheiten zu verhindern. Die zuständigen Gesundheitsämter haben auch das Recht, die oben genannten Personen in einem Krankenhaus oder an einem anderen Ort abzusondern (beispielsweise in häusliche Quarantäne).

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für längstens sechs Wochen, soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt, die Lohnfortzahlung zu übernehmen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt erstattet, wenn alle Voraussetzungen vorliegen.

### Wie ist der Verfahrensablauf?

#### Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren Arbeitgeber oder Dienstherrn unverzüglich zu informieren, dass ein Tätigkeitsverbot vorliegt. Angestellte Beschäftigte erhalten den Verdienstaufschlag bei einem Tätigkeitsverbot beziehungsweise einer Absonderung gemäß Infektionsschutzgesetz in den ersten sechs Wochen von Ihrem Arbeitgeber ausgezahlt.

Zur Entschädigung bei einem Tätigkeitsverbot von mehr als sechs Wochen muss ein formloser Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt gestellt werden.

#### Arbeitgeber

Auf Antrag erstattet die zuständige Stelle die gezahlten Entschädigungen für die Angestellten, denen eine Entschädigung nach **§ 56 Absatz 1** zu gewähren ist (bei Tätigkeitsverboten: Verdienstaufschlag und Rentenbeiträge; bei Abgesonderten: Verdienstaufschlag, Rentenbeiträge und Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung).

#### Antragstellung

Den Antrag auf Erstattung stellen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer beim zuständigen Gesundheitsamt. Auch Selbstständige, die einem Tätigkeitsverbot unterliegen, stellen ihren Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt. Bei den Gesundheitsämtern erhält man auch Auskunft zu speziellen Fragen.

#### Folgende Voraussetzungen müssen für eine Entschädigung erfüllt sein:

Verdienstaufschlag wegen eines Tätigkeitsverbotes beziehungsweise einer Absonderung nach Infektionsschutzgesetz (IfSG)

**Eine Entschädigung kann nicht gezahlt werden:**

- *an Eltern ohne Tätigkeitsverbot, deren Kinder wegen eines Besuchsverbotes gemäß IfSG keine Betreuungseinrichtung besuchen dürfen*
- *für die Zeit einer Krankschreibung oder Krankmeldung(!)*
- *für Auszubildende, die aus einem in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen (gemäß § 19 Absatz 1 Ziffer 2 Buchstabe b BBiG)*
- *bei fehlender Tarifregelung für eine relativ unerhebliche Zeit des Tätigkeitsverbotes (nach § 616 BGB)*
- *bei anderweitigem entlohnten Einsatz im Betrieb*
- *bei vertraglichen oder tarifrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung*

**Welche Unterlagen werden benötigt:****Arbeitgeber**

- *Antrag*
- *Nachweis über die Höhe des Arbeitsentgeltes*
- *Nachweis über abzuziehende Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung*
- *Nachweis über gezahlte bzw. nicht gezahlte Zuschüsse*
- *Krankenscheine bei Krankschreibung*
- *Bescheid über das Tätigkeitsverbot und dessen Aufhebung*
- *Auszug aus Tarifvertrag über die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung*

**Selbstständige**

- *Antrag*
- *Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten Jahreseinkommens (oder betriebswirtschaftliche Auswertung / BWA des Steuerberaters)*
- *Krankenscheine bei Krankschreibung*
- *Bescheid über das Tätigkeitsverbot und dessen Aufhebung*

**Welche Antragsfrist ist zu beachten:**

Der Antrag kann bis zu drei Monate nach Beginn des Tätigkeitsverbots oder der Absonderung gestellt werden.

**Wie viel Entschädigung wird gezahlt?**

- *1. - 6. Woche: Höhe des Verdienstausfalls*
- *ab 7. Woche: Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch*

## 25. Entschädigungsanspruch Infektionsschutzgesetz bei notwendiger Kinderbetreuung

Im Rahmen der vielen Gesetzesänderungen, die Ende letzter Woche beschlossen wurde, wurde auch eine neue Entschädigungsregelung im Infektionsschutzgesetz geschaffen.

Diese Regelung soll finanzielle Nachteile auffangen, die entstehen, wenn Beschäftigte oder Selbstständige im Zuge der Corona-Krise wegen notwendig gewordener Kinderbetreuung ihrer Arbeit nicht nachgehen können.

So können Arbeitgeber und Selbstständige unter folgenden Bedingungen eine Entschädigung geltend machen:

- *Die Schule oder Kindertagesstätte, die das Kind des/der Mitarbeitenden oder des/der selbstständig Tätigen besucht, muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen worden sein **und***
- *das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens 11 Jahre alt ist) **oder** das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen **und***
- *das Kind muss in der Zeit der Schließung von dem/der Arbeitnehmer\*in bzw. dem/der selbstständig Tätigen selbst zu Hause betreut werden, **weil***
- *eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.*

Nur wenn alle dieser Bedingungen erfüllt sind kommt eine Entschädigung wegen Kinderbetreuung nach dem Infektionsschutzgesetz überhaupt in Frage.

### Wann ist ein Anspruch ausgeschlossen?

**Kein Anspruch** besteht bei Beschäftigten, die Kurzarbeitergeld bekommen oder im Home Office arbeiten oder die andere Möglichkeiten haben, ihrer Arbeit „vorübergehend bezahlt fernzubleiben“.

Dies ist zum Beispiel gegeben durch Abbau von Zeitguthaben, bezahlte Freistellung (nach § 616 BGB) oder wenn die Beschäftigten aus anderen Gründen bezahlt freigestellt wird (d.h. wenn die Beschäftigten bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung fernbleiben kann).

Auch für die Zeiten der Schulferien besteht **kein Anspruch** auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Ebenso besteht **kein Anspruch** auf Entschädigung, wenn eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kita oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere Familienmitglieder oder Verwandte die Betreuung wahrnehmen können, sofern diese in Bezug auf Infektionen keiner Risikogruppe angehören.

### **Wie hoch ist die Entschädigung?**

Gezahlt werden 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat) und 80 Prozent der Sozialabgaben des betreffenden Beschäftigten oder Selbstständigen. Die Entschädigung wird für bis zu sechs Wochen gewährt.

Weitere Fragen zu diesem neuen Entschädigungsanspruch finden sie auf den [Seiten des Landschaftsverbands Rheinland](#), der seine Seite ständig aktualisiert:

### **26. Versicherung Seuchen-Sperrgebiet**

Für den Fall, dass ein Betrieb in einem Seuchen-Sperrgebiet wegen Corona liegt, bietet die Gartenbauversicherung eine Deckungserweiterung der Betriebsunterbrechungsversicherung bzw. der Verderbschadensversicherung an, die bei Verkehrsbeschränkungen infolge behördlich angeordneten Seuchen-Sperrgebiete zur Anwendung kommt.

Nicht versicherbar ist die Verfügbarkeit von Mitarbeitern oder Personal aufgrund von Corona-Infektion!

**Aufgrund der aktuellen sich in ganz Deutschland abzeichnenden Situation möglicher Einschränkungen des öffentlichen Lebens hat die Gartenbauversicherung beschlossen, dass diese Deckungserweiterung ab dem 16. März 2020, 12.00 Uhr nicht mehr abgeschlossen werden kann. Bis zu diesem Zeitpunkt gestellte Anträge werden allerdings noch bearbeitet.**

Die Wartezeit für den Versicherungsschutz beträgt 4 Wochen ab Eingang Antrag.

Mit dieser Maßnahme will die Gartenbauversicherung sicherstellen, dass Schäden aus schon länger bestehenden Versicherungen gedeckt sind. Eine Feuerversicherung lässt sich schließlich auch nicht erst abschließen, wenn das Haus schon brennt.

### **27. Dokumentation wirtschaftlicher Schäden**

Wie oben dargestellt wurden schon einige Sofortmaßnahmen an Hilfen für die Unternehmen beschlossen. Ebenso wird von der Politik immer wieder deutlich gemacht, dass alles dafür getan werden soll, dass auch kleine und mittlere Unternehmen bis hin zu Soloselbständigen von den staatlichen Hilfen profitieren können. Auch wenn zum aktuellen Zeitpunkt nicht absehbar ist, welche Hilfen im Einzelnen noch aufgelegt werden ist sicher, dass es erforderlich sein wird, Nachweise zu erbringen, dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch die Coronakrise verursacht sind.

Den Gartenbauunternehmen ist daher dringend anzuraten, alle Stornierungen von Aufträgen, Bestellungen etc. zu dokumentieren. Sollte es erforderlich werden Pflanzen, Schnittblumen oder sonstige verderbliche Waren zu vernichten, sollte dies ebenfalls mittels Fotos und Mengenangaben dokumentiert werden.

---

**Der ZVG empfiehlt, lieber zu viel als zu wenig zu dokumentieren, auch weil aktuell noch nicht absehbar ist, welche Entschädigungsleistungen noch aufgelegt werden und welche Nachweise hierfür zu erbringen sind. Letztlich wird eine Dokumentation gegebenenfalls auch für die Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen benötigt.**

## **28. Verlängerung der Insolvenzantragsfrist**

Mit dem **Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht** wurden u.a. die Regelungen zur Insolvenzantragsfrist befristet gelockert. Im Insolvenzfall können nicht nur Gläubiger einen Insolvenzantrag stellen, sondern die Geschäftsleiter von haftungsbeschränkten Unternehmensträgern sind ebenfalls zur Stellung eines Insolvenzantrags verpflichtet. Diese Pflicht ist straf- und haftungsbewehrt. Weitere Haftungsgefahren resultieren aus gesellschaftsrechtlichen Zahlungsverboten bei eingetretener Insolvenzreife. Auch die Vorstände von Vereinen unterliegen haftungsbewehrten Insolvenzantragspflichten.

Vor diesem Hintergrund werden die Insolvenzantragspflicht und die Zahlungsverbote bis zum 30. September 2020 ausgesetzt, es sei denn die Insolvenz beruht nicht auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie oder es besteht keine Aussicht auf die Beseitigung einer eingetretenen Zahlungsunfähigkeit.

Zudem werden Anreize geschaffen, den betroffenen Unternehmen neue Liquidität zuzuführen und die Geschäftsbeziehungen zu diesen aufrecht zu erhalten. Für einen dreimonatigen Übergangszeitraum wird auch das Recht der Gläubiger suspendiert, die Eröffnung von Insolvenzverfahren zu beantragen. Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht sowie die Regelung zum Eröffnungsgrund bei Gläubigerinsolvenzanträgen sollen im Verordnungswege bis zum 31. März 2021 verlängert werden können.

Geplant ist die Insolvenzantragspflicht bis zum 30. September 2020 auszusetzen. Voraussetzung für die Aussetzung soll sein, dass die Insolvenz den Auswirkungen der Corona-Epidemie geschuldet ist und dass mit einer Beantragung öffentlicher Mittel bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen, begründete Aussicht auf Sanierung besteht.

Auch dies macht nochmals deutlich wie wichtig es ist, die wirtschaftlichen Einbußen durch die Epidemie zu dokumentieren und sich um Lösungen zu bemühen.

Da nicht abzusehen ist, wie lange die Corona-Epidemie tatsächlich noch anhält, ist außerdem vorgesehen, in das Gesetz eine Verordnungsermächtigung aufzunehmen, mit dem das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) diese Regelung bis maximal zum 31. März 2021 verlängern kann. Dies alles soll auch dazu beitragen, die Sanierungsfähigkeit von Unternehmen zu verbessern.

## 29. Besonderheiten bei Ausbildung

Grundsätzlich gilt, dass bei **Schließung von Berufsschulen** der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb erscheinen muss – sofern er nicht unter Quarantäne gestellt ist. Für den Fall, dass Berufsschülern ersatzweise Lernaufgaben in digitaler oder anderer Form zur Verfügung gestellt werden, sind die Ausbildungsbetriebe angehalten, ihren Auszubildenden erforderliche Zeitfenster zur Verfügung zu stellen.

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat ein **Rahmenkonzept zur schrittweisen Wiedereröffnung der Schulen** vorgelegt, welches am 6. Mai 2020 von der Kanzlerin und den Ministerpräsidenten beschlossen wurde. Derzeit gibt es wieder ersten Präsenzunterricht in den Schulen – vor allem für Abschlussjahrgänge der allgemein- und berufsbildenden Schulen - unter strenger Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln. Dazu gehört auch die Durchführung von Abschlussprüfungen. Über die Prüfungstermine sowie die weiteren Öffnungen entscheiden die Bundesländer. Ziel ist, dass in Abhängigkeit vom Infektionsgeschehen bis zu den Sommerferien jede Schülerin und jeder Schüler einmal die Schule besuchen kann. Parallel dazu sollen digitale Unterrichtskonzepte und -angebote weiterentwickelt werden. Generell wird nach jetzigem Stand aufgrund des Abstandsgebots kein uneingeschränkt regulärer Schulbetrieb vor den Sommerferien mehr möglich sein.

Um den Unterricht weitestgehend aufrecht zu erhalten, werden Bund und Länder kurzfristige Hilfen für **digitalen Unterricht** ermöglichen. Hierfür können 100 Millionen Euro aus dem DigitalPakt Schule bereitgestellt werden. Mit diesen Mitteln können die Länder den schnellen Aufbau der Infrastruktur und die Ausweitung des digitalen Unterrichts in Zeiten bundesweit geschlossener Schulen umsetzen. Letzte Details müssen noch geklärt werden. In welchem Umfang die Berufsschulen ebenfalls partizipieren können, ist noch unklar.

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) haben alle Prüfungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz (BBiG) vorerst bis zum 24. April 2020 abgesagt. Die Prüfungen sollen nachgeholt werden – u.a. Floristen betreffend.

Die Industrie- und Handelskammern verschieben die für April und Mai geplanten schriftlichen Azubi-Abschlussprüfungen in den Sommer 2020. Bis einschließlich Mai finden auch keine IHK-Weiterbildungsprüfungen statt. Diese werden zwischen Juni und August nachgeholt. Die schriftlichen IHK-Ausbildungsprüfungen werden nach jetzigem Stand in der Zeit vom 16. bis zum 19. Juni 2020 nachgeholt.

Die zuständigen IHK-Gremien haben sich darauf verständigt, die ausschließlich für das Frühjahr 2020 angesetzte **Zwischenprüfung** ersatzlos entfallen zu lassen. Auf ein nachträgliches Ablegen der Zwischenprüfung wird verzichtet. Anders als bei der Abschlussprüfung ergeben sich aus den Ergebnissen der Zwischenprüfung jedoch keine verbindlichen Folgen für das Bestehen des Berufsabschlusses. Sie fließt als Prüfungsleistung nicht in das Endergebnis der Abschlussnote ein.

Im Bereich der **zuständigen Stellen in der Landwirtschaft** wurden nun ebenfalls gemeinsame Empfehlungen auf Bundesebene vereinbart, die wir am 1.04.2020 erhalten haben. Auch bei den

Agrarberufen wird auf die aktuell angesetzten Zwischenprüfungen bis zum Ende des laufenden Ausbildungsjahres ersatzlos verzichtet. Die Zwischenprüfung gilt somit als abgelegt bzw. teilgenommen und die Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung trotzdem als erfüllt.

Die rechtliche Zulässigkeit dieser vereinbarten Verfahrensweise wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bestätigt.

Die **Aussetzung der überbetrieblichen Ausbildung** erfolgt im Regelfall solange, wie aufgrund von Anordnungen der Landesregierung oder eines Ministeriums der Schulbetrieb in den Bundesländern ruht bzw. Bildungseinrichtungen geschlossen sind.

Die zuständigen Stellen in der Landwirtschaft gehen in Ihrer Empfehlung von einer **Verschiebung des Beginns der Abschlussprüfungen** aus. In einigen Bundesländern ist bereits eine Aussetzung des Schulbetriebs bis Mitte Mai vorgesehen. Generell gilt die Allgemeinverfügung des Bundeslandes. Abhängig vom weiteren Verlauf der Corona-Pandemie könnte es zu weiteren Verschiebungen von Abschlussprüfungen kommen. Dadurch ausgelöste rechtliche Fragen (z. B. Verlängerung der betrieblichen Ausbildung bis auf einen nach Ablauf der regulären Ausbildungsdauer verschobenen Termin der Abschlussprüfung) werden aktuell auf Bundesebene diskutiert und konnten noch nicht endgültig geklärt werden.

Die IHKs haben sich dazu bereits verständigt: 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.

**Detaillierte Informationen zur regionalspezifischen Handhabung von Corona-Auswirkungen im Bereich der agrarischen Berufsbildung** sind in den Bundesländern u. a. über die Homepages der zuständigen Stellen (Landwirtschaftskammern, -ämter, -ministerien, usw.) und Behörden sowie teils direkt bei Bildungseinrichtungen abrufbar.

In der Regel kann gegenüber Auszubildenden keine **Kurzarbeit** angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei gibt es folgende Möglichkeiten:

- *Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte*
- *Versetzung in eine andere Abteilung*
- *Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen*

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben.

Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen

vorsehen. Derzeit wird mit dem BMBF eine bis Ende 2020 befristete Aussetzung dieses Anspruchs diskutiert. Demnach soll im Falle einer vereinbarten Kurzarbeit für die Dauer des Bezugs des Kurzarbeitergeldes der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung entfallen. Bislang waren die diesbezüglichen Bemühungen noch nicht erfolgreich. Zu beachten ist, dass Auszubildende nur dann einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, wenn ihre Ausbildungsvergütung sozialversicherungspflichtig ist, d.h. einen Betrag in Höhe von 450,00 Euro monatlich übersteigt.

Kurzarbeit an sich rechtfertigt keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb. Es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Kurzarbeitergeld kann nach Auskunft der Agentur für Arbeit auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Auch bei **Ausbildern** sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

Generell ergibt sich für Auszubildende kein regulärer Anspruch auf **Home Office**. Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, ausnahmsweise das Lernen und Arbeiten z.B. am Berichtsheft (Erstellen von Kulturberichten) zu Hause zuzulassen, insbesondere dann, wenn der Ausbilder die Arbeitsergebnisse zum Beispiel per E-Mail (beim Online-Berichtsheft über seinen Zugang) kontrollieren kann.

Geringfügige **Fehlzeiten** mit bis zu 10 % der Ausbildungszeit (Praxis und Theorie) können bei der Zulassung zur Abschlussprüfung unberücksichtigt bleiben. Die Berechnung der Fehlzeiten erfolgt auf Basis von 220 Arbeitstagen jährlich. Angebrochene Kalenderjahre werden anteilig berechnet.

Auszubildende können nicht pauschal in "Zwangsurlaub" geschickt werden. **Urlaub** muss der Auszubildende beantragen und kann nicht gegen dessen Willen einfach angeordnet werden. Ähnliches gilt für den Abbau von Überstunden. Der Auszubildende selbst (oder auch der Betriebsrat) können eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung treffen. Hier zählt der Einzelfall.

Eine Lösung zur Reduzierung der finanziellen Belastung der Ausbildungsbetriebe durch die in voller Höhe fortzuzahlende Ausbildungsvergütung und gleichzeitig zum Erhalt des Ausbildungsplatzes für Auszubildende kann die **Teilzeitausbildung** nach § 7a BBiG sein. Mit einer Vertragsänderung kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50 Prozent verkürzt und die Vergütung entsprechend gekürzt werden. Allerdings verlängert sich das Ende der vertraglich vereinbar-



ten Ausbildungszeit um die Zeit, welche durch die Reduzierung der Ausbildungszeit insgesamt nicht für die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit zur Verfügung steht (§ 7a Abs. 2 BBiG).

Bei einer drohenden Insolvenz oder der Eröffnung eines **Insolvenzverfahrens** haben keine direkten Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag. Die aus dem Ausbildungsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten bleiben weiter bestehen.

Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens tritt allerdings der Insolvenzverwalter an die Stelle des Ausbildungsbetriebs. Alle aus dem Ausbildungsvertrag bestehenden Ansprüche (zählt insbesondere die Zahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung) sind an ihn zu richten.

Aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus wird der **Girls'Day** - Mädchen-Zukunftstag und **Boys'Day** - Jungen-Zukunftstag für dieses Jahr bundesweit **abgesagt!**

### 30. Einreise von Saisonarbeitskräften und Berufspendlern nach Deutschland

Nach Informationen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) ist der grenzüberschreitende Warenverkehr sowie der grenzüberschreitende Verkehr von Berufspendlern (**u.a. Berufspendler, EU-Parlamentarier, akkreditierte Diplomaten**) gewährleistet. Reisende ohne dringenden Reisegrund dürfen an den benannten Grenzen nicht mehr ein- und ausreisen Dies ist durch Mitführung geeigneter Unterlagen (u.a. Arbeitsvertrag, Auftragsunterlagen, Grenzgängerkarte) zu belegen. Diese Regelungen gelten zunächst bis zum 15. Mai.

Hier sind explizit keine Saisonarbeitskräfte mehr aufgeführt. Als Nachweis für die berufsbedingte Reise dient eine vom Arbeitgeber ausgestellte **Pendlerbescheinigung**. Diese steht auch auf der Seite der Bundespolizei zum **Herunterladen zur Verfügung**. Dort finden Sie auch, ebenso wie auf der Seite des BMI, weitere wichtige Hinweise zu Reisebeschränkungen und Grenzkontrollen ([Link](#)).

**Einreise von Saisonarbeitskräften** aus Drittländern, Großbritannien, EU-Länder außerhalb des Schengen Abkommens und Staaten, zu denen Binnengrenzkontrollen vorübergehend eingeführt wurden – **z.B. Bulgarien, Rumänien, Frankreich, Ukraine**

BMEL und BMI haben ein gemeinsames Konzept im Bundeskabinett erarbeitet, das **Ausnahmen von den geltenden Einreisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte** vorsieht.

Die eng begrenzten Ausnahmen gelten nur unter strengen Voraussetzungen. Die Anzahl ausländischer Saisonarbeitskräfte wird auf das notwendige Maß beschränkt. Zusätzlich wollen die Landwirtschaft und Gartenbau Bürgerinnen und Bürger als Erntehelfer gewinnen.

Im Einzelnen wurden folgende Ausnahmen von den geltenden Einreisebeschränkungen für Erntearbeiter und Saisonarbeitskräfte vereinbart:

- Im **April** und im **Mai** wird **jeweils bis zu 40.000 Saisonarbeitern** die Einreise ermöglicht. Diese werden auf Basis der Rückmeldung des Berufsstandes und der nachweisbaren strikten Hygienestandards ausgewählt.
- Begleitend wird angestrebt, für **April und Mai jeweils rund 10.000** Personen aus dem großen Potential der verschiedenen Personengruppen im Inland (Arbeitslose, Studierende, Asylbewerber, Kurzarbeiter) zu gewinnen.
- Die ausländischen Saisonarbeiter sollen **ausschließlich mit dem Flugzeug ein- und ausreisen** (keine stundenlangen Busreisen durch Europa aus Infektionsschutzgründen). Die Bundespolizei legt in Abstimmung mit den Bauerverbänden die entsprechenden Flughäfen fest.
- Durch ein abgestimmtes Verfahren zur zweifelsfreien Identifizierung der Saisonarbeiter sollen die Kontingente sowie Kontaktketten im Hinblick auf den Corona-Virus jederzeit nachvollziehbar sein. Die Arbeitnehmer werden am Flughafen durch den Betrieb abgeholt (keine Einzelreise).
- Bei der Einreise wird ein von den Arbeitgeberern veranlasster **Gesundheitscheck** durch medizinisches Personal nach standardisiertem Verfahren durchgeführt. Die Ergebnisse sind dem **örtlichen Gesundheitsamt** zuzuleiten.
- Neuanreisende müssen in den ersten 14 Tagen strikt getrennt von den sonstigen Beschäftigten leben und arbeiten und dürfen das Betriebsgelände nicht verlassen (**faktische Quarantäne** bei gleichzeitiger Arbeitsmöglichkeit). Es gilt eine zwingende Unterkunfts- und Arbeitsteam-Einteilung: Arbeiten in gleichbleibenden, möglichst kleinen Gruppen von fünf bis zehn, max. ca. 20 Personen.
- Bei den Arbeiten sind Mindestabstände einzuhalten bzw. (sofern nicht möglich) Mundschutz, Handschuhe oder Schutzscheiben/-folien zu tragen.
- Mit Ausnahme von Familien gilt eine **Zimmerbelegung mit maximal halber Kapazität**. In den Unterkünften gelten **strenge Hygienevorschriften**, die in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung gestellt werden.
- Bei begründetem **Verdacht auf Infizierung** eines **Arbeitnehmers** mit dem Coronavirus ist dieser umgehend zu **isolieren**, ein Arzt zu kontaktieren, damit der Arbeitnehmer auf das Virus getestet werden kann. Zusätzlich soll das gesamte Team isoliert und ebenfalls auf das Virus getestet werden

Unter **folgendem Link** finden Sie das Konzeptpapier mit den Anforderungen.

Die Meldung der für die Einreise nach Deutschland benötigten Daten, u. a. Name des Betriebes, der Arbeitnehmer, Flugnummer etc., erfolgt über **dieses Internetportal**. Dort werden auch weitere Informationen zum Verfahrensablauf und zu den benötigten Daten und Unterlagen bereitgestellt.

Die Vorgaben aus dem Konzeptpapier sollten vollumfänglich und konsequent auf den Betrieben eingehalten werden, damit die erreichte Öffnung beibehalten werden kann. Die Umsetzung der strengen Hygienestandards wird durch die Arbeitsschutzbehörden und den Zoll auf den Betrieben kontrolliert werden.

Bei der Anmeldung des Betriebes bei **dem Portal** werden neben den Kontaktdaten auch das LSV-Aktenzeichen (SVLFG) sowie die **InVeKoS-Nummer (GAP-Antrag, Unternehmer-Nr.)** benötigt. Falls keine InVeKoS-Nr. für Ihren Betrieb vorhanden ist, können Sie sich direkt an: **saisionarbeit2020@bauernverband.net** wenden.

Dort wird den Gartenbaubetrieben dann eine Nummer mitgeteilt nachdem man die Betriebsstruktur beschrieben hat. Dies ist notwendig, damit sich nicht andere Branchen außerhalb der Landwirtschaft bzw. des Gartenbaus an dem Kontingent für Saisonarbeitskräften bedienen.

### **Euowings Rabatte**

Euowings wird den Mitgliedern in Gartenbau-Landesverbände einen Rabatt in Höhe von 10 % auf den Paketpreis für Flug, Gesundheitsprüfung und einem 30kg Gepäckstück gewähren. Wegen unterschiedlicher Flugstrecken und Flughafengebühren werden die Preise (ohne Rabatt) voraussichtlich zwischen 190 und 300 Euro schwanken.

Die Betriebe müssen die Verbandszugehörigkeit und die Mitgliedsnummer bei der Anmeldung im **Euowings Portal** angeben, um auf diesen Rabatt Zugriff zu haben: Maßgeblich für die Einreisegenehmigung ist die Einhaltung der von den Bundesministerien für Inneres sowie Landwirtschaft und Ernährung vereinbarten Kontingente von jeweils 40.000 Saison-Ak in den Monaten April und Mai und ein erfolgreicher Gesundheitscheck.

Euowings kann insofern nach erfolgter Flugbuchung keine Gewähr für die Einreise der Saison-AK übernehmen. Um es den Betrieben zu erleichtern, wird Euowings zeitnah den Flugplan für die nächsten 2-3 Wochen auch über die Landesverbände kommunizieren. Wenn ein Betrieb auch in Kooperation mit anderen Betrieben ein gesamtes Flugzeug mit 150 Sitzplätzen abnehmen möchte, ist es günstiger einen Vollcharter zu buchen. Kontaktieren Sie dafür bitte **chartersales@euowings.com**.

**Folgende Regelungen** gelten auch für Saisonarbeitskräfte, die über **grenzkontrollfreie Binnengrenzen** im Verhältnis zu **Polen, Tschechien und Slowakei** eingereist sind und vorerst von obenstehenden Einreisebeschränkungen bisher nicht betroffen sind. Es gibt auf der deutschen Seite bis zum 30 km von der Grenze entfernt sogenannte Schleierfahndungen bzw. Kontrollen. Saisonarbeitskräfte sollte dafür folgende Dokumente parat haben: Arbeitsverträge, Ausweisdokumente, hilfreich kann bereits an der Grenze eine **Pendlerbescheinigung** sein, welche wichtige Daten bereits enthält. Einzelne Bundespolizisten haben auf Nachfrage bestätigt, dass eine Bescheinigung sinnvoll ist, in welcher der Arbeitgeber hinweist, dass er sich an untenstehende Hygieneregeln und Quarantänemaßnahmen hält und die SAK bei der Gesundheitsbehörde bzw. Ordnungsbehörden gemeldet hat. Diese kann der Arbeitgeber zusätzlich ausstellen. Untenstehende Verordnung ist zwingend einzuhalten.

**Neu seit Mitte April:** Laut **der Verordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreise zur Bekämpfung des Coronavirus** gilt je nach Umsetzung in den Bundesländern, dass **Arbeitgeber verpflichtet** sind, **die Saisonkräfte** nach der Einreise und **noch vor Arbeitsaufnahme**

bei der für Quarantänemaßnahmen **zuständigen Behörde anzumelden**. Je nach Bundesland sind dies die örtlichen Gesundheitsämter, Kreisverwaltungen oder Ortspolizeibehörde. Es sind parallel zum oben beschriebenen Konzeptpapier in den ersten 14 Tagen nach ihrer Einreise gruppenbezogen **betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung** außerhalb der Arbeitsgruppe einzuhalten. Die Maßnahmen zum Infektionsschutz müssen vom Arbeitgeber **dokumentiert** (Listen zur Reinigungsplänen, Fotodokumentation etc.) werden und bei Kontrolle vorgelegt werden können.

Angaben zu den Einreisebedingungen für den Monat Juni werden zeitnah eingearbeitet sofern gesicherte Informationen dazu vorliegen.

**Aktuelle Informationen zu Saisonarbeitskräften erhalten Sie bei Ihren Landesverbänden.**

### 31. Ausreise von Saisonarbeitskräften

Die Regelung zur Rückreise der Saisonarbeitnehmer in ihr Heimatland obliegt den dortigen Behörden. Über die jeweiligen Einreisebestimmungen informieren das Auswärtige Amt und die Botschaften.

Informationen für **Rumänien**

Informationen für **Polen**

Polnische Staatsangehörige müssen sich nach aktuellen Informationen ab 27.03.2020 bei Rückkehr ins Heimatland aber einer 14-tägigen Quarantäne unterziehen. Seit dem 04.05.2020 gilt für Polen, dass die folgenden Personengruppen bei der Einreise über eine EU-Binnengrenze Ausnahmen von der Quarantäne (die Ausnahmegründe sind nachzuweisen):

- *Schüler und Studenten, die in Polen oder Deutschland studieren oder zur Schule gehen,*
- *Diplomaten und ihre Familienmitglieder, Angehörige internationaler Organisationen mit Diplomatentpass.*
- *Personen, die aus beruflichen Gründen einreisen (Berufspendler, Geschäftsleute oder Gewerbetreibende) - **Saisonarbeitskräfte fallen nicht unter Berufspendler und müssen weiterhin in 14-tägige Quarantäne bei der Rückreise ins Heimatland Polen***

Es gelten **erneut Rabatt bei Eurowings** wie oben beschrieben auch für die Rückreise. Rückreisen mit diesem Fluganbieter finden Sie hier:

### 32. Sicherstellung von Arbeitskräften für den Gartenbau und die Landwirtschaft

Deutscher Bauernverband e.V., Zentralverband Gartenbau e.V., Bundesvereinigung der Erzeugerorganisationen für Obst und Gemüse e.V. Bundesvereinigung Obst und Gemüse und Deutscher Raiffeisenverband e.V. hatten sich in einem gemeinsamen Schreiben an alle zuständigen Ministerien auf Bundesebene gewandt, nicht nur um auf die Einreiseproblematik hinzuweisen und Lösungen einzufordern, sondern auch, um weitere Regelungen vorzuschlagen, die die Situation der Betriebe

hinsichtlich des Themas „Verfügbarkeit von Arbeitskräften“ verbessern können. Im Einzelnen sind dies – für den Zeitraum der Krise - insbesondere:

- *eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes: Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Höchst- arbeitszeiten sowie Verkürzung der Ruhezeit.*
  - *die Erweiterung der Möglichkeiten für geringfügige Beschäftigung: Anhebung der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung*
  - *Verlängerung der Beschäftigungshöchstdauer und Abschaffung der Prüfung der Berufsmäßigkeit.*
- *eine Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten beispielsweise für Arbeitslose, Asylbewerber, Bezieher von Kurzarbeitergeld oder einer vorzeitigen Altersrente.*
- *ein erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte aus Drittstaaten.*
- *eine Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die es erlaubt, Arbeitnehmer auch ohne Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit an andere Betriebe zu überlassen.*

### **Einige der Forderungen wurden inzwischen umgesetzt.**

#### **Ausweitung der Zeitgrenzen für geringfügige Beschäftigung**

Die Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung wurden befristet vom 01. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 auf eine Höchstdauer von fünf Monaten oder 115 Tagen ausgeweitet. Für Beschäftigungen, die vor dem 01. März 2020 aufgenommen wurden, gilt weiterhin die Höchstdauer von drei Monaten oder 70 Tagen. Wurde die Beschäftigung aber vor dem 01. März 2020 aufgenommen und die Höchstarbeitsdauer war am 29. Februar 2020 noch nicht abgelaufen, so tritt ab dem 01. März 2020 per Gesetz eine Änderung der Verhältnisse ein, so dass dieses Beschäftigungsverhältnis dann fünf Monate oder 115 Arbeitstage dauern darf. Dies ist so ausdrücklich in einer Ergänzung der Geringfügigkeitsrichtlinien enthalten. beifügen. Beschäftigungen, die vor dem 31. Oktober 2020 beginnen, aber darüber hinaus dauern, sind nur dann sozialversicherungsfrei, ist von Beginn an kurzfristig, wenn sie unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten auf längstens 5 Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist. Die Ergänzung der Geringfügigkeitsrichtlinie fügen wir dem Merkblatt als **Anlage** bei.

Weitere Informationen finden sie [hier](#).

Es bleibt aber dabei, dass die Berufsmäßigkeit weiter zu beachten ist. Die Ausweitung der Zeitgrenze ist damit nur möglich, wenn keine berufsmäßige Beschäftigung vorliegt. Bei der Frage, ob eine Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird oder nicht hilft der [Blog der mini-job-zentrale](#).

#### **Überschreitung der 450 €-Grenze befristet möglich**

Arbeitgeber beschäftigen aufgrund der Corona-Krise ihre 450-Euro-Minijobber teilweise in größerem Umfang als ursprünglich vereinbart. Dies kann zum Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro führen. Für eine Übergangszeit vom 01. März 2020 bis 31. Oktober 2020 ist nun sogar ein fünfmaliges Überschreiten der Verdienstgrenze möglich.

#### **Das Überschreiten der Entgeltgrenze muss gelegentlich und unvorhersehbar sein**

Übersteigt der Jahresverdienst eines Minijobbers 5.400 Euro, weil sich der Verdienst in einzelnen Monaten erhöht, liegt nicht automatisch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Ein Minijob bleibt auch dann bestehen, wenn der höhere Verdienst **gelegentlich und nicht vorhersehbar** gezahlt wird. Die Höhe des Verdienstes spielt keine Rolle. Eine betragsmäßige Obergrenze für das Überschreiten gibt es also nicht.

Unvorhersehbar heißt, dass die Mehrarbeit im Voraus nicht vereinbart war. Diese kann sich beispielsweise ergeben, weil andere Arbeitnehmer erkrankt sind oder aufgrund der Corona-Pandemie unter Quarantäne stehen. Als gelegentlich war bislang grundsätzlich ein Zeitraum bis zu 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Dieser Zeitraum wird nun vorübergehend auf 5 Monate innerhalb eines 12-Monats Zeitraums erhöht. Der 12-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Kalendermonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt 12 Monate vorher. Die Regelung ist befristet für den Zeitraum vom 01. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020.

Auf den [Seiten der Minijob-Zentrale finden sich einige Beispiele](#) dazu, wann und unter welchen Voraussetzungen eine Überschreitung der 450 €-Grenze zulässig ist.

### **Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften bundesweit ermöglichen**

In das Arbeitszeitgesetz wurde eine Verordnungsermächtigung aufgenommen werden, um bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften zu ermöglichen. Die Regelung soll dazu beitragen, in der derzeitigen Situation der Corona-Pandemie die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge sowie die Versorgung der Bevölkerung mit existentiellen Gütern sicherzustellen.

Nach Pressemeldungen wird aktuell an einer Arbeitszeitverordnung gearbeitet, die in bestimmten Bereichen Arbeitszeiten von bis zu 12 Stunden täglich und kürzere Ruhezeiten erlauben. Diese Ausnahmen sollen allerdings nur gelten, wenn sie sich nicht durch andere organisatorische Maßnahmen vermeiden lassen und nur für festgelegte Arbeitsbereiche. Noch ist die Verordnung aber nicht veröffentlicht, so dass aktuell das Arbeitszeitgesetz noch gilt.

Außerdem soll die Verordnung nach aktuellem Kenntnisstand bis Juni 2020 befristet werden. Einzelheiten finden Sie in [folgendem Pressebericht](#).

### **Arbeitserlaubnisse für Flüchtlinge und Asylbewerber**

Nach einer Information der **Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit** mit Sitz in Stuttgart, gibt es jetzt auch Erleichterungen für das Arbeitsgenehmigungsverfahren.

Grundsätzlich benötigen Ausländer, auch Flüchtlinge, deren Asylantrag noch nicht entschieden ist oder abgelehnt wurde, eine Arbeitsgenehmigung von der Ausländerbehörde, wenn sie in Deutschland eine Arbeit aufnehmen wollen. Die Ausländerbehörde wiederum muss in einem verwaltungsinternen Verfahren in den meisten dieser Fälle bei der Bundesagentur für Arbeit eine arbeitsmarktliche Zustimmung einholen.

Diese Zustimmung wurde von der Bundesagentur für Arbeit vergangene Woche global für die Beschäftigung als Erntehelferinnen und Erntehelfer erteilt. Dies bedeutet, die Ausländerbehörde muss hier keine Zustimmung im Einzelfall einholen. **Das Verfahren der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung wird damit beschleunigt. Grundsätzlich bleibt es aber dabei, dass eine Erlaubnis der Ausländerbehörde zur Arbeitsaufnahme weiter erforderlich ist:**

**Konkret gilt diese Globalzustimmung BA ab sofort für folgende Personengruppen:**

- Für alle Personen, die für 90 Tage visumsfrei einreisen dürfen und im Inland eine Beschäftigung ausüben, die nach §30 Beschäftigungsverordnung (BeschV) nicht als Beschäftigung i.S. des AufenthG gilt,
- Für alle Personen mit einem Aufenthaltstitel, nach dem die Ausübung einer Beschäftigung verboten oder beschränkt ist,
- Für die Beschäftigung von Personen mit einer Aufenthaltsgestattung,
- Für die Beschäftigung von Personen mit einer Duldung.

**Weitere Grundvoraussetzungen:**

- Es handelt sich um eine Beschäftigung in der Landwirtschaft (z.B. Erntehelfer/-in)
- Die Beschäftigung erfolgt im Zeitraum 01. April 2020 bis längstens 31. Oktober 2020
- Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitgeber, mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen

**Nochmals Achtung:**

Die Zustimmung der Ausländerbehörde ist weiter notwendig. Das Verfahren wird durch die Globalgenehmigung der BA nur verkürzt. Setzen Sie sich also vor Arbeitsaufnahme mit der zuständigen Ausländerbehörde in Verbindung.

**Die Globalzustimmung der BA ist als Anlage beigefügt.**

**Zur Arbeitnehmerüberlassung siehe Punkt 13.**

### **33. Koordinierung von freien Stellen für Saisonarbeitskräfte**

Durch die Folgen der Corona-Krise melden sich vermehrt Arbeitssuchende bei den Verbänden und fragen nach freien Stellen als Saisonarbeitskraft. In diesem Zusammenhang weisen wir Sie auf die bereits bestehende Plattform der Sind GmbH hin. Dort können Betriebe ein Profil anlegen und den Bedarf an Saisonarbeitskräften erklären. Arbeitssuchende wiederum können über die Suchfunktion freie Stellen in ihrer Umgebung finden.

Nähere Informationen zur SinD GmbH und der Plattform erhalten Sie auf den folgenden Internetseiten: [www.saisonarbeit-in-deutschland.de](http://www.saisonarbeit-in-deutschland.de) und [www.sind-gmbh.de](http://www.sind-gmbh.de).

Auch die Verbände können den Hinweis für Arbeitssuchende direkt auf ihrer Homepage zur Verfügung stellen und ihren Mitgliedsbetrieben empfehlen, diese Plattform zu nutzen.

Seit dem 19. März hat sich die Geschäftsführung der SinD GmbH entschlossen, dass aufgrund der derzeitigen Situation die **Einstellung des Betriebsprofils** bis zum 30. Juni 2020 **kostenfrei** ist. Bisher lag der Jahresbeitrag bei 102 €.

Der Bundesverband der Maschinenringe e. V. startet gemeinsam mit dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft die Online-Plattform [www.daslandhilft.de](http://www.daslandhilft.de).

Die Plattform stellt den Kontakt zwischen Landwirten und Bürgerinnen und Bürgern her, deren bisheriger Erwerb aufgrund der Corona-Krise weggefallen ist, um sie für Pflanz- und Erntearbeiten in der Landwirtschaft zu vermitteln. Auch dieses Angebot ist kostenlos.

### 34. Studenten als Erntehelfer

Weiterhin gilt, dass trotz geschlossener Schulen und Hochschulen, das BAföG weitergezahlt wird.

BAföG-Geförderte sollen motiviert werden sich in Zeiten von Corona im Gesundheitswesen, in sozialen Einrichtungen, aber auch in der **Landwirtschaft (z.B. als Erntehelfer)** zu engagieren. Die bereits im März geschaffenen Anreize wurden durch die am 7. Mai 2020 im Bundestag beschlossene Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes erweitert. **Der Hinzuverdienst aus allen systemrelevanten Branchen und Berufen wird komplett von der Anrechnung auf das BAföG ausgenommen.** Das Gesetz tritt rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft und behält seine Gültigkeit nur bis zum Ende des Monats, in dem die Aufhebung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite in Folge der COVID-19-Pandemie durch den Bundestag festgestellt und bekannt gemacht wird. Die Regelung greift auch bei Entscheidungen über eine Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz sowie über Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

Vor Ostern hatte der ZVG die Hochschulen und Universitäten (neun Standorte mit gartenbauwissenschaftlichen Studiengängen und ca. 2300 Studierenden) aufgerufen, für Studierende, die anstehenden Pflanz- und Erntearbeiten interessiert sind, zu prüfen, ob ein Teil der Tätigkeit als praktische Zeit für das Studium anerkannt werden kann. Aus fachlich-didaktischer und organisatorischer Sicht hat der ZVG geraten, mindestens sechs Wochen zu ermöglichen. Das Albrecht Daniel Thaer-Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften der Humboldt Universität Berlin hat eingerichtet, dass sich Studierende die Tätigkeit inkl. Bericht über den Bereich "Überfachliche Wahlpflicht" in Absprache mit dem Praktikumsbeauftragten anteilig anrechnen lassen können. Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) und die Hochschule Geisenheim University haben ebenfalls Möglichkeiten für ihre Studierenden geschaffen.

### 35. Was passiert bei Ausgangssperren?

Um die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen, wird derzeit auch über Ausgangssperren diskutiert. Zwar wollen Behörden zunächst abwarten, wie sich die schon beschlossenen Einschränkungen etwa bei der Öffnung von Geschäften, Restaurants und Sportstätten auswirken.



**Was sollen Ausgangssperren bewirken?**

Ziel aller Maßnahmen ist es, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen. Und da das Virus von Mensch zu Mensch übertragen wird, könnten die Appelle von Politikern und Wissenschaftlern in Sachen Corona-Krise eindringlicher nicht sein: Bleiben Sie zu Hause! Halten Sie Abstand! Vermeiden Sie soziale Kontakte! Allerdings: Viele Menschen halten sich offenbar nicht an die Empfehlungen und bereits erlassenen Verordnungen.

Das Robert Koch-Institut nutzt inzwischen sogar Handydaten, um ermitteln zu können, ob die Mobilität der Bevölkerung nachlässt. Auch in Italien messen die Behörden so den Erfolg ihrer verordneten Maßnahmen gegen die Pandemie.

**Was ist bei Ausgangssperren verboten?**

Grundsätzlich sind die Menschen dann aufgefordert, ihre Wohnungen beziehungsweise Grundstücke nicht zu verlassen. Es dürfte aber diverse Ausnahmen geben. Die Behörden hätten dabei einigen Spielraum, sagen Rechtsexperten.

**Was bleibt bei Ausgangssperren erlaubt?**

In Bayern gelten in Wunsiedel und Mitterteich folgende Regelungen: Bürger dürfen ihr Zuhause für wichtige Erledigungen verlassen, also etwa zum Einkaufen, für Post- und Bankenbesuche, Wege zum Arzt oder zur Apotheke oder die Fahrt zur Tankstelle. Auch **der Weg zur Arbeit ist erlaubt - allerdings mit Bescheinigung des Arbeitgebers**. Und auch das Betreuen Hilfsbedürftiger und Verwandter bleibt gestattet, genauso wie Besuche bei getrennt lebenden Kindern. Die Versorgung von Haustieren bleibt ebenfalls erlaubt, also etwa das Gassigehen mit dem Hund. Privatgärten, eigene Terrassen und Balkone dürfen „zum Luftschnappen“ genutzt werden.

**Müssen sich die Bürger an solche Sperren halten?**

Ja, betonen Verfassungsrechtler. Werden Ausgangssperren erlassen, müsse diese auch unmittelbar beachtet werden. Ein Widerspruch sei nicht möglich. Zwar könne man gegen die Sperren vor Gericht gehen, um einstweiligen Rechtsschutz dagegen zu bekommen. Bis dieser aber gewährt sei, müsse man die Regelungen befolgen. Vermutlich würden Verstöße gegen flächendeckende Ausgangssperren von den deutschen Behörden mit Bußgeldern belegt. In Frankreich zum Beispiel sind bei Verstößen bis zu 135 Euro fällig, in Tirol in Österreich sind es bis zu 3.600 Euro. In Spanien helfen sogar Soldaten bei der Überwachung der Ausgangssperren.

**Auf welcher Grundlage können Ausgangssperren erlassen werden?**

Eine Grundlage für Ausgangssperren ist Paragraph 28 im Infektionsschutzgesetz. Dort steht, dass die zuständige Behörde - unter gewissen Voraussetzungen - Menschen verpflichten kann, "den Ort, an dem sie sich befinden, nicht zu verlassen oder von ihr bestimmte Orte nicht zu betreten, bis die notwendigen Schutzmaßnahmen durchgeführt worden sind".

**Arbeitsbescheinigung Muster**

Damit Ihre Mitarbeiter bei einer Kontrolle belegen können, dass sie auf dem Weg zur Arbeit sind, raten wir, bereits jetzt allen Mitarbeitern eine **Arbeitsbescheinigung** auf dem **Briefbogen des Unternehmens (inkl. Firmenanschrift)** auszustellen.

So kann sichergestellt werden, dass auch Mitarbeiter, die nur einige Tage in der Woche im Betrieb arbeiten, das Dokument noch persönlich erhalten.

**Folgendes Muster schlagen wir vor:***ARBEITGEBERBESCHEINIGUNG*

*Herr Franz Xaver Mustermann, geb. 29.2.1980*

*Musterstraße 123*

*99999 Musterstadt*

*ist in unserem Unternehmen „Mustername“ in 99999 Musterdorf beschäftigt.*

*Ort, Datum Unterschrift*

*Funktion des Unterzeichnenden*

<b>Quellen</b>
----------------

Dieses Informationsblatt wurde auf Grundlage von Onlineinformationsangeboten der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, des Landschaftsverbands Rheinland, der Minijog-Zentrale, des Norddeutschen Rundfunks sowie der Deutschen Handwerks Zeitung erstellt.