

## Sozialrecht

Kernanliegen der im SGB III verankerten Vorschriften zur Arbeitsförderung ist es, die Betroffenen in Beschäftigung zu bringen und die Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Weiterführung des Betriebes zu ermöglichen.

### 1. Kurzarbeitergeld; §§ 3 Abs. 4 Nr. 4, 95 ff. SGB III

Normzweck des Kurzarbeitergeldes ist der teilweise Ausgleich des Arbeitsentgeltausfalls bei wirksamer Anordnung von Kurzarbeit. Das Kurzarbeitergeld hat eine Doppelfunktion: Für den Arbeitnehmer, ihn vor Arbeitslosigkeit zu bewahren, für den Arbeitgeber, ihm die Weiterführung des Betriebes zu ermöglichen.

Kurzarbeit kann nur aufgrund einer gesonderten arbeitsrechtlichen Vereinbarung eingeführt werden. Die Zustimmung durch die Arbeitnehmervertretung ist dafür zwingend vorgeschrieben (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Dabei hat die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) abzuwägen, ob die mit der Einführung der Kurzarbeit verbundenen Einkommenseinbußen für die Arbeitnehmer eher hinnehmbar sind als die anderenfalls notwendigen Entlassungen.

Nach § 95 SGB III setzt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld voraus, dass

- ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, § 96 SGB III
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, § 97 SGB III
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, § 98 SGB III
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist, § 99 SGB III.

Wann ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, ist in § 96 Abs. 1 SGB III niedergelegt. Dieser muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend und nicht vermeidbar sein und im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 1/3 der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betreffen; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

Wirtschaftliche Gründe sind vor diesem Hintergrund nur dann gegeben, wenn der Arbeitsausfall durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist (§ 96 Abs. 2 SGB III). Hierunter fallen insbesondere konjunkturelle und strukturelle Störungen der Gesamtwirtschaftslage, wie z. B. Arbeitsmangel wegen Konjunkturschwankungen (Rezession, sinkende Absatzmöglichkeiten), ferner Mangel an Rohstoffen, Kapital, Transportmöglichkeiten. Damit fallen nur solche allgemeinen Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken, auf deren Eintritt der Betrieb - bzw. der für ihn verantwortlich handelnden, also keinen Einfluss haben, unter den Begriff der wirtschaftlichen Ursachen.

Unglücksfälle, Unfälle und andere unabwendbare Ereignisse sind dagegen keine wirtschaftlichen Ursachen.

Ein unabwendbares Ereignis liegt gem. § 96 Abs. 3 SGB III insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechenden Gründen beruht oder durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

Ein Arbeitsausfall ist nach § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern (z. B. durch Abbau von Überstunden). Die betrieblichen Voraussetzungen im Sinne des § 97 Satz 1 SGB III der Kurzarbeit sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung (§ 97 Satz 2 SGB III).

Die persönlichen Voraussetzungen (§ 98 Abs. 1 SGB III) sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt. Ferner das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

Unschädlich ist auch der Eintritt von Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Kurzarbeitergeld, solange ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde (§ 98 Abs. 2 SGB III).

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt gem. § 105 Nr. 2 SGB III grundsätzlich 60 % der Nettoentgeltdifferenz. Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich für längstens sechs Monate gewährt (§ 104 Abs. 1 SGB III). Allerdings ist eine Verlängerung bis zu einer Dauer von bis zu 24 Monaten möglich, sofern wichtige Gründe vorliegen. Hier ist besonders die Pandemie zu erwähnen. In einer Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung sind folgende Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld geregelt:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn statt mindestens 1/3 nur mindestens 10 % der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 % haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden pauschal zu 50 % bzw. 100 % erstattet.
- Für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Bezugsdauer von längstens 24 Monaten vorgesehen.
- Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankung genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Ergeht ein ablehnender Bescheid im Hinblick auf die Gewährung des Kurzarbeitergeldes, sind Widerspruch sowie die kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage statthafter Rechtsbehelfe des Arbeitgebers.

Sozialgerichtliche Verfahren rund um das Kurzarbeitergeld sind kostenprivilegiert. Arbeitgeber und auch Betriebsräte sind in Streitigkeiten über die Gewährung von Kurzarbeitergeld nur Prozessstandschafter für ihre Arbeitnehmer. Des Weiteren gewährt der Gesetzgeber einen vorläufigen Rechtsschutz im Wege der einstweiligen Anordnung.

## 2. Sozialversicherungsrecht, § 7 a SGB IV (Statusfeststellungsverfahren)

Im SGB IV werden die Grundlagen des allgemeinen Teils des Sozialversicherungsrechts behandelt. Schwerpunkt dieses Gesetzes sind Fragen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Was sind die Voraussetzungen für eine Behandlung einer Beschäftigung als geringfügige Beschäftigung? Gesellschaftspolitisch nimmt das Sozialversicherungsrecht innerhalb des Sozialrechts eine tragende Rolle ein und bietet in der anwaltlichen Beratungspraxis komplexe Bereiche ab.

Das SGB IV enthält eine Reihe von Verordnungsermächtigungen, so dass neben dem SGB IV die entsprechenden Verordnungen (z. B. Sozialversicherungsentgeltverordnung) sowie Verwaltungsvorschriften (z. B. Geringfügigkeitsrichtlinien) herangezogen werden müssen. Das SGB IV gliedert sich in elf Abschnitte. Besondere Bedeutung hat der Abschnitt der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV. Da die Versicherungspflicht in den einzelnen Versicherungsarten überwiegend an das Bestehen einer Beschäftigung anknüpft, ist § 7 SGB IV, der das Vorliegen einer Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne definiert, eine Zentralnorm des allgemeinen Teils des Sozialversicherungsrechts.

§ 7 SGB IV ist in der Vergangenheit mehrfach angepasst und neugefasst worden. In seiner jetzigen Fassung lautet § 7 Abs. 1 SGB IV:

*„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgewehrs.“*

Die Feststellung, ob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, muss dabei einem zeitlich, örtlich und inhaltlich bestimmbareren Lebenssachverhalt zugeordnet werden. Daraus folgt, dass durch eine Änderung der Umstände des Tätigwerdens eine zu einem bestimmten Zeitpunkt als selbständige Tätigkeit einzuordnende Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt ggf. als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzuordnen ist und umgekehrt.

### a) Beschäftigungsverhältnis

Die sozialrechtliche Definition des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht völlig deckungsgleich mit der des Arbeitsverhältnisses. Die Definition des Beschäfti-

gungsverhältnisses ist umfassender. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, liegt auch immer ein Beschäftigungsverhältnis vor. Ein Beschäftigungsverhältnis kann aber auch vorliegen, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht vorliegt. Dies wird aus dem Wortlaut des § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV deutlich, der das bestehende Arbeitsverhältnis in Bezug nimmt, gleichzeitig aber durch die Verwendung der Formulierung „insbesondere“ klarstellt, dass auch in anderen Konstellationen als in einem Arbeitsverhältnis ein Beschäftigungsverhältnis gegeben sein kann.

Ein Beschäftigungsverhältnis kann deshalb auch vorliegen, wenn der der ausgeübten Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsvertrag von Anfang an oder aufgrund späterer Anfechtung nichtig ist.

Ein Beschäftigungsverhältnis setzt regelmäßig eine tatsächliche Arbeitsleistung in einem - zumindest faktischen - Arbeitsverhältnis als tatsächlichem Vollzug der Beschäftigung voraus. Ein pro forma bestehender Arbeitsvertrag und die Zahlung von Lohn allein reichen nicht aus, um eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne anzunehmen.

Ausnahmen von dem Erbringen tatsächlicher Arbeitsleistung sind aber anerkannt, wie sich bereits aus § 7 Abs. 1 a SGB IV ergibt. Auch bei einer arbeitsrechtlichen Freistellung von der Arbeitsleistung, wie sie vor allem bei Beendigungsvereinbarungen üblich sind, besteht ein Beschäftigungsverhältnis im sozialrechtlichen Sinne fort. Eine Besonderheit wird dabei für die gesetzliche Unfallversicherung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII gesehen; mangels Beschäftigung im dortigen Sinne wird Beitrags- und Meldepflicht für dieses Rechtssystem verneint.

Auch die Wiedereingliederung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungsrechts, obwohl ein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorliegt. Es handelt sich hierbei um ein sozialrechtliches Rechtsverhältnis eigener Art. Ebenso ist auch ein faktisches Arbeitsverhältnis ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialrechts.

Ob ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, entscheidet die Rentenversicherung durch feststellenden Verwaltungsakt.

Da die Abgrenzung zwischen selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung im Einzelfall schwierig ist, hat der Gesetzgeber durch das Korrekturgesetz zur Förderung der Selbständigkeit des Anfrageverfahrens zur Statusklärung gem. § 7 a SGB IV geschaffen. Gem. § 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist sowohl der potentielle Arbeitgeber bzw. Dienstgeber als auch der potentielle Arbeitnehmer bzw. Dienstleister berechtigt, einen Antrag auf Statusfeststellung zu stellen, soweit nicht bereits auf anderem Weg ein entsprechendes Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet worden ist.