

Liebe Mandanten,

die aktuelle Situation ist durch viel Unsicherheit und fehlende Informationen gekennzeichnet. bnp unterstützt Sie nach Kräften, damit wir gemeinsam dieser Herausforderung begegnen. Deshalb haben wir Ihnen einige wichtige Punkte zusammengefasst:

## **Staatliche Hilfen für Beschäftigte und Unternehmen auf Grund der Corona-Krise**

### **1. Kurzarbeitergeld:**

#### **a) Neuregelung ab 1. März 2020**

Rückwirkend ab dem 01. März 2020 gelten Sonderregelungen und Erleichterungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld.

Die **wichtigsten Neuerungen** im Einzelnen:

- Anspruch besteht, wenn **mindestens 10 Prozent der Beschäftigten** einen **Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent** haben.
- Anfallende **Sozialversicherungsbeiträge** für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu **100 Prozent** erstattet.
- Leiharbeiternehmerinnen und Leiharbeitnehmer haben künftig auch Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) **kann verzichtet** werden.

#### **b) Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?**

NEIN! Die Anordnung von Kurzarbeit benötigt eine Rechtsgrundlage. Diese kann sein:

- Eine Betriebsvereinbarung bei Betrieben mit Betriebsrat (Achtung: Die Einführung von Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats)
- Arbeits- oder Tarifverträge
- Liegt keine Rechtsgrundlage vor, müssen individuelle arbeitsvertragliche Regelungen mit den betroffenen Arbeitnehmern geschlossen werden (schriftliche Vereinbarung empfehlenswert).

#### **c) Berechnung des Kurzarbeitergeld:**

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem **Netto-Entgeltausfall**. Beschäftigte in Kurzarbeit erhalten grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Netto-Entgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Die maximale gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer (1 Kind) erhält in Vollzeit eine Bruttovergütung von 3.000 Euro, was ca. 1.900 Euro netto entspricht. Die Arbeitszeit wird um 50% reduziert, so dass der Bruttoverdienst bei 1.500 Euro liegt (ca. 1.100 Euro netto). Die **Nettoentgeltdifferenz** beträgt damit 800 Euro. Von diesen 800 Euro erhält der Arbeitnehmer 67% (=536 Euro).

Der Arbeitnehmer in dem Beispiel erhält somit nur 264 Euro netto weniger.

*bnp:* Bitte reichen Sie uns die Vereinbarungen ein und teilen uns mit, **welcher Arbeitnehmer**, ab **wann**, **welches** Gehalt bekommen soll.

#### **d) Anzeigepflicht bei der Agentur für Arbeit**

Bevor man Kurzarbeitergeld beantragen kann, muss die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden. Die Anzeige erfolgt schriftlich und muss vom Arbeitgeber unterschrieben werden. Nach Rücksprache mit der Agentur für Arbeit soll von der Online-Anzeige abgesehen werden, da die **persönliche Unterschrift zwingend notwendig** ist.

Es sollten sämtliche Anzeigen noch im März 2020 gestellt werden, damit eine rückwirkende Auszahlung ab 01.03.2020 erfolgen kann.

*bnp:* Gerne sind wir Ihnen bei der Antragsstellung behilflich. Sie müssen nur noch den Antrag unterschreiben und an die Agentur für Arbeit per Post oder E-Mail ([ulm.032-os@arbeitsagentur.de](mailto:ulm.032-os@arbeitsagentur.de)) weiterleiten.

## **2. Ansprüche der Mitarbeiter auf Lohnfortzahlung:**

Sie als Arbeitgeber haben gegenüber Ihren Arbeitnehmern und gegenüber der Allgemeinheit eine Fürsorge- und Verkehrssicherungspflicht. Nachfolgend erhalten Sie eine Übersicht der Auswirkungen von Schutzmaßnahmen. Entscheidend sind jedoch stets die konkreten Umstände des Einzelfalls:

### **a) Freistellung durch den Arbeitgeber - ohne konkreten Ansteckungsverdacht**

Nach § 615 BGB ist der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet, wenn er eine Freistellung ohne ein behördliches Beschäftigungsverbot oder Ansteckungsverdacht ausspricht. Wenn Sie technisch und persönlich in der Lage sind, müssen die Arbeitnehmer von zu Hause aus per Home Office arbeiten, um den Vergütungsanspruch zu behalten.

**b) Freistellung durch den Arbeitgeber - konkreter Ansteckungsverdacht**

Spricht der Arbeitgeber eine Freistellung aus, weil ein konkreter Ansteckungsverdacht besteht, so ist er grundsätzlich für bis zu 6 Wochen zur Lohnfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB).

**c) Arbeitnehmer bleibt zu Hause**

Entscheidet sich ein Arbeitnehmer dazu, zu Hause zu bleiben, weil er Infektionsrisiken in öffentlichen Verkehrsmitteln entgehen will, so verliert er seinen Vergütungsanspruch, da der Arbeitnehmer das Wegerisiko trägt.

**d) Erkrankung des Arbeitnehmers – ohne behördliches Beschäftigungsverbot**

Es besteht ein Entgeltanspruch des Arbeitnehmers für 6 Wochen

**e) Erkrankung des Arbeitnehmers – behördliches Beschäftigungsverbot**

Ist für einen Arbeitnehmer ein behördliches Beschäftigungsverbot angeordnet worden (§31 Infektionsschutzgesetz), muss der Arbeitgeber zwar Lohn bezahlen, kann sich diesen jedoch von der Behörde gem. § 56 Infektionsschutzgesetz erstatten lassen.

Zuständig hierfür ist in Baden-Württemberg das Gesundheitsamt.

**Wichtig: Erstattungsantrag muss innerhalb einer Frist von 3 Monaten gestellt werden.**

**f) Behördliche Schließung des Betriebes**

Muss ein Betrieb aufgrund behördlicher Maßnahmen des Infektionsschutzes zum Schutz vor einer Pandemie vorübergehend eingestellt werden, trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Die Arbeitnehmer behalten ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

**Hier besteht ein Entschädigungsanspruch für Arbeitnehmer (siehe e) und Unternehmer.**

*bmp:* Auf Wunsch erstellen wir für Sie fristgerecht die Anträge auf Entschädigung gegenüber dem Land.

Für Selbständige gelten die vorstehenden Erläuterungen entsprechend. Kommt es für Sie zu einer Existenzgefährdung, können Sie auf Antrag auch Aufwendungen erstattet bekommen, wie z.B. in angemessenem Umfang die Erstattung der weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben (§ 56 Abs. 4 IFSG).

### **g) Produktionseinstellung bei Auftrags- und Rohstoffmangel – Kurzarbeit**

Kann die Produktion nicht aufrechterhalten werden, so lässt dieses Wirtschaftsrisiko den Lohnanspruch des Arbeitnehmers unberührt.

In solchen Fällen kann grundsätzlich Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Für Fragen zu diesen Themen stehen wir Ihnen mit unserem fachkundigen Personal jederzeit gerne zur Verfügung!

Rufen Sie uns einfach an!

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bmp-Gruppe