

**Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Maßnahmen
im Zusammenhang mit der Corona-Krise
Coronavirus-Pandemie (COVID-19)**

Teil 1: Arbeitsrechtliche Möglichkeiten bei Umsatzeinbruch wegen Corona

Ein Großteil der laufenden Kosten sind i. d. R. Personalkosten. Um diese Belastung bei erheblichen Umsatzrückgängen und daraus folgenden Arbeitsausfall abzumildern, gibt es das Instrument Kurzarbeit, das betriebsbedingte Kündigungen verhindern soll.

Kurzarbeit bedeutet, dass der Arbeitgeber die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit (und damit auch die Vergütung) vorübergehend herabsetzen kann und die AN den ausgefallenen Lohn (teilweise) als Kurzarbeitergeld (KUG) vom Staat erstattet bekommen.

Kurzarbeit ist ein geeignetes (und vom Staat vorgesehenes) Instrument, um den negativen wirtschaftlichen Auswirkungen auf Seiten der Arbeitgeber durch Corona zu begegnen.

Als Alternative zur Kurzarbeit kommen bei größerem Arbeitsausfall grundsätzlich nur betriebsbedingte Kündigungen in Betracht.

Nachfolgend die Voraussetzungen zu Kurzarbeit und KUG sowie Antworten auf häufige Fragen:

Gemäß § 95 SGB III unterliegt das KUG folgenden Voraussetzungen:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
 - Mind. 10 % der AN sind durch mind. 10 % Entgeltausfall betroffen
 - Unabwendbares Ereignis und nur vorübergehend
 - ➔ Die Voraussetzungen sind bei Corona bedingten Beeinträchtigungen i. d. R. erfüllt
2. Betriebliche Voraussetzungen erfüllt
 - Mind. 1 Arbeitnehmer wird im Betrieb beschäftigt
3. Persönliche Voraussetzungen erfüllt
 - Ungekündigtes Arbeitsverhältnis, das fortgesetzt werden soll
4. Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit (rechtzeitig) angezeigt
 - bis zum Ende des Monats, für den KUG begehrt wird

Zusätzlich ist zu beachten, dass der Arbeitgeber nicht einseitig Kurzarbeit einführen kann (Ausnahme: Vorbehalt im Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder wirksame Betriebsvereinbarung).

Der Arbeitgeber braucht daher die Zustimmung jedes AN (bzw. soweit vorhanden, des Betriebsrats). Einen entsprechenden Entwurf einer Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit erhalten Sie gerne von uns.

Sollte ein AN nicht einverstanden sein, kommt eine Änderungskündigung in Betracht.

Aktuelle Erleichterungen wegen Corona:

Die Bundesregierung hat die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen durch eine kurzfristige Gesetzesänderung zur Bekämpfung der Auswirkungen des Corona Virus angepasst bzw. erleichtert. Demnach reicht es nun auch aus, wenn mindestens 10 % (bisher 1/3) der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Auch müssen vor Beantragung von KUG keine negativen Zeitsalden mehr aufgebaut und positive Zeitguthaben nur unter engen Voraussetzungen verbraucht werden.

Erholungsurlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nicht eingebracht werden (was aber ohnehin gegen den Willen des AN nur sehr eingeschränkt möglich ist).

Außerdem hat der Gesetzgeber aufgrund der Corona-Krise den Zugang zu Kurzarbeitergeld zunächst bis Ende 2020 auch für Leiharbeitnehmer geöffnet. Bis dahin zurückgelegte Zeiten von „Kurzarbeit Null“ werden überdies nicht auf die Überlassungshöchstdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz angerechnet.

Zusätzlich soll eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen (im Normalfall durch den Arbeitgeber während der Kurzarbeit zu tragen). Dies gilt voraussichtlich spätestens ab April 2020 und ist bis zum Ende des Jahres 2020 befristet.

Wie wird wo Kurzarbeit gemeldet?

Kurzarbeit ist vom Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit anzumelden. Dies kann auch elektronisch (online) erfolgen.

Achtung Frist!

Gilt dies für alle MA, für einzelne Teams oder Mitarbeiter?

Kurzarbeit kommt je nach Situation und Bedarf für einzelne Mitarbeiter/Teams/Standorte in Betracht. Der Arbeitsausfall muss mindestens 10 % betragen.

Höhe des KUG?

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des Nettolohns der Differenz und bei AN mit Kind (eingetragener Kinderfreibetrag mind. 0,5) 67 %.

Ist eine Aufstockung durch den Arbeitgeber möglich?

Eine Aufstockung durch den Arbeitgeber ist möglich und sozialversicherungsfrei bis auf max. 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt.

Wer trägt die Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit?

Grundsätzlich sind diese in Höhe von 80 % vom Arbeitgeber zu tragen.

Allerdings sehen die aktuellen Anpassungen wegen Corona vor, dass eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen soll, zunächst befristet bis Ende 2020.

Wieviel darf der AN während der Kurzarbeit noch arbeiten?

Dies hängt vom Arbeitsausfall ab.

Die AN arbeiten grundsätzlich so viel, wie vom Arbeitgeber angeordnet. Die tatsächlich geleisteten Stunden sind zu erfassen und „normal“ zu vergüten. Bei einem Arbeitsausfall von beispielsweise 70 % erhält der AN 30 % seines normalen Lohns sowie KUG in Höhe von 60 % (bzw. 67 %) der ausgefallenen netto-Differenz.

Die Erstattung erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag des Arbeitgebers. Der Antrag ist für jeden Monat gesondert und fristgerecht zu stellen. Basis für die Abrechnung ist die zu erfassende tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Hinweis

Zu beachten ist in der Praxis, dass Kurzarbeit für die AN einen erheblichen Einschnitt darstellt, da sie (insb. bei Kurzarbeit Null) nur rd. 60 % (bzw. 67 %) ihres normalen Nettogehalts erhalten. Diese Nachteile können durch eine freiwillige Aufstockung des Arbeitgebers abgemildert werden.

Als Alternative zur Kurzarbeit kommen bei größerem Arbeitsausfall sonst nur betriebsbedingte Kündigungen in Betracht.

Zusammenfassung:

Kurzarbeit kann die wirtschaftlichen Auswirkungen von Corona auf Unternehmen erheblich abmildern.

Die Einführung von Kurzarbeit sollte daher in betroffenen Unternehmen unbedingt überlegt und die Voraussetzungen (Einverständnis der AN und Anzeige bei der BA) kurzfristig geschaffen werden.

ACHTUNG: Um KUG noch für den laufenden Monat zu erhalten, muss der Antrag bis Ende des Monats gestellt werden!

Teil 2: Arbeitsrechtliche Fragen zur Kinderbetreuung

Aufgrund der Corona-Krise sind bis auf Weiteres Kindergärten, Schulen und andere Betreuungseinrichtungen geschlossen, was erhebliche Auswirkungen für Arbeitnehmer (AN) hat, die Eltern von betreuungspflichtigen Kinder sind.

Zunächst ist es wichtig, zu unterscheiden zwischen

- dem Recht, der Arbeit fern zu bleiben und
- dem Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts.

Wenn der AN betreuungspflichtige Kinder im Alter von unter zwölf Jahren hat und die Betreuung nicht anderweitig sicherstellen und daher seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, darf er die Erbringung der Arbeitsleistung verweigern. Mangels Arbeitsleistung entfällt aber grundsätzlich auch der Anspruch auf Gehaltszahlung.

Ergänzend gelten folgende Sonderregelungen:

Was gilt, wenn das Kind krank ist?

Gesetzlich versicherte AN haben nach § 45 SGB V bei Erkrankung des Kindes grundsätzlich Anspruch auf 10 Tage Krankengeld pro Kind, Kalenderjahr und Elternteil, das von der Krankenkasse gezahlt wird. Voraussetzung ist, dass die Betreuung des kranken Kindes durch den AN erforderlich ist und durch ein anderes Haushaltsmitglied nicht gewährleistet werden kann. Dies gilt bei Kindern mit einem Alter von unter 12 Jahren. Es muss eine AU-Bescheinigung bei der Kasse eingereicht werden.

Parallel dazu ergibt sich aus § 616 BGB (soweit nicht arbeitsvertraglich abbedungen), dass der AN im Ausnahmefall (alle anderen zumutbaren Anstrengungen zur Sicherstellung der Betreuung des Kindes waren erfolglos) von der Arbeit fernbleiben darf und trotzdem Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erhält.

Diese Sonderregelung ist auf einen geringen Zeitraum beschränkt, ohne dass das Gesetz eine konkrete Anzahl von Tagen festlegt. Anerkannt sind in der Praxis „wenige“ Tage, d. h. maximal eine Woche. Darüber hinaus kommt eine unbezahlte Freistellung in Betracht.

Was gilt, wenn das Kind gesund ist, aber die Betreuung weggefallen ist?

In diesem Fall kommt eine Entgeltfortzahlung nur nach § 616 BGB in Betracht, Voraussetzungen sh. o., also maximal eine Woche; darüber hinaus unbezahlte Freistellung.

Aufgrund der Corona-Krise wurde das Infektionsschutzgesetz angepasst: Eltern können demnach Lohnersatz in Höhe von bis zu 67 % des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 € pro Monat) für bis zu sechs Wochen erhalten; dies gilt auch für Selbständige.

Die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann (bei Selbständigen über die Landesbehörde).

Der Anspruch besteht nicht während der normalen Schließzeiten (insb. Schulferien) und bei „Kurzarbeit Null“.

Voraussetzung ist,

- dass die erwerbstätigen Eltern Kinder unter zwölf Jahren zu betreuen haben, weil eine Betreuung anderweitig nicht sichergestellt werden kann,
- dass Gleitzeit- beziehungsweise Überstundenguthaben ausgeschöpft sind.

Auch diese Regelung ist zunächst bis Ende 2020 befristet.

Zusammenfassung

Für den aktuellen „Normalfall“, d. h. es liegt keine Erkrankung vor, aber die Kinderbetreuung ist ausgefallen (Schule, KiGa zu), wird der Großteil der ausgefallenen Arbeitszeit über Urlaub, Überstundenabbau, ggf. „Minusstunden“ oder eine unbezahlte Freistellung zu lösen sein.

Zusätzlich kann für eine Dauer von bis zu sechs Wochen Lohnersatz in begrenztem Umfang beantragt werden.

Im Übrigen sind einvernehmliche und flexible Lösungen zwischen Arbeitgeber und AN sinnvoll.

Für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.