



# Corona und Arbeitsrecht

---

## Wichtige Fragen und praktische Hinweise

Eine Sonderveröffentlichung von  
**DIE SPEDITIONS-BERATER**

**DIE  
SPEDITIONS  
BERATER**

---

**Ein Aufsatz von:**

***Anne Nolde und Marei Nohlen, beide Rechtsanwältinnen und Senior Associates am Frankfurter Standort der Wirtschaftskanzlei Arnecke Sibeth Dabelstein.***



***Die Autorinnen sind beide im Bereich des Arbeitsrechts spezialisiert und beraten umfassend nationale wie internationale Mandanten in allen diesen Rechtsbereich betreffenden Fragen, inklusive der Prozessführung, Vertragsgestaltung, Verhandlungen mit Betriebsparteien sowie arbeitsrechtlichen Restrukturierungen. Sowohl Marei Nohlen als auch Anne Nolde haben als Rechtsanwältinnen bereits ein Secondment in der Rechtsabteilung eines internationalen Logistikunternehmens absolviert und verfügen daher auch über praktische Einblicke in die (arbeitsrechtliche) Welt der Logistik.***

---

Die Verbreitung des Corona Virus stellt insbesondere für Arbeitgeber eine große Herausforderung dar. Dieser Aufsatz soll einen Überblick über die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Corona Virus geben. Dabei werden zunächst allgemeine Informationen zu Themen gegeben, mit denen sich fast jeder Arbeitgeber auseinandersetzt. Anschließend werden die Besonderheiten von „Home Office“ (zu den Führungszeichen später mehr) und Kurzarbeit beleuchtet und ein Ausblick auf die Zeit nach / mit der Kurzarbeit gegeben.

*Für Rückfragen wenden Sie sich gern an die Verfasserinnen unter [a.nolde@asd-law.com](mailto:a.nolde@asd-law.com) und [m.nohlen@asd-law.com](mailto:m.nohlen@asd-law.com).*

## **Inhalt:**

<b>Allgemeine Informationen</b>	<b>4</b>
<b>„Home Office“</b>	<b>7</b>
<b>Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Kurzarbeit</b>	<b>8</b>
<b>Ausblick: Kurzarbeit - und jetzt?</b>	<b>12</b>
<b>Praktische Probleme im Zusammenhang mit Kurzarbeit</b>	<b>12</b>
<b>Fazit</b>	<b>14</b>

# Allgemeine Informationen

Wie mit zahlreichen Fragen im Zusammenhang mit der Coronakrise umzugehen ist, zeigen wir im Folgenden auf. Hier finden Sie die Antworten auf häufige Fragen im Zusammenhang mit der aktuellen Situation.

## 1. Schließungen

### a) Schließung des Betriebs

Bei einer Betriebsschließung gilt Folgendes: In Deutschland kann eine Behörde anordnen, dass ein Betrieb wegen des Corona Virus geschlossen werden muss. Die Arbeitnehmer<sup>1</sup> können dann zwar nicht arbeiten, haben aber in diesem Fall dennoch einen Anspruch auf Zahlung des Gehaltes. Eine Betriebsschließung fällt in den Risikobereich des Arbeitgebers, und zwar unabhängig davon, ob sie durch den Arbeitgeber verursacht wurde oder auf anderen Gründen beruht.

Der Arbeitgeber ist auch dann verpflichtet, das Gehalt an die Arbeitnehmer zu zahlen, wenn er wegen eines Verdachts- oder Infektionsfalles selbst die Entscheidung trifft, den Betrieb für einen bestimmten Zeitraum stillzulegen. Das gilt auch, wenn die Aufrechterhaltung seines Betriebs aus anderen Gründen wie beispielsweise wegen eines Auftragsmangels keinen Sinn ergibt und er vor diesem Hintergrund den Betrieb stilllegt.

In diesen Fällen sollte der Arbeitgeber prüfen, ob für den Zeitraum der Betriebsschließung anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten oder Maßnahmen für die Arbeitnehmer in Betracht kommen. Es könnten beispielsweise angesammelte Überstunden in Freizeit ausgeglichen werden oder die Tätigkeit – sofern das tatsächlich möglich ist und die Voraussetzungen hierfür vorliegen – vorübergehend außerhalb des Betriebes verrichtet werden. Auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld kommt in Betracht.

### b) Schließung von KiTa / Schule

Sofern Schulen und KiTas wegen des Corona Virus geschlossen werden, gilt Folgendes: Zunächst müssen die Eltern alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um eine anderweitige Kinderbetreuung sicherzustellen. Sofern keine anderweitige geeignete Betreuungsmöglichkeit für die Kinder besteht, darf ein Elternteil grundsätzlich von der Arbeit fernbleiben, um der Kinderbetreuung (für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) nachzugehen. Ein Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts steht dem Elternteil nach § 616 BGB nur für einen begrenzten Zeitraum von einigen Tagen zu. Aufgrund des Corona Virus ist zwischenzeitlich eine Regelung im Infektionsschutzgesetz ergänzt worden, wonach Arbeitnehmer für die Dauer von maximal sechs Wochen eine Entschädigung in Höhe von 67 % des Verdienstaufschlags erhalten, wenn sie ihre bis zu

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, gleichwohl beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

12-jährigen Kinder mangels Betreuungsalternativen zu Hause betreuen müssen. Diese Entschädigung wird zunächst vom Arbeitgeber ausbezahlt, welcher sodann die ausbezahlten Beträge auf Antrag von der Behörde zurückerstattet bekommen kann. Pro Monat werden maximal EUR 2016,00 gezahlt.

## **2. Zahlung des Gehalts bei Erkrankung oder Quarantäneanordnung**

Wenn ein Arbeitnehmer an dem Corona Virus erkrankt, ist der Arbeitgeber nach § 3 EFZG zur Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen verpflichtet. Nach Ablauf der sechs Wochen haben die Arbeitnehmer grundsätzlich gegenüber den Krankenkassen einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld.

Sofern sich ein Arbeitnehmer aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne begeben muss, beispielsweise, weil er in einem Risikogebiet war, muss der Arbeitgeber ebenfalls für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen eine Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags an den Arbeitnehmer zahlen. Der Verdienstaufschlag kann jedoch in diesem Fall von der Behörde nach § 56 IFSG erstattet werden.

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, aus bloßer Angst vor Ansteckungen von der Arbeit fern zu bleiben. Wenn er mit dieser Begründung dennoch nicht zur Arbeit erscheint, hat er keinen Anspruch auf Zahlung seines Gehalts. Außerdem kann er abgemahnt und gegebenenfalls sogar gekündigt werden. Etwas Anderes muss gelten, wenn ein Arbeitnehmer erhebliche Vorerkrankungen hat und ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegt.

## **3. Pflichten des Arbeitgebers**

### **a) Fürsorgepflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer vor Gefahren für die Gesundheit zu schützen. Daher hat der Arbeitgeber aufgrund der Risiken durch die Verbreitung des Corona Virus dafür Sorge zu tragen, dass verschärfte Hygienevorschriften in seinem Betrieb eingehalten werden. Es empfiehlt sich daher in jedem Betrieb Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmer anzuweisen, einen Mindestabstand von zwei Metern zu anderen Personen einzuhalten. Außerdem sollten die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer generell darüber informieren, wie vorzugehen ist, wenn der Verdacht auf eine Infektion besteht. In diesem Fall sollten die Arbeitnehmer angewiesen werden, nicht mehr in den Betrieb zu kommen und unverzüglich Kontakt zu einem Arzt aufzunehmen.

### **b) Umgang mit Gesundheitsdaten**

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber nicht nach dem Gesundheitszustand seiner Arbeitnehmer fragen und entsprechende Daten hierüber erheben und verarbeiten. Hierfür bedarf es einer besonderen Rechtfertigung, da die Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern schutzwürdige sensible Daten sind.

Im Zusammenhang mit dem Corona Virus gelten Besonderheiten, denn die Erhebung von

Gesundheitsdaten dient gleichzeitig dem Schutz der Arbeitnehmer vor der Ausbreitung des Corona Virus. Daher ist es zulässig, dass der Arbeitgeber Informationen über die Infektionen, den nachweislichen Kontakt mit infizierten Personen und den Aufenthalt in einem vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuften Gebiet erhebt.

Der Bundesbeauftragte für Datenschutz hat außerdem erklärt, dass nachweislich infizierte oder unter Infektionsverdacht stehende Personen den Arbeitgeber hierüber informieren müssen, damit dieser seiner Fürsorgepflicht nachkommen und weitere Vorsorgemaßnahmen gegenüber den anderen Arbeitnehmern ergreifen kann.

Sofern die Gefahr durch die Ausbreitung des Corona Virus beendet ist, müssen die Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer wieder gelöscht werden.

## **4. Pflichten des Arbeitnehmers**

### **a) Pflicht zum Erscheinen an der Arbeitsstelle**

Wenn aufgrund des Corona Virus die öffentlichen Verkehrsmittel ausfallen, sind die Arbeitnehmer gleichwohl verpflichtet, ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz auszuüben. Das Risiko, den Arbeitsplatz pünktlich zu erreichen, tragen die Arbeitnehmer. Wenn es ein Arbeitnehmer also wegen des Ausfalls der öffentlichen Verkehrsmittel nicht schafft, zur Arbeit zu erscheinen, muss ihm der Arbeitgeber für diesen Tag kein Gehalt zahlen. Sofern ein Arbeitnehmer zu spät zur Arbeit erscheint, muss er die versäumte Zeit nacharbeiten oder – wenn das nicht möglich ist – die versäumte Arbeitszeit wird von seinem Gehalt abgezogen.

### **b) Pflicht zur Erbringung von Überstunden**

Der Arbeitgeber kann – unabhängig davon, ob dies im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag geregelt ist – die Leistung von Überstunden anordnen, wenn ihm ansonsten ein nicht anders abwendbarer Schaden droht. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Betrieb wegen der Erkrankung vieler Arbeitnehmer an dem Corona Virus ansonsten nicht aufrechterhalten werden kann. Sofern die Vergütung von Überstunden vertraglich nicht geregelt ist, erhalten die Arbeitnehmer für die geleisteten Überstunden ihren üblichen Stundenlohn.

### **c) Dienstreisen**

Sofern dies im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, sind die Arbeitnehmer grundsätzlich auch weiterhin verpflichtet, Dienstreisen zu tätigen. Allerdings sind die Reisemöglichkeiten in der derzeitigen Situation aufgrund des Kontaktverbotes und diverser Aus- bzw. Einreiseverbote deutlich eingeschränkt. Grundsätzlich entsprechen Anweisungen zu Dienstreisen in ein vom Robert-Koch-Institut erklärtes Risikogebiet nicht billigem Ermessen und können daher von den Arbeitnehmern verweigert werden. Es muss allerdings in jedem Einzelfall abgewogen werden, ob die Interessen des Arbeitgebers an der Durchführung der Dienstreise oder die Gesundheitsinteressen des Arbeitnehmers überwiegen.

# „Home Office“

Ein weiterer Punkt, mit dem sich nun viele Arbeitgeber auseinandersetzen – sei es für die Verwaltung, Buchhaltung oder die Personalabteilung - ist das viel zitierte „Home Office“. Der geneigte Leser erkennt sofort die Anführungszeichen – diese haben einen Grund: Um zu vermeiden, dass aufgrund dieses vorgeprägten Begriffes der Eindruck entsteht, es werde ein – diverse Arbeitgeberpflichten auslösender – Telearbeitsplatz zu Hause gewährt, sollte vielmehr von „vorübergehendem mobilem Arbeiten“ oder „vorübergehendem Arbeiten mit Fernzugriff“ gesprochen werden, dazu sogleich mehr.

## 1. Anspruch / einseitige Anordnung

Auch hier gilt: Es bedarf grundsätzlich vertraglicher Regelungen: Ein Anspruch des Arbeitnehmers kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder aber aus Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ergeben. Umgekehrt gilt aber auch: Nur, wenn eine solche Befugnis vereinbart ist, kann der Arbeitgeber Arbeit außerhalb des Betriebes anordnen.

## 2. Gefährdungsbeurteilung?

Ein dauerhafter Heimarbeitsplatz muss einer sogenannten Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber unterzogen werden. Obwohl solche Gefährdungsbeurteilungen bei dem nur vorübergehenden Arbeiten von Zuhause aus nicht zwingend erforderlich sind, bleibt der Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften verantwortlich. Dieses Risiko kann nicht vollkommen ausgeschlossen, aber minimiert werden, indem die o.g. Begrifflichkeiten verwendet werden. Weiterhin sollten verbindliche Hinweise zur Arbeitssicherheit vereinbart werden, an welche sich die Arbeitnehmer zu halten haben.

Zudem besteht die praktische Besonderheit, dass die zuständigen Behörden derzeit wohl nicht willens sind, sämtliche häuslichen Arbeitsplätze auf Arbeitssicherheit zu überprüfen. Dies scheint vor dem Hintergrund der aktuellen Situation auch unter Gesichtspunkten der Interessenabwägung nicht sinnvoll.

## 3. Praktische Inhalte einer Vereinbarung zum „vorübergehenden mobilen Fernzugriff“:

- Präsenzzeiten im Unternehmen
- Kernarbeitszeiten, zu denen Erreichbarkeit zu gewährleisten ist
- Nachweis der Arbeitszeiten
- Zeitliche Begrenzung der Regelung
- Regelungen zur Arbeitssicherheit
- Ggf. Kostenregelungen (Strom / Internet)



# Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Kurzarbeit

Im Falle von unvorhergesehenen Ereignissen – als solches wurde auch die „Corona-Krise“ identifiziert<sup>2</sup> - besteht für Arbeitgeber die Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen und somit Lohnkosten einsparen zu können, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Einige der gesetzlichen Voraussetzungen sind aufgrund der aktuellen Pandemie sogar noch gelockert worden. Zusätzlich zum Entgelt, das dann für die reduzierte Arbeitszeit geschuldet wird, übernimmt die Arbeitsagentur (vereinfacht) 60 % bzw. 67 % des entfallenen Lohns. Der Arbeitgeber tritt hier regelmäßig in Vorleistung und kann sich dann das Kurzarbeitergeld (KUG) von der Arbeitsagentur „zurückholen“.

Die Voraussetzungen und der praktische Ablauf lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

## 1. Verfahren für die Beantragung

Bevor es losgeht, ist der Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur anzurufen. Diesen erreichen Sie unter der Nummer: 0800/ 4 5555 20. Hierfür sollte die Betriebsnummer bereitgehalten werden. Im Rahmen dieses Telefonats werden die zuständigen Arbeitsagenturen mitgeteilt und man erhält die E-Mail-Adresse, an die die jeweiligen Anträge zu senden sind.

Die Beantragung an sich ist letztlich in zwei Schritte unterteilt: Als erstes ist der Arbeitsausfall bei der zuständigen Arbeitsagentur anzuzeigen. In einem zweiten Schritt folgt dann die Beantragung des KUG. Die hierfür notwendigen Formulare sind auf der Homepage der Arbeitsagentur abrufbar – hier ist die Schriftform zu beachten: Eine (fern-) mündliche Anzeige erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Form nicht. Telefax bzw. eine per Mail übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschrift(en)) genügt. Um hier keine Zeit zu verlieren, gilt ein sog. vereinfachtes Verfahren: Die Zahlung erfolgt nur im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung. Es wird in der Regel innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende des Kurzarbeitergeld-Bezugs erst abschließend geprüft, ob alles rechtens war – hier kann es zu Rückforderungen kommen, sofern falsche / unzutreffende Angaben gemacht wurden. Dies kann unter Umständen – bei entsprechendem Vorsatz – sogar Strafbarkeiten begründen.

### a) Anzeige

Die Anzeige von Kurzarbeit muss spätestens innerhalb des Monats eingehen, in dem „kurzgearbeitet“ wird; sie ist also auch für einen Monat rückwirkend möglich – hier muss zunächst eine Mindeststundenzahl angegeben werden, auf die die Arbeit reduziert werden soll – ganz genau ist dies ja ggf. noch gar nicht möglich. Inhaltlich gilt: Der Arbeitgeber hat den erheblichen Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen.

---

<sup>2</sup> Verlautbarung auf der Homepage der Arbeitsagentur am 28.02.2020:  
<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus> .



## **b) Beantragung**

Im Anschluss daran ist (hier ist die Frist länger) die Beantragung des Kurzarbeitergeldes durchzuführen. Die Frist hierfür beträgt drei Monate und beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das KUG beantragt wird.

## **c) Verteilung**

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb (einheitlich) eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein. Die Arbeitszeit sollte dabei innerhalb der Abteilung gleich reduziert werden (pro rata). Sofern es gerechtfertigt ist (operationelle Gegebenheiten, Schlüsselpositionen; betrieblicher Ablauf etc.), kann die Verteilung der Kurzarbeit auch innerhalb der Abteilung unterschiedlich erfolgen. Hierzu empfehlen wir, auf der entsprechenden Lohnliste, die der Arbeitsagentur am Ende jeden Monats zu übermitteln ist, entsprechende Angaben zu machen, warum einige Arbeitnehmer einen besonders hohen Arbeitsanteil hatten oder sogar zu 100 Prozent arbeiten mussten. Ohne gerechtfertigte Gründe raten wir davon ab, Arbeitnehmer unterschiedlich zu behandeln – dies kann auch auf individualrechtlicher Ebene zum Problem werden.

## **2. Voraussetzungen für Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld**

Es gibt im Wesentlichen vier Voraussetzungen (§§ 95 bis 99 SGB III), die vorliegen müssen, um Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu haben. Es muss (i) ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen, (ii) müssen die betrieblichen Voraussetzungen sowie (iii) die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und (iv) der Arbeitsausfall (s.o.) muss angezeigt worden sein.

### **a) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens zehn Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Corona ist mittlerweile als ein entsprechender Grund anerkannt, dennoch muss glaubhaft gemacht werden, dass der Arbeitsausfall auch „coronabedingt“ ist.

Zudem darf der Arbeitsausfall auch nicht vermeidbar sein, d.h. es müssen zumutbare Maßnahmen unternommen werden, um den Arbeitsausfall zu vermeiden. Solche Maßnahmen sind insbesondere: Abwicklung von Resturlaub (dies gilt für Corona für Zeiten aus 2019 – Urlaub aus 2020 muss nicht, auch nicht anteilig - genommen werden), Nichtverlängerung von Zeitverträgen, Nutzen von nicht geschützten Arbeitszeitkonten (es gibt sogenannte geschützte / unverwertbare Arbeitszeitguthaben, die nicht eingebracht werden müssen, z.B. Guthaben, soweit sie länger als ein Jahr unverändert bestanden haben).

## **b) Betriebliche Voraussetzungen**

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist nur in Betrieben (erfasst sind auch Betriebsabteilungen) zulässig, in denen mindestens ein Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt ist.

## **c) Persönliche Voraussetzungen**

Um anspruchsberechtigt zu sein, muss eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. Erfasst sind auch Arbeitnehmer, mit denen erst während der Kurzarbeit ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet wird: Wie beispielsweise bei Rückkehr aus Mutterschutz oder Elternzeit. Auch neu beginnende Arbeitsverhältnisse fallen regelmäßig darunter, wenn diese vor dem Kurzarbeitszeitraum verbindlich vertraglich vereinbart worden sind. Umgekehrt gilt: Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer, die Teilnehmer einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme sind und in diesem Zusammenhang Arbeitslosengeld / Übergangsgeld beziehen. Sogenannte 450 Euro Kräfte unterliegen nicht der Arbeitslosenversicherung und können daher auch kein Kurzarbeitergeld beziehen. Hier gilt es jedoch stets im Einzelfall zu schauen, wer anspruchsberechtigt ist und wer nicht.

## **d) Anzeige des Arbeitsausfalls**

Hier gelten die obigen Ausführungen zur schriftlichen Anzeige der Kurzarbeit.

## **3. Neuerungen in der Corona Krise**

- Es müssen nur noch zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein (bisher war ein Drittel der Belegschaft erforderlich)
- Kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden mehr erforderlich, es müssen nur Überstunden „abgebaut werden“, soweit im Einzelnen zulässig
- Auch Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld erhalten
- Sozialversicherungsbeiträge werden zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit übernommen

## **4. Notwendiges Vertragswerk mit den Arbeitnehmern**

Kurzarbeit kann in keinem Fall einseitig angeordnet oder den Arbeitnehmern „aufgezwungen“ werden – hierzu sind Vereinbarungen erforderlich: Entweder finden sich solche im Tarifvertrag oder es müssen Betriebsvereinbarungen bzw. einzelvertragliche Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern geschlossen werden, aus denen sich die Berechtigung des Arbeitgebers zur Anordnung von Kurzarbeit ergibt. Ist der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, kann dies einseitig unter Beachtung der getroffenen Regelungen geschehen – andernfalls gilt, dass mit jedem Arbeitnehmer eine Vereinbarung geschlossen werden muss (zu Beweis Zwecken sollte der Arbeitgeber dringend dafür Sorge tragen, dies schriftlich zu dokumentieren). Diese Dokumente sind (s.o.) nötigenfalls auch vorzulegen, um der Arbeitsagentur nachzuweisen, dass der Arbeitgeber zur Einführung von Kurzarbeit auch berechtigt war. Vor Corona mussten diese Vereinbarungen im Rahmen der Anzeige von Kurzarbeit

immer mitgeschickt werden, ausweislich des aktuellen Antragsvordrucks reicht es jedoch mittlerweile aus, die Dokumente „vorzuhalten“.

Im Rahmen dieser vertraglichen Vereinbarungen ist insbesondere darauf zu achten, dass die genaue Reduktion und die vertraglichen Bedingungen klar sind: Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung - wird nicht klar genug vereinbart, in welchem Umfang ein Arbeitnehmer zu arbeiten hat, begibt der Arbeitgeber sich in die Gefahr des sogenannten Annahmeverzugslohns - mit der Folge, dass in der Nachschau vielleicht mehr Lohn zu zahlen ist als ursprünglich geplant (und zugleich wird weniger Arbeitsleistung erbracht).

Ein weiterer Punkt, den es hier zu beachten gilt, ist eine ausreichende Ankündigungsfrist für Kurzarbeit. Der Hintergrund solcher Ankündigungsfristen ist, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben muss, sich auf die geänderten Bedingungen einzustellen. Teilweise werden bis zu drei Wochen Ankündigungsfrist gefordert - wir empfehlen hier ein Minimum von fünf Tagen – auch dies gilt es im Einzelfall konkret zu beleuchten.

Weigert sich ein Arbeitnehmer (sofern keine kollektivrechtlichen Vereinbarungen getroffen werden), eine Änderung seiner arbeitsvertraglichen Bedingungen zu unterzeichnen, kommt für den Arbeitgeber eine Änderungskündigung in Betracht: Nach Ablauf der jeweils geltenden Kündigungsfrist (so lange darf dann auch keine Kurzarbeit für den betreffenden Arbeitnehmer erfolgen) kann dann die verkürzte Arbeitszeit und das dementsprechend gekürzte Gehalt in Kraft treten, sofern auch die übrigen Kündigungsvoraussetzungen vorliegen bzw. der Arbeitnehmer die Änderungskündigung nicht innerhalb der Dreiwochenfrist gerichtlich angreift.

# Ausblick: Kurzarbeit - und jetzt?

## Praktische Probleme im Zusammenhang mit Kurzarbeit

Ist die Kurzarbeit einmal eingeführt, stellen sich praktische Anschlussfragen.

### 1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Hier muss unterschieden werden zwischen Arbeitsunfähigkeitszeiten, die schon vor Einführung der Kurzarbeit bestanden haben und solchen, die erst während der Kurzarbeit auftreten. Im ersteren Fall erhält der Arbeitnehmer ab Beginn der Kurzarbeit für die reduzierte Arbeitszeit (also bei Reduzierung der Arbeitszeit um 40 % für die weiterhin gearbeiteten 60 % der Arbeitszeit) sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Für die restliche Zeit (hier 40 %) erhält der Arbeitnehmer Krankengeld (§ 47 b Abs. 4 SGB V). Ist der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen, erhält der Arbeitnehmer dann das „normale Krankengeld“. Tritt die Arbeitsunfähigkeit hingegen erst während der Kurzarbeit auf, erhält der Arbeitnehmer wie zuvor Entgeltfortzahlung für die geleistete Arbeitszeit und für die die übrigen 40 % (also die Zeit der Kurzarbeit) dann kein Krankengeld, sondern nach § 98 Abs. 2 SGB III wird für maximal sechs Wochen weiter Kurzarbeitergeld gezahlt. Anschließend gilt auch hier das „normale Krankengeld“.

### 2. Feiertage

Feiertage, die in den Kurzarbeitszeitraum fallen, führen dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt: Der Arbeitsausfall gilt als infolge des Feiertags ausgefallen, § 2 Abs. 2 EFZG. Der Arbeitgeber (und nicht die Agentur für Arbeit) hat dann den Feiertagslohn zu zahlen, der dann in der Höhe dem ohne Feiertag zu zahlenden Kurzarbeitergeld entspricht.

### 3. Nebenjobs

Arbeitnehmer können während der Zeit der Kurzarbeit Nebenjobs aufnehmen – sofern der Arbeitgeber zustimmt. Grundsätzlich erhöht sich dann das für die Kurzarbeitsberechnung relevante Ist-Entgelt um die Höhe des Nettoverdienstes aus dem Nebenjob – was wiederum bedeutet, dass die Nettoentgeltdifferenz (aus welcher sich die Höhe der Kurzarbeit ergibt) entsprechend des Nebenverdienst-Nettos mindert. Eine bis zum 31.10.2020 befristete Ausnahme gilt für Nebentätigkeiten in sogenannten systemrelevanten Berufen: Hier erfolgt keine Anrechnung, wenn und soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt. Die Systemrelevanz eines Nebenjobs wird (nach der Gesetzesbegründung) in Anlehnung an die Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik vorgenommen. Relevante Bereiche sind unter anderem die Sektoren Energie, Wasser, Ernährung, Informationstechnik und Telekommunikation, Gesundheit, Finanz- und Versicherungswesen, Transport

und Verkehr. Auch hier sollte stets für den Einzelfall beurteilt werden, ob eine Nebentätigkeit unter den Begriff der Systemrelevanz fällt.

#### **4. Kündigungen trotz und während Kurzarbeit?**

Auch während einer Zeit der Kurzarbeit sind Kündigungen (verhaltensbedingte und personenbedingte) möglich. Für betriebsbedingte Kündigungen gilt dies prinzipiell auch, allerdings muss dann entweder ein anderer betrieblicher Grund vorliegen oder eine neue unternehmerische Entscheidung getroffen (und auch belegt) werden. Dies sollte immer in enger Abstimmung mit einem Juristen geschehen – hier lauern einige Stolperfallen.

#### **5. Finanzielle Einbußen für die Arbeitnehmer**

Viele Arbeitgeber sehen sich Fragen ausgesetzt, was die finanziellen Auswirkungen nach der Kurzarbeit angeht. Kurz zusammengefasst: Auf die Höhe des Arbeitslosengeldes (falls dies durch die Kurzarbeit nicht abgewendet werden kann) hat die Kurzarbeit keinen Einfluss. Zu beachten sind aber Einbußen bei der betrieblichen Altersversorgung oder auch bei der Beantragung von Elterngeld.

## Fazit

Insgesamt bleibt zu hoffen, dass mittels der bereits angelaufenen Hilfsprogramme die zu erwartenden Einbußen für die Wirtschaft jedenfalls minimiert werden können. Arbeitsrechtlich sinnvoll sind insbesondere die oben aufgezeigten Wege zur Überbrückung der Krise wie mobiles Arbeiten oder Kurzarbeit. Für alle rechtlich hierzu relevanten Themen stehen wir stets zur Verfügung.

## IMPRESSUM

**Eine Publikation von Die Speditions-Berater**

**Weinstraße 1**

**D-35516 Münzenberg**

**Fon +49 (0) 60 04 – 9 15 04 76**

**Fax +49 (0) 32 22 – 23 41 780**

**Mail [info@die-speditions-berater.de](mailto:info@die-speditions-berater.de)**

**Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 55 Ab. 2 RStV: Timo Achenbach**

Titelphoto: shutterstock 1060572242 von Nehris

Text: Anne Nolde, Marei Nohlen, Arnecke Sibeth Dabelstein



**DIE SPEDITIONS-BERATER**

Weinstraße 1

D-35516 Münzenberg

Fon +49(0) 60 04 – 9 15 04 76

Fax +49(0) 32 22 – 23 41 780

[info@die-speditons-berater.de](mailto:info@die-speditons-berater.de)

[www.die-speditons-berater.de](http://www.die-speditons-berater.de)