

**1. Mein Mitarbeiter gehört aufgrund - seit Kindheit - bestehender Lungenproblematik zur Risikogruppe. Kann ich für diesen außer Kurzarbeitergeld noch etwas anderes tun/beantragen. Und: Kann ich ihm während des Kurzarbeitergeld-Bezuges eine Weiterbildungsmaßnahme zukommen lassen, evtl. sogar mit Förderung (Nachqualifizierung)?**

Bislang hat der Gesetzgeber keine Rechtsgrundlage geschaffen, wonach Arbeitnehmern aus einer bestimmten Risikogruppe wegen dieser Gruppenzugehörigkeit antragsgemäß bestimmte Sonderleistungen zustehen.

Dem Arbeitgeber bleibt daher nur die Möglichkeit, sämtliche ihm zumutbare Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmer mit einem besonderen Krankheitsrisiko zu schützen. Dazu ist er aufgrund seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht auch verpflichtet.

Um Zeiten von Kurzarbeit zu überbrücken, kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern auch während des Kurzarbeitergeld-Bezuges Weiterbildungsmaßnahmen zukommen lassen. Die Weiterbildung kann auch durch volle oder teilweise Übernahme der Kosten gefördert werden (§ 82 SGB III). Eine Kostenübernahme durch die Agentur für Arbeit kommt aber nur dann in Betracht, wenn

- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
- der Erwerb des Berufsabschlusses in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt,
- der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird und mehr als 160 Stunden dauert,
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
- die Arbeitnehmer von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in Engpassberufen anstreben. Von dieser Voraussetzung kann bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten abgewichen werden.

**2. Wir haben noch lange Home-Office geplant. Ein neuer Mitarbeiter sollte zum 01.05.20 eintreten. Das wird wahrscheinlich nicht machbar sein. Welche Möglichkeiten haben wir, das vertraglich vereinbarte Eintrittsdatum nach hinten zu verlegen?**

Ist der Arbeitsvertrag geschlossen und ein bestimmter Tätigkeitsbeginn darin vereinbart, können die Vertragsparteien davon nachträglich nicht mehr einseitig abweichen. Der Arbeitgeber sollte daher zunächst versuchen, eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer zu finden. Sollte das nicht möglich sein, bleibt nur die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ob das vor Antritt möglich ist, hängt von der konkreten vertraglichen Gestaltung ab.

### **3. Ist schriftliche Information (Beginn der Kurzarbeit, Dauer, Arbeitszeitlage) an die Mitarbeiter per E-Mail zulässig?**

Soweit eine wirksame Rechtsgrundlage für die Anordnung von Kurzarbeit vorliegt, kann der Arbeitgeber nur dann per E-Mail (= Textform) gegenüber den betroffenen Mitarbeitern Kurzarbeit anordnen und sie über Beginn, Dauer und Arbeitszeitlage informieren, wenn die Rechtsgrundlage diese Form nicht ausschließt. Sieht die Rechtsgrundlage für die Anordnung der Kurzarbeit die Schriftform vor, ist damit grundsätzlich die eigenhändige Namensunterschrift gemeint (§ 126 BGB).

Soweit der Arbeitsvertrag Schriftform vorsieht, genügt jedoch auch die telekommunikative Übermittlung (also z.B. E-Mail, SMS, etc.) zur Wahrung der vereinbarten Form, soweit nicht ein anderer Wille anzunehmen ist (§ 127 Abs. 2 Satz 1 BGB). Dann kann per E-Mail Kurzarbeit angeordnet sowie Beginn, Dauer und Arbeitszeitlage näher konkretisiert werden.

Das gilt nicht für die in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vereinbarte Schriftform. Es handelt sich dabei um einen gesetzlich zwingenden Formzwang (§ 125 S. 1 BGB). Um ganz sicher zu gehen, sollte Kurzarbeit also vorsorglich wirklich auf dem Papier und per Mail angeordnet werden.

### **4. Dürfen die Mitarbeiter Kurzarbeit ablehnen, obwohl es vertraglich vereinbart ist?**

Soweit sich der Arbeitgeber auf eine wirksame Rechtsgrundlage (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) zur Einführung von Kurzarbeit berufen kann, darf der Mitarbeiter Kurzarbeit nicht ablehnen.

Ist die Klausel aber nicht wirksam, muss sich auch niemand daran halten. Bei der Formulierung der Klausel müssen die Vorschriften zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen unbedingt beachtet werden: Die Regelung sollte daher wenigstens eine Ankündigungsfrist vorsehen. Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit müssen ebenfalls festgelegt werden.

### **5. Kann ich meinen Mitarbeitern trotz Verordnung zur Quarantäne in Kurzarbeit schicken? Wie verhält es sich dann mit der Entschädigung? Oder ist Kurzarbeit während einer Quarantäne nicht möglich?**

Kurzarbeit kann auch während einer Quarantäne angeordnet werden. Das Gesetz löst dieses Zusammentreffen sogar auf: Ansprüche auf Entschädigung gehen auf die Bundesagentur für Arbeit über, wenn Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Die nach § 98 SGB III zu beachtenden persönlichen Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes sind auch dann erfüllt, wenn jemand krankheitsbedingt während der angeordneten Kurzarbeit ausfällt, solange ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall besteht bzw. ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Bezieht sich die Quarantäneanordnung also auf einen tatsächlich erkrankten Mitarbeiter, wäre Kurzarbeit grundsätzlich möglich. Das gilt allerdings nur, wenn die Erkrankung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld auftritt oder mit Beginn für die Kurzarbeit anberaumt worden ist.

Wird aber zuerst die Quarantäne angeordnet, entfällt die Arbeitspflicht bereits deshalb, soweit nicht noch im Homeoffice Arbeiten verrichtet werden können, nicht aber, weil

Kurzarbeit angeordnet wird. Eine Entschädigung könnte beansprucht werden. Allerdings das Verhältnis von Entschädigung nach § 56 IfSG zu den Regelungen zur Lohnfortzahlung ist nicht abschließend geklärt.

**6. Was mache ich, wenn der offensichtlich infizierte Mitarbeiter sich nicht um die Bescheinigung des Gesundheitsamtes kümmert?**

Vorab: Wir gehen davon aus, dass mit „Bescheinigung des Gesundheitsamtes“ die Quarantäneanordnung nach § 30 IfSG gemeint ist.

Ist ein Mitarbeiter „offensichtlich“ infiziert, wird er arbeitsunfähig erkrankt sein. Ein Arbeitgeber kann das Gesundheitsamt selbst informieren, um möglichst einvernehmlich weitere Maßnahmen abzustimmen. Das Gesundheitsamt selbst wird dann Informationen nach Kontaktpersonen etc. abfragen.

Folgt Ihr Mitarbeiter Ihrer Anweisung nicht, so ist dies grundsätzlich abmahnfähig. Ihn trifft eine Nebenpflicht, den Arbeitgeber dann zu unterstützen, wenn er selbst seine Aufgaben als Arbeitgeber ansonsten nicht wahrnehmen kann. Der Arbeitgeber kann also die Beibringung eines (amts-)ärztlichen Attests oder einer betriebsärztlichen Bescheinigung verlangen. Soweit die Untersuchung positiv ausfällt, erlangt das Gesundheitsamt spätestens über die Mitteilung des zur Meldung verpflichteten Arztes Kenntnis von der Infektion und wird weiteres veranlassen. Auch der Arbeitgeber kann auf diese Weise dann seine Schutzpflichten gegenüber den anderen Beschäftigten erfüllen.

**7. Wie ist der Sachverhalt, wenn es eine Klausel im Arbeitsvertrag gibt, dass Kurzarbeit angeordnet werden kann? Muss dann trotzdem noch eine Zusatzvereinbarung getroffen werden?**

Ist im Arbeitsvertrag die Anordnung von Kurzarbeit wirksam vereinbart worden, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit bei Vorliegen der arbeitsvertraglichen Voraussetzungen einseitig anordnen. Er muss keine weitere Zusatzvereinbarung getroffen werden.

Entscheidend ist jedoch die Wirksamkeit der jeweiligen Klausel. Gerade bei älteren Arbeitsverträgen sollte diese überprüft werden.

**8. Quarantäneanordnung und ein PC-Arbeitsplatz seit Jahren zu Hause? Wie ist dies zu bewerten? Nachtrag: Es besteht auch eine Pflicht zu Außendiensttätigkeiten.**

Soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung weiterhin im Homeoffice erbringen kann, steht die behördliche Anordnung einer Quarantäne der Arbeitsleistung nicht entgegen. Mit der Quarantäneanordnung (§ 30 IfSG) ist nicht automatisch auch ein Tätigkeitsverbot verbunden. Jenes müsste gesondert angeordnet werden. Der Arbeitnehmer ist dann verpflichtet, im Homeoffice zu arbeiten, soweit dies möglich ist.

**9. Wenn ich nun einen positiv getesteten Mitarbeiter habe, der aufgrund der Symptome zunächst krankgeschrieben wurde und anschließend ein positiver Test nebst Quarantäne Anordnung folgte. Wie gehe ich dann vor? LFZ bis zum Anordnungstag und ab da versuchen die 100% nach dem IFSG raus zu holen? Oder geht die Krankmeldung vor und die "Chance" ist vertan?**

Welche Ansprüche dem Arbeitnehmer zustehen, wenn die Quarantäneanordnung nach dem Infektionsschutzgesetz auf eine zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung beruht, ist umstritten. Zu den Regelungen im aktuellen Infektionsschutzgesetz gibt es noch keine Rechtsprechung. Vorhandene Urteile lassen aber erkennen, dass Zahlungs-

ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in Fällen der Quarantäneanordnung oder eines ärztlich angeordneten Beschäftigungsverbotes vorrangig sind. Die Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers sollen also dem Entschädigungsanspruch vorgehen. Es gibt also keine Entschädigung, der Arbeitgeber muss gem. § 3 EFZG den Lohn zahlen.

#### **10. Wie wäre zu handeln, wenn der Mitarbeiter im Homeoffice ist und sich damit auch um sein Kind kümmern kann, z.B. bei Kurzarbeit**

Der Gesetzgeber hat in § 56 Abs. 1 a IfSG wegen der Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen Entschädigungsansprüche eingeführt. Auch diese Zahlungen müssen zunächst vom Arbeitgeber erbracht werden. Im Homeoffice muss gearbeitet werden, soweit das möglich ist. Allerdings wird eine gleichzeitige Kinderbetreuung nicht abverlangt. Also entsteht bei Kurzarbeit „Null“ eine sogenannte Pflichtenkollision gar nicht erst. Gleiches gilt für die Zeiten, um die die Arbeitszeit reduziert ist. Ist aber auch während der verkürzten Arbeitszeit eine Kinderbetreuung erforderlich, geht diese grundsätzlich vor. Der Arbeitgeber sollte daher möglichst frühzeitig aufklären, welche Betreuungsmöglichkeiten ein Arbeitnehmer hat. Bevor sich jemand allerdings auf eine vorrangige Kinderbetreuungspflicht und Entschädigungszahlungen beruft, muss er zunächst alles ihm zumutbare tun, um den Arbeitsausfall zu vermeiden. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung kommt dabei ebenso in Frage, wie der Abbau etwaiger Überstunden.

#### **11. Wie ist das Fehlen einer zumutbaren Betreuungsalternative nachzuweisen? Könnten Geschwister der Eltern, Nachbarn etc. nicht in Anspruch genommen werden? So haben es Generationen vor uns gehandhabt.**

Eine konkrete Form für den Nachweis oder inhaltlich bestimmte Anforderungen für das Fehlen einer zumutbaren Betreuungsalternative gibt es bisher nicht.

Tatsächlich gibt es zwar mittlerweile unter [https://ifsg-online.de/downloads/Antrag\\_§56\\_1a\\_ifsg\\_arbeitgeber\\_v5.pdf](https://ifsg-online.de/downloads/Antrag_§56_1a_ifsg_arbeitgeber_v5.pdf) ein Formular für die Antragstellung. Auch darin wird aber die Form des vorzulegenden Nachweises nicht festgelegt. Im Zweifel wird man wenigstens eine schriftliche Erklärung verlangen können. Darin wäre auch festzuhalten, dass der andere Elternteil nicht zur Verfügung steht, ebenso wenig wie eine „Notbetreuung“ oder ältere Geschwister. Angehörige von Risikogruppen müssen aber nicht in eine solche Betreuung einbezogen werden.

#### **12. Frage zur Erstattung Quarantäne: Was ist, wenn der AG im März volles Gehalt gezahlt hat und nun erst die Quarantäne-Bescheinigung des AN erhalten hat. Kann sich der AG dann das anteilige Gehalt rückwirkend erstatten lassen? Ist eine Erstattung auch möglich, wenn der AN im Homeoffice gearbeitet hat?**

Das Gesetz geht grundsätzlich davon aus, dass der Arbeitgeber in Vorleistung geht. Die „rückwirkenden Erstattung“ entspricht also der gesetzlichen Regelung. Deshalb kann auch nur der Arbeitgeber in den ersten 6 Wochen die Erstattung bei der zuständigen Behörde beantragen. Kommt die Behörde zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber ohnehin zur Entgeltfortzahlung verpflichtet war, wird es von dort allerdings kein Geld geben. In diesem Fall steht auch fest, dass Sie von Ihrem Arbeitnehmer voraussichtlich nichts zurückverlangen können.

Die Tätigkeit im Homeoffice ist wie normale Arbeitszeit zu vergüten. Nur wenn Arbeitszeit ausfällt, weil die Aufgaben eben nicht im Homeoffice erledigt werden können und auch keine anderen Aufgaben zur Verfügung stehen, kommt ein Entschädigungsanspruch für diesen Differenzbetrag in Betracht.

Zahlt der Arbeitgeber eine Vergütung, obwohl der Arbeitnehmer im Quarantänezeitraum nicht arbeitet, wird ein Entschädigungsanspruch vorliegen. Der Arbeitgeber sollte Sorge tragen, dass er eine Kopie der Quarantäneanordnung schnellstmöglich erhält, damit er diese Forderungen auch entsprechend geltend machen kann.

Andererseits hat der Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 IfSG mit dem Erlass der Quarantäneanordnung für längstens für sechs Wochen gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Auszahlung der Entschädigung für die zuständige Behörde (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG).

Diese sich gegenüberstehenden Ansprüche können miteinander verrechnet werden (§ 387 BGB). In Höhe der überzahlten Vergütung wird der Arbeitgeber daher von seiner Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung für die zuständige Behörde aus § 56 Abs. 5 Satz 1 BGB frei.

Die Zahlungen werden dem Arbeitgeber in dieser Höhe auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Den Erstattungsantrag kann der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Monaten nach dem Ende der Quarantäne bei der zuständigen Behörde zu stellen (§ 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG).

Ein Erstattungsanspruch kommt nicht in Betracht, soweit dem Arbeitnehmer in Zeiten der Quarantäne die Arbeit im Homeoffice möglich ist. Denn dann erleidet der Arbeitnehmer nicht aufgrund der Quarantäneanordnung einen Verdienstaussfall. Das ist aber nach § 56 Abs. 1 IfSG gerade Voraussetzung für den Anspruch auf Entschädigung.

### **13. Was ist, wenn ein Mitarbeiter in Zeiten des Kurzarbeitergeld-Bezuges Urlaub hat. Welche Monate sind dann für den 3-Monatsschnitt zu nehmen?**

Sicherlich fragen Sie nach der Durchschnittsgröße, die in § 106 Abs. 4 SGB III gemeint ist. Dieser Durchschnittswert wird nur dann relevant, wenn anders das „Soll-Entgelt“ im Verhältnis zum „Ist-Entgelt“ nicht festgestellt werden kann. Wird der Urlaub aber während der Zeit der angeordneten Kurzarbeit erteilt, hat dies auf die Rechengröße überhaupt keinen Einfluss: Denn es geht um die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Arbeitsausfalls. Die Zeit der Kurzarbeit selbst ist dabei nicht von Belang. Die erteilten Urlaubstage sind auch wie vor der Anordnung der Kurzarbeit und damit also in vollem Umfang zu bezahlen.

### **14. Was kann passieren, wenn der AG zu machen musste und Minijobbern kein Gehalt mehr zahlt?**

Auch wenn keine Arbeit mehr da ist und der Betrieb geschlossen wird, besteht der Arbeitsvertrag weiter. Minijobber sind „ganz normale“ Arbeitnehmer. Sie haben Anspruch auf Beschäftigung und Bezahlung. Das Risiko, nicht mehr beschäftigen zu können, trägt der Arbeitgeber ganz allein. Er kann das Arbeitsverhältnis kündigen, um die finanzielle Belastung so gering wie möglich zu halten. Will er auf die Minijobber zukünftig nicht verzichten, kann ggfs. unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Wird der Arbeitgeber aufgrund der Betriebsschließung zahlungsunfähig und gerät in Insolvenz, können Entgeltansprüche natürlich nicht mehr durchgesetzt werden. Auch Minijobber haben dann ggfs. Ansprüche auf Zahlung von Insolvenzausfallgeld.

### **15. Ich habe in einer fachlichen Weisung der Arbeitsagentur vom 20.12.2018 gelesen, dass "die Gewährung von Kug nur an Arbeitnehmer in Betrieben möglich ist, die ihren Betriebssitz im Geltungsbereich des SGB III, also in den Grenzen der Bundesrepublik Deutschland haben. Der Betrieb ist der Antragsberechtigte. Dem Arbeitnehmer wird gesetzlich kein eigenständiges Recht zur Geltendmachung von Kug-Ansprüchen eingeräumt. Deshalb haben auch Ho-**

**me-Office-Mitarbeiter ausländischer Firmen, die in Deutschland keinen Betrieb unterhalten keinen Anspruch auf Kug, selbst wenn diese nach deutschem Recht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind." Können Sie bestätigen, dass das in der Praxis so gehandhabt wird?**

Es ist richtig, dass das SGB III, das die Rechtsgrundlagen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld bildet, auf den inländischen Arbeitsmarkt begrenzt ist. Der Betrieb, dessen Beschäftigung durch das Kurzarbeitergeld stabilisiert werden soll, muss daher auch im Bereich der Bundesrepublik liegen. Demzufolge regelt § 99 Abs. 1 Satz 1 SGB III, dass der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der (deutschen) Agentur für Arbeit anzuzeigen hat, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

Mitarbeiter ausländischer Firmen, die in Deutschland ausschließlich im Home-Office eingesetzt sind, sind nicht in einem inländischen Betrieb im Sinne des SGB III beschäftigt.

Denn der Betrieb ist nach der Rechtsprechung die organisatorische Einheit, innerhalb der der Unternehmer mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und sonstiger Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt.

Das Home-Office des Arbeitnehmers ist jedoch keine organisatorische Einheit des Arbeitgebers. Denn als Teil der Wohnung ist es verfassungsrechtlich über Art. 13 GG geschützter Teil der Privatsphäre des Arbeitnehmers. Dem Arbeitgeber fehlt schon der rechtliche Zugriff auf diesen privaten Raum, um gezielt arbeitstechnische Zwecke verfolgen zu können.

Das wird auch in der Praxis so gehandhabt. So muss auf dem Antragsformular der Agentur für Arbeit für das Kurzarbeitergeld und dessen Erstattung der Betrieb und die dort beschäftigten Arbeitnehmer genannt werden. Ist ein Betrieb in Deutschland aber nicht gegeben, wird die Agentur für Arbeit dementsprechend kein Kurzarbeitergeld bewilligen.

**16. Muss die Aufstockung der 1% PKW Überlassung so hoch sein, dass die sozialversicherungsrechtlichen Abzüge ausgeglichen sind und im Auszahlungsbeitrag dann 0,00 € raus kommt (Betrieb komplett geschlossen)**

Wird bei Kurzarbeit „Null“ der Dienstwagen weiterhin zur Nutzung überlassen, ist dies eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes.

Sozialversicherungsbeiträge sind auf diesen Zuschuss nur dann zu zahlen, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Nettoentgelts übersteigt (§ 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Soweit auf den Zuschuss tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, gibt es keine Rechtspflicht des Arbeitgebers, den vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteil auszugleichen. Will er das trotzdem tun, muss dieser Betrag dem Zuschuss zugerechnet werden.

**17. Wie geht es weiter, wenn Mitarbeiter, die von Kurzarbeit betroffen sind, nicht unterschreiben?**

Stimmt der Arbeitnehmer der Einführung von Kurzarbeit nicht zu, ist der Arbeitgeber grundsätzlich an der Verkürzung der Arbeitszeit gehindert. Die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit kann dann nur mithilfe einer Änderungskündigung erreicht werden: Es muss also eine Kündigung verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen, ausgesprochen werden.

Normalerweise muss bei Ausspruch auch einer Änderungskündigung sogar während des Kurzarbeitergeldbezuges der volle Lohn fortgezahlt werden. Bei längeren Kündigungsfristen wäre dann die Einführung von Kurzarbeit unmöglich. Hier kommt allenfalls eine außerordentliche – also fristlose – betriebsbedingte Änderungskündigung in Frage. Entscheidend ist hier die individuelle Situation im Betrieb. Die Gerichte werden fragen, ob ein Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht. Änderungskündigungen sollen nach dem BAG nur dann zulässig sein, wenn ansonsten betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebes führen. Es muss also ein umfassender Sanierungsplan oder eine existenzbedrohende Situation vorliegen. Ob das Ganze im Wege der fristlosen Kündigung möglich ist, ist leider noch nicht abschließend geklärt. Vorsorglich sollte dann also zusätzlich eine ordentliche Änderungskündigung ausgesprochen werden.

**18. Was gilt bei Leiharbeitnehmern und Equal Pay. Leiharbeitnehmer haben flexible Arbeitszeit. Und der Entleiher stockt das KUG für eigene AN auf. Muss für Leih-AN auch aufgestockt werden?**

Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.

Dazu gehört jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird. Auch Sonderzuwendungen sind also erfasst. Auch Aufstockungsbeträge gehören zum Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn (§ 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind als Arbeitseinkommen steuerpflichtig (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 EstG). Es spricht also viel dafür, dass Zuschüsse und Aufstockungsbeträge auch im Rahmen des equal pay berücksichtigt werden müssen. Diese Informationen sollten dem Verleih-Unternehmen also unbedingt mitgeteilt werden. Andererseits kann der Leiharbeitsvertrag auch einfach gekündigt werden und ist regelmäßig einfacher anzupassen an die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

**19. Außendienstverkäufer erhalten Grundgehalt + Garantieprovision + schwankende Provisionen. Welche Bezüge werden für die Kug-Berechnung angesetzt, wenn die Provisionen laufend weiter berechnet und gezahlt werden?**

Kurzarbeitergeld wird anhand der Nettoentgelt Differenz berechnet. Besteht ein monatlicher Anspruch auf die Zahlung einer Garantieprovision, gehört dies natürlich zum Soll-Entgelt. Provisionen, die in schwankenden Abständen gezahlt werden, sind als variable Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen. Soweit sie tatsächlich ausgeschüttet werden, sind sie dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen. Entfallen wegen der Kurzarbeit ansonsten erarbeitete schwankende Provisionszahlungen, die monatlich abgerechnet werden, kann für die Berechnung des Soll-Entgelts auf § 106 Abs. 4 SGB III zurückgegriffen werden: Dann ist der Durchschnitt der letzten abgerechneten drei Kalendermonate entscheidend.

**20. Kann ich Kurzarbeit nur für einzelne Berufsgruppen im Unternehmen einführen, z.B. Marketing? Andere Abteilungen haben genug Arbeit und brauchen keine Kurzarbeit**

Grundsätzlich ist es möglich, Kurzarbeit nicht nur für den gesamten Betrieb, sondern auch für einzelne Betriebsabteilungen einzuführen. Sichergestellt werden muss allerdings in diesen Fällen, dass die grundsätzlichen Voraussetzungen erfüllt sind: Dann ist nämlich auf die jeweilige Betriebsabteilung abzustellen, es müssen wenigstens 10 %

der dort beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von 10 % betroffen sein. Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Katharina Neuroth, LL.M.  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Münster

Rechtsstand: 07.05.2020