

Corona Webinar-Woche

An aerial photograph of a formal garden maze. The maze is constructed from grey stone paths that form a complex, winding pattern. The paths are bordered by tall, neatly trimmed green hedges. The hedges are planted in a grid-like fashion, creating a series of rectangular and square compartments. Some of these compartments contain small trees or shrubs. The overall appearance is that of a well-maintained, traditional garden design.

GW Graf von Westphalen

Christoph J. Hauptvogel

Kurzarbeitergeld und Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz

Webinar am 30. März 2020

1. Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit
2. Möglichkeiten der Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz
3. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 76 Abs. 2 SGB IV

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (1)

Rechtsgrundlagen für die Einführung von Kurzarbeit in das Arbeitsverhältnis (1):

1. Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag + einseitige Ausübung des Direktionsrechts.
Achtung: Klausel muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen, z.B.
 - Ankündigungsfrist (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.10.2010, 2 Sa 1230/10).
 - Bezug von Kurzarbeitergeld.
2. Arbeitsvertragliche Ergänzungsvereinbarung.

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (2)

Rechtsgrundlagen für die Einführung von Kurzarbeit in das Arbeitsverhältnis (2):

3. Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat.
Explizit zulässig gemäß BAG, Urteil vom
16.12.2008, 9 AZR 164/08.
4. Regelung in einem Tarifvertrag zur Kurzarbeit
5. Ordentliche Änderungskündigung. Problem: Einhaltung
der ordentlichen Kündigungsfrist macht diese meist
unattraktiv.

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (3)

Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld:

- Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, z.B. nachweislicher Auftragseinbruch, Absage von Veranstaltungen, behördliche Schließung des Betriebes.
- Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls: Überstunden müssen abgebaut, andere Tätigkeiten bereits ausgeschöpft und ggf. Urlaub gewährt oder jedenfalls vollständig verplant sein.
- Vorübergehender Arbeitsausfall: Wenn zu erwarten ist, dass in absehbarer Zeit wieder normale Verhältnisse einkehren (ansonsten sind betriebsbedingte Kündigungen möglich).

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (4)

Verfahrensablauf bei der Zahlung von Kurzarbeitergeld (1):

- Erster Antrag an die zuständige Agentur für Arbeit:
Anzeige des Arbeitsausfalls

(kann bis zum Ende des laufenden Monats erfolgen und wirkt auf den Monatsbeginn zurück).

- Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber („vorschüssig“).

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (5)

Verfahrensablauf bei der Zahlung von Kurzarbeitergeld (2):

- Zweiter Antrag an die zuständige Agentur für Arbeit:
Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes

Beifügung einer Abrechnungsliste, in der jeder von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer mit dem jeweiligen Umfang seines Arbeitsausfalls und dem zu zahlenden Kurzarbeitergeld einzeln aufgeführt ist.

Ausschlussfrist drei Monate ab Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (6)

Umfang der Kurzarbeit:

- Gesetzliche Regelung: §§ 95 ff. SGB III.
- Mindestens 10 % der im Betrieb (oder in der Betriebsabteilung) beschäftigten Arbeitnehmer müssen von einem Arbeits- und Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % betroffen sein.
- Ist diese Voraussetzung erfüllt, haben auch Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen individuell nicht erfüllt sind, Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Denkbar ist bis zu 100 % Arbeits- und Entgeltausfall (sog. „Kurzarbeit Null“).

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (7)

Höhe des Kurzarbeitergeldes (KUG):

- Höhe = pauschalierter Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).
- Berechnung: Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Netto aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Netto aus dem Ist-Entgelt.
- 60 % = allgemeiner Leistungssatz (AN ohne Kinder) bzw. 67 % = erhöhter Leistungssatz (AN mit mindestens 1 Kind) des letzten Nettogehalts, maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Handlungsempfehlungen zur Kurzarbeit (8)

Erleichterungen durch das Gesetz zur Reform der Kurzarbeit vom 13.03.2020:

- Nur 10 % (statt 33 %) der Beschäftigten müssen im jeweiligen Kalendermonat vom Arbeitsausfall betroffen sein.
- KUG kann erstmals auch für Leiharbeiter beantragt werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt neben den 60 bzw. 67 % des ausgefallenen Nettolohns auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in voller Höhe.
- Es müssen Arbeitszeitkonten nicht mehr ins Minus gefahren werden, sondern es kann sogleich Kurzarbeit beantragt werden. Überstunden bzw. positive Arbeitszeitsalden müssen allerdings noch immer abgebaut werden.

Möglichkeiten der Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz (1)

Erstattungsansprüche nach §§ 56, 57 IfSG:

- § 56 IfSG gewährt einen Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschlag für die in Absatz 1 genannten Personen (z.B. Ausscheider, Ansteckungs- oder Krankheitsverdächtiger).
- § 57 IfSG gewährt zudem einen Erstattungsanspruch in Höhe der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.
- Weitere Voraussetzung: Behördliches Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit des Betroffenen.
- In den ersten 6 Wochen entspricht die Entschädigung dem Verdienstaufschlag. In dieser Zeit leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung als Vorschuss.
- Ab der 7. Woche Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.

Möglichkeiten der Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz (2)

Vorrang anderweitiger Entgeltansprüche (1):

- ACHTUNG: §§ 56, 57 IfSG werden in der aktuellen Situation nur selten zur Anwendung kommen. Denn:
- Nach herrschender Meinung sind §§ 56, 57 IfSG nachrangig gegenüber allen anderen Entgeltfortzahlungsansprüchen.
- Beispiele:
 1. Kranke Arbeitnehmer erhalten Entgeltfortzahlung nach dem EFZG.
 2. Nach einem Urteil des BGH erhalten betroffene Arbeitnehmer in Seuchenfällen Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB bis zur Dauer von sechs Wochen (!).

Möglichkeiten der Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz (3)

Vorrang anderweitiger Entgeltansprüche (2):

Damit bleibt nur ein geringer Anwendungsbereich für das IfSG:

- **Nicht-Kranke**, denn Erkrankte haben einen Anspruch nach EFZG. Also nur Ansteckungs- oder Krankheitsverdächtige.
- Nur bei einem **behördlichen** Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit.
- Im Arbeitsvertrag muss § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen bzw. abbedungen sein.

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 76 Abs. 2 SGB IV (1)

Voraussetzungen 1 und 2:

1. Die sofortige Einziehung wäre mit erheblicher Härte für den Schuldner (Arbeitgeber) verbunden.

Das ist der Fall bei Vorliegen „ernsthafter Zahlungsschwierigkeiten“ oder möglichem Eintritt solcher Schwierigkeiten bei Forderung der SV-Beiträge. Eine Existenzgefährdung ist nicht erforderlich. Diese Voraussetzung dürfte aktuell leicht zu belegen sein.

2. Keine Gefährdung des Anspruchs durch die Stundung.

Anhaltspunkte für eine solche Gefährdung können sein:

- In der Vergangenheit gab es schon Mahnverfahren betreffend die SV-Beiträge.
- Nichteinhaltung früherer Stundungsvereinbarungen.

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 76 Abs. 2 SGB IV (2)

- In der Presse wird von Zahlungsschwierigkeiten des Unternehmens berichtet.
- Den Sozialversicherungsträgern sind erhebliche Beitragsschulden bei anderen Krankenkassen bekannt.
- In der Vergangenheit hat das Unternehmen bereits einmal einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt, ohne dass es zur Eröffnung kam.
- Es befinden sich bereits Beitragsforderungen der Sozialversicherungsträger in der Vollstreckung.
- Es liegen negative Informationen von Institutionen vor, die über das Kreditverhalten Auskunft geben (z.B. Creditreform).

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 76 Abs. 2 SGB IV (3)

Voraussetzungen 3 und 4:

3. Angemessene Verzinsung.

Von dieser Voraussetzung kann unter Umständen abgesehen werden, ggf. ist aber auch der Zinssatz niedrig.

4. Sicherheitsleistung.

Von dieser Voraussetzung kann unter Umständen abgesehen werden.

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 76 Abs. 2 SGB IV (4)

Verfahren:

- Antrag auf Stundung formlos möglich, es gibt kein Antragsformular, kann auch per E-Mail beantragt werden.
- Schon im Antrag muss ein konkretes Zahlungsziel (Datum) angegeben werden, nicht „bis zum Ende der Krise“. Aktuell maximal möglich bis zum drittletzten Bankarbeitstag im Mai 2020.
- Bei jeder Krankenkasse, bei der AN des Unternehmens versichert sind, müssen gesonderte Anträge gestellt werden.
- Für weitere Auskünfte steht die Firmenkundenhotline der jeweiligen Krankenkasse zur Verfügung. Dazu muss man der Krankenkasse die eigene Betriebsnummer mitteilen.



Referent

Christoph J. Hauptvogel

Rechtsanwalt, Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Graf von Westphalen Rechtsanwälte
Steuerberater Partnerschaft mbB
Sophienstraße 26, Lenbach Gärten
80333 München

c.hauptvogel@gvw.com

T +49 89 689077 - 401

F +49 89 689077 - 100





GvW Graf von Westphalen

Standorte

Berlin

Potsdamer Platz 8
10117 Berlin
T +49 30 726111-0
F +49 30 726111-333
berlin@gvw.com

Düsseldorf

Königsallee 61 – Köblich
40215 Düsseldorf
T +49 211 56615-0
F +49 211 56615-123
duesseldorf@gvw.com

Frankfurt am Main

Ulmenstraße 23-25
60325 Frankfurt/Main
T +49 69 707970-0
F +49 69 707970-199
frankfurt@gvw.com

Hamburg

Poststraße 9 – Alte Post
20354 Hamburg
T +49 40 35922-0
F +49 40 35922-123
hamburg@gvw.com

München

Sophienstraße 26 – Lenbach Gärten
80333 München
T +49 89 689077-0
F +49 89 689077-100
muenchen@gvw.com

Brüssel

Rond-point Schumann 2-4
1040 Brüssel
T +32 2 54103-30
F +32 2 54103-39
bruessel@gvw.com

Istanbul

Kanyon Ofis Binası Kat. 6
Büyükdere Cad. No. 185
34394 Istanbul, Türkiye
T +90 212 38180-00
F +90 212 38180-48
istanbul@gvw.com

Shanghai

Chong Hing Finance Center, Room 906
288 West Nanjing Road
Shanghai 200003
T +86 21 6322-3131
F +86 21 6322-2430
shanghai@gvw.com