



Experience the future of law, today
Arbeitsrechtlicher Umgang mit der CO-
VID-19 Pandemie

25. März 2020

Inhalt

Einführung	3
Arbeitsrechtlicher Umgang mit der COVID-19 Pandemie	4
Arbeitgeberseitige Fürsorgepflichten	4
Aufstellen eines Notfallplans	4
Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung bei Nichterbringung der Arbeitsleistung	6
Grundsätzliches	6
Nichtleistung wegen Sorge vor Ansteckung	6
Nichtleistung wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung	7
Nichtleistung wegen notwendiger Kinderbetreuung	7
Nichtleistung wegen verhängter Quarantänemaßnahmen	8
Nichtleistung wegen fehlenden Bedarfs beim Arbeitgeber und Kurzarbeit	11
Nichtleistung wegen fehlenden Bedarfs beim Arbeitgeber und Kurzarbeit	11
Kurzarbeit	11
Vorsorge für die Zeit nach der Corona Pandemie	14
Ansprechpartner Arbeitsrecht	15
Ansprechpartner COVID-19 Task Force	16

„Etwas Verzicht rettet
Menschenleben.“

Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel

Einführung

Hintergrund

„Etwas Verzicht rettet Menschenleben.“ In aller Deutlichkeit hob Bundeskanzlerin Angela Merkel am 18. März 2020 den Ernst der Lage hervor. Die Untersagung des Betriebs von Gewerbebetrieben, Bildungseinrichtungen, Gaststätten und die etwaig zu erwartende Ausgangssperre seien erforderliche Maßnahmen im Kampf gegen das neuartige COVID-19 ARS-CoV-2.

Die klaren Aussagen der Bundeskanzlerin sind – ebenso wie die in jüngerer Zeit verabschiedeten Vorgehensweisen – sehr begrüßenswert. Sie verdeutlichen allerdings, dass die COVID-19 Pandemie und die zu ihrer Eindämmung beschlossenen Maßnahmen (#flattenthecurve, #wirbleibenzuhause) auch im Hinblick auf ihre wirtschaftlichen Folgen die eine große **Herausforderung** für die gesamte Bevölkerung darstellen.

Die COVID-19-Ausbreitung gefährdet – neben der Gesundheit als dem höchsten Gut eines jeden Menschen – insbesondere Unternehmer und Gewerbetreibende ebenso wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vermieter und Mieter. Hohe Verluste und erhebliche Schäden sind zu verzeichnen oder zu befürchten. Insoweit machte die Bundeskanzlerin deutlich: „Die nächsten Wochen werden noch schwerer“.

Beim Umgang mit der Pandemie und ihren Folgen stellen sich zahlreiche **rechtliche Fragen**, deren Beantwortung angesichts der Neuartigkeit der Sachverhalte nicht immer einfach ist und die bei Marktteilnehmern auch deshalb für eine gewisse Verunsicherung sorgen. Zugleich ist vieles im Fluss und versuchen die Regierung und der Gesetzgeber, die wirtschaftlichen Folgen für Marktteilnehmer mit einer Vielzahl von – auch gesetzgeberischen Maßnahmen – abzumildern.

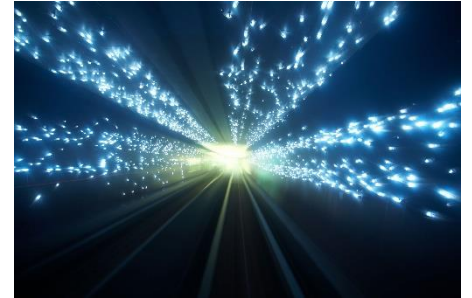
Dieser Beitrag versucht, einen kurzen Überblick über die derzeitigen und möglichen zukünftigen arbeitsrechtlichen Gegebenheiten und Möglichkeiten für Marktteilnehmer zu geben – unter Berücksichtigung **jüngster Entwicklungen in einem dynamischen Umfeld**.

Wir haben die nachstehenden Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt – aufgrund der Eilbedürftigkeit des Gesetzgebungsverfahrens ändern sich jedoch die Umstände kontinuierlich, weshalb nicht sichergestellt werden kann, dass jeweils der aktuellste Stand der Diskussion wiedergegeben wird.



#flattenthecurve #wirbleibenzuhause #west-ayathome

Arbeitsrechtlicher Umgang mit der COVID-19 Pandemie



Arbeitnehmer müssen gerade auch in Zeiten der Krise ihren Fürsorgepflichten nachkommen. Gegebenenfalls ist ein Notfallplan aufzustellen.

Arbeitgeberseitige Fürsorgepflichten

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner **Fürsorgepflicht** gegenüber den Arbeitnehmern grds. verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitnehmer zu schützen. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, die Arbeitnehmer so gut wie möglich zu **informieren, Handlungsempfehlungen auszusprechen** und – soweit erforderlich und ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats – **Maßnahmen anzuweisen**.

Insofern ist eine **Kommunikation** der Geschäftsführung gemeinsam mit einem etwaigen Betriebsrat sinnvoll. Soweit möglich, sollte die Kommunikation über das Intranet und parallel per E-Mail geführt werden, da die Kommunikation regelmäßig aktualisiert werden muss.

Die (arbeitsrechtlichen) Informationen, Empfehlungen und Handlungsanweisungen sollten sich insbesondere auf die Bereiche „Allgemeines“, „Dienstreisen und private Reisen“, „Veranstaltungen und Besprechungen“ sowie den „Ort bzw. die Art und Weise der Arbeitsleistung“ beziehen.

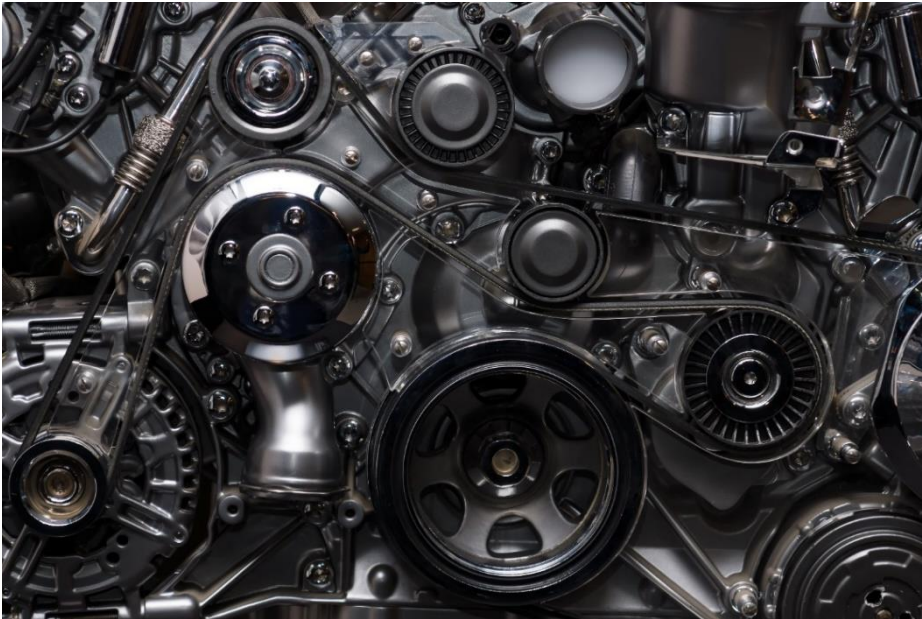
Aufstellen eines Notfallplans

Es sollten kurzfristig Regelungen bzw. Absprachen zu den aufgrund der COVID-19 Pandemie auftretenden Fragen und Problemen getroffen werden. In Betracht kommen insbesondere Regelungen zu:

- Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb und allgemeine Verhaltensanforderungen an die Arbeitnehmer in der Krisensituation (Händewaschen, Lüften, Abstandhalten, etc.);
- Ausgestaltung von Home-Office einschließlich der korrespondierenden Regelungen, z.B. zu IT-Fragen oder zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung;
- Möglichkeiten der einseitigen Anordnung des „Abfeierns“ von Überstunden und Aufbau von Minusstunden;
- Möglichkeiten der einseitigen Anordnung von Urlaub bzw. Einigung auf Betriebsferien;
- Umgang mit ins Ausland entsandten Arbeitnehmern;
- Einführung und Ausgestaltung von Kurzarbeit;

- Ausgestaltung etwaiger Qualifizierungsmaßnahmen.

Insofern ist es sinnvoll, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung in Form eines kurzfristigen „Notfallplans“ abzuschließen, der für vorgenannte Themen vorübergehende und befristete Lösungen findet. Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die vorgenannten Themen durch Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts bzw. im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern umzusetzen. Dabei sind stets etwaige tarifvertragliche Vorgaben in den Blick zu nehmen.



Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung bei Nichterbringung der Arbeitsleistung

Verpflichtungen zur Fortzahlung der Vergütung bei Nichterbringung der Arbeitsleistung im Zusammenhang mit der Corona Pandemie sind sorgfältig zu prüfen.

Grundsätzliches

Im Hinblick auf die **Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung bei Nichterbringung der Arbeitsleistung** durch die Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Corona Pandemie ist zwischen verschiedenen Fallgruppen zu unterscheiden, die wir untenstehend darstellen. Im Hinblick auf die untenstehenden Ausführungen bitten wir Sie jedoch zu beachten, dass (behördliche) Maßnahmen, wie sie in Deutschland kurzfristig aufgrund der Corona Pandemie bereits angewiesen bzw. noch zu erwarten sind, weitestgehend „Neuland“ sind und unsere Einschätzungen deswegen teilweise weder auf juristische Literaturmeinungen noch auf Rechtsprechung zu dem Thema gestützt werden können. Vor diesem Hintergrund bitten wir um Verständnis, dass unsere Ausführungen vorläufiger Natur sind und insbesondere auszulegende Rechtsnormen gegebenenfalls auch anders als von uns vorgeschlagen zu beurteilen sind. Die aktuellen Entwicklungen gilt es stets zu beobachten.

Nichtleistung wegen Sorge vor Ansteckung

- Der Arbeitnehmer darf nicht eigenmächtig der Arbeit fernbleiben, weil er eine Ansteckung befürchtet. Bleibt der Arbeitnehmer trotzdem der Arbeit fern, ist grds. keine Vergütung geschuldet. Soweit (tatsächlich und rechtlich) möglich, kann dieses Problem durch die Arbeit im Home Office gelöst werden. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungserbringung im Home Office besteht zwar grundsätzlich nicht; aufgrund der Corona Pandemie sollten hier jedoch pragmatische Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats – gefunden werden.
- Befürchtet der Arbeitgeber eine Ansteckungsgefahr durch einen Arbeitnehmer, der grundsätzlich noch arbeitsfähig ist, und stellt diesen von der Arbeit frei, ist die Vergütung durch den Arbeitgeber fortzuzahlen. Auch in diesem Fall sollten aber die Möglichkeiten einer Arbeitsleistung aus dem Home Office erwogen werden.

Nichtleistung wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung

- Soweit die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, weil sie (wegen des Corona Virus oder aus anderen Gründen) **arbeitsunfähig erkrankt** sind, hat der Arbeitgeber nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) grundsätzlich für sechs Wochen **Entgeltfortzahlung** zu leisten.
- Nach Ablauf von sechs Wochen endet grds. die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung und die Arbeitnehmer haben einen Anspruch gegen die Krankenkasse auf Zahlung von **Krankengeld**.

Nichtleistung wegen notwendiger Kinderbetreuung

- Soweit die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, weil sie aufgrund einer KITA- oder Schulschließung ihre Kinder betreuen müssen, besteht **grds. kein Vergütungsanspruch** gegen den Arbeitgeber.
- Ein Vergütungsanspruch könnte in diesem Fall allenfalls auf **§ 616 BGB** gestützt werden, soweit eine Anwendung dieser Norm nicht **vertraglich ausgeschlossen** ist. Hiernach ist die Vergütung fortzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer für eine „*verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird*“.
- Klassischer Anwendungsfall von § 616 BGB ist die unvorhersehbare Notwendigkeit der Pflege erkrankter Kinder oder sonstiger betreuungsbedürftiger Personen, die mit dem betroffenen Arbeitnehmer in einem Haushalt leben. Die Norm ist nach herrschender Meinung grds. auch auf Fälle, in denen unvorhersehbar die reguläre Betreuungsmöglichkeit entfällt, übertragbar, also demnach auch auf den Fall einer **KITA- oder Schulschließung**.
- Was unter einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit i.S.d. § 616 BGB zu verstehen ist, ist gesetzlich nicht definiert und auch durch die Gerichte nicht einheitlich entschieden. Es bedarf vielmehr stets einer Abwägung im Einzelfall unter Berücksichtigung z.B. der Beschäftigungsdauer, wobei in der Regel ein Zeitraum von wenigen Tagen bis zu wenigen Wochen wohl noch als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit angesehen wird. Insofern ist zu beachten, dass der Verhinderungszeitraum in seiner Gesamtheit zu beurteilen ist. Eine Zahlung gemäß § 616 BGB für einen Teil des Verhinderungszeitraums kommt nicht in Betracht.
- Ob im Falle der derzeitigen jedenfalls mehrwöchigen KITA- und Schulschließung noch von einer „*verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit*“ ausgegangen werden kann und somit über § 616 BGB ein Vergütungsanspruch über mehrere Wochen hinweg bestehen bleibt, ist höchst fraglich. Aus unserer Sicht (und der kommunizierten Sicht der Arbeitgeberverbände) sollte § 616 BGB zunächst nicht zur Anwendung gebracht werden. Da allerdings nicht ausgeschlossen ist, dass etwaig zur Entscheidung berufene Gerichte einen Vergütungsanspruch gestützt auf § 616 BGB annehmen bzw. die Gesetzlage kurzfristig angepasst wird, sollte die nicht zur Auszahlung gebrachte Vergütung zur Sicherheit **zurückgestellt** werden.

- Voraussichtlich mit Wirkung ab dem 30. März 2020 soll es außerdem einen neu eingeführten Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) für Arbeitnehmer geben (Fassung des Regierungsentwurfs vom 23.03.2020). Auf dieser Grundlage sollen Arbeitnehmer eine Entschädigung im Falle eines Verdienstauffalls für maximal sechs Wochen erhalten, wenn sie Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert sind, aufgrund der Schul- bzw. KITA-Schließung zu betreuen haben und es keine anderweitige, zumutbare Betreuungsmöglichkeit gibt. Der Anspruch umfasst grundsätzlich 67% des Verdienstauffalls. Weitere Einzelheiten hinsichtlich dieses Anspruchs sind angesichts der aktuellen Entwicklungen noch unklar. Insbesondere ist ungeklärt, wie das Verhältnis des Anspruches aus § 56 Abs. 1a IfSG und des Anspruchs aus § 616 BGB aussehen soll. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir den Abschluss einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die unbezahlte Freistellung wegen der Kinderbetreuung. Soweit Arbeitnehmer nach der neuen Gesetzesbestimmung einen Anspruch haben, werden sie sich eher auf eine derartige Vereinbarung einlassen als bisher.
- Alternativ sollte zudem überlegt werden, den Arbeitnehmern ggf. ein „Abfeiern“ von **Überstunden** bzw. eine **Urlaubsnahme** zu empfehlen bzw. dies – soweit aufgrund der betrieblichen Regelungen zulässig – anzuordnen. Grundsätzlich ist eine einseitige Anordnung von Urlaub gegenüber den Arbeitnehmern jedoch nur im Einzelfall und unter Berücksichtigung etwaiger entgegenstehender Interessen der Arbeitnehmer zulässig. Einfacher ist die Urlaubsanweisung im Falle der Existenz eines Betriebsrats. Mit dem Betriebsrat kann zum Beispiel die Einführung von Betriebsferien vereinbart werden. Es kann weiter erwogen werden, sich mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich auf einige Tage bezahlte und anschließende unbezahlte Freistellung zu einigen.
- Die vorstehenden Ausführungen sind nur dann relevant, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Kinderbetreuung tatsächlich keine Arbeitsleistung erbringen kann. Soweit für den betroffenen Arbeitnehmer eine Tätigkeit **remote** von zu Hause trotz Kinderbetreuung (tatsächlich und rechtlich) möglich ist, muss der Arbeitnehmer regulär weiterarbeiten und auch der Arbeitgeber regulär weiter die Vergütung zahlen. Streng genommen kann eine Tätigkeit im Home-Office, soweit ansonsten nicht üblich, nicht einseitig vom Arbeitgeber angewiesen werden. In der jetzigen Krisensituation ist jedoch davon auszugehen, dass konstruktive Lösungen – ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats – gefunden werden. In diesem Fall sind stets auch pragmatische Lösungen zu den Fragen der Nutzung der IT Systeme, der Arbeitszeit, der Arbeitszeiterfassung etc. zu finden (siehe hierzu oben).
- Soweit das zu betreuende **Kind selbst erkrankt** ist, greift § 45 SGB V, nach dem der betreuende Elternteil Anspruch auf Krankengeld nach Maßgabe der dort genannten Voraussetzungen hat.

Nichtleistung wegen verhängter Quarantänemaßnahmen

- Soweit Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, weil ihnen gegenüber Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot nach den §§ 30,31 IfSG angeordnet worden ist, sie aber nicht arbeitsunfähig sind, und die Arbeitnehmer dadurch einen Verdienstauffall erlitten haben, haben diese gemäß § 56 Abs. 1 IfSG Anspruch auf eine Entschädigung.

- Insofern ist zu beachten, dass ein **Verdienstaussfall** im Falle einer angewiesenen Quarantäne dann nicht vorliegt, wenn eine Tätigkeit des Arbeitnehmers remote von zu Hause (tatsächlich und rechtlich) möglich ist (siehe hierzu oben). In diesem Fall müsste der Arbeitnehmer in der Quarantäne regulär weiterarbeiten und auch der Arbeitgeber regulär weiter die Vergütung zahlen. Ist eine Tätigkeit im Home Office nicht möglich, stellt sich auch hier die Frage, ob einem Verdienstaussfall die Regelung des § 616 BGB (siehe hierzu oben) entgegensteht und einer Entschädigungszahlung vorgeht (vgl. hierzu Bundesgerichtshof, Urt. v. 30.11.1978 – III ZR 43/77). Bis auf weiteres, insbesondere bis zur „offiziellen“ Klarstellung, sollte noch argumentiert werden, dass dies nicht der Fall ist.
- Die Höhe einer Entschädigung bemisst sich gemäß § 56 Abs. 2, 3 IfSG für die ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaussfall und für den Zeitraum danach an der Höhe des Krankengeldes.
- Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber die Entschädigung gemäß § 56 Abs. 4, 5 IfSG für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde ausbezahlen und damit vorzustrecken. Die Zahlung hat nach dem ansonsten üblichen Auszahlungsrhythmus zu erfolgen, § 56 Abs. 6 IfSG. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen sodann auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Arbeitgeber kann nach Maßgabe des § 56 Abs. 12 IfSG auch einen Vorschuss bei der zuständigen Behörde beantragen.
- Sollten Entschädigungen nach dem IfSG und Kurzarbeitergeld (siehe hierzu unten) zusammenfallen, ist deren Verhältnis nach Maßgabe des § 56 IfSG aufzulösen.



Nichtleistung wegen fehlenden Bedarfs beim Arbeitgeber und Kurzarbeit

Die Regelungen zur Kurzarbeit können Hilfestellung bieten.

Nichtleistung wegen fehlenden Bedarfs beim Arbeitgeber und Kurzarbeit

- Soweit die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht oder nicht vollständig erbringen können, weil bei dem Arbeitgeber kein oder ein nur eingeschränkter Bedarf besteht, ist die Vergütung gemäß § 615 BGB grds. fortzuzahlen; das **Betriebsrisiko** trägt in der Regel der Arbeitgeber.

Kurzarbeit

- Soweit jedoch ein erheblicher Arbeitsausfall basierend auf wirtschaftlichen Gründen (Auftragsrückgang) oder einem unabwendbaren Ereignis (z.B. behördliche Schließung von Betriebsstätten) und ein daraus resultierender vorübergehender eingeschränkter Bedarf an der Arbeitsleitung besteht, kommt die Anordnung von **Kurzarbeit** gegenüber den Arbeitnehmern und die Beantragung von Kurzarbeitergeld („**KUG**“) in Betracht.
- Der Arbeitgeber ist gegenüber den Arbeitnehmern nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt, sondern es bedarf hierzu einer **arbeitsrechtlichen Grundlage**. Eine solche kann sich aus dem **Arbeitsvertrag**, einer **Betriebsvereinbarung** oder **tarifvertraglichen Regelungen** ergeben. Wenn ein Betriebsrat, aber keine tarifvertragliche Regelung besteht, geht eine Betriebsvereinbarung Individualvereinbarungen mit den Arbeitnehmern vor. Sofern kein Betriebsrat und (noch) keine arbeitsvertragliche Grundlage besteht, kann mit den betroffenen Arbeitnehmern eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden. Für den Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen bzw. Ergänzungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag muss ein gewisser zeitlicher **Vorlauf** eingeplant werden. Insbesondere der Abschluss von Betriebsvereinbarungen bedarf vor dem Hintergrund der häufigen Betriebsabwesenheit der Betriebsratsmitglieder und der damit zusammenhängenden nicht unproblematischen Herstellung der Beschlussfähigkeit eines gewissen Vorlaufs.
- Die Voraussetzungen der Leistung von KUG ergeben sich aus §§ 95 ff. SGB III. Die Beantragung von KUG setzt insbesondere voraus, dass der Arbeitsausfall bei der zuständigen Arbeitsagentur angezeigt und von dieser anerkannt wurde.

- Maßgebliche Voraussetzung der Leistung von KUG ist nach § 95 SGB III, dass ein **erheblicher Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall vorliegt. Insofern ist in § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III eine Erheblichkeitschwelle zu beachten: Mindestens ein Drittel (*zukünftig 10%, siehe hierzu unten*) der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer müssen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Vor diesem Hintergrund muss KUG grds. für einen Betrieb oder abgrenzbare Betriebsteile beantragt werden; eine Beantragung für einzelne Personen kommt nicht in Betracht. Daneben setzt die Erheblichkeit eines Arbeitsausfalls nach § 96 Abs. 1 SGB III voraus, dass der Ausfall auf **wirtschaftlichen Gründen** (z.B. Auftragsrückgang) oder einem **unabwendbaren Ereignis** (z.B. behördlich veranlasste Schließung) beruht, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.
- Darüber hinaus muss der erhebliche Arbeitsausfall **vorübergehend und unvermeidbar** sein. Ein Arbeitsausfall ist nach § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III unvermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Vermeidbar ist der Arbeitsausfall z.B. nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III, soweit er durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangig Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Derzeit bürden die Arbeitsagenturen den Arbeitgebern nicht auf, mit jedem einzelnen Arbeitnehmer entgegenstehende Urlaubswünsche zu besprechen, sondern gehen in der Regel nur dann von einer Unvermeidbarkeit aus, wenn bereits bestehende Urlaubspläne modifiziert werden. Um eine Urlaubsflut nach Beendigung der Kurzarbeitsphase zu verhindern, sollte aber versucht werden zumindest einen Teil des Urlaubs (z.B. nicht verfallenen Resturlaub aus dem Vorjahr) vor Einführung der Kurzarbeit zu gewähren. Gemäß § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III ist zudem die Inanspruchnahme von Arbeitszeitguthaben grds. vorrangig gegenüber Kurzarbeit (*zu zukünftigen Erleichterungen siehe unten*).
- Der Arbeitsausfall ist nach § 99 SGB III jeweils bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch durch den Arbeitgeber anzuzeigen. Mit der **Anzeige** ist insbesondere glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das KUG erfüllt sind. Die maßgeblichen Formulare sind auf der Homepage der Arbeitsagentur abrufbar (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>).
- Das KUG wird in der Regel frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. einer behördlichen Betriebschließung), gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat (in dem das unabwendbare Ereignis eintritt) als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet wurde. Die Leistung des **KUG** ist sodann **gesondert zu beantragen**. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen (§ 325 Abs. 3 SGB III). Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen. Reicht der maßgebliche Kurzarbeitszeitraum über mehr als ein Kalendermonatsende hinaus, so beginnt die Frist einheitlich erst mit dem Ablauf des letzten Kalendermonats, für den KUG beantragt wurde.

- Die maximale Bezugsdauer des KUG beträgt derzeit **zwölf Monate**; es ist jedoch möglich, dass dieser Zeitraum per Rechtsverordnung auf maximal 24 Monate ausgedehnt wird. Das Kurzarbeitergeld ist der Höhe nach auf max. 60 bzw. 67 % der Differenz zwischen dem eigentlich geschuldeten und dem geleisteten Nettoentgelt im Rahmen der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenzen begrenzt.
- Das KUG wird typischerweise vom Arbeitgeber vorgestreckt, der sich die Leistungen sodann von der zuständigen Arbeitsagentur erstatten lässt. Die Erstattung erfolgt nach den Aussagen der Arbeitsagentur in der Regel innerhalb von 15 Kalendertagen. Ob dies auch vor dem Hintergrund der Vielzahl der Anfragen im Zusammenhang mit der Corona Pandemie der Fall ist, bleibt abzuwarten. Eine Vorleistung ist aber nicht zwingend. Die Sozialversicherungsbeiträge sind weiterhin vom Arbeitgeber zu tragen (*zu zukünftigen Erleichterungen siehe unten*).
- Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, hat der Bundestag am 13. März 2020 im Eilverfahren einen leichteren Zugang zu KUG beschlossen (vgl. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/178/1917893.pdf>). Danach ist die **Bundesregierung ermächtigt**, kurzfristige und längstens bis 31. Dezember 2021 befristete **Sonderregelungen** einzuführen. Dazu zählt, den Anteil der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen – abweichend zu § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III – auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen. Zudem soll auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III) vollständig oder teilweise verzichtet werden. Darüber hinaus sollen die derzeit noch vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zukünftig auch von der Arbeitsagentur übernommen werden. Schließlich sollen auch Leiharbeitnehmer zukünftig Kurzarbeitergeld beziehen. Der Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung steht derzeit noch aus, ist aber alsbald zu erwarten.
- Sollten Kurzarbeitergeld und Entschädigungen nach dem IfSG zusammenfallen ist deren Verhältnis nach Maßgabe des § 56 IfSG aufzulösen. Da die Leistungen aus dem Kurzarbeitergeld hinter den Leistungen aus § 56 IfSG zurückbleiben, sollte selbst im Falle der Einführung von Kurzarbeit geprüft werden, ob auch Entschädigungsansprüche nach dem IfSG geltend gemacht werden können. Ob und in welchem Umfang Ansprüche nach dem IfSG nicht nur bei Anordnung von Quarantänemaßnahmen oder Tätigkeitsverboten gegenüber Arbeitnehmern, sondern auch bei behördlichen Schließungen bestehen, ist jedoch noch ungeklärt. Diese Frage muss beobachtet werden.

Vorsorge für die Zeit nach der Corona Pandemie

Arbeitgeber sollten bereits jetzt Vorsorge für die Zeit nach der Corona Pandemie treffen und mittelfristig etwaig notwendige Restrukturierungsmaßnahmen planen. Insofern ist insbesondere an die (Weiter-) Qualifizierung des Personals, bestenfalls unter Einsatz der hierfür zur Verfügung stehenden staatlichen Hilfen, sowie – soweit nicht vermeidbar – den Abbau bzw. die Verlagerung von Personal nachzudenken.



Ansprechpartner Arbeitsrecht

Dr. Charlotte Sander
Partner

csander@deloitte.de
+49 (0)511 307559 536



Klaus Heeke
Partner

kheeke@deloitte.de
+49 (0)211 8772 3107



Marc Spielberger
Partner

mspielberger@deloitte.de
+49 (0)89 290368978



Dr. Lars Hinrichs
Partner

lhinrichs@deloitte.de
+49 (0)40 3785 3828



Ansprechpartner COVID-19 Task Force

Dr. Charlotte Sander
Partner
csander@deloitte.de
+49 (0)511 307559 536



Johannes T. Passas
Partner
jpassas@deloitte.de
Tel: +49 (0)511 30755 9546



Felix Skala
Partner
fskala@deloitte.de
+49 (0)40 378 538 29



Felix Felleisen
Partner
ffelleisen@deloitte.de
+49 (0)211 8772 2553



Dr. Michael Fischer
Partner
mifischer@deloitte.de
+49 (0)89 290368902



Thomas Northoff
Partner
tnorthoff@deloitte.de
+49 (0)89 29036 8566



Dr. Markus Schackmann
Partner
mschackmann@deloitte.de
+49 (0)211 8772 3577



Deloitte. Legal

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendetwas im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 312.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.