



Infopapier zu arbeitsrechtlichen Fragen in Corona Zeiten

Kurzarbeit

Allgemeine Information

Auf Grund vieler Auftragsrückgänge oder behördlicher Schließungsanordnungen müssen viele Unternehmen in der Corona-Krise um Ihre Existenz kämpfen. Die Auswirkungen würden natürlich auch die Angestellten treffen. Mit Kurzarbeit können Betriebe solche Krisenzeiten wirtschaftlich überbrücken. Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis hat die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb zur Folge. Anspruch und Voraussetzungen richten sich nach den §§ 95 ff SGB III. Zusammengefasst heißt das, dass Beschäftigte weniger Stunden als arbeitsvertraglich vereinbart arbeiten und dafür Kurzarbeitergeld erhalten. Damit besteht ein Instrument, welches kleinen und großen Unternehmen ermöglicht, in Krisenzeiten qualifizierte Mitarbeiter zu halten, anstatt sie aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten zu entlassen.

Was gilt es dabei zu beachten?

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Gibt es einen Betriebsrat, hat dieser, auch in Zeiten der Corona-Krise, ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Gibt es keinen Betriebsrat, muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit mit jedem einzelnen betroffenen Angestellten vereinbaren.

Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung und wird von der Agentur für Arbeit gezahlt. Erforderlich ist, dass in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Bei der Berechnung der zehn Prozent der vom Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter werden alle tatsächlich Beschäftigten inklusive Geringverdiener, Kranke und Beurlaubte berücksichtigt.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der bisherigen Vergütung. Bei der Kurzarbeit wird entweder weniger als die übliche Wochenstundenzahl oder gar nicht mehr gearbeitet. Der Arbeitgeber vergütet weiterhin die tatsächlich geleisteten Stunden. Die Agentur für Arbeit dagegen übernimmt 60 Prozent bzw. 67 Prozent bei Beschäftigten mit Kind des entgangenen Nettolohns. Bei den Beschäftigten kann die Kurzarbeit also zu einem Gehaltsverzicht von bis zu 40 Prozent führen. Der Arbeitgeber kann das Kurzarbeitergeld freiwillig aufzustocken, um die Verluste beim Arbeitnehmer auszugleichen. Einen Rechtsanspruch hierauf besteht jedoch nicht, es sei denn es bestehen Tarifverträge, welche die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes regeln. Hier ist auch im Einzelfall ein Blick in den Arbeitsvertrag, sowie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zu werfen. So kann auch bei

Kurzarbeit ein Gehalt 90 Prozent des Nettolohns erreicht werden. Ein rechtskundiger Blick lohnt sich in jeden Fall.

Für die Beschäftigten ist das Kurzarbeitergeld steuerfrei, § 3 Nr. 2 a Einkommensteuergesetz (EStG), unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Es wirkt sich auf den Steuersatz aus, dem das übrige Einkommen unterliegt. Arbeitnehmer müssen das Kurzarbeitergeld also in der Steuererklärung angeben. Darüber hinaus sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld steuerpflichtig.

Aktuelle Information

Durch ein neues Gesetz der zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld, soll der Bezug des Kurzarbeitergeldes vorübergehend erleichtert werden. Die Kriterien für einen „erheblichen Arbeitsausfall“ hierfür wurden teils deutlich erleichtert. Vorliegen muss nunmehr ein hoher vorübergehender Arbeitsausfall von nur noch zehn Prozent der Mitarbeiter (bisher ein Drittel der Belegschaft) aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund unabwendbarer Ereignisse, sodass die Beschäftigten nicht mehr im normalen Umfang und auch nicht anderweitig beschäftigt werden können. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ("Minusstunden") vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können.

Einige Bereiche sind für das öffentliche Leben, die Sicherheit und die Versorgung der Menschen unabdingbar. Hierzu gehört insbesondere das Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken aber auch die Landwirtschaft und die Versorgung mit Lebensmitteln. Hier will der Gesetzgeber dafür sorgen, dass ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Wer während einer Kurzarbeit eine Beschäftigung in einem systemrelevanten Bereich aufnimmt, muss sich das dabei verdiente Entgelt nicht auf das Kurzarbeitergeld anrechnen lassen, sofern das Gesamteinkommen aus noch gezahltem Arbeitseinkommen, Kurzarbeitergeld und Hinzuverdienst das normale Bruttoeinkommen nicht übersteigt. Durch den § 421c SGB III soll ein Anreiz geschaffen werden, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen, wie zum Beispiel in der Landwirtschaft, aufzunehmen.

Information der Bundesregierung:

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>

Kündigung

Eine Kündigung muss, damit sie rechtmäßig ist, sozial gerechtfertigt sein. Das bedeutet – es braucht dafür sachliche Gründe. Die aktuelle Krise ist nicht automatisch ein solcher Grund. Daher sollte eine Kündigung nicht einfach hingenommen werden, sondern in jedem Fall rechtlich überprüft werden. Wichtig zu wissen: Eine Klage gegen die Kündigung muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingehen – das gilt auch in Zeiten von Corona.

Insolvenz und Insolvenzgeld – Aktuelle Informationen

Insolvenz

Als Unterstützung für kleine Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler, die in Folge der Corona-Krise insolvent werden, sollen diese vorerst nicht zum Insolvenzgericht müssen, sondern Zeit bekommen, Unterstützung zu beantragen. Bis vorläufig September dieses Jahres soll die Pflicht entfallen, bei Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung die Insolvenz zu beantragen.

Insolvenzgeld

Jeder Arbeitnehmer muss diese Leistung individuell bei der Arbeitsagentur beantragen. Wichtig ist es bei Antragstellung die Ausschlussfrist von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis gemäß § 324 Abs.3 SGB III zu beachten. Bei Bewilligung wird der fehlende Nettolohn für die kompletten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens gezahlt. Das Geld wird dann rückwirkend als Einmalzahlung ausgezahlt. In begründeten Fällen sei hier auch ein Vorschuss möglich.

Allgemeine Informationen:

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/insolvenzgeld.html>

Finanzausfall wegen Kinderbetreuung

Muss ein Arbeitnehmer zu Hause bleiben, weil Schule oder Kindergarten geschlossen sind, gilt es zunächst unverzüglich den Arbeitgeber zu informieren und die Möglichkeiten einer Notbetreuung zu prüfen. Fehlende Kinderbetreuung ist zuallererst Sache der Eltern, nicht des Arbeitgebers, daher müssen andere Betreuungsmöglichkeiten geprüft werden. In Arbeits- oder Tarifverträgen, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen gibt es spezielle Regelungen wie mit dieser Situation verfahren wird und ob ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

Sind diese nicht vorhanden, kann sich ein Anspruch auf Lohnfortzahlung aus § 616 Absatz 1 BGB ergeben. Er regelt, dass Arbeitnehmer für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit (ca. 5 Tage) ohne Lohnkürzung freigestellt werden müssen, wenn es dafür unvermeidbare und von ihm unverschuldete Gründe gibt. Hier gilt es zu beachten, dass der Anspruch aus § 616 BGB in Tarif- oder Arbeitsverträgen oder durch Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden kann. In jedem Fall sollte das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden. In der aktuellen Situation gilt es, gemeinsam Lösungen wie Arbeit im Home- Office, Überstundenabbau, bezahlter oder unbezahlter Urlaub, zu finden.

Aktuelles

Eltern, die wegen der Corona-Krise Einkommen verlieren, weil sie zu Hause Kinder betreuen müssen, sollen bis zu 67 Prozent ihres Nettoeinkommens erhalten. Der Ausgleich soll im Einzelfall für höchstens sechs Wochen gewährt werden. Voraussetzung für die finanzielle Entschädigung ist, dass die zu betreuenden Kinder nicht älter als 12 Jahre sind und keine andere zumutbare Betreuung möglich ist. Die Auszahlung der Entschädigung soll über die Arbeitgeber stattfinden. Diese müssen bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen.

Eltern, die nur über ein geringes Einkommen verfügen haben außerdem Anspruch auf den Kinderzuschlag. Es handelt sich um eine zusätzliche Leistung für einkommensschwache Familien. Dieser beträgt 185 Euro pro Kind und Monat. Wer wegen Teilzeit- oder Kurzarbeit jetzt weniger verdient, sollte diesen Anspruch prüfen lassen. Es kann sich lohnen, jetzt erstmals oder erneut einen Antrag zu stellen. Der Zuschlag wird ab dem Monat der Antragstellung gewährt.

Link Bundesregierung mit Informationen:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/sozialschutz-paket-1733494>

IN ALLEN PUNKTEN STEHEN IHNEN DIE KAB RECHTSSEKRETÄRE*INNEN KOMPETENT ZUR SEITE

Elena Rubleva

Stand:

31.03.2020

