

2020-05-11

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute möchten wir Sie zu Fragen um die Kurzarbeit, zum Urlaubsanspruch, zur neuen Landes-Corona- und Corona-Einreiseverordnung informieren und Sie auf eine Checkliste zur Rückkehr aus dem Lockdown hinweisen.

Fallstricke beim Antrag auf Kurzarbeitergeld

Die BDA hat von der Bundesagentur für Arbeit (BA) Hinweise zu häufig auftretenden Fehlern bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld gegeben:

Dabei handelt es sich um folgende Fehler:

- fehlende Unterschriften
- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer
- fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter und/oder Kurzarbeiter
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer.

Krankengeld und Kurzarbeit

Der GKV-Spitzenverband hat darauf hingewiesen, dass es vermehrt zu **Fehlern bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld in Höhe von KuG** kommt. Dies betrifft insbesondere die Abgrenzung von Ansprüchen auf Krankengeld und Kurzarbeitergeld. Aktuell werden viele Anträge bei Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Beispiel

Kurzarbeit beantragt ab 15. März 2020, d. h. Anspruchszeitraum für KuG ist März 2020:

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

Seite 2 zum Schreiben vom 11. Mai 2020

Dies ergibt sich daraus, dass maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und KuG der betriebliche Anspruchszeitraum ist. Dieser ist gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den KuG beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Der GKV-Spitzenverband weist zudem darauf hin, dass eine gesonderte einheitliche **Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen** derzeit nicht abgestimmt ist. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die KuG-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen.

Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hinausgehende Informationen wichtig:

- Betriebsnummer
- Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers
- Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges.

Diese Informationen sollten ergänzend an die Krankenkassen übermittelt werden.

Urlaubsansprüche während Zeiten der Kurzarbeit

Wie sich Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch auswirkt, ist in vielen Details noch nicht abschließend geklärt. Für die Praxis können Sie bis auf weiteres aber von folgenden Eckpunkten ausgehen:

Verhinderter Urlaub

Ein vor der Kurzarbeit begonnener Urlaub wird wie geplant gewährt. Die Kurzarbeit beginnt für den Mitarbeiter entsprechend später. Kann der Urlaub während und wegen der Kurzarbeit nicht gewährt werden, dann ist der Urlaub grundsätzlich nachzugewähren.

Kurzarbeit Null

Erfolgt über einen Zeitraum von mehr als einem Kalendermonat Kurzarbeit Null, so kann der Urlaubsanspruch zeitanteilig gekürzt werden. (EuGH, Urteil vom 8. November 2012 (C-229/11); LAG Hanm, Urteil vom 30.8.2017 – 5 Sa 626/17; das BAG hat bisher noch nicht über einen entsprechenden Fall entschieden).

Kurzarbeit an ganzen Arbeitstagen

Möglicherweise kann die Rechtsprechung zur Kurzarbeit Null auf Fälle übertragen werden, in denen z.B. an nur noch drei von fünf Wochentagen gearbeitet wird. Der Urlaub würde sich dann im Beispiel um 2/5 für die betreffenden Monate kürzen. Ob sich diese Rechtsauffassung durchsetzen wird, ist allerdings noch nicht sicher.

Für die Arbeitstage kann auch in dieser Kurzarbeitszeit Urlaub genommen werden.

Kurzarbeit an allen Arbeitstagen

Sofern in Zeiten der Kurzarbeit lediglich die tägliche Arbeitszeit reduziert wird, bleibt es beim vollständigen Urlaubsanspruch. Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. In diesem Fall wird der wegen Kurzarbeit ausgefallene Teil der Arbeitszeit mit Kurzarbeitergeld abgerechnet, im Übrigen das Entgelt nach den allgemeinen Regeln der Urlaubsvergütung.

Wenn Sie sich auf eine Kürzung berufen wollen, sollten Sie dringend die betroffenen Beschäftigten über eine solche Kürzung unterrichten, am besten im Rahmen Ihrer nach Auffassung von EuGH und BAG ohnehin bestehenden Pflicht, die Mitarbeiter regelmäßig zu informieren und aufzufordern, den Urlaub zu nehmen.

Urlaub – „Rücknahme“ oder „Rückgabe“

Häufig werden wir in unserer alltäglichen Beratungspraxis gefragt, ob ein bereits genehmigter Urlaub – unabhängig Kurzarbeit - vom Arbeitgeber und/oder Beschäftigten einseitig widerrufen werden kann.

Grundsätzlich können weder Beschäftigte, noch der Arbeitgeber dies tun. Das BAG hat offen gelassen, ob es für den Arbeitgeber im Extremfall eine Ausnahme zulassen würde, wobei voraussichtlich existenzbedrohende Risiken nachgewiesen werden müssten. Eine einvernehmliche Änderung ist jedoch jederzeit möglich.

Allerdings wäre es rechtlich grundsätzlich möglich, festgelegte Betriebsferien aufgrund der anhaltenden Pandemie abzuändern. Bitte beachten Sie hierbei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Coronaverordnung/Einreiseverordnung in der konsolidierten Fassung vom 9. Mai 2020

Mit Beschluss vom 9. Mai 2020 hat die Landesregierung ihre Rechtsverordnung über infektionsschützende Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus erneut geändert. Die neuen Regelungen gelten ab Montag, den 11. Mai 2020. Ebenso wurde die Einreiseverordnung geändert und hat nunmehr vorerst eine Geltungsdauer bis zum 24. Mai 2020.

Besonders hinweisen möchten wir darauf, dass in der Einreiseverordnung nun keine Begrenzung mehr für die Dauer einer „zwingend notwendigen und unaufschiebbaren beruflichen Tätigkeit“ enthalten ist. Ausgenommen von der Quarantänepflicht sind also alle Fälle vom Berufspendler bis zum mehrere Wochen eingesetzten Monteur, WENN keine anderen, allgemeinen Gründe für eine Quarantäne vorliegen.

Seite 4 zum Schreiben vom 11. Mai 2020

Rückkehr aus dem Lockdown

Die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeber e. V. hat erneut eine Checkliste erstellt zum Thema „Rückkehr aus dem Lockdown“. Leider dürfen wir auch diese nicht auf unserer Homepage im öffentlichen Bereich zur Verfügung stellen, sondern lediglich auf Anforderung. Sofern Sie diese Unterlagen benötigen, kommen Sie gerne auf uns per Mail an gruehbaum@iste.de zu.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grühbaum