Corona & Arbeitsrecht

Arbeitsrecht zu Corona-Zeiten

Live-Gespräch zur Corona-Situation, Deutscher Konditorenbund (BIV)

Überblick

- Herausforderung Corona-Krise
- Hilfen des Gesetzgebers
- Arbeitsrechtliche Fragestellungen
  - Auftragseinbruch – und was nun?
  - Kurzarbeit
  - Fragestellungen wegen Corona

Hinweis: Fragen bitte im live-Chat stellen.
Die Antworten kommen live oder werden im Nachgang an alle Teilnehmer verschickt.

Herausforderung Corona-Krise

- Corona-Krise ist Ausnahmesituation / enorme Herausforderung für die Betriebe
- Rechtssystem bietet nicht immer (richtige) Antwort
- Gesetzgeber -> bietet bereits einige zusätzliche Lösungen
- Bei allen Schwierigkeiten:
  - bedacht handeln, nicht (nur) aus dem Bauch heraus
  - an die Zeit nach der Krise denken

Hilfen des Gesetzgebers (Auswahl)

- Liquiditätshilfen
  - Soforthilfen, Stundungsmöglichkeiten, erleichterte Kredite
- Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld
- Erleichterungen im Zivil- und Insolvenzrecht
  - Leistungsverweigerungsrecht für Verbraucher / Kleinstunternehmer bzgl. Leistungen aus Dauerschuldverhältnissen
  - Beschränkung Rechts des Vermieters zur Kündigung wg. Mietschulden
  - Aussetzung der Insolvenzantragspflicht / von Zahlungsverboten; Suspendierung des Antragsrechts des Gläubigers

Auftragseinbruch – was nun?

- Abbau von (Rest-)Urlaub, Überstunden, Arbeitszeitkonto, unbezahlter Urlaub
  - keine unmittelbare finanzielle Entlastung (Lohn ist weiter zu bezahlen)
- Kollegenhilfe – gemeinsam die Krise bewältigen
  - Überlassung von AN an einen anderen AG im Rahmen der erlaubnisfreien Kollegenhilfe gem. § 1 Abs. 2a AÜG
  - Übernahme von Leistungen als Sub-Unternehmer
- Arbeitszeitverkürzung / Kurzarbeit
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen?

Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld (KUG)

(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)

Der Gesetzgeber hat Erleichterungen für den Zugang zum KUG beschlossen. Sie gelten mit Wirkung zum 01.März 2020 und sind bis 31. Dezember 2020 befristet.

Das Wichtigste in Kürze:

- **Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.**
- **Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.**
- **Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.**
- **LeiharbeitnehmerInnen und Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.**
- **In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.**
- **Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich bleibt das Nebeneinkommen in der Zeit vom 01.04.2020 bis 31.10.2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.**
- **Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.**

Voraussetzungen (§ 95 SGB III)	• Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall • Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen • Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen • Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit
Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 SGB III)	• Unabwendbares Ereignis (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen wegen Corona-Virus, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall) **oder** • Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, - stornierung, fehlendes Material) **→ Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.**
Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)	• Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.
Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)	• Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten/ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung • Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung ➢ befristet Beschäftigte: können KUG erhalten! ➢ gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: können ab Ausspruch der Kündigung: kein KUG erhalten!
Wie lange kann KUG bezogen werden? (§ 104 SGB III)	Grundsätzlich gilt: • 12 Monate • Unterbrechungen von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern • Achtung: Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!

Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

Stand: 27.03.2020

Kurzarbeitergeld (KUG)

(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)

Berechnung – wie viel Geld erhalten ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer? (§ 105 SGB III)	• 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.
Sozialversicherung	• Für die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) kann der Arbeitgeber die volle Erstattung für die Zeit des Arbeitsausfalls beantragen.
Was bedeutet „unvermeidbar"?	• Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen • Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten – Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden • Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung) • Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)
Mindesterfordernis	• Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich → im Betrieb oder Betriebsabteilung → im jeweiligen Kalendermonat
Anzeige über Arbeitsausfall (§ 99 SGB III)	• **Die Anzeige aufgrund wirtschaftlichen Gründen muss in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Bei einem unabwendbaren Ereignis muss die Anzeige unverzüglich eingereicht werden.** → In Schriftform oder in elektronischer Form erforderlich. → Bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz • Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen. **Achtung (evtl. betriebsinterne Regelungen / Fristen):** • Vereinbarungen mit / Ankündigungsfristen bei Betriebsrat –sofern vorhanden - beachten • Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträge beachten • tarifliche Regelungen bei der Einführung von KUG beachten • Unter Umständen Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern abschließen
Abrechnungs-verfahren	• Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen. • Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) eingereicht werden. • Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle. • Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da KUG unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

Alle Informationen, wichtige Hinweise und Links finden Sie auch online unter: www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit

Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

Stand: 27.03.2020

Bundesagentur für Arbeit

https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

Kurzarbeit

- Kurzarbeit muss wirksam eingeführt werden
  - Arbeitsrechtliche Grundlage erforderlich. Im Zweifel Zustimmung des AN.
  - Achtung: bei BR Mitbestimmung beachten
- Kurzarbeit ist gegenüber der Agentur für Arbeit anzuzeigen
  - Wirtschaftliche Gründe / unabwendbares Ereignis -> Corona
  - Unvermeidbarer Arbeitsausfall
    - Abbau Arbeitszeitkonten /Urlaub / Resturlaub
- Kurzarbeitergeld ist bei der Agentur für Arbeit zu beantragen
  - AG ist in Vorleistung zu treten
  - Erstattet werden 60% / 67% + 100% SV-Beiträge

Fragestellungen wg. Corona

- Arbeitspflicht & Corona
  - Recht des AG frei zu stellen / des AN fern zu bleiben?
  - Anspruch auf Home-Office?
  - Quarantäne / behördliche Maßnahme
  - Erkrankung an Corona
  - Mangelnde Kinderbetreuung
  - Wer zahlt, wenn Betrieb wg. Personalausfällen / behördlicher Anordnung eingestellt wird?
  - Muss bereits genehmigter Urlaub genommen werden?

Fragestellungen wg. Corona

- Direktionsrecht & Corona
  - Recht des AG, dem AN andere Arbeit zuzuweisen?
  - Kann der AG Überstunden anordnen?
  - Muss AN den arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des AG Folge leisten?
  - Muss AG Schutzkleidung stellen?

Rechtsanwalt
Rainer Huke

Alte Frankfurter Straße 22H
61118 Bad Vilbel

T +49 6101 5969-849
M +49 151 649 31728
F +49 6101 5969-829

huke@rechtsanwalt-huke.de