
AUSWIRKUNGEN DER CORONA-KRISE AUF THCG-MAßNAHMEN

Es ist davon auszugehen, dass auch THCG-Geförderte (TaAM, EvL) in Betrieben/Unternehmen tätig sind, bei denen es aufgrund der CORONA-Krise zu Betriebseinstellungen (ganz oder teilweise) kommen kann. Weiter können die Teilnehmenden unmittelbar persönlich durch Maßnahmen (Quarantäne, Erkrankungen, KiTa-/Schulschließungen) betroffen sein.

In NRW befinden sich aktuell über 13.000 Teilnehmende in entsprechenden Förderungen (10.646 TaAM, 2.385 EvL – vorläufig, Datenstand Februar 2020) – bundesweit fast 46.000.

Wie hoch die Betroffenheit sein wird, lässt sich aktuell nicht abschätzen. Legt man die in NRW zum 31.08.19 erhobenen Anteile zugrunde, ist für ca. 15% der bei den Kommunen bzw. kommunalen Beschäftigungsgesellschaften geförderten Teilnehmer eher kein bis ein geringes Risiko hinsichtlich einer Betriebsschließung zu erwarten. Die Betroffenheit wird aber bei den privaten Arbeitgebern (34%) vermutlich deutlich höher liegen.

Arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Ziel muss sein, den Gesamtbestand möglichst auch im Rahmen der Krise zu halten und beschäftigungssichernd fortzuführen. Dies ist auch das Ziel aller bisherigen Aktivitäten, die von der Bundesregierung, dem BMAS, Minister Heil, der Zentrale der BA sowie der Landesregierung angestoßen werden.

I. ARBEITGEBER STELLT SEINE BETRIEBSTÄTIGKEIT (GANZ ODER TEILWEISE) EIN

Sollte der Betrieb seine Tätigkeit einstellen (z.B. aufgrund einer behördlichen Maßnahme oder einer vorübergehenden Betriebsstörung) gelten die allgemeinen (arbeits-)rechtlichen Regelungen. Unter den spezifischen Fragestellungen im Rahmen der Corona-krise informiert das BMAS (<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>) u.a. wie folgt:

Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, kann er einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber haben. Aus Sicht des BGH kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB). In Fällen, in denen § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, besteht in vielen Konstellationen ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch. Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes. Sofern dem Arbeitgeber dadurch ein geldwerter Vorteil zufließt, müsste dieser im Falle der fortgesetzten Förderung im Rahmen der Schlussrechnung berücksichtigt werden.

Bei einer Betriebsschließung aufgrund einer vorübergehenden Betriebsstörung gilt im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen

kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Der Entgeltanspruch gegen den AG entfällt, wenn der AG Kurzarbeit einführt. THCG-Geförderte erhalten kein Kurzarbeitergeld (KUG), da die Beschäftigungsverhältnisse nicht zur Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig sind.

1. AUSWIRKUNGEN AUF TAAM, § 16i SGB-II

1.1. AG führt teilweise Kurzarbeit ein:

In diesem Fall sollte mit dem AG geklärt werden, ob das geförderte Beschäftigungsverhältnis von der Betriebseinstellung betroffen ist. Wenn ja, sollte möglichst ein (ggf. vorübergehender) alternativer Einsatzbereich abgestimmt werden. (Ob dies u.U. arbeitsrechtlich als Änderungskündigung oder aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten als zulässige organisatorische Veränderung zu werten ist, müsste der AG für sich klären).

➔ **Die Förderung kann unverändert weiterlaufen.**

Ist dies nicht möglich, gelten die Ausführungen unter b) analog:

1.2. AG stellt die Betriebstätigkeit komplett ein und führt Kurzarbeit ein:

- Infolge kann die Maßnahme (Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit steigern) nicht mehr zielführend durchgeführt werden → grundsätzlich müsste – mindestens wenn das Ende der Betriebsschließung nicht absehbar ist - die Förderung durch das JC beendet und der Teilnehmer abberufen werden (§16i Abs. 6 SGB II), das das Ziel der Maßnahme nicht umsetzbar/erreichbar ist. Dem Arbeitgeber steht damit ein sofortiges Kündigungsrecht zu; die Zahlung des Arbeitsentgelts endet.
- Demzufolge müsste auch die Maßnahme zur ganzheitlich beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) beendet werden.
- Kunde müsste u.U. einen Neuantrag auf Alg II stellen oder die Erhöhung der aufstockenden Leistungen beantragen.
- PAT wird beendet und geplante Mittel fließen nicht ab

Sollte der Arbeitgeber nach Corona wieder an einer Einstellung des ehemaligen Arbeitnehmers interessiert sein, erfolgt erneut das komplette Prüf- und Bewilligungsverfahren durch das JC, d.h.

- es müssten ggf. die Fördervoraussetzungen des Teilnehmers erneut geprüft werden; i.d.R. wird man die seinerzeit festgestellten Voraussetzungen zugrunde legen dürfen (z.B. 6 in 7 Jahren Leistungsbezug)
- die bisherige Förderdauer wird bei der Folgebeschäftigung angerechnet, die Förderhöhe beginnt wieder bei 100 %, auch beim selben Arbeitgeber.

- ➔ **Dies kann arbeitsmarkt- wie sozialpolitisch nicht die gewollte Folge sein und würde dem Gedanken des THCG und dem KUG-Gedanken gleichermaßen zuwiderlaufen, nämlich Arbeitnehmer/innen auch in Krisenzeiten im Arbeitsverhältnis zu halten. Ein enormer zusätzlicher Verwaltungsaufwand würde bei allen Beteiligten generiert. Ob sich die Wiedereinstellung später wieder realisiert, wäre ebenfalls fraglich.**

Lösungsansätze:

1.2.1. Fallgestaltung: 100% Förderung

Es wird trotz Freistellung des Kunden an der Förderung und damit am Arbeitsverhältnis festgehalten (AG zahlt 100% Lohn und JC fördert 100% weiter).

Vorteil:

- der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ist gesichert
- in der arbeitsfreien Zeit könnte telefonisches Coaching ggf. auch intensiver fortgesetzt werden (s. dazu auch unten II.)
- Verwaltungsaufwand durch Beendigung und Neubewilligung von TaAM/ALG II wird vermieden

Die Problematik, dass die regulär (sozialversicherungspflichtig) beschäftigten Arbeitnehmenden in dieser Phase im Rahmen von Kurzarbeitergeld nur 60/67% der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum erhalten, kann vernachlässigt werden. Im Unterschied zum 16i-Beschäftigungsverhältnis erwerben diese Beschäftigten während der Kurzarbeit weiter ALG-I-Ansprüche und beziehen in der Regel häufiger einen höheren Ausgangslohn.

- ➔ **Empfehlung: Es soll so verfahren werden, dass das Arbeitsverhältnis trotz Freistellung weiter gefördert wird.**

1.2.2. Fallgestaltung: 90%ige Förderung und weniger

(das können z.Zt. in NRW nur Fälle mit anrechenbarer Vorförderung sein. Stand 31.08.19 waren dies ca. 2.700 Förderfälle)

1.2.2.1. Zunächst sollte versucht werden, Einvernehmen mit dem AG zu erzielen: er zahlt, trotz der Betriebseinstellung, weiter 100% Lohn und JC fördert die entsprechenden Degressionsstufe.

- Die Sicherung des Arbeitsverhältnisses erfolgt – trotz Freistellung.
- Die Förderung wird weitergewährt entsprechend des Bewilligungsbescheides.

1.2.2.2. Wenn der AG den vollen Lohn nicht zahlen kann/will (vermutlich die häufigere Variante), würde er das Arbeitsverhältnis kündigen müssen bzw. das Jobcenter müsste die Maßnahme beenden (Abberufung - siehe Ausführungen oben) – Bei einer erneuten späteren Wiedereinstellung wären die Voraussetzung einer Fördermöglichkeit erneut gem. § 16i Abs. 10 SGB II zu prüfen (Förderung würde, wenn grundsätzlich möglich, aber nicht mit 100%-Förderung beginnen).

Mögliche alternative Übergangslösungen:

- a) AG zahlt den Lohn entsprechend der Degressionsstufe (90, 80%...) und JC fördert entsprechend der Degressionsstufe.
- Achtung: Dies setzt arbeitsrechtlich aber eine bilaterale arbeitsvertragliche Einigung zwischen Arbeitgeber und (gefördertem) Beschäftigtem zu einer (vorübergehenden) verminderten Lohnzahlung voraus. Vorteilsübersetzung für den Beschäftigten wäre, dass das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt und keine Kündigung erforderlich wird (kein Arbeitsplatzverlust), obwohl das Arbeitsverhältnis nicht im Rahmen von Kurzarbeitergeld gefördert werden kann. Hilfreich kann auch der Hinweis sein, dass Beschäftigte, die Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, (lediglich) 60/67% der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum erhalten.

Folgen

- JC fördert wie aktuell weiter - entsprechend der Degression – das Arbeitsverhältnis: es handelt sich um eine pragmatische Lösung zur Beschäftigungssicherung in Zeiten der Krise. Diese sollte zeitlich befristet sein und der AG müsste bei unterhalb der maximalen Förderdauer liegender Laufzeit des Vertrages zu einer Verlängerung bereit sein bzw. es muss hinreichende Aussicht auf einen nahtlosen Anschlussvertrag bei einem anderen AG geben.
- Der geförderte Teilnehmer erhält nur noch den Lohn in Höhe der entsprechenden Degression. Der Beschäftigte muss ggf. aufstockend Alg II beantragen, falls durch die geringere Lohnzahlung die Hilfebedürftigkeit nicht (weiter) beendet bleibt.

Vorteil:

- der Fortbestand des (fragilen) Arbeitsverhältnisses ist gesichert
- es werden insbesondere Teilnehmende dadurch bei der „Stange“ gehalten, die mittelfristig auch auf den 1. AM übergehen könnten
- die Teilnehmenden erhalten nicht das Signal „in der ersten Krise“ seid ihr als erstes wieder „draußen“
- in der arbeitsfreien Zeit könnte telefonisches Coaching ggf. auch intensiver fortgesetzt werden (s.a. unter 4.)
- Verwaltungsaufwand der JC durch Beendigung und Neubewilligung von TaAM/ (ggf.) ALG II wird vermieden.

- b) Arbeitsvertrag und Förderung werden ruhend gestellt, aber nicht beendet. Ruhendstellung/Aussetzung bedeuten, dass die gegenseitigen Leistungspflichten entfallen. Also der AG zahlt kein Arbeitsentgelt, der Beschäftigte muss nicht arbeiten, JC stellen die Förderung an den AG ein.
- Kunde müsste für diese Zeit ALG II beantragen.
 - Ggf. würde der Förderzeitraum entsprechend der Freistellungszeit verlängert (am Ende angedockt)

Risiko/ Frage:

- es kann für den AG rechtlich zu einem Dauerarbeitsverhältnis führen, wenn durch den „angedockten“ Zeitraum die Gesamtförderdauer von 5 Jahren inklusive der Vorförderungszeiten überschritten wird (Teilzeit- und Befristungsgesetz); das werden (viele) AG nicht riskieren.

- Wie kann/muss förderrechtlich und arbeitsrechtlich ein „Ruhe des AV“ zulässig ausgestaltet werden? (auch dies geht nur mit Einwilligung des AN)
- Welche Aktivitäten sind in der Zwischenzeit nötig, um den AN bei der „Stange zu halten“?
- Wie gestaltet sich das Coaching?

Im Ergebnis enthält diese Fallgestaltung sehr viele Unwägbarkeiten und Risiken.

➔ **Empfehlung: Wenn die Fallgestaltung zu Punkt 1.2.2.1. nicht möglich ist, wird bei Punkt 1.2.2.2. die Variante a) favorisiert.**

- 1.3. Hat der AG Betriebsstörungen oder wird der Betrieb aufgrund einer behördlichen Maßnahme eingestellt und der AG führt keine Kurzarbeit ein, bleibt er zur Entgeltfortzahlung grundsätzlich verpflichtet (s. oben unter I.). Auch in diesen Fällen sollten die unter oben I.1. beschriebenen Lösungsansätze versucht werden, analog umzusetzen.

2. AUSWIRKUNGEN AUF EVL, § 16E SGB-II

- 2.1. Einvernehmen mit dem AG erzielen: er zahlt 100% Lohn und JC fördert in Höhe der entsprechenden Degressionsstufe (75% oder 50%)

- 2.2. Wenn der AG den vollen Lohn nicht zahlen kann (wird eher die Regel sein), müsste grundsätzlich Maßnahme beendet werden (Szenario wie bei 16i → siehe oben)

Mögliche Übergangslösungen:

- a) AG zahlt den Lohn entsprechend der Degressionsstufe (75/ 50%...) und JC fördert entsprechend der Degressionsstufe:
Siehe hierzu die Ausführungen zu oben 1.2.2.2. a), die analog gelten.
- b) Arbeitsverhältnis und Förderung werden ruhend gestellt.
Siehe hierzu die Ausführung zu oben 1.2.2.2.b), die analog gelten.

➔ **Empfehlung: Es wird auch hier die Variante a) favorisiert.**

- 2.3. Hat der AG Betriebsstörungen oder wird der Betrieb aufgrund einer behördlichen Maßnahme eingestellt und der AG führt keine Kurzarbeit ein, bleibt er zur Entgeltfortzahlung grundsätzlich verpflichtet (s. oben unter I.). Auch in diesen Fällen sollten die unter oben I.2. beschriebenen Lösungsansätze versucht werden, analog umzusetzen.

3. SCHNITTSTELLE

Die Information zur Anmeldung der Kurzarbeit durch den Betrieb muss auch an das jeweilige Jobcenter (automatisiert oder händisch) weitergegeben werden. Das JC (gE wie zKT) sollte darüber auch den jeweiligen Coach informieren (hinsichtlich einer Information an den Träger ist die hohe Vertraulichkeit bei KuG-Anträgen für die Betriebe zu beachten). Die Informationspflicht obliegt grundsätzlich zwar dem Arbeitgeber auch selber, dem Jobcenter alle Veränderungen mitzuteilen, dass dies aber immer und zeitnah vom AG berücksichtigt wird, ist zweifelhaft.

➔ Sensibilisierung der AG-S-Teams zur Informationsweitergabe insbesondere an die zKT.

II. COACHING (MGBB/VERGABEMAßNAHME):

Laut Ministerialerlass des MAGS NRW vom 15.03.2020 in der Fortschreibung vom 17.03.2020 müssen (auch private außerschulische) Bildungseinrichtungen ab 17.03.20 bis zunächst 19.04.2020 geschlossen werden und die Angebote sind einzustellen. Die Maßnahme der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach § 16i und § 16e SGB-II ist eine individuelle persönliche Begleitung und Beratung. Die Coaches der Träger der MgbB können das Coaching in dieser Zeit zumindest telefonisch oder unter Einhaltung der Verhaltensmaßnahmen und Hygieneregeln beim Arbeitgeber durchführen. Damit wird auch das telefonische Coaching dem persönlichen Coaching gleichgestellt und kann entsprechend für den o.g. Zeitraum abgerechnet werden.

III. FEHLENDE KINDERBETREUUNG:

Sollte die Kinderbetreuung nachweislich nicht sichergestellt sein, gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen, die im Rahmen von Corona getroffen wurden. – siehe dazu unter I.

Ansprechpartner/in:

RD NRW – 230: Vullriede, Birgit und Ehrenstein, Isolde (0211 4306 – 415 oder -607)

MAGS NRW- II B 1: Obermeier, Tim (0211 855-3337)