

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Webinar „Kurzarbeit – wie geht es jetzt weiter?“

6. Oktober 2020 | Carolin Vesper, UVB

Themen des Webinars

1. Anschlussregelungen zum Kurzarbeitergeld
2. Einzelfragen zur Kurzarbeit
3. Umgang mit Reiserückkehrern
4. Maskenpflicht in Büro- und Verwaltungsgebäuden

Anschlussregelungen zum Kurzarbeitergeld

Maßnahmenpaket zur Verlängerung und Anpassung der Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld

Das Bundeskabinett hat am 16.09.2020 ein Maßnahmenpaket verabschiedet.

Beschlossen wurden u.a.:

- die **Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung**,
- die Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (**Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung - 2. KugBeV**) sowie
- der Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (**Beschäftigungssicherungsgesetz - BeschSiG**).

Die **Verordnungen** treten am **1. Januar 2021** in Kraft, sie müssen noch im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden.

Das **Beschäftigungssicherungsgesetz** soll ebenfalls zum **1. Januar 2021** in Kraft treten. Die öffentliche Anhörung ist voraussichtlich für den 16. November 2020 geplant.

1. Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung

- Verlängerung der **Zugangserleichterungen** zur Kurzarbeit (auf 10 Prozent abgesenktes Betroffenheitsquorum, Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden) bis zum 31. Dezember 2021 für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

→ In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass es bei den Stichtagsregelungen zur Einführung der Kurzarbeit auf den **tatsächlichen Beginn** der Kurzarbeit ankommt.

- Verlängerung der Öffnung des Kurzarbeitergelds für die **Zeitarbeit** bis zum 31. Dezember 2021 für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Verlängerung der **vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** während der Kurzarbeit bis zum **30. Juni 2021**. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu **50 %** erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen wurde.

2. Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

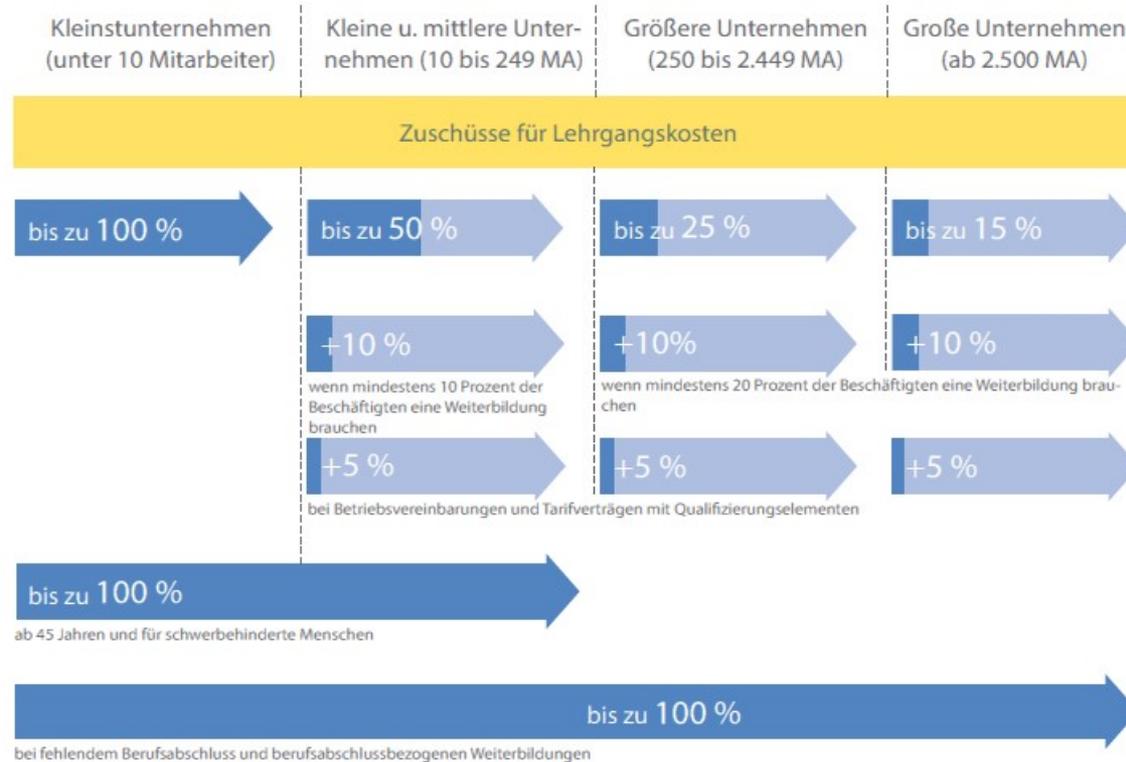
- Verlängerung der **Bezugsdauer** für das Kurzarbeitergeld für Betriebe/Betriebsabteilungen, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum **31. Dezember 2021**.

3. Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie

- Verlängerung der Regelung zur **Erhöhung** des Kurzarbeitergelds (auf 70/77 % ab dem vierten Monat und 80/87 % ab dem siebten Monat) bis zum **31. Dezember 2021** für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.
- Verlängerung der bestehenden **Hinzuverdienstregelungen** zum Kurzarbeitergeld bis **31. Dezember 2021**; demnach bleibt Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung (450 € Minijob) weiterhin anrechnungsfrei.

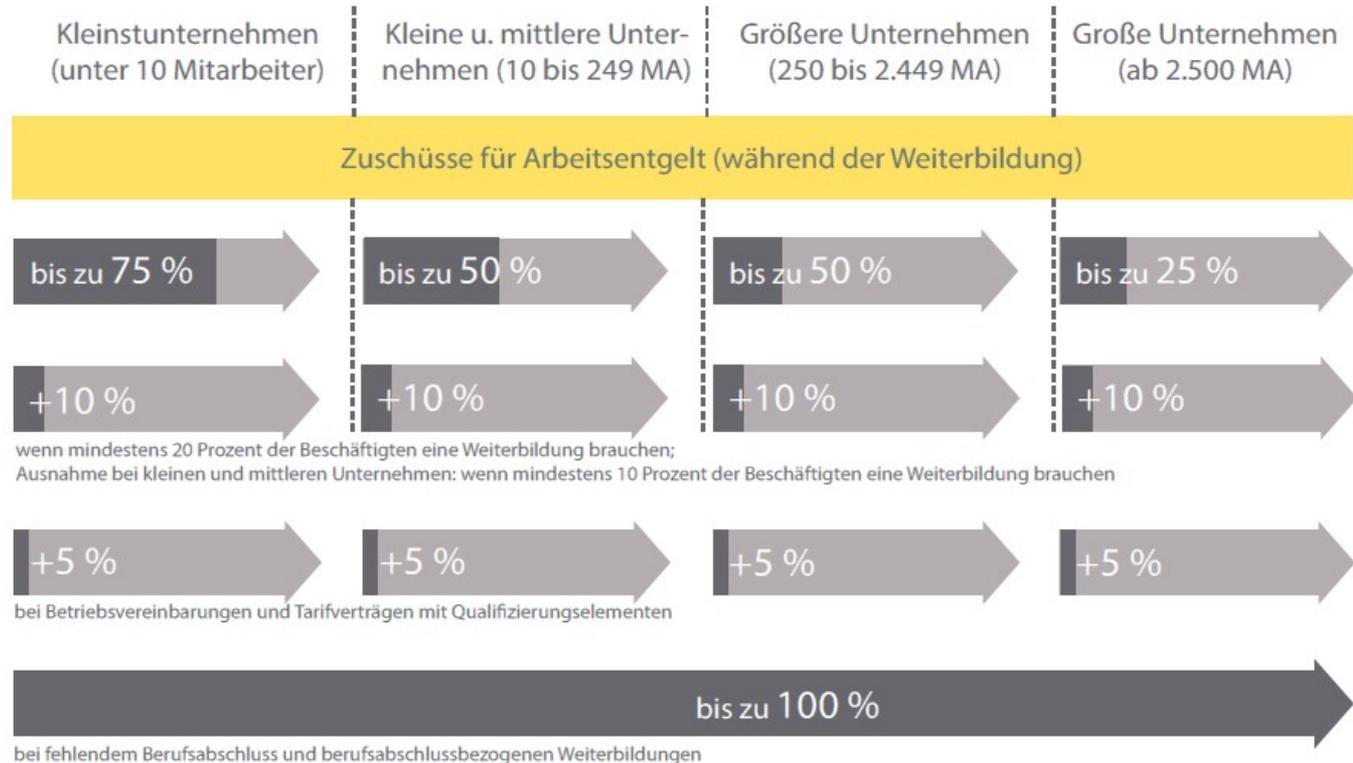
- Streichung des Erfordernisses in § 106a SGB III, dass eine Qualifizierung während Kurzarbeit mindestens 50 % der Arbeitsausfallzeit betragen muss, um eine 50 %-ige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten. Ab 01. Juli 2021 ist damit im Falle einer beruflichen **Weiterbildung** gem. § 82 SGB III während der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2021 auch eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge möglich. Voraussetzung ist ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 120 Stunden sowie eine Zulassung von Träger und Qualifizierungsmaßnahme.

Weiterbildung von Beschäftigten: Förderung durch die BA



Stand: 1. Oktober 2020

Weiterbildung von Beschäftigten: Förderung durch die BA



Stand: 1. Oktober 2020

Einzelfragen zum Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

Erkrankt der Arbeitnehmer erst **während des Bezugs von Kurzarbeitergeld (Kug)**, wird für die durch Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit das Kug durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) solange weitergezahlt, wie ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, § 98 Abs. 2 SGB III. Für die allein durch Krankheit ausfallenden Stunden erhält der Arbeitnehmer bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers.

Erkrankt der Arbeitnehmer bereits **vor Beginn der Kurzarbeit**, erhält er, solange die Entgeltfortzahlungsfrist läuft, für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden Krankengeld in Höhe des Kug, § 47b Abs. 4 SGB V. Der Arbeitgeber hat dieses „spezielle“ Krankengeld zunächst zu errechnen und auszuzahlen, kann aber von der Krankenkasse Erstattung verlangen.

Auch hier gilt, dass für die allein durch Krankheit ausfallenden Stunden der Arbeitnehmer bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers erhält.

Besteht bereits **vor Beginn der Kurzarbeit** ein **Anspruch** des erkrankten Arbeitnehmers **auf Entgeltfortzahlung nicht** bzw. nicht mehr, erhält er kein Kug, sondern von der Krankenkasse Krankengeld auf Basis des früheren, d.h. vor Beginn der Kurzarbeit gezahlten regelmäßigen Entgelts.

Maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und Kug ist der **betriebliche Anspruchszeitraum**.

Fachliche Weisung SGB III §§ 95 – 100 und 103 - 109 SGB III, S. 47:

„Die Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch (§ 3 Abs. 1 Satz 2 EntgFG) muss während des Bezugs von Kug eingetreten sein. Da das Kug gem. § 325 Abs. 3 SGB III jeweils für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat, vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) beantragt und gewährt wird, ist diese Voraussetzung immer dann erfüllt, wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum (also auch an dem Tag, an dem dieser beginnt) eintritt. Maßgebend ist der **betriebliche Beginn** der Kurzarbeit, nicht der individuelle.“

Beispiel 1: Kurzarbeit beantragt ab 15. März 2020, d. h. Anspruchszeitraum für Kug ist März 2020

- Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt bereits im Februar: Anspruch auf Krankengeld i. H. des Kug gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V)
- Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 16. März: Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA
- Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 6. März: auch in diesem Fall Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA

Beispiel 2: Kurzarbeit beantragt für den gesamten Betrieb ab 01. Juni 2020, die Verwaltung ist ab 01. Juni 2020 in Kurzarbeit, die Produktion erst ab dem 20. Juni 2020, Arbeitnehmer aus der Produktion erkrankt am 13. Juni 2020

- Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA, da es nicht auf den individuellen Beginn der Kurzarbeit ankommt

Kurzarbeit und Rufbereitschaft mit Pauschale

Rufbereitschaftszeit gilt nach Auskunft der BA als **Ruhezeit**, sofern nichts anderes geregelt ist. Kurzarbeit ist damit während der Rufbereitschaft möglich. Die Kurzarbeit wird dadurch nicht unterbrochen.

Kommt es während der Rufbereitschaft zur tatsächlichen Arbeit, zählt dies als Arbeitszeit. Die tatsächliche Arbeitszeit ist in diesem Fall mit dem „normalen“ Entgelt inkl. evtl. Zuschlägen zu vergüten. Während dieser Zeit ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, da kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall eintritt. Da die geleistete Arbeitszeit idR Mehrarbeit bedeutet, ist diese ebenso wie die Zuschläge nicht beim Soll-Entgelt zu berücksichtigen, § 106 Abs. 1 SGB III.

Sofern die grundsätzlich zu zahlende Pauschale für die Rufbereitschaft der Sozialversicherungspflicht unterliegt, wird diese Pauschale sowohl beim Soll-Entgelt als auch beim Ist-Entgelt berücksichtigt.

Abschlussprüfung durch die BA

Der Grundbescheid und die Zahlung des Kug erfolgen im Rahmen einer **vorläufigen Entscheidung** gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Einige Monate nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für die **Abschlussprüfung** werden von der Arbeitsagentur ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert.

Es sollten insbesondere folgende Unterlagen bereitgehalten werden:

- Nachweis der arbeitsrechtlich zulässigen Einführung der Kurzarbeit
- Entgeltabrechnungen
- Arbeitszeitnachweise
- Beitragsnachweise für die Sozialversicherung
- Ggf. Urlaubsnachweise und Krankenscheine

Umgang mit Reiserückkehrern

Aktuelle Rechtslage

Die Bundesländer haben seit Mitte Mai 2020 unterschiedliche Einreise-Quarantäne- bzw. Corona-Einreise-Verordnungen erlassen. Die Verordnungen sind im Regelfall zeitlich befristet und werden regelmäßig an das Infektionsgeschehen angepasst.

In allen Bundesländern gilt dabei: Personen, die aus einem Gebiet einreisen, in dem ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus besteht (sog. Risikogebiete), müssen sich grundsätzlich für **14 Tage in häusliche Quarantäne** begeben, sofern kein Ausnahmefall vorliegt.

Die Landesregelungen gehen auf eine Musterverordnung des Bundesinnenministeriums vom 8. April 2020 zurück, weichen allerdings insbesondere bei den Ausnahmetatbeständen von dieser ab.

Berlin: §§ 8, 9 SARS-CoV-2-Infektionsschutzverordnung

Brandenburg: §§ 1, 2 SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung

Wichtigste Ausnahme von der Quarantäne:

Vorlage eines **ärztlichen Zeugnisses** in deutscher oder in englischer Sprache, das bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus vorliegen. Dieses Zeugnis muss auf eine molekularbiologische Testung (sog. PCR-Test) zurückzuführen sein und darf höchstens 48 Stunden vor der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland erstellt worden sein.

Neue Rechtslage (vermutlich ab Mitte Oktober 2020)

Beschluss der Bundeskanzlerin und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 27. August 2020:

Ab dem 1. Oktober 2020 wird zusätzlich eine neue Regelung zur Selbstisolation (Quarantäne) für Reisende aus Risikogebieten eingeführt. Reiserückkehrer aus Risikogebieten sind nach dem Beschluss ab dem 1. Oktober in jedem Fall verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Wohnung zu begeben und sich für einen Zeitraum von **14 Tagen** nach ihrer Einreise ständig dort zu isolieren (Quarantäne). Eine vorzeitige Beendigung der Selbstisolation wird frühestens durch einen (ggf. zweiten) negativen Test ab dem **5. Tag** nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet möglich sein.

In der KW 41 soll die neue Musterverordnung zu Einreise- und Quarantänebestimmungen im Kabinett verabschiedet werden.

Die Musterverordnung ist nur ein Vorschlag für die Bundesländer, die ihrerseits eigene Quarantänevorschriften erlassen.

Rechtslage zum Vergütungsanspruch

- Grundsatz „ohne Arbeit kein Entgelt“, die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 BGB
- nach u.E. keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 616 BGB, soweit dieser nicht ohnehin schon vertraglich abbedungen ist, da die Arbeitnehmer bei Kenntnis bzw. fahrlässiger Unkenntnis von den Rechtsfolgen einer Reise in ein Risikogebiet ein Verschulden trifft
- ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG dürfte auch nicht vorliegen, da auch diese Norm bei einem Verschulden des Arbeitnehmers nicht greift
- zu empfehlen ist ein Informationsschreiben des Arbeitgebers an die Belegschaft

Maskenpflicht in Büro- und Verwaltungsgebäuden

SARS-CoV-2-Infektionsschutzverordnung Berlin

§ 4 Abs. 1 Nr. 10

(1) Eine Mund-Nasen-Bedeckung ist in geschlossenen Räumen zu tragen

...

10. von Beschäftigten und Besucherinnen und Besuchern in Büro- und Verwaltungsgebäuden, sofern sie sich nicht auf einem festen Platz aufhalten und der Mindestabstand nicht sicher eingehalten werden kann

...

Offene Fragerunde

Sie fragen, wir antworten!

Bitte schreiben Sie Ihre Fragen in den Chat.





Carolin Vesper

Vesper@uvb-online.de

 030/31005 -146

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**