

Mannheim/Frankfurt/München, März 2020



Covid-19 – zu erwartende Eilmaßnahmen im Arbeitsrecht – Ein Beitrag von Eler von Bockelmann

So sehr das Arbeitsrecht aufgrund der Einschränkungen des Wirtschaftslebens durch die COVID-19-Pandemie im Epizentrum des Geschehens steht, so überschaubar sind die rechtlichen Änderungen, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu beachten sind.

Grund: Aus früheren Wirtschaftskrisen besteht bereits ein Instrumentarium, das helfen soll, Arbeitsverhältnisse auch über Zeiten vorübergehenden Beschäftigungsmangels hinweg zu sichern.

1. Das zentrale Werkzeug hierfür ist die Kurzarbeit.

Die meisten Unternehmen haben bereits **Kurzarbeit** beantragt bzw. sich mit den Voraussetzungen vertraut gemacht. Wichtig ist eine in der COVID-19-Situation zu erlassende Rechtsverordnung der Bundesregierung (KugV), die zur Erleichterung des Bezugs von Kurzarbeitergeld erlassen wird und als Referentenentwurf mit Stand 23. März 2020 vorliegt. Danach ist zu erwarten:

a) Einsatz von Zeitguthaben:

Die KugV legt zum einen fest, dass in Unternehmen vorhandene Möglichkeiten zur Nutzung von Arbeitszeitkonten, insbesondere der Aufbau sogenann-

ter „Minusstunden“ im Rahmen von Zeitkontenmodellen, nicht genutzt werden müssen, um Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen. Ausdrücklich noch nicht entsprechend geregelt, aber in Diskussion ist der Umgang mit Urlaubsansprüchen..

- b) Schwellenwert von 10% statt 30%:

Eine weitere durch diese Verordnung geregelte Erleichterung ist die Absenkung der Schwellenwerte bei nicht betriebs- oder abteilungsweiter Einführung von Kurzarbeit.

- c) SV-Beiträge erstattungsfähig:

Gemäß § 2 Abs. 1 KugV werden dem Arbeitgeber für Arbeitsausfälle bis zum 31. Dezember 2020 die von ihm während des Bezugs von Kurzarbeitergeld allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

- d) Leiharbeitnehmer:

Zudem wird entgegen der bisherigen Praxis der Bezug von KUG auf Leiharbeitnehmer geöffnet (§ 3 KugV).

- e) Die aktuellen, erleichternden Regelungen gelten mit Wirkung ab 1. März 2020.

2. Einführung von Kurzarbeit:

- a) Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit ist das Bestehen tariflicher, betrieblicher oder einzelvertraglicher Regelungen, die den Arbeitgeber gegenüber berechtigen, Kurzarbeit einzuführen, und ihm dann den Bezug von Kurzarbeitergeld ermöglichen. Ohne eine solche muss der Arbeitgeber eine Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer treffen; nicht empfehlenswert, aus betrieblichen Gründen oft jedoch unabdingbar ist eine weitgehend informelle Vereinbarung über Kurzarbeit durch Verbreitung einer allgemeinen Anordnung, die von den Arbeitnehmern ausdrücklich oder schlüssig durch Befolgen akzeptiert wird.
- b) Wichtig ist die umgehende Meldung des Arbeitsausfalls an die Agentur für Arbeit, die eine beschränkte Rückwirkung des KUG-Bezuges ermöglicht.

- c) Üblich ist die Auszahlung der Erstattung des vom Arbeitgeber im Rahmen der regulären Gehaltsabrechnung ausgezahlten Kurzarbeitergeldes zur Mitte des Folgemonats. Angesichts der außerordentlichen Welle an Anträgen kann an die Vorfinanzierung des Kurzarbeitergeldes durch die Hausbank gegen Abtretung der Ansprüche gegen die Agentur für Arbeit gedacht werden, um schneller den Liquiditätsabfluss durch zu leistende Gehaltszahlung zu kompensieren.

3. Stundung von SV-Beiträgen

Unter Liquiditätsgesichtspunkten bedeutsam für viele Arbeitgeber ist eine von den Sozialversicherungsträgern angekündigte neue Verwaltungspraxis, dass über die bestehenden Stundungsmöglichkeiten hinaus die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen, beginnend ab März 2020, bis zunächst Mai 2020 gestundet werden kann. Und zwar ohne sonst meist erforderliche Verzinsung und Absicherung.

Dies ist wichtig, da ohne eine derartige Stundung der Arbeitgeber die vollen Sozialversicherungsbeiträge abführen müsste, um auch die Nettogehälter an die Arbeitnehmer auszahlen zu können (einschließlich der nur erstattungsfähigen reduzierten Beiträge auf das Kurzarbeitergeld).

Im Übrigen gelten unsere Hinweise in dem Newsletter von Anfang März, deren Richtigkeit und weitgehende Vollständigkeit sich in den letzten Wochen erwiesen hat. Wir stellen sie gerne zur Verfügung.

Rechtsanwalt Eler von Bockelmann ist Mitglied der RITTERSHAUS Corona-Task-Force und steht Ihnen rund um das Thema Arbeitsrecht jederzeit unter eler.bockelmann@rittershaus.net zur Verfügung.

Der Autor:



Eler von Bockelmann
Rechtsanwalt
Mitglied der RITTERSHAUS Corona Task Force
München
Tel.: +49 162 250 15 01
<mailto:eler.bockelmann@rittershaus.net>

RITTERSHAUS

Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

Büro Mannheim

Harrlachweg 4
68163 Mannheim
Tel.: +49 621 4256 0
Fax: +49 621 4256 250

Büro Frankfurt a. M.

Bockenheimer Landstraße 77
60325 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 274040 0
Fax: +49 69 274040 250

Büro München

Maximiliansplatz 10
80333 München
Tel.: +49 89 121405 0
Fax: +49 89 121405 250

Diese Mandanteninformationen geben lediglich einen unverbindlichen Überblick und können eine rechtliche Beratung nicht ersetzen. Als Ansprechpartner für eine etwaige Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.