

Webinar@EMPLAWYERS

Kurzarbeit aktuell-
Risiken vermeiden auf dem Weg von der
Kurzarbeit in die (neue) Normalität

15. Juni 2020

Kurzarbeit aktuell

I. Bundesagentur warnt vor Betrug bei Kurzarbeit

Anzeige Arbeitsausfall ✓

Bescheid Bundesagentur ✓

Antrag auf Auszahlung KUG ✓

Alles gut ?

Kurzarbeit aktuell

1. Was sind die typischen Risiken- wann prüfen Zoll und Bundesagentur?

- Ausgangspunkt:
 - anonyme Anzeigen
 - Verdacht
 - Stichproben
 - Schlussabrechnung
- Geprüft werden: Gehaltsabrechnungen, Arbeitszeitnachweise, Urlaubslisten, Arbeitszeitkonten
- Ggfls. auch: Mitarbeiterbefragungen

Kurzarbeit aktuell

Klassische Fälle:

1. Neueinstellung (insbes. von nahestehenden Personen) kurz vor Beantragung
2. Rechtsgrundlage für Einführung Kurzarbeit nicht vorhanden oder fehlerhaft
3. Arbeitsausfall beruht gar nicht auf COVID-19
4. Es gibt gar keinen Arbeitsausfall (Ausstempeln und Weiterarbeit)
5. Arbeitnehmer gehört gar nicht der betroffenen Abteilung an
6. Sachwidrige Differenzierung: Nur Low Performer in Kurzarbeit

Kurzarbeit aktuell

Daher: Genaue Prüfung vermeidet Probleme

1. Wurde die Kurzarbeit rechtswirksam eingeführt ?
2. Sind die Angaben auf der Anzeige korrekt- Insbesondere: Ist Corona überhaupt der Grund für den Arbeitsausfall ?
3. Risiko Fremdfirmeneinsatz und Mehrarbeit

Kurzarbeit aktuell

2. Rechtsfolgen eines fehlerhaften Antrags:

Rückforderung KUG und Sozialabgaben (nebst Säumniszuschlägen)

Annahmeverzug gegenüber Arbeitnehmern (Anspruch auf volles Gehalt)

(Subventions)betrug ? §§ 263, 264 StGB

§ 30 OWiG

§§ 73, 73c StGB (Einziehung)

Schwarzarbeit, Steuerhinterziehung, Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen

Leichtfertigkeit reicht

Kurzarbeit aktuell

3. Kurzarbeitsaudit-Worauf sollte man achten?



Saubere Dokumentation aller Unterlagen und in Anzeige und Antrag behaupteter
Tatsachen

Kurzarbeit aktuell

4. Fehler passieren- Was kann man tun?



Kopf in den Sand oder Nachbesserung ?

Jedenfalls: Sofortige Einstellung einer rechtswidrigen Praxis (idealerweise vor Auszahlung)

„Die Bundesagentur ist nicht naiv und hat einen langen Atem“

Kurzarbeit aktuell

II. Der Weg aus der Krise

Kurzarbeit aktuell

Wie beendet man Kurzarbeit? – Auf die Rechtsgrundlage kommt es an

Rechtsgrundlage: Einzelvertrag

Rechtsgrundlage: Betriebsvereinbarung

Voraussetzung für Bezug von KUG nach § 95 SGB III: Wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Kurzarbeit aktuell

Wie beendet man Kurzarbeit? – Auf die Rechtsgrundlage kommt es an

Die Kurzarbeit „endet“ also u.a.

- mit Wegfall der Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit (Kündigung BV / Einzelvertrag, Ende einer vereinbarten Laufzeit), oder
- Wegfall der gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von KUG.

Je nachdem, was eher eintritt.

Je nach den bestehenden Vereinbarungen an rechtzeitige Kündigung denken!

Kurzarbeit aktuell

Kurzarbeit bei stufenweiser Wiederaufnahme der Tätigkeit

- Verteilung des Arbeitsvolumens
 - Auf Basis der bestehenden (Betriebs)Vereinbarungen
 - Nach wirtschaftlicher Notwendigkeit
 - Ohne Diskriminierung
- Für die in Kurzarbeit verbleibenden AN muss der Arbeitsausfall weiterhin „unvermeidbar“ sein!
→ Vorsicht vor allem, wenn der Arbeitsausfall auf einer bewussten Entscheidung des Arbeitgebers beruht
- Achtung: Entfall der Voraussetzungen für KUG (10 % Belegschaft in „Betrieb“ oder „Betriebsabteilung“ mit 10 % Entgeltausfall)

Kurzarbeit aktuell

Rückkehr zur Kurzarbeit bei zweiter Welle

- Unter Umständen neue Rechtsgrundlage schaffen (Vertrag, BV)
- Im Zweifelsfall neue Anzeige erforderlich
- Jeweils maßgebliche Höchstbezugsdauer beachten

- Zu Unterscheiden von einer „Unterbrechung“ der Kurzarbeit:
 - grundsätzlich möglich
 - Unterbrechung um ganze Kalendermonate verlängert die Bezugsdauer (§ 104 II SGB III)
 - Bei Unterbrechung von drei Monaten neue Anzeige erforderlich! (§ 104 III SGB III)

Kurzarbeit aktuell

Urlaubsgewährung bei Kurzarbeit

- Arbeitnehmer hat vollen Entgeltanspruch
- Kann Aufstockung des KUG nach § 421 c II SGB III gefährden
- Für Zeiten in der Kurzarbeit beantragter Urlaub sollte auch gewährt werden. Grund: § 96 I S. 1 Nr. 3 SGB III – der Arbeitsausfall wäre ansonsten wohl vermeidbar, der Anspruch auf KUG würde entfallen
- Bei Einführung von Kurzarbeit durch eine BV muss darin klargestellt werden, dass AN für die Dauer der Urlaubsgewährung von der Kurzarbeit ausgenommen sind, damit eine wirksame Urlaubsgewährung möglich ist (BAG 16.12.2008, Az. 9 AZR 164/08) (gilt wohl auch für vertragliche Einführung von Kurzarbeit und andere Gestaltungen von Kurzarbeit)

Kurzarbeit aktuell

Urlaubskürzung bei Kurzarbeit

- Nach EuGH Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Kurzarbeit europarechtlich zulässig.
- Wenn überhaupt, dann nur, wenn Arbeitsreduzierung mindestens tageweise erfolgt (wie bei Teilzeit).
- Noch nicht geklärt: erfolgt die Kürzung des Urlaubsanspruchs automatisch oder muss AG das erklären?
- Für eine automatische Kürzung spricht, dass der EuGH den Urlaubsanspruch während Kurzarbeit demjenigen während einer vorübergehenden Teilzeit gleichstellt – dort erfolgt die Kürzung auch automatisch.

Kurzarbeit aktuell

Wechsel von der Kurzarbeit zur betriebsbedingten Kündigung

- Nicht prinzipiell verboten (Achtung bei betrieblich / vertraglich vereinbartem Kündigungsausschluss)
- Erhöhte Anforderungen an die Darlegung der betriebsbedingten Gründe
 - nicht deckungsgleich mit den Ursachen für die Kurzarbeit
 - Regelmäßig zusätzlicher / überholender Kausalverlauf nötig
- Persönliche Voraussetzungen für Bezug von KUG entfallen mit Kündigung / Aufhebungsvertrag
- „vorübergehender“ Arbeitsausfall als Voraussetzung für KUG entfällt mit abschließender Entscheidung über Kündigung (z.B. Interessenausgleich mit Namensliste, Massentlassungsanzeige)

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Am 22.06.2020 geht es weiter.

Personalkostenreduzierung durch Personalabbau-
von der betriebsbedingten Kündigung bis zu Interessenausgleich und
Sozialplan.

Wir würden uns freuen, wenn Sie wieder dabei sind.

Ihre EMPLAWYERS