

The background of the slide is a microscopic image of several Corona-Virus particles. These particles are spherical and covered in numerous small, protruding spikes, giving them a characteristic 'crown' appearance. The lighting is dramatic, with a color gradient from purple on the left to yellow on the right, highlighting the texture and three-dimensional structure of the viruses.

Corona-Virus Regelungen zur Kurzarbeit

RAin FAinArbR Isabel Hexel & RA FAarbR Jörn Kuhn

Köln / Frankfurt 17.03.2020

Ihre Ansprechpartner



Jörn Kuhn • Partner

Bockenheimer Landstr. 2-4
60306 Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 707968 140
joern.kuhn@oppenhoff.eu



Isabel Hexel • Partnerin

Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln
Telefon: +49 221 2091 348
isabel.hexel@oppenhoff.eu

Arbeitsrechtliche Fragestellungen

- Überblick -

Voraussetzungen für Kurzarbeit

- Welche Voraussetzungen müssen vorliegen damit der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen kann?
- Auf welcher Grundlage kann Kurzarbeit durch den Arbeitgeber angeordnet werden?
- Kann auch nur für einzelne Abteilungen / Bereiche Kurzarbeit angeordnet werden?
- Können einzelne Arbeitnehmer aus einer generellen Kurzarbeitsregelung ausgenommen werden?

Besonderheiten in Zeiten der Corona-Pandemie

- Ab wann stellt der Corona-Virus einen Tatbestand dar, bei dem der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur beantragen kann?
- Wie viele Arbeitnehmer müssen wie stark von der Pandemie betroffen sein?
- Welche Gesetzänderungen treten ab wann in Kraft?

Kurzarbeitergeld

- In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?
- In welcher Höhe wird bei Kurzarbeit Entgeltfortzahlung gewährt?
- Wie lange kann Kurzarbeitergeld gezahlt?
- Welche Kosten verbleiben beim Arbeitgeber?
- Wer zahlt das Kurzarbeitergeld?
- Wer trägt die Sozialversicherungsbeiträge?

Wann treten die Neuregelungen zum Kurzarbeitergeld in Kraft?

- Bundestag und Bundesrat haben am 13.3.2020 den Gesetzesentwurf zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld („Kurzarbeit wegen Corona“) im Eilverfahren beschlossen. Der Bundespräsident hat das Gesetz ebenso am vergangenen Freitag unterzeichnet. Die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt erfolgt am 14.3.2020 und ist in Kraft getreten. (Der Gesetzestext ist im Back-up.)

#CoronaVirus

Neue Regeln für Kurzarbeit

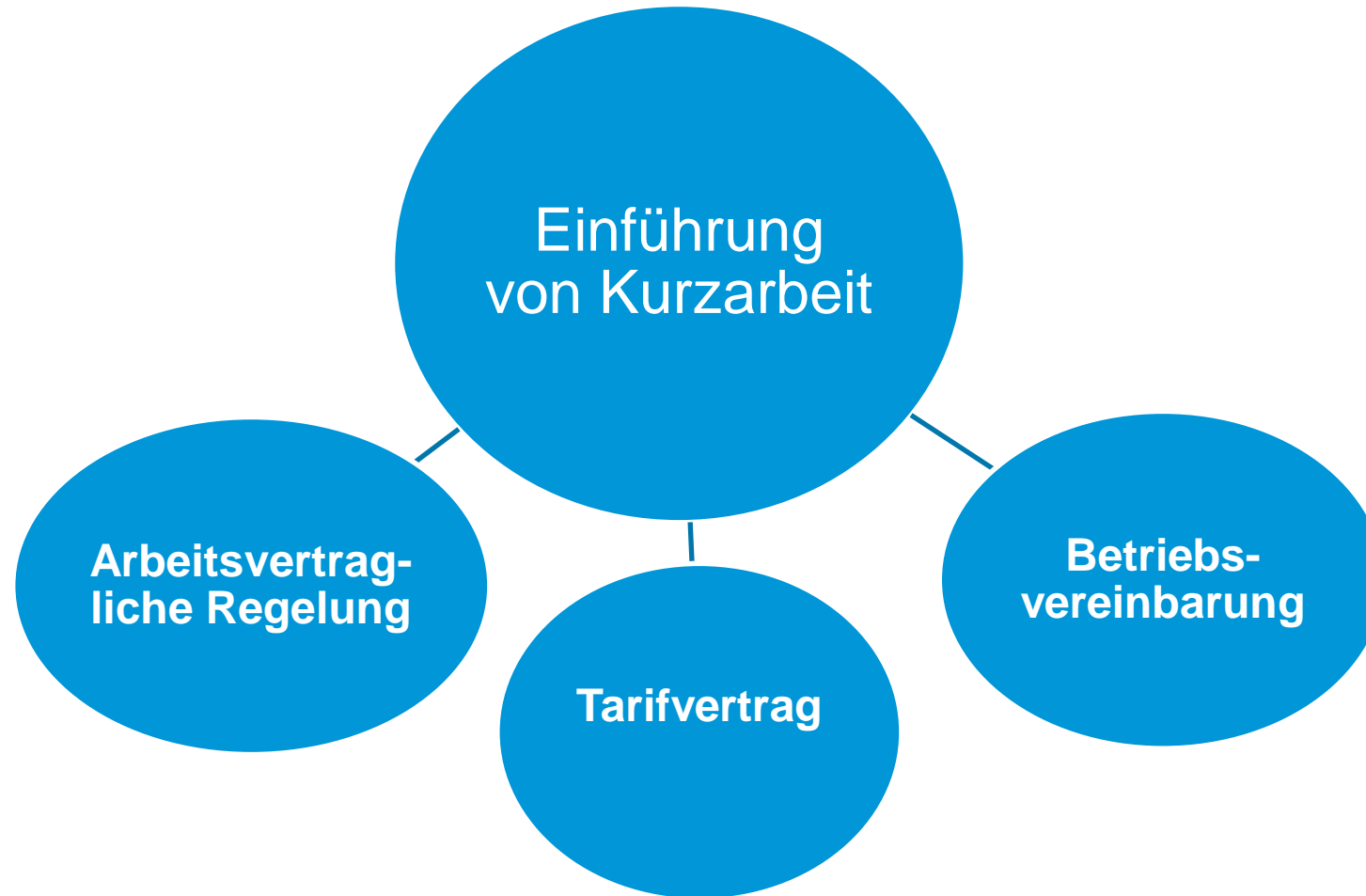


- Ab 10% betroffener Arbeitnehmer*innen im Betrieb
- Auch für Leiharbeiter*innen
- Sozialbeiträge können erstattet werden

bmas.de

- Ergänzend wird das BMAS eine Verordnung erlassen. Nach aktueller Information werden die beschlossenen Änderungen rückwirkend ab dem 1.3.2020 in Kraft treten und Kurzarbeitergeld wird auch rückwirkend ausgezahlt. (Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>).
- Nach derzeitigem Stand (17.03.2020) befindet sich der Entwurf der Verordnung in der Abstimmung und wird nicht vor dem 18.03.2020 veröffentlicht.
- Die besondere Regelungen (Kurzarbeit wegen Corona) gelten zunächst befristet bis Ende des Jahres, maximal jedoch bis 31.12.2021.
- Ein weiteres Gesetz zur Regelung der Kurzarbeit u.a. zu Qualifizierungszuschüssen ist ebenso durch den Bundesrat beschlossen; dieses soll noch in der ersten Aprilhälfte 2020 in Kraft treten.

Arbeitsrechtliche Grundlage für Kurzarbeit



Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Erheblicher Arbeitsausfall

- Es muss ein **erheblicher Arbeitsausfall** vorliegen,
- dieser muss auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruhen,
- er muss **vorübergehend** sein,
- er muss **unvermeidbar** sein.

Betriebliche Voraussetzungen

- Kurzarbeitergeld wird in Betrieben ohne Rücksicht auf ihre Größe und Rechtsform gewährt, wenn zumindest ein Arbeitnehmer beschäftigt wird.
- Als **Betrieb** gilt **auch eine Betriebsabteilung**. Dies ermöglicht die Gewährung von KUG auch nur in Teilen eines Betriebes, z.B. Arbeitsausfall nur in einer Betriebsabteilung (z.B. Verwaltung, Produktion).
- Neu: Auch **Zeitarbeitsunternehmen** können ab sofort einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen.

Persönliche Voraussetzungen

- Hierzu gehört, dass der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt oder das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist.
- Neu: **auch für Leiharbeiternehmer und Leiharbeiternehmerinnen** (§ 11 Abs. 4 S. 3 AÜG aufgehoben)

Anzeige bei der Agentur für Arbeit

- Bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat
- Durch Arbeitgeber oder Betriebsrat
- Schriftlich oder elektronisch, zweckmäßigerweise unter Verwendung der zur Verfügung gestellten Vordrucke
- mit Stellungnahme des Betriebsrates, wenn ein solcher existiert

Erheblicher Arbeitsausfall in Zeiten der Corona-Pandemie

Wirtschaftliche Gründe

- Pandemiebedingter erheblicher Arbeitsausfall, z.B. abreißende Lieferketten, Auftragseinbruch

unabwendbares Ereignis

- Betriebsschließung oder Teilbetriebsschließung wegen behördlicher Anordnung oder durch behördlich anerkannte Maßnahme verursacht
- Quarantänemaßnahmen

Bis zu 10% der im Betrieb Beschäftigten von Entgeltausfall von mehr als 10 % des Bruttomonatsentgelts

- Die Bewilligung von KUG ist davon abhängig, dass eine *Mindestanzahl* von Arbeitnehmern von einer *Mindesthöhe* des Entgeltausfalls betroffen ist.
- Jetzt: Absenkung des **Quorums** der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu **10 %** und nicht mehr wie bislang mindestens 1/3 der Belegschaft
- Unterhalb dieser Grenzen: kein KUG

unvermeidbar

- Der Arbeitsausfall ist nur dann *unvermeidbar*, wenn im Betrieb alle *zumutbaren Vorkehrungen* getroffen wurden, um seinen Eintritt zu verhindern.
- Bisher: zunächst Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen
- Jetzt: **Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden**

Berechnung des Quorums und Berechnung des Entgeltausfalls

■ Wie berechnet sich das Quorum von 10 % der Belegschaft?

- **Sämtliche Arbeitnehmer**, der im Betrieb bzw. der Betriebsabteilung im Anspruchszeitraum beschäftigten Arbeitnehmer
- **Auch:** arbeitsunfähig erkrankte, beurlaubte und auf Lehrgänge entsandte Arbeitnehmer sowie bereits gekündigte und freigestellte Arbeitnehmer (auch wenn diese kein KUG erhalten)
- **Nicht:** Auszubildende
- Bei der Berechnung des Quorums wird stets **aufgerundet**.
- Die **Arbeitszeitreduzierung** kann je nach Arbeitnehmer auch **unterschiedlich** ausfallen.

■ Wie berechnet sich der Entgeltausfall?

- Die Differenz zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt muss im Anspruchszeitraum **größer als 10%** sein.
- An einem Entgeltausfall fehlt es z.B., wenn die Kurzarbeit unter Missachtung der arbeitsrechtlichen Vorschriften eingeführt wurde und die angeordnete Kurzarbeit infolgedessen unwirksam ist, so dass der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch nicht verliert (§ 615 BGB).
- *Bei Abrechnung des Kalendermonats* (Anspruchszeitraum) muss der Entgeltausfall vorliegen: auch dann der Fall, wenn wegen wechselnden Arbeitsanfalls an einzelnen Wochen des Monats kein Entgeltausfall eingetreten ist.
- Ist das Quorum erfüllt, haben auch die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, bei denen der persönliche Entgeltausfall weniger als 10% beträgt.

Anspruchszeitraum für Kurzarbeitergeld

- **Bezugszeitraum:**
 - gesetzliche Höchstbezugsfrist beträgt **zwölf Monate** (§ 104 Abs. 1 SGB III)
 - frühestens ab dem Kalendermonat, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist; lediglich **bei einem unabwendbaren Ereignis** wird **Kurzarbeitergeld vom ersten Tag dieses Ereignisses** an gewährt, wenn die Anzeige unverzüglich erstattet worden ist
 - Die Regelbezugsfrist kann durch Verordnung **bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert** werden (§109 Abs.1 Nr. 2 SGB III). Dies ist bislang im Zuge der Corona-Pandemie noch nicht erfolgt, dürfte aber auch nicht ausgeschlossen sein.

Höhe des Kurzarbeitergelds

Fallgruppen	Höhe
Regelfall	60 % der Nettoentgeltdifferenz 67% der Nettoentgeltdifferenz: bei Arbeitnehmern, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen (bei einem auf der Steuerkarte eingetragenen Kind oder einem im Haushalt lebenden Kind des Ehegatten/Lebenspartners).
Höhe der Entgeltfortzahlung bei Krankheit	Der Arbeitnehmer erhält dadurch die Vergütung, die er auch im Falle der Arbeitsfähigkeit beziehen würde; dies gilt wiederum auch im Falle der „Kurzarbeit Null“. Für die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall erhält der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld. In der Folge besteht dann ein Anspruch auf Krankengeld gem. §§ 44 ff. SGB V.
Höhe der Vergütung an Feiertagen	Der Arbeitnehmer erhält kein Kurzarbeitergeld, sondern einen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das er ohne den Feiertag bezogen hätte. Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kurzarbeitsperiode an einem Feiertag, so besteht ein Anspruch auf Feiertagsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes.
Höhe der Vergütung bei Urlaub	Der Umfang des Urlaubsentgelts während der Kurzarbeiterperiode bemisst sich nach § 11 Abs. 1 S. 1, 3 BUrlG. Danach bleiben Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit eintreten, für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Kollidieren „Kurzarbeit Null“ und der bereits gewährte Erholungsurlaub des Arbeitnehmers miteinander, schuldet der Arbeitgeber kein Urlaubsentgelt. Vielmehr besteht eine Pflicht, den Urlaub ersatzweise nachzugewähren.

Beim Arbeitgeber verbleibende Pflichten und Kosten

■ Errechnungs- und Auszahlungspflicht

- Der Arbeitgeber muss die Höhe des Kurzarbeitergeldes (kostenlos) errechnen und dieses auszahlen (§ 320 Abs. 1 S. 2 SGB III).
- Das Kurzarbeitergeld wird nachträglich für den Zeitraum ausgezahlt, für den es beantragt wurde.
- Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Kurzarbeitergeld vorzustrecken; er ist jedoch zur unverzüglichen Weiterleitung an die Arbeitnehmer verpflichtet.

■ Verbleibende Arbeitgeberkosten:

Der Arbeitgeber zahlt für die verbleibende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt weiter nebst entsprechender Sozialversicherungsbeiträge, solange keine Kurzarbeit-Null erfolgt.

■ Sozialversicherungsbeiträge

- Während der Zeit der Gewährung von Kurzarbeitergeld bleibt der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.
- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld gehören nach § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt) nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen.
- Die Beitragsanteile, die auf Ausfallstunden entfallen, werden grundsätzlich allein vom Arbeitgeber getragen, vgl. §§ 249 Abs. 2 SGB V, § 58 Abs. 1 S. 2 SGB XI, § 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI.
Jetzt: vollständige Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit

OPPENHOFF & PARTNER

Rechtsanwälte

Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln
Tel.:+49 (0) 221 2091 0

Bockenheimer Landstr. 2-4
60306 Frankfurt am Main
Tel.:+49 (0) 69 707 968 0

Am Sandtorkai 74
20457 Hamburg
Tel.:+49 40 808105-0

Backup – gesetzliche Neuregelung

Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld

Vom 13. März 2020

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Dem § 109 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), das zuletzt durch Artikel 30 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist, wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,
2. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Ver-

meidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,

3. eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.

Die Verordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.“

Artikel 2 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 48 des Gesetzes vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 11 Absatz 4 Satz 3 wird aufgehoben.
2. Nach § 11 wird folgender § 11a eingefügt:

Backup – gesetzliche Neuregelung

„§ 11a

Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen, dass das in § 11 Absatz 4 Satz 2 geregelte Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Vereinbarung von Kurzarbeit für den Arbeitsausfall und für die Dauer aufgehoben ist, für die dem Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld

nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gezahlt wird. Die Verordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Die verfassungsmäßigen Rechte des Bundesrates sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt. Es ist im Bundesgesetzblatt zu verkünden.

Berlin, den 13. März 2020

Der Bundespräsident
Steinmeier

Die Bundeskanzlerin
Dr. Angela Merkel

Der Bundesminister
für Arbeit und Soziales
Hubertus Heil