

LKP *Stichwort*

Corona-Krise: Erleichterungen bei der Kurzarbeit

Zum Schutz und Erhalt von Unternehmen und Arbeitsplätzen ist schnelle Hilfe notwendig. Deshalb hat der Bundestag im Eilverfahren am 13.03.2020 als eine der wesentlichen Maßnahmen Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Diese gelten befristet bis zum 31.12.2021.

Kurzarbeit statt Entlassungen

Trotz Einnahmenrückgang bleiben die laufenden Kosten für die Betriebe in der Regel nahezu unverändert. Ein wirksames Mittel um die Corona-Krise zu überbrücken, stellt die Kurzarbeit dar.

Die Kurzarbeit ermöglicht dem Arbeitgeber

- ein schnelles **Absenken der Lohnkosten**,
- die **Vermeidung von Entlassungen**, um so nach der Krise wieder mit den bewährten Arbeitnehmern durchstarten zu können.

Die Einkommensverluste der Arbeitnehmer werden dabei zumindest zum Teil durch das **Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur** ausgeglichen.

Eingriff in das Arbeitsverhältnis

Da die Kurzarbeit einen Eingriff in die vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen darstellt, kann der Arbeitgeber diese **nicht einseitig einführen**.

Existiert kein Tarifvertrag, der den Arbeitgeber die Einführung von Kurzarbeit erlaubt und wurde diese Möglichkeit im Arbeitsvertrag auch nicht vorgesehen (was die Regel ist), so müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer **einvernehmlich auf die Kurzarbeit einigen**.

In Anbetracht der derzeitigen Krise ist wohl davon auszugehen, dass eine hohe Bereitschaft hierzu in den Belegschaften bestehen wird.

Ist eine Einigung ausnahmsweise nicht möglich, so verbleibt dem Arbeitgeber zur Durchsetzung der Kurz-

arbeit nur die Möglichkeit, eine **Änderungskündigung** auszusprechen. Diese kann der Arbeitnehmer aber gerichtlich überprüfen lassen.

Von den Kurzarbeiterregelungen nicht erfasst bzw. keinen Anspruch auf Kurzarbeit haben Rentner, Minijobber, Bezieher von Krankengeld und Auszubildende.

Betriebsgröße unerheblich

Die Einführung von Kurzarbeit und der Anspruch auf Kurzarbeitergeld sind **nicht von der Größe des Betriebs abhängig**. D.h. entgegen der weit verbreiteten Ansicht, dass nur größere Betriebe Kurzarbeit anmelden können, kann auch der Handwerksbetrieb mit nur einem Mitarbeiter Kurzarbeit anmelden.

Kurzarbeit gilt aber stets für den **ganzen Betrieb oder** zumindest für **klar abgrenzbare Betriebsteile**. Der Arbeitgeber darf also nicht die Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs beschränken, während andere mit der vollen Arbeitszeit weiterarbeiten.

Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Grundvoraussetzung für den Anspruch der Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld ist ein **erheblicher Arbeitsausfall**. Bislang galt die Regelung, dass der Arbeitsausfall dann erheblich ist, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen (z.B. konjunktureller Auftragsmangel) oder einem unabwendbaren Ereignis (wie z.B. jetzt die Corona-Krise) beruht,
- er vorübergehend ist, d.h. damit zu rechnen ist, dass zur Vollarbeit zurückgekehrt werden kann,
- er nicht vermeidbar ist, d.h. dass z.B. vorrangig Überstunden abzubauen oder Erholungsurlaub anzuordnen ist sowie Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden und

- mindestens ein Drittel der in dem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Aufgrund der Corona-Krise wurden **rückwirkend zum 01.03.2020 folgende Erleichterungen** beschlossen:

- es müssen nur noch **10 % der Beschäftigten vom Arbeitsausfall** betroffen sein,
- es müssen nicht mehr vorrangig negative Arbeitszeitsalden aufgebaut werden und
- auch für **Leiharbeitnehmer** kann Kurzarbeit beantragt werden.

Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall während der sog. Bezugsfrist geleistet. Die von Gesetzes wegen vorgesehene Bezugsfrist beträgt 12 Monate.

Rechtsfolgen der Kurzarbeit

Der Arbeitnehmer wird im vereinbarten Umfang von der Arbeitsleistung befreit. Dementsprechend erhält er nur noch den **Lohn, der seiner Arbeitsleistung** entspricht.

Als Ausgleich für die ausgefallene Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer den **Anspruch auf Kurzarbeitergeld**. Dieses wird zunächst vom Arbeitgeber selbst errechnet und an den Arbeitnehmer ausbezahlt. **Der Arbeitgeber ist daher vorleistungspflichtig.**

Die Vereinbarung von Kurzarbeit nimmt dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit unter den gesetzlich anerkannten Gründen eine Kündigung auszusprechen. Allerdings müssen bei einer betriebsbedingten Kündigung zusätzlich über die Begründung der Kurzarbeit hinausgehende Gründe vorliegen.

Verfahrensablauf

Die Beantragung der Kurzarbeit und des Kurzarbeitergeldes erfolgt in einem zweistufigen Verfahren. Anträge stehen online auf der Seite www.arbeitsagentur.de zum Abruf bereit.

1. Der Arbeitgeber muss zunächst den Arbeitsausfall schriftlich bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Zustimmung vorher einzuholen und dem Antrag beizulegen. Aufgrund des Aufkommens wird es wohl keine Bewilligungsbescheide geben. Es empfiehlt sich die Bewilligung einige Tage nach der Anzeige telefonisch oder per Mail zu erfragen.
2. Da der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld zunächst selbst bezahlt, muss er anschließend einen Antrag auf Erstattung des verauslagten Kurzarbeitergeldes bei der Agentur für Arbeit stellen.

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an gezahlt, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Es ist daher zwingend erforderlich, die **Anzeige auf Arbeitsausfall frühzeitig** zu stellen.

Höhe des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld bemisst sich **auf 60 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts**. Bemessungsgrundlage ist somit die Differenz zwischen dem normalen und dem wegen der geringeren Stundenzahl reduzierten Nettoarbeitsentgelt. Hat der Arbeitnehmer oder dessen Lebenspartner bzw. Ehegatte mindestens ein Kind zu versorgen, so erhöht sich der **Leistungssatz auf 67 %**. Eine Lohnsteuerpflicht für das Kurzarbeitergeld besteht nicht.

Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Wird in verringertem Umfang weitergearbeitet, sind für das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt Sozialversicherungsbeiträge wie üblich vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer je zur Hälfte gemeinsam zu tragen. Für das infolge der Kurzarbeit ausgefallene Gehalt, für welches dann Kurzarbeitergeld bezahlt wird, wurde vom Bundestag beschlossen, dass der Arbeitgeber die hierauf entfallenden **Sozialversicherungsbeiträge zukünftig** von der Bundesagentur für Arbeit **vollständig erstattet erhält**.

Für Rückfragen zu diesem Thema haben wir in unserer Kanzlei die zentrale E-Mail **Kurzarbeit@LKP.de** eingerichtet.