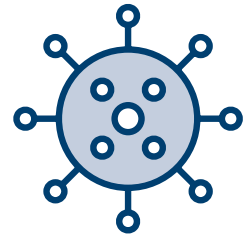
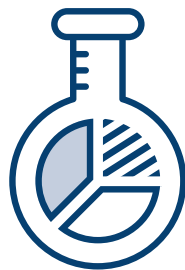


Q & A – RAUS AUS DER KURZARBEIT –

28. April 2020

www.mazars-law.de

WIE GEHT DAS?



Wiederaufnahme der Tätigkeit – neue Arbeitsschutzstandards und Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld (KUG)

Nachdem die meisten Ladengeschäfte schließen mussten, können Unternehmen und Betriebe durch die ab dem 20.4.2020 geltenden Lockerungen die Kurzarbeit vollständig oder teilweise beenden. Je nach betrieblicher Lage, auch abhängig von der Größe und Art des Geschäfts, ist dies nicht immer in vollem Umfang möglich. Wie sich dies

auf die Beschäftigung und den Bezug von Kurzarbeitergeld auswirkt, ist unterschiedlich zu beurteilen.

Unternehmen, in denen wieder gearbeitet wird, müssen die neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards umsetzen. Wir informieren über konkrete Verpflichtungen und Vorsorgemaßnahmen.

Können Betriebe die Kurzarbeit vorzeitig beenden?

Der Arbeitgeber kann seine Mitarbeiter dazu verpflichten, die Beschäftigung vollständig oder teilweise wiederaufzunehmen, sofern er auch aufgrund arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Vereinbarungen einseitig berechtigt war, die Kurzarbeit anzuordnen. Enthalten die Regelungen Besonderheiten wie etwa Ankündigungsfristen, Zustimmungserfordernisse oder andere Regelungen, insbesondere in kollektivrechtlichen Regelungen, sind diese zu beachten.

Müssen alle Mitarbeiter in gleichem Umfang die Kurzarbeit beenden?

Grundsätzlich gilt der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Arbeitgeber darf den Umfang, die Dauer sowie die Anordnung von Kurzarbeit nicht willkürlich gegenüber miteinander vergleichbaren Mitarbeitern anordnen.

Eine Sonderbehandlung einzelner Mitarbeiter ist nur in Ausnahmefällen zulässig, wenn sachliche Gründe wie beispielsweise notwendige Fachkenntnisse eines Mitarbeiters vorliegen.

Sachfremde Erwägungen rechtfertigen eine Ungleichbehandlung nicht. Sie bergen zudem das Risiko, dass benachteiligte Arbeitnehmer, die nicht in gleichem Maße die Kurzarbeit beenden, Ansprüche auf Nachteilsausgleich geltend machen. In jedem Fall sollten Unternehmen versuchen, vorliegende sachliche Gründe ausreichend zu dokumentieren.

Welche Folgen hat die Wiederbeschäftigung für den Leistungsantrag?

Eine formale Änderungsmitteilung ist nicht erforderlich. Wir empfehlen Unternehmen jedoch, bei Abgabe des Leistungsantrages gesondert darauf hinzuweisen, welche Arbeitnehmer wieder ganz teilweise arbeiten.

Der Arbeitgeber stellt den Leistungsantrag für den gesamten Abrechnungszeitraum, den Kalendermonat. Diese monatsbezogene Aufstellung berücksichtigt daher den gesamten Arbeitsausfall für diesen Zeitraum.

Betriebe sollten darauf achten, dass im Abrechnungszeitraum die Mindestanforderungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld insgesamt bestanden haben. Dies bedeutet, dass im Abrechnungszeitraum mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent betroffen sein müssen.

Welche Folgen hat es für die Mitarbeiter, wenn Unternehmen erneut Kurzarbeit anmelden müssen?

Reduziert ein Unternehmen die Kurzarbeit nur teilweise, ändert sich nichts; die Mitarbeiter erhalten weiterhin Kurzarbeitergeld in dann verringertem Umfang.

Arbeiten die Mitarbeiter wieder voll, entfällt zunächst der Anspruch auf Kurzarbeitergeld (KUG). Wird der Bezug von KUG für die Dauer eines vollen Kalendermonats unterbrochen, verlängert sich der maximale Bezugszeitraum von 12 Monaten um diesen Zeitraum.

Der Bezugszeitraum bezieht sich nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer, sondern auf den Betrieb oder die Betriebsabteilung.

Wird der Bezug des KUG länger als drei Monate unterbrochen, ist eine neue Anzeige erforderlich.

Wie muss ich als Arbeitgeber die neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards umsetzen?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAMF) hat am 16.4.2020 die neuen Arbeitsschutzstandards vorgelegt. Diese gelten unmittelbar und sofort für alle Betriebe, in denen gearbeitet wird.

Sie sind Teil der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Arbeitgeber haftet bei Verstößen nach den Regelungen über den Arbeitsschutz.

In Betrieben mit Betriebsrat müssen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats gewahrt werden, wenn die Maßnahmen umgesetzt werden.

Welche konkreten Maßnahmen sind erforderlich?

→ Betriebliches Maßnahmenkonzept

Arbeitgeber müssen für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard) ein betriebliches Maßnahmenkonzept einführen und notwendige Infektionsschutzmaßnahmen entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb umsetzen.

→ Mindestabstand

Mitarbeiter müssen am Arbeitsplatz und den sonstigen zum (zeitweiligen) Aufenthalt dienenden Räumen einen mindestens 1,5 m reichenden Abstand voneinander einhalten. Unabhängig von einem betrieblichen Maßnahmenkonzept sollen Arbeitnehmer in Zweifelsfällen, bei denen der Mindestabstand nicht sicher eingehalten werden kann, Mund-Nasen-Bedeckungen tragen, die ihnen zur Verfügung gestellt werden.

→ Reinigung und Desinfektion

Betriebe müssen Reinigungs- und Desinfektionsmaterialien in ausreichendem Maße vorhalten. Reinigungsintervalle sind zu intensivieren.

→ Personen mit Atemwegssymptomen

Personen mit Atemwegssymptomen (sofern nicht vom Arzt z. B. abgeklärte Erkältung) oder Fieber sollen sich generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten (Ausnahme: Beschäftigte in kritischen Infrastrukturen;

siehe RKI Empfehlungen). Der Arbeitgeber hat ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen festzulegen.

Welche besonderen Vorsorgemaßnahmen sind zu treffen?

→ Sicherstellung ausreichender Schutzabstände

Verkehrswege wie Treppen, Türen, Aufzüge u. a. sind so anzupassen, dass ausreichender Abstand eingehalten werden kann. Wo dies technisch oder organisatorisch nicht gewährleistet ist, müssen Unternehmen alternative Maßnahmen (Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen) treffen.

→ Arbeitsmittel/Werkzeuge

Werkzeuge und Arbeitsmittel sollen nach Möglichkeit personenbezogen verwendet werden, alternativ müssen sie regelmäßig gereinigt werden und/oder Mitarbeiter müssen Schutzhandschuhe tragen.

→ Arbeitszeit- und Pausengestaltung

Betriebe müssen sicherstellen, dass sich weniger Mitarbeiter gleichzeitig in Arbeitsbereichen und gemeinsam genutzten Einrichtungen aufhalten. Dies kann beispielsweise durch versetzte Arbeits- und Pausenzeiten oder Schichtbetrieb geschehen.

→ Aufbewahrung und Reinigung von Arbeitsbekleidung und PSA

Mitarbeiter dürfen jegliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) und Arbeitsbekleidung ausschließlich persönlich nutzen. Die personenbezogene Arbeitsbekleidung und PSA muss getrennt von der Alltagskleidung aufbewahrt werden und die regelmäßige Reinigung muss sichergestellt sein.

→ Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände

Der Zutritt betriebsfremder Personen ist auf ein Minimum zu beschränken. Eine Dokumentationspflicht für Kontakte besteht nicht, sollte jedoch, soweit möglich, durchgeführt werden.

Betriebsfremde Personen sind über die aktuell im Betrieb geltenden Infektionsschutzregeln zu informieren.

Für weiterführende rechtliche Fragen sprechen Sie uns gerne an.
Wir unterstützen Sie.

BERLIN



Dr. Tatjana Ellerbrock
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Steuerrecht,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel: +49 30 208 88-1410
tatjana.ellerbrock@mazars.de



Eva Hüttl
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Salary Partnerin

Tel: +49 30 208 88-1410
eva.huettl@mazars.de

DRESDEN



Volker Backs, LL. M.
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
und Gewerblichen Rechtsschutz
Of Counsel

Tel: +49 351 45 15-2238
volker.backs@mazars.de

DÜSSELDORF



Christina Schomburg
Rechtsanwältin
Managerin

Tel: +49 211 83 99-250
christina.schomburg@mazars.de

FRANKFURT AM MAIN



Andreas Thomas
Rechtsanwalt
Salary Partner

Tel: +49 69 96 76 51-663
andreas.thomas@mazars.de

HAMBURG



Dr. Andreas Eckhardt
Rechtsanwalt
Salary Partner

Tel: +49 40 288 01-3288
andreas.eckhardt@mazars.de

STUTTGART



Melanie Heidrich
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Managerin

Tel: +49 711 666 31-63
melanie.heidrich@mazars.de