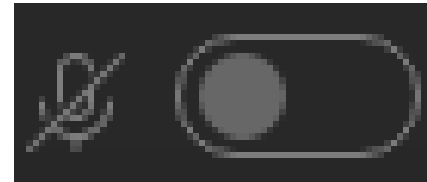
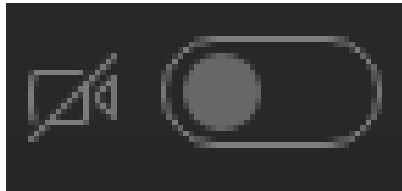


**Denken Sie bitte daran, Ihre
Kamera und das Mikrofon
auszuschalten**



Danke!

Webinar Personalmanagement

**Bewältigung der Coronakrise aus
arbeitsrechtlicher Perspektive**

28.05.2020

Verbandshaus, München

RA Annette Horstkotte

RA Dr. Christian Foldenauer

Dipl.-Ing. / Dipl.-Wirtsch.-Ing. Markus Erlewein

RA Stefan Motsch

Bayerische Papierverbände

Praxistipps zur Rückkehr Ihrer Mitarbeiter ins Büro / Fragen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten

Webinar Personalmanagement

28.05.2020

RA Annette Horstkotte

Bayerische Papierverbände

Praxistipps zur Rückkehr Ihrer Mitarbeiter ins Büro

Rechtliche Grundlagen

- Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers, §§ 618 BGB, 241 Abs. 2 BGB, §§ 3 ff ArbSchG
 - SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard des BMA vom 16.04.2020: zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2: Empfehlung der Bundesregierung, keine unmittelbare Rechtsverbindlichkeit https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1
 - Aber: fehlerhafte bzw. unterlassene Umsetzung spricht dafür, dass der Arbeitgeber Pflichten aus §§ 3 bis 5 ArbSchG verletzt hat
 - Bei Pflichtverletzung ggf. ZbR § 273 Abs. 1 des AN (vgl. BAG 19.02.1997, 5 AZR 982/94)
 - Einhaltung der Hygienemaßnahmen gem. o.g. Arbeitsschutzstandard für DGUV ausreichend, für Betriebe kein eigenständiges Dokument „Hygienekonzept“ erforderlich
 - Zwei „klare Grundsätze“:
 - im Zweifel, wenn Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, soll Mund-Nasen-Bedeckung zur Verfügung gestellt und getragen werden
 - keine Personen mit ungeklärten Atemwegssymptomen/Fieber auf Betriebsgelände.

Praxistipps zur Rückkehr Ihrer Mitarbeiter ins Büro

#CoronaVirus

Gesundheit geht vor, vor allem bei der Arbeit!

Unser Corona-Arbeitsschutzstandard

1. Arbeitsschutz gilt – ergänzt um Infektionsschutz!
2. Mit Sozialpartnern, Expert*innen, Vorsorge!
3. Mindestens 1,5 m Abstand einhalten!
4. Wenig direkter Kontakt im Betrieb, Abläufe entzerren!
5. Niemals krank zur Arbeit!
6. Mehr Schutz bei unvermeidlichem direktem Kontakt!
7. Hygiene immer und überall ermöglichen!
8. Risikogruppen besonders schützen!
9. Betriebliche Routinen für Infektionsfälle erarbeiten!
10. Maßnahmen aktiv kommunizieren!

bmas.de

Praxistipps zur Rückkehr Ihrer Mitarbeiter ins Büro

Technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen

Technische Schutzmaßnahmen

ausreichend **Abstand** (mind. 1,5 m) am Arbeitsplatz, ggf. transparente Abtrennungen, Homeoffice, Reinigung, Hygiene, Lüften, vereinzelt arbeiten, kleine feste Teams, Dienstreisen/Präsenzveranstaltungen minimieren

Organisatorische Schutzmaßnahmen

Sicherstellung des Mindestabstands auf Verkehrswegen (Treppen, Türen, Aufzüge, Zeiterfassungsterminal, Kantine, Werkzeug-/Materialausgabe...), personenbezogene Verwendung der Arbeitsmaterialien bzw. Reinigung vor Übergabe bzw. Schutzhandschuhe, Verringerung der Mitarbeiterdichte durch versetzte Arbeits-/Pausenzeiten/Schichten, personenbezogene Benutzung von Schutzausrüstung/Arbeitskleidung, Beschränkung des Zutritts Betriebsfremder

Personenbezogene Schutzmaßnahmen

Mund-Nase-Bedeckung, umfassende Kommunikation und Information, verständliche Hinweise, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge (Vorerkrankungen, psychische Belastungen/ Ängste)

Praxistipps zur Rückkehr Ihrer Mitarbeiter ins Büro

Branchenspezifische Konkretisierung

https://www.dguv.de/medien/_hilfe/2020_04_30_sars_cov_2_arbeitsschutzstandard___branchenspezifische_konkretisierungen.pdf

- Herstellung von Holz- und Zellstoff, Papier, Karton und Pappe Ziffer 17.1
- Herstellung von Waren aus Papier, Karton und Pappe Ziffer 17.2

Jeweils Muster Betriebsanweisung und Gefährdungsbeurteilung

Zutritt betriebsfremder Personen

- Im Vorfeld Information über Zutrittsverbot für Besucher mit Krankheitssymptomen oder aus Risikogebieten bzw. solche, die Kontakt mit nachweislich Infizierten hatten
- Kontaktdaten des Besuchers erfassen, möglichst kontaktlos
- Besuchszeit sowie Kontaktperson(en) im Betrieb erfassen

Praxistipps zur Rückkehr Ihrer Mitarbeiter ins Büro

Mutterschutz

- Beim Auftreten einer COVID-19-Erkrankung im Betrieb bzw. entspr. ärztl. bestätigtem Verdacht: betriebliches (Teil-) Beschäftigungsverbot von 14 vollendeten Tage nach dem letzten Erkrankungsfall
- Vor Freistellung ist Möglichkeit einer Umsetzung auf Arbeitsplatz ohne Infektionsgefährdung zu prüfen bzw. Beschäftigung in Telearbeit/ mobiles Arbeiten.
- Weiterbeschäftigung möglich, wenn Schwangere keinem höheren Risiko ausgesetzt ist als die Allgemeinbevölkerung (kein Großraumbüro, kein Publikumsverkehr, kein Kontakt zu größerer Zahl von Kollegen o.ä.). Dabei auch Berücksichtigung der Anreise zum Arbeitsplatz
- Schwangere bei Tätigkeit mit häufigem Personenkontakt (z.B. Empfang) oder in Region mit hoher Zahl Infizierter (regionale Epidemie größeren Ausmaßes, „besonderes betroffenes Gebiet“ nach RKI) in der Regel vorsorgl. Beschäftigungsverbot
- regelm. Überprüfung, ob betriebl. Beschäftigungsverbot noch erforderlich

Praxistipps zur Rückkehr Ihrer Mitarbeiter ins Büro

Tätigkeit im Homeoffice/ in Telearbeit

- (bisher) kein Rechtsanspruch
- grds. keine einseitige Anweisung im Wege des Direktionsrechts möglich, u.U. vorübergehend zur Gefahrenabwehr (Infektions-(verdachts-)fall im Betrieb, denkbar auch bei Mitarbeitern mit Risikofaktor bzw. Schwangeren) möglich, ggf. mitbestimmungspflichtige Versetzung § 99 BetrVG
- vertragliche Abrede erforderlich:
 - ausdrückliche Klarstellung, dass kein dauerhafter Anspruch besteht bzw. (in BV) kein Rechtsanspruch begründet wird
 - Befristung (Zeit bzw. Zweck: fehlende Kinderbetreuung, Infektions(verdachts)fall im Betrieb o.ä.)
 - Widerrufsmöglichkeit aus sachlichen Gründen vorbehalten (konkrete Beispiele benennen wie geänderte Arbeitsaufgaben, Änderung Organisationsstruktur, Vorgesetztenwechsel, Verbesserung Teamzusammenarbeit, verbesserte interne Absprache)
 - wer stellt Arbeitsmittel, trägt Kosten?
 - Datenschutz, Arbeitsschutz, Arbeitszeit(erfassung)
 - Zugangsrecht Arbeitgeber zu häuslicher/außerbetrieblicher Arbeitsstätte
- Praxistipp: bisher schon getroffene Regelungen überprüfen und ggf. beenden, bei gewünschter Homeoffice-Tätigkeit von längerer Dauer unbedingt umfassenden Vertrag abschließen

Best of Kurzarbeit – Die wichtigsten Fragen unser Mitgliedsunternehmen

Webinar Personalmanagement

28.05.2020

RA Dr. Christian Foldenauer

Bayerische Papierverbände

Best of Kurzarbeit – Die wichtigsten Fragen unserer Mitgliedsunternehmen

a) Neuerungen bei der Kurzarbeit

- Voraussetzung eines Entgeltausfalls von mehr als 10% bei nur noch mindestens 10% betroffenen Mitarbeitern des Betriebs oder der Betriebsabteilung (vor Coronakrise 1/3)
- Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitsausfall zu 100 %, soweit in dieser Zeit Anspruch auf KUG besteht (vor Coronakrise musste Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge auf KUG leisten)
- Gestaffelte Erhöhung des KUG (bei Arbeitszeitreduzierung um mind. 50%)
 - Monat 1-3: 60% (ohne Kind), 67% mit Kind
 - Monat 4-6: 70% ohne Kind, 77% mit Kind
 - Ab Monat 7 80% ohne Kin, 87% mit Kind
- Leiharbeitnehmer können Anspruch auf Kurzarbeitergeld (gegen Vertragsarbeitgeber) haben; § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG ist insofern aufgehoben

Best of Kurzarbeit – Die wichtigsten Fragen unserer Mitgliedsunternehmen

a) Neuerungen bei der Kurzarbeit

- Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkonten müssen nur innerhalb der Grenzen von § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 4 und 5 SGB III abgebaut werden
- Keine Auswirkung von Arbeitsentgelt aus Beschäftigungen in systemrelevanten Berufen auf die Höhe des Kurzarbeitergelds, soweit keine Überschreitung der Höhe des Soll-Entgelts
- Anrechnungsfreiheit des Arbeitsentgelts aus einer geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) in einem systemrelevanten Beruf
- Nur Urlaub aus dem Jahr 2019 muss vor Einführung der Kurzarbeit bereits aufgebraucht sein

Best of Kurzarbeit – Die wichtigsten Fragen unserer Mitgliedsunternehmen

b) Einführung von Kurzarbeit

- Kurzarbeit im gesamten Betrieb oder in Betriebsabteilungen? Abhängig von Relevanzschwellen.
- Ankündigungsfrist mindestens sieben Tage
- Ohne Betriebsrat:
 - Kurzarbeiterklausel in Arbeitsvertrag
 - Widerspruchslose Hinnahme eines Aushang zur Einführung von Kurzarbeit
- Mit Betriebsrat
 - In BV Arbeitszeitverkürzung definieren; wenn möglich bis zu 0 Stunden, da dann kein erneuter Antrag bei Agentur für Arbeit bei weitergehenden Arbeitszeitverkürzungen nötig
 - Mitbestimmung des BR bzgl. Kurzarbeit, bzgl. welche MA, wann in welchem Umfang von Kurzarbeit betroffen sind; keine Mitbestimmung bzgl. Höhe von evtl. Zuschüssen

Best of Kurzarbeit – Die wichtigsten Fragen unserer Mitgliedsunternehmen

b) Prüfung der Antragsunterlagen durch Agentur für Arbeit

- Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen verpflichtet
- Leistungsanträge werden auf sachliche/rechnerische Richtigkeit und Plausibilität geprüft, Zahlung KUG erfolgt im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung
- In der Regel Abschlussprüfung innerhalb von sieben Monaten nach Ende des KUG-Bezugs (Prüfung von Unterlagen!)

→ Wichtig: Dokumentation der Arbeitszeit; auch bei Mitarbeitern, bei denen Kurzarbeit und Homeoffice zusammentrifft

Best of Kurzarbeit – Die wichtigsten Fragen unserer Mitgliedsunternehmen

c) Durchführung der Kurzarbeit

- Müssen alle Arbeitnehmer um den gleichen Prozentsatz die Arbeitszeit reduzieren?
Nein.
- Wie ist das Verhältnis zwischen Kurzarbeit und Quarantäneanordnungen?
Kurzarbeitergeld nachrangig.
- Was ist während der Kurzarbeit bzgl. Altersvorsorge zu beachten?
- Kann während Kurzarbeit gekündigt werden? Grundsätzlich ja.
- Kein KUG für geringfügige Beschäftigte und in der Regel auch nicht für Azubis

Best of Kurzarbeit – Die wichtigsten Fragen unserer Mitgliedsunternehmen

c) Durchführung der Kurzarbeit

- Urlaub und Kurzarbeit
 - Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Kurzarbeit 0 wie Teilzeit
 - Entgelthöhe bleibt identisch
- Was ist bei Zusammentreffen von Kurzarbeit mit Arbeitsunfähigkeit und/oder gesetzlichen Feiertagen zu beachten?
- Freischichten: Abbau der Gutstunden bei nachträglichem Eintritt von Arbeitsunfähigkeit beachten
- Bekommt man Kurzarbeitergeld, wenn man über der Beitragsbemessungsgrenze verdient? Kein KUG, wenn während der Kurzarbeit das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Berechnung von Kurzarbeitergeld und Aufstockungsbeträgen

Webinar Personalmanagement

28.05.2020

Dipl.-Ing. / Dipl.-Wirtsch.-Ing. Markus Erlewein

Bayerische Papierverbände

Berechnung des Kurzarbeitergelds

Berechnungsgrundlage:

Beitragspflichtiges Bruttoentgelt bei Vollbeschäftigung („Sollentgelt“) und beitragspflichtiges Bruttoentgelt bei Kurzarbeit („Istentgelt“)

Unberücksichtigt bleiben grundsätzlich:

- Einmaliges Arbeitsentgelt
- steuerfreie Zuschläge (Sonntag, Nachtarbeit), soweit der Stundengrundlohn nicht mehr als 25 € beträgt

Bei Ermittlung des Sollentgelts bleibt das Entgelt für Mehrarbeit unberücksichtigt.

Zum Istentgelt zählen auch weitere Entgeltanteile wie Mehrarbeit und Nebeneinkommen.

Ausnahme von 01.04 – 31.10.2020: Entgelt aus Nebentätigkeit in systemrelevanten Berufen bleiben unberücksichtigt, soweit Einkünfte insgesamt das Sollentgelt nicht überschreiten.

Berechnung des Kurzarbeitergelds

Rechenbeispiel:

	Vollbeschäftigung	Kurzarbeit
Bruttoentgelt €	2711,68	2033,76
gerundet auf 20€	2720	2040
- 20 % SV-Pauschale	-544	-408
- Lohnsteuer	-338,5	-182,5
- Soli	-18,61	-10,03
= Nettoentgelt €	1818,89	1439,47
Nettoentgeltdifferenz €		379,42
daraus 60% = KUG		227,65

Annahme: lediger AN ohne Kinder, Stkl 1

Berechnung des Kurzarbeitergelds

Rechenbeispiel: Vereinfachtes Vorgehen mit KUG – Tabelle

	Vollbeschäftigung	Kurzarbeit
Bruttoentgelt €	2711,68	2033,76
daraus KUG-Leistungssatz 2 (Tab.)	1091,33	863,68
daraus Differenz = KUG		227,65

KUG-Leistungssätze aus Tabelle der BA:

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze				
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoer				
		Lohnsteuerklasse				
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	
monatlich						
€	€		€			
von €	bis €	1	1.196,74	1.228,50	1.361,33	9
		2	1.071,71	1.100,15	1.219,10	8
2.670,00	2.689,99	1	1.204,05	1.235,92	1.369,48	9
		2	1.073,25	1.106,79	1.226,40	8
2.690,00	2.709,99	1	1.211,35	1.243,34	1.377,63	1.1
		2	1.084,79	1.113,44	1.233,70	9
2.710,00	2.729,99	1	1.219,66	1.250,76	1.385,79	1.1
		2	1.091,33	1.120,09	1.241,00	9

Berechnung der tariflichen Zuschüsse (PE)

Tarifliche Zuschüsse gem. § 14 Ziff. 5. 1 und 5.2 MTV PE

Im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb: hoher Anteil steuerfreier Zuschläge ohne KUG-Anspruch, daher tariflicher Zuschuss laut MTV PE.

Zuschuss mindert nicht das Kurzarbeitergeld.

Komponente 1: Zuschuss auf ausgefallene Arbeitsstunden

Zuschuss = Zuschussprozentsatz * ausgefallene Arbeitsstunden

Zuschussprozentsatz steigt mit jeder Ausfallstunde um 0,05% auf max. 4%

Komponente 2: Zuschuss auf ausgefallene steuerfreie Zuschläge

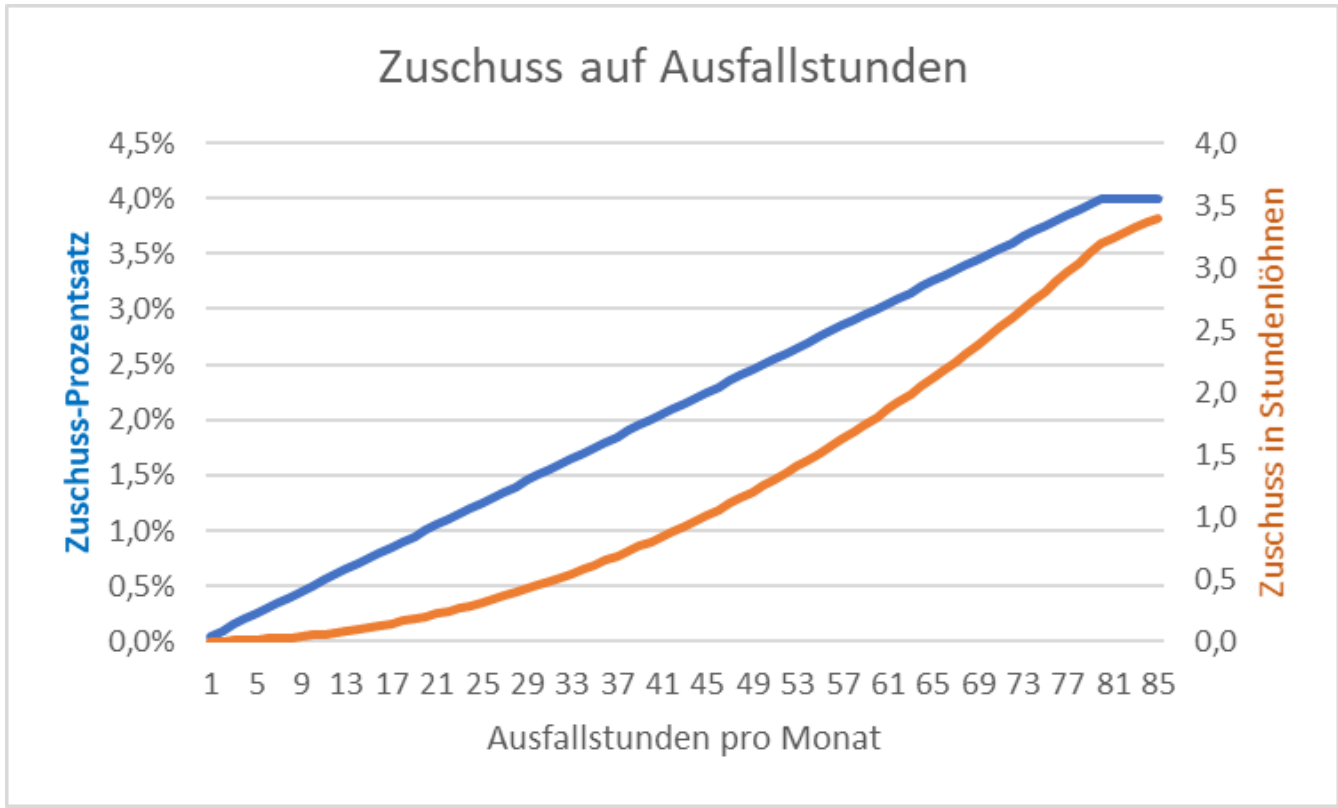
Zuschuss = Zuschussprozentsatz * ausgefallene steuerfreie Zuschläge

Zuschussprozentsatz steigt je 100% entfallene stfr. Zuschläge um 2 % auf max. 40%

Berechnung der tariflichen Zuschüsse (PE)

Zuschuss auf Ausfallstunden § 14 Ziff. 5.1 MTV PE

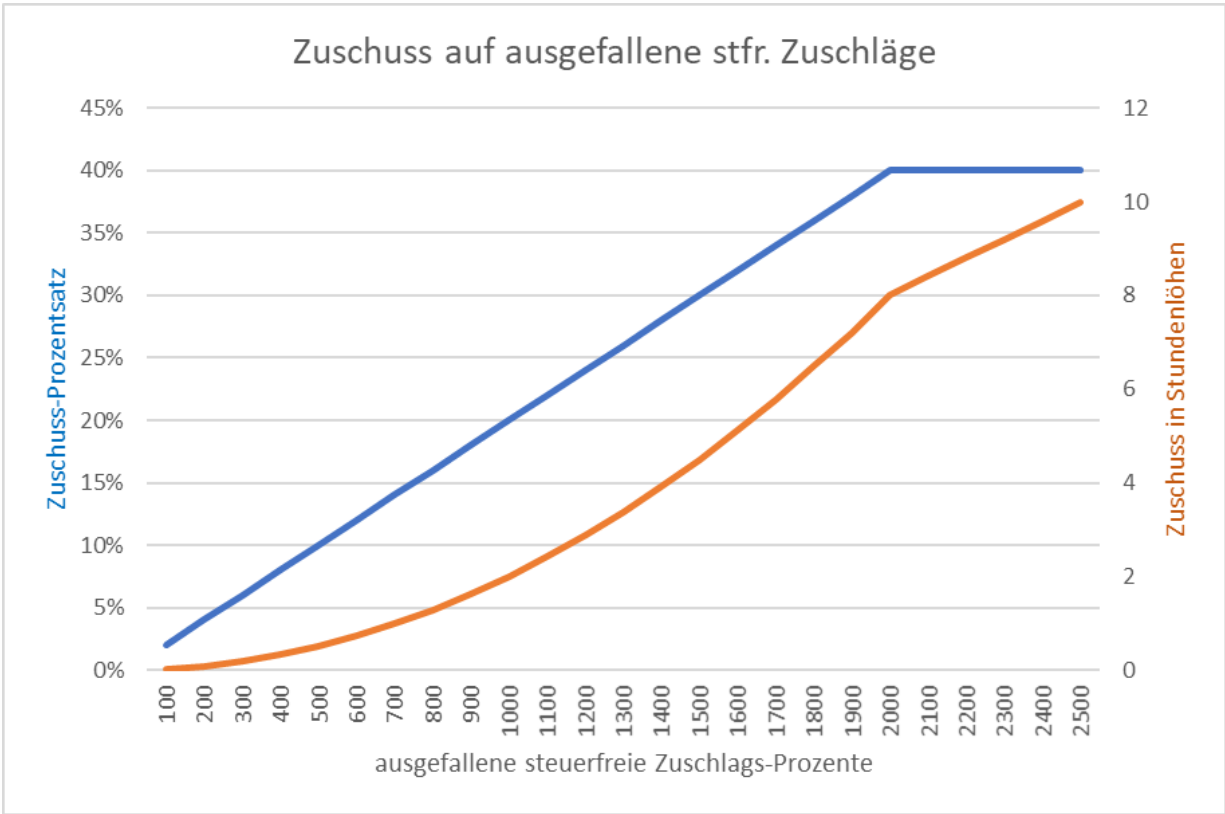
Prozentsatz steigt mit jeder Ausfallstunde um 0,05 % bis max. 4 %



Berechnung der tariflichen Zuschüsse (PE)

Zuschuss auf ausgefallene stfr. Zuschläge, § 14 Ziff. 5.2 MTV PE

Prozentsatz steigt je 100% Zuschlagsausfall um 2% bis max. 40%



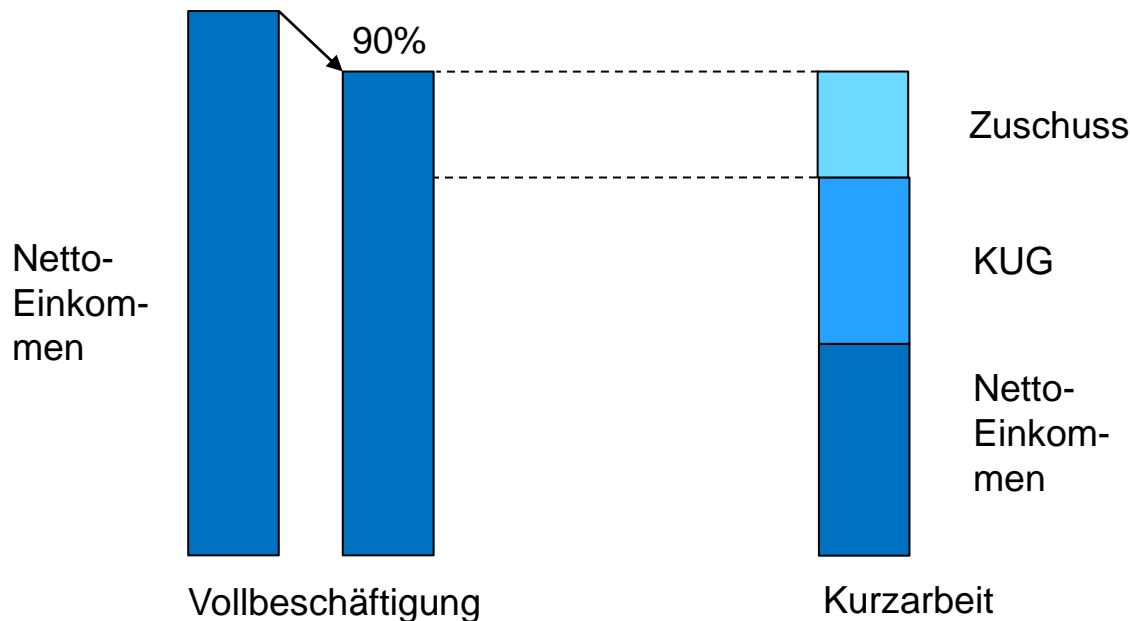
Berechnung der tariflichen Zuschüsse (PE)

Zuschuss nach Pandemie-Vereinbarung vom 01.04.2020

Aufstockung auf 90% des Nettoeinkommens bei Vollbeschäftigung

Nettoeinkommen hier inkl. steuerfreier Zuschläge

Zuschuss ist eine Bruttoleistung!



Berechnung der tariflichen Zuschüsse (PE)

Überschlägige Berechnung bei prozentualem Arbeitsausfall

Annahme: Ausfallende Zuschläge gleichmäßig verteilt

Berechnung von Kurzarbeitergeld, tariflichen Zuschüssen, Arbeitgeber-Kosten und Arbeitnehmer-Netto

für vollkontinuierlichen Schichtbetrieb in der deutschen Papier- und Zellstoffindustrie

Beispielrechnung: Vollkonti-Schichtbetrieb, 50% Arbeitszeitreduzierung durch Kurzarbeit, Arbeitnehmer > 23 Jahre, kinderlos, Steuerklasse I, Ecklohn Bayern.

Zuschuss zum KUG nach §14 MTV

	Berechnung	Mitarbeiter	Unternehmen
Monatsentgelt (€)	2.794,23 €		
Sollarbeitszeit (Std/Mon)	165,20		
Lohnsteuerklasse	I / IV		
Kinder auf Lohnsteuerkarte	0		
Reduzierung der Arbeitszeit durch Kurzarbeit um	50%		
Zuschuss gem. Tarifvereinbarung vom 01.04.2020 anstelle §14 MTV	nein		
Bei Vollbeschäftigung			
Steuer-/SV-pflichtiges Entgelt (Sollentgelt brutto)	3.180,10 €		
daraus Steuern (= Lohn + Soli + Kirchen)	520,68 €		
Nettoentgelt inkl. St/SV-freie Zuschläge	2.451,87 €	2.451,87 €	
Gesamtkosten bei Vollbeschäftigung			4.244,59 €
Bei Kurzarbeit			
Steuer-/SV-pflichtiges Entgelt (Istentgelt brutto)	1.590,05 €		
daraus Steuern (= Lohn + Soli + Kirchen)	92,37 €		
Vermindertes Nettoentgelt inkl. St/SV-freie Zuschläge	1.393,90 €		
Berechnung des Kurzarbeitergelds			
Kurzarbeitergeld	524,47 €		
Berechnung des Zuschusses			
Zuschuss nach § 14 MTV Papier	107,77 €		
Optionalen Zuschuss gem. Tarifvereinbarung v. 01.04.2020	288,31 €		
Steuerpflichtiges Brutto bei Kurzarbeit (Ist-Entgelt + Zuschuss)	1.697,82 €		
daraus Steuern (= Lohn + Soli + Kirchen)	123,41 €		
Gesamtkosten bei Kurzarbeit			2.230,06 €
Nettoeinkommen bei Kurzarbeit		1.995,10 €	
Veränderung €		-456,76	-2.014,52 €
Veränderung %		-19%	-47%

Berechnung der tariflichen Zuschüsse (PE)

Individuelle Berechnung mit konkreten Ausfallschichten

Mitarbeiterindividuelle Berechnung des KUG-Zuschusses nach § 14 MTV Ziff. 5.2

- Eingaben bitte in die rötlichen Felder

Grundangaben		Berechnung
Schichtgruppe (Bezeichnung)		
Monatliches Grundeinkommen €	2794,23	
Sollarbeitszeit Std. / Monat	165,23	
Stundenlohn	16,91	
Kurzarbeitsbedingte Ausfälle		
Berechnung der Dauer der ausgefallenen Schichten		Summe Stunden
entfallene Schichten je 8 Std. Dauer	6	48
entfallene Schichten je 12 Std. Dauer (Sonntag)		0
ergibt ausgefallene Stunden:	48	48
Daraus AG-Zuschuss I gem. § 14 Ziff. 5.2.1 MTV in €	19,48	
Berechnung der ausgefallenen <u>steuerfreien</u> Schichtzuschläge		Summe Zuschlags-%
entfallene Nachtschichten	2	400
entfallene Sonntage 8h	1	400
entfallene Sonntage 12h		0
entfallene Feiertage 8h, 125% stfr. Zuschlag		0
entfallene Feiertage 12 h, 125% stfr. Zuschlag		0
entfallene Hochfeiertage 8 h, 150% stfr. Zuschlag*	1	1200
entfallene Hochfeiertage 12 h, 150% stfr. Zuschlag*		0
Insgesamt ausgefallene Zuschlagsprozente	2000	2000
Daraus AG-Zuschuss II § 14 Ziff. 5.2.2 MTV in €	135,28	
Der tarifliche Zuschuss zum KUG gem. § 14 MTV beträgt €	154,76	

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



BayPapier

BAYERISCHE
PAPIERVERBÄNDE
DIE ARBEITGEBER DER
PAPIER- & VERPACKUNGSINDUSTRIE

Markus Erlewein

Dipl.-Ing., Dipl.-Wirtsch.-Ing.
VAP/Bayerische Papierverbände
Oberföhringer Str. 58
81925 München

Tel. 089/21 23 05 14
erlewein@baypapier.com

Brennpunkte des Arbeitsrechts während der Coronakrise

Webinar Personalmanagement

28.05.2020

RA Stefan Motsch

Bayerische Papierverbände

Entschädigungsanspruch des Mitarbeiters nach § 56 IfSG gegenüber Arbeitgeber aufgrund Quarantäneanordnung

- Ausspruch eines beruflichen Tätigkeitsverbots oder einer Quarantäne durch Gesundheitsamt wegen Ansteckungsgefahr:
 - Problem der nur (mündlichen) Anordnung oder bloßen Empfehlung
 - vorsorgliche Anordnung von Urlaub-/ Gutstundenabbau zu empfehlen
- Anspruchsdauer und Anspruchshöhe:
 - erste 6 Wochen 100% durch Arbeitgeber, normales Nettoentgelt
- Anspruchsausschluss:
 - bei Option zum Homeoffice u.ä.
 - bei Arbeitsverhinderung bereits aus anderen Gründen
 - bei groben Verschulden gegen sich selbst

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach § 56 Abs. 5 IfSG wegen Quarantänezahlungen gegenüber Behörde

- Anspruchsstellung gegenüber Regierung innerhalb von 3 Monaten nötig
- kein Anspruch bei gleichzeitiger Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters wegen Corona, außer bei erst nachträglicher Erkrankung daran
- Evtl. kein Anspruch bei vorrangigem Eingreifen von § 616 BGB (Vergütung bei kurzer, persönlicher Arbeitsverhinderung) nach § 56 Abs. 10 IfSG:
 - aber Ausschluss von § 616 BGB in § 21 MTV Papiererzeugung
 - auch Begrenzung von § 616 BGB in § 11 MTV (Angst.) und § 10 MTV (Gewerbl.) Papierverarbeitung
 - Problem: Meist kein Ausschluss in Arbeitsverträgen ohne Tarifbindung
 - Nachträglicher Vertragszusatz oder entsprechende BV möglich
 - Anspruchsverhältnis der Regeln umstritten und noch ungeklärt
 - wohl zumindest Erstattung ab Tag 5 der Quarantäneanordnung

Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG wegen Verhinderung durch Kita- oder Schulschließung

- Schließung oder Einschränkung von Kitas und Schulen aufgrund von behördlichen Corona-Anordnungen, d.h. nicht bei Anspruch auf Notbetreuung oder für planmäßige Schließ- bzw. Ferientage
- Nur bei Betreuung von unter 12-jährigen Kindern oder behinderten Kindern möglich
- keine anderweitige zumutbare Betreuungsoption durch anderen Elternteil, Verwandte, Nachbarn oder Homeoffice gegeben
- genaue, möglichst schriftl. Bestätigung aller obigen Voraussetzungen durch alle Beteiligten unter Verwendung der hierfür vorhandenen Formulare wegen Vorleistungspflicht des Arbeitgebers
- Anspruch auf nunmehr 10 Wochen pro Elternteil, bei Alleinerziehenden 20 Wochen
- Anspruchshöhe 67% vom Netto, maximal € 2016,- pro Monat

Lockerung des ArbZG bis 30.06.2020 durch bayerische Regierungsbezirke nach § 15 Abs. 2 ArbZG

- Zulässige Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz ohne Bezugnahme auf und ohne Begründungszwang nach § 10 ArbZG bzw. 14 ArbZG:
 - Beschäftigung von mehr als 10 Stunden (§ 3) am Tag möglich
 - Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen möglich
 - Verkürzung der Ruhepausen (§ 4) von 30 auf 15 Minuten und Einführung von angemessenen Kurzpausen möglich
 - Verkürzung der Ruhezeiten (§ 5) auf 9 Stunden möglich
- Voraussetzungen für die Anwendbarkeit:
 - weitere Sicherstellung des Gesundheitsschutzes
 - keine Überschreitung von 48 h pro Woche im 6-Monats-Durchschnitt
 - zur Produktion von existenziellen Gütern der Daseinvorsorge
 - Einhaltung der Vorschriften nach Tarifvertrag und BetrVG nötig

Anordnung von Urlaubs- und Freizeitabbau

- Anordnung zur Urlaubsnahme:
 - Mitarbeiterwünsche vorrangig, außer bei Entgegenstehen dringender Gründe
 - aber Urlaubsantritt erst nach Genehmigung des Arbeitgebers möglich
 - einseitige Festlegung durch Arbeitgeber nach BAG-Urteil vom 17.05.2011 (Az. 9 AZR 189/10) möglich, wenn Urlaub noch nicht anderweitig verplant und Mitarbeiter nicht unverzüglich andere Verteilung konkret einfordert
 - volle Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bei kollektiver Anordnung von Betriebsurlaub
 - Nachgewährung des Urlaubs bei nachträglicher Arbeitsunfähigkeit nötig
- Anordnung zum Gutstundenabbau :
 - grds. Wünsche des Arbeitgebers vorrangig, auch nach den Tarifverträgen
 - einseitige Festlegung der Gutstundennahme des Arbeitgebers jederzeit ohne Ankündigungsfrist bei Beachtung billigen Ermessens nach § 106 GeWO möglich (BAG-Urteil vom 15.05.2019 - Az.: 7 AZR 397/17)
 - keine Mitbestimmung des Betriebsrats nach BAG v. 22.08.2017 (1 ABR 24/16), wenn in B nichts anderes geregelt
 - kompletter Verfall bei Krankheit, wenn nicht in BV anders geregelt

Gewährung eines einmaligen, steuer- und sozialversicherungsfreien Corona-Bonus für 2020

- maximal € 1.500,- für alle Branchen
- als Geld- oder Sachbezug möglich, extra Ausweisung in Abrechnung nötig
- im Zeitraum vom 01.03. – 31.12.2020 zu leisten, auch verteilt möglich
- keine Anrechnung auf tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich eh geschuldete Leistungen möglich
- Mitbestimmungsrecht des BR und sonstige Rechtsgrundsätze zu beachten
- zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen in der Corona-Krise, aber auch andere (tatsächliche) Zweckbestimmung z.B. im Hinblick auf Kurzarbeit, Mehrarbeit oder Wochenendarbeit möglich