



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Mai 2020 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Der erste Teil handelt von der wirksamen Einführung von Kurzarbeit im Betrieb.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit aktuellen Themen zum Kurzarbeitergeld.

Die Tipps im Mai stellen das Sozialschutz-Paket vor.

Inhalt

1. **Wirksame Einführung von Kurzarbeit im Betrieb**
2. **Aktuelles zum Kurzarbeitergeld**
3. **Tipps: Sozialschutz-Paket**

Wirksame Einführung von Kurzarbeit im Betrieb

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit haben bereits in der zweiten Hälfte des März aufgrund der Corona-Pandemie mindestens 470.000 Betriebe in Deutschland Kurzarbeit angezeigt.

Durch die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb und der Gewährung von Kurzarbeitergeld soll verhindert werden, dass Betriebe in Krisenzeiten (massenweise) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen; vielmehr soll eine Vielzahl von Arbeitsplätzen gerettet werden.

Bereits während der Finanz- und darauf folgenden Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 hat sich dieses arbeitsmarktpolitische Instrument bewährt, um schwer zu korrigierende Verwerfungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern.

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, unter welchen Voraussetzungen ein Betrieb wirksam Kurzarbeit einführen kann.

Notwendigkeit einer Rechtsgrundlage

Arbeitnehmer sind im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu leisten; der Arbeitgeber ist im Gegenzug dazu verpflichtet, den vertraglich vereinbarten Umfang der Arbeit zu gewährleisten.

Wenn der Arbeitgeber in Zeiten **wirtschaftlicher Schwierigkeiten** nicht das vertraglich vereinbarte Volumen zur Verfügung stellen kann, muss er den Arbeitnehmer dennoch auf Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vergüten; der Arbeitgeber trägt somit das sog. **Betriebs- bzw. Wirtschaftsrisiko**.

Will der Arbeitgeber in Krisenzeiten die Arbeitszeit dennoch reduzieren und infolgedessen die Vergütung herabsetzen, bedarf es hierfür einer **gesonderten Rechtsgrundlage**. Diese kann enthalten sein in:

- einem Tarifvertrag,
- einer Betriebsvereinbarung oder
- einer individualvertraglichen Regelung (einschließlich Änderungskündigung).



Hinweis

Nicht hingegen ist die Einführung von Kurzarbeit durch das **Direktionsrecht des Arbeitgebers** nach § 106 GewO gedeckt (BAG vom 16.12.2008- 9 AZR 164/08).

Tarifvertrag

Tarifvertrag als Rechtsgrundlage

Die Tarifvertragsparteien sind auf Grund ihrer Tarifautonomie berechtigt, die Voraussetzungen, das Verfahren und die Rechtsfolgen der Einführung von Kurzarbeit im Betrieb zu regeln.

Üblicher Regelungsinhalt

- Einführung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber allein oder nur gemeinsam mit dem Betriebsrat (Betriebsvereinbarung),
- Ankündigungsfristen,
- Verfahren bei Durchführung der Kurzarbeit,
- Höchstdauer und Unterbrechungen,
- Auswirkungen einer Kündigung oder sonstigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Mindestentgelte oder Aufstockungsbeträge zum KUG.

Anwendbarkeit des Tarifvertrages

Zwingende Wirkung eines Tarifvertrages grundsätzlich bei

- Allgemeinverbindlichkeit oder
- beidseitiger kongruenter Tarifbindung (= Verbandsmitgliedschaft von Arbeitgeber und Arbeitnehmer).

Kurzarbeitsklauseln in Tarifverträgen stellen nach herrschender Meinung **Betriebsnormen** i.S.d. § 3 Abs. 2 TVG dar und gelten daher für alle (von dem Tarifvertrag erfassten) Arbeitnehmer eines Betriebes, wenn der **Arbeitgeber tarifgebunden** ist (Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes).

Auf die **Tarifbindung des Arbeitnehmers** (Mitglied der Gewerkschaft) kommt es **nicht** an.

Das hat zur Folge, dass auch für **nicht tarifgebundene Arbeitnehmer** Kurzarbeit rechtswirksam auf Grundlage der Tarifnormen eingeführt werden kann.

Betriebsvereinbarung

Eine wirksame Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit bildet auch die gemeinsame Regelung der Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) in Form einer **Betriebsvereinbarung** nach § 77 Abs. 2 BetrVG.

Die Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Lohnminderung setzt eine **förmliche Betriebsvereinbarung** nach § 77 Abs. 2 BetrVG voraus. Nur sie wirkt gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG **unmittelbar und zwingend** auf die **Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer** ein.



Hinweis

Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu (1) beschließen und (2) schriftlich niederzulegen (§ 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Formliche Betriebsvereinbarung und erforderlicher Inhalt

Eine förmliche Betriebsvereinbarung wird i.d.R. **nicht vorliegen**, wenn die Betriebsparteien die **Anzeige über den Arbeitsausfall** an die Agentur für Arbeit (gemeinsam) unterzeichnen.

Die Unterschrift des Betriebsrates auf der Anzeige über Arbeitsausfall bedeutet lediglich, dass den Angaben des Arbeitgebers in der Anzeige **zugestimmt** und damit eine **Tatsachenklärung** abgegeben wird.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 18. 11. 2015 – 5 AZR 491/14) muss eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit die sich daraus ergebenden **Rechte und Pflichten so deutlich** regeln, dass diese für die Arbeitnehmer **zuverlässig zu erkennen** sind.

Erforderlich sind mindestens

- die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
- die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie

- die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer.

Ist dies nicht der Fall, genügt die Vereinbarung **nicht** dem für Rechtsnormen geltenden **Bestimmtheitsgrundsatz**.

Individualvertragliche Abreden als Rechtsgrundlage

Findet kein Tarifvertrag Anwendung, der die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber erlaubt und kommt auch keine Einigung mit dem Betriebsrat zu Stande bzw. besteht im Unternehmen kein Betriebsrat, muss mit dem **(einzelnen) Arbeitnehmer eine Regelung** getroffen werden.

Einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und dem jeweiligen Arbeitnehmer (als Nachtrag zum Arbeitsvertrag) sind jederzeit zulässig, aber – je nach Größe des Unternehmens - aufwendig umzusetzen.

Kurzarbeitsklausel bereits im Arbeitsvertrag

Individualvertragliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit können nicht nur für die konkrete Situation, sondern grundsätzlich auch generell erfolgen. Musterarbeitsverträge enthalten vereinzelt folgende Klausel:

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche...

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit einseitig einzuführen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Während der Kurzarbeit vermindert sich das Entgelt im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit.

LAG Berlin-Brandenburg vom 07.10.2010 – 2 Sa 1230/10

Solche Klauseln sind **unwirksam**, wenn

- sie nicht ausdrücklich eine **Ankündigungsfrist** vorsehen oder
- wenn sie Regelungen über Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit, Festlegung des betroffenen Personenkreises, Art und Weise der Einbeziehung des Personenkreises u. ä. **völlig offen** lassen.
- Die bloße Bezugnahme auf die Vorschriften der §§ 95 ff. SGB III genügt **nicht**.

Rechtsfolgen bei unwirksamer Einführung der Kurzarbeit

Wichtig!

Besteht **keine kollektivrechtliche Grundlage** (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) für die Kurzarbeit und kommt eine **individualvertragliche Regelung** mit dem Arbeitnehmer **nicht zu Stande** (keine Einigung, keine Möglichkeit der Änderungskündigung, etc.),

- hat der Arbeitgeber **keine Möglichkeit**, Kurzarbeit einzuführen.



Haftungsrisiko

Verkürzt der Arbeitgeber trotzdem (einseitig) die Arbeitszeit, d. h. beschäftigt er den Arbeitnehmer nur teilweise, behält dieser seinen **vollen Gehaltsanspruch** (Annahmeverzugsrisiko nach § 615 BGB), auch wenn er nur einen **Bruchteil der vereinbarten Arbeitszeit** tatsächlich auch geleistet hat!

Aktuelles zum Kurzarbeitergeld

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit regeln die §§ 95 ff. SGB III.

Besteht eine wirksame Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung), **reduziert** sich das **Brutto-Arbeitsentgelt** eines Arbeitnehmers entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Das **Kurzarbeitergeld** soll diese Rechtsfolge für den Arbeitnehmer **abfedern**.

Das Kurzarbeitergeld stellt einen **Anspruch des Arbeitnehmers** dar.

Auf Grund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht ist der **Arbeitgeber** jedoch verpflichtet, die **Voraussetzungen** für die Gewährung des Kurzarbeitergelds zu schaffen, insbesondere die Anzeige über Arbeitsausfall sowie den Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld (rechtzeitig) zu stellen.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber an einigen Stellen Erleichterungen bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld beschlossen.

Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach § 95 SGB III

- Vorliegen eines **erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall**
- Erfüllung der **betrieblichen** Voraussetzungen
- Erfüllung der **persönlichen** Voraussetzungen und
- **Anzeige des Arbeitsausfalls** gegenüber der Agentur für Arbeit

Negativ-Voraussetzung

Kein Fall des Saison-Kurzarbeitergeldes nach § 101 SGB III.

Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§ 95 I Nr. 1 SGB III)

Ein **Entgeltausfall** liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber rechtswirksam Kurzarbeit eingeführt hat (auf Grundlage eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder individualrechtlich) und dadurch der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers (teilweise) entfällt.

Ein **Arbeitsausfall ist erheblich**, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

Wirtschaftliche Ursachen und/oder unabwendbares Ereignis

Wirtschaftliche Ursachen

Der Begriff ist umfassend und schließt alle Arbeitsausfälle ein, die auf der **wirtschaftlichen Tätigkeit** eines Betriebes (Gegensatz: Behörden, staatliche Schulen) beruhen und sich aus dessen Teilnahme am Wirtschaftsleben (Gegensatz: technische Störungen) ergeben.

Unabwendbares Ereignis

Darunter ist allgemein ein Ereignis zu verstehen, das unter den gegebenen, nach der Besonderheit des Falles zu berücksichtigenden Umständen auch durch die äußerste diesen Umständen angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist (z.B. Hochwasser, Feuer durch Blitzeinschlag, Erdbeben, behördlich angeordnete Betriebschließung).



Aktuell

Grundlage für eine behördlich angeordnete Betriebschließung können z.B. Ermächtigungen aus Katastrophenschutzgesetzen oder das **Infektionsschutzgesetz** sein (Weisungen der Bundesagentur vom 30.03.2020).

Arbeitsausfall ist vorübergehend und nicht vermeidbar

Ein **vorübergehender** Arbeitsausfall liegt nur vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des

Einzelfalles (zum Beispiel Art der Produktion, Rohstofflage, Rentabilität und Liquidität des Betriebes) ergibt, dass mit einer **gewissen Wahrscheinlichkeit** in **absehbarer Zeit** (Prognosezeitraum: 12 Monate) wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist.

Als **vermeidbar** gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der bei Gewährung von **bezahltem Erholungsurlaub** ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen.



Aktuell

Die Bundesagentur sieht bis zum 31.12.2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem **laufenden Urlaubsjahr** zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern.

Wird die Kurzarbeit **gegen Ende des Urlaubsjahres** eingeführt oder bestehen noch **übertragene Urlaubsansprüche** aus dem **vorangegangenen Urlaubsjahr**, ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls **festzulegen**. Auch hier dürfen die **Urlaubswünsche** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **nicht entgegenstehen**.

Mindestbetroffenheit

Der Arbeitsausfall ist schließlich dann erheblich, wenn **im jeweiligen Kalendermonat** (Anspruchszeitraum) mindestens **ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer** von einem Entgeltausfall von **jeweils mehr als zehn Prozent** ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; dabei sind **Auszubildende nicht mitzuzählen**.

Bei der Berechnung des Drittels der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist zunächst die **Zahl der Arbeitnehmer** festzustellen, die **mindestens an einem Tag des Gewährungszeitraumes** im Betriebsplan vorhandene Arbeitsplätze besetzen.

Hierzu zählen auch Arbeitnehmer, die der Versicherungspflicht zur Bundesagentur nicht

unterliegen, wie z.B. unständig Beschäftigte, im jeweiligen Anspruchszeitraum **Erkrankte und Beurlaubte**, auch **geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer** sowie Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis wegen eines **Beschäftigungsverbot**es im Rahmen des Mutterschutzes ruht und **Leiharbeiternehmer**.



Aktuell

Abweichend von § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. SGB III ist ein Arbeitsausfall bis 31.12.2020 auch dann erheblich, wenn **mindestens 10 Prozent** der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen sind.

Persönliche Voraussetzungen

Die **persönlichen Voraussetzungen** der Gewährung von Kurzarbeitergeld regelt § 98 SGB III. Der jeweilige Arbeitnehmer muss insbesondere seine **versicherungspflichtige Beschäftigung** fortsetzen.

- Allgemeine Sozialversicherungspflicht bzw. Sozialversicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung ist Voraussetzung, d. h. z.B. **nicht bei geringfügiger Beschäftigung**, Rentnern, Werkstudenten, beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer;

und das Arbeitsverhältnis muss in seine **rechtlichen Bestand** während der Bezugsdauer **fortbestehen**,

- d. h. **keine Kündigung** (unabhängig durch wen), kein Aufhebungsvertrag;
- Beendigung des Arbeitsverhältnis wegen **Ablauf Befristung unerheblich!**



Aktuell

Kurzarbeit kann aufgrund der Corona-Pandemie grundsätzlich seit 01.03.2020 bis 31.12.2020 auch für **Leiharbeiternehmerinnen und -arbeitnehmer** vereinbart werden.

 Tipps: Sozialschutz-Paket

Das Bundeskabinett hat Ende März 2020 den Entwurf eines Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus (Sozialschutz-Paket) beschlossen.

Das Paket umfasst umfangreiche Hilfen unter anderem für Unternehmen und Arbeitnehmer sowie das Gesundheitswesen. Dafür kann der Bund neue Schulden in Höhe von 156 Milliarden Euro aufnehmen. Den entsprechenden Nachtragshaushalt billigte der Bundesrat ebenfalls.

Die Tipps im Mai 2020 stellen die wichtigsten Regelungen vor.

Anreize zur Aufnahme systemrelevanter Beschäftigungen

Bestimmte Branchen und Berufe sind für das **öffentliche Leben, Sicherheit und Versorgung der Menschen unabdingbar**.

Hierzu zählen die Ordnungs- und Sicherheitsbehörden, Energie- und Wasserversorger, der Transport- und Personenverkehr, aber auch die Aufrechterhaltung von Kommunikationswegen. Besondere Bedeutung haben zudem das Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken aber auch die Land- und Ernährungswirtschaft und die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln.

Einen Maßstab für die Zuordnung von Tätigkeiten zu systemrelevante Branchen und Berufen bietet die **Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen** nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-Gesetz).

Durch die neue Regelung in § 421c SGB III wird ein Anreiz geschaffen, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in diesen Bereichen aufzunehmen. Daher wird die **Anrechnung des Entgelts** aus einer anderen **während des Bezugs von Kurzarbeitergeld** aufgenommenen Beschäftigung günstiger gestaltet.

Anreize zur Aufnahme systemrelevanter Beschäftigungen

§ 421c SGB III lautet wie folgt:

§ 421c Vorübergehende Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit

In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 wird, abweichend von § 106 Absatz 3, Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt. Die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen nach Satz 1 sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung.

Erhöhung der Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung

Um Problemen bei der Saisonarbeit insbesondere im Bereich der **Landwirtschaft** durch die Corona-Krise Rechnung zu tragen, werden die **Zeitgrenzen** für die geringfügige Beschäftigung in Form der **kurzfristigen Beschäftigung** auf eine Höchstdauer **von fünf Monaten oder 115 Tagen** ausgeweitet werden.

Die Maßstäbe für die Prüfung der **Berufsmäßigkeit**, die für § 8 Absatz 1 Nummer 2 gelten, **bleiben unverändert** und verschärfen sich durch diese befristete Sonderregelung nicht.

Zwar kann eine Beschäftigung, die auf fünf Monate oder 115 Tage befristet ist, grundsätzlich nicht mehr als „kurzfristig“ bezeichnet werden; angesichts der besonderen Herausforderungen durch die Corona-Epidemie wird aber in der befristeten Ausnahmeregelung an der Begrifflichkeit festgehalten.

Die Ausweitung der Zeitgrenzen ist befristet bis zum **31. Oktober 2020**.

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

§ 14 ArbZG wird um Abs. 4 wie folgt erweitert:

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit ohne Zustimmung des Bundesrates in außergewöhnli-

chen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite nach § 5 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes, für Tätigkeiten der Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum Ausnahmen zulassen, die über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und in Tarifverträgen vorgesehenen Ausnahmen hinausgehen.

Diese Tätigkeiten müssen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existentiellen Gütern notwendig sein.

In der Rechtsverordnung sind die notwendigen Bedingungen zum Schutz der in Satz 1 genannten Arbeitnehmer zu bestimmen.

Die **öffentliche Sicherheit und Ordnung** umfasst dabei vor allem die Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden, insbesondere für Zwecke der Bekämpfung und Abmilderung der Notsituation und ihrer Auswirkungen sowie die Funktions- und Einsatzfähigkeit von Polizei, Grenzschutz, Not- und Rettungsdiensten sowie der Feuerwehr.

Das **Gesundheitswesen** umfasst alle Personen, Organisationen, Einrichtungen, Regelungen und Prozesse, deren Aufgabe die Förderung und Erhaltung der Gesundheit sowie deren Sicherung durch Prävention und Behandlung von Krankheiten und Verletzungen ist. Erfasst sind auch die pflegerische Versorgung einschließlich der ambulanten Dienste.

Daseinsvorsorge umfasst die Bereitstellung der für ein menschliches Dasein als notwendig erachteten Güter und Dienstleistungen. Hierzu zählt - unter Berücksichtigung der spezifischen Auswirkungen eines außergewöhnlichen Notfalls - vor allem die kritische Infrastruktur. Zur Daseinsvorsorge werden ebenfalls die Güter und Leistungen der Landwirtschaft und der Tierhaltung, die Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren sowie die Aufrechterhaltung von Datennetzen und Rechnersystemen gezählt.

Existenzielle Güter sind insbesondere Waren des täglichen Bedarfs (z. B. Lebensmittel einschließlich landwirtschaftlicher Produkte, Hygieneartikel oder Medikamente) oder Produkte, die zu Bekämpfung oder Milderung der unmittelbaren Auswirkungen der Notsituation notwendig sind. Umfasst sind unter anderem auch die Produktion, das Kommissionieren und die Lieferung solcher Güter. § 14 Absatz 1 und 2 bleibt durch die Neuregelung unberührt.

Die Verordnungsermächtigung wird **bis zum 31. Dezember 2020 befristet**.

Hinzuverdienst für Rentner und Erleichterungen für Selbstständige in der Grundsicherung

Hinzuverdienst für Rentner

Rentnern wird die Weiterarbeit oder die Wiederaufnahme einer Beschäftigung erleichtert. Sie können deshalb im Jahr 2020 **statt bisher 6.300 Euro 44.590 Euro** hinzuverdienen, ohne dass ihnen die Altersrente gekürzt wird.

Erleichterungen für Selbstständige in der Grundsicherung

Des Weiteren sieht das Gesetzespaket vor, dass von der Krise betroffene **Kleinunternehmer** und sogenannte **Solo-Selbstständige** leichter **Zugang zur Grundsicherung** erhalten, damit **Lebensunterhalt und Unterkunft** gesichert sind.

Hierfür wird die **Vermögensprüfung ausgesetzt**. Außerdem gelten die **tatsächlichen Aufwendungen für Mieten** automatisch als **angemessen**.

Erleichterter Zugang zum Kinderzuschlag

Da sich bei vielen Familien das Einkommen aktuell durch Kurzarbeit, Arbeitslosengeld oder geringere Einnahmen reduziert, erhalten auch sie Unterstützung.

Hierfür wird der Kinderzuschlag vorübergehend geändert: Für den Anspruch ist ausnahmsweise **nur das Einkommen im letzten Monat vor der Antragstellung** maßgeblich. Das **Vermögen** bleibt bei der Prüfung **völlig unberücksichtigt**.

Außerdem können diejenigen Familien, die zuletzt den **höchstmöglichen Gesamtkinderzuschlag** erhalten haben, **einmalig für sechs Monate eine Verlängerung beantragen**, ohne dass eine erneute Einkommensprüfung stattfindet.

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH
Nordostpark 16
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99
www.arbeitsrecht-beck.de
info@arbeitsrecht-beck.de