

Sondermandanteninformation

Kurzarbeit aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus

Die nachstehenden Ausführungen bilden den Rechtsstand zum 16.03.2020 (22:00 Uhr) ab und berücksichtigen das am 14.03.2020 im Bundesgesetzblatt verkündet „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“. Am 16.03.2020 hat die Bundesregierung erklärt, von den neu geschaffenen Erleichterungsmöglichkeiten für das Kurzarbeitergeld („Kug“) per Rechtsverordnung rückwirkend zum 01.03.2020 Gebrauch machen zu wollen.

Wie kann man Kurzarbeitergeld beantragen?

Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die örtliche Arbeitsagentur. Dort muss grundsätzlich zunächst die Kurzarbeit angezeigt werden (Siehe: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf), dann kann das Kug beantragt werden (Siehe: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf). In der aktuellen Lage ist mit einer vereinfachten Handhabung des Antragsverfahrens zu rechnen.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Kurzarbeitergeld bei Einnahmeausfällen in Betracht kommt?

Der Anwendungsbereich von Kug im Zusammenhang mit dem Coronavirus ist grundsätzlich eröffnet, **wenn**

- durch die Corona-Auswirkungen ein **Arbeitsausfall** eingetreten ist

Es muss ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen, lediglich der Nachweis von Umsatzrückgängen reicht nicht aus. Der Nachweis der Auswirkungen auch auf den Personalbedarf sollte aktuell vielfach pauschal unter Hinweis auf die Corona-Situation zu erbringen sein.

- der Arbeitsausfall ein definiertes **Mindestausmaß** hat

Bei der Bemessung dieser Intensität des Arbeitsausfalls kommen die Veränderungen durch die Beschlüsse des Koalitionsausschusses zum Tragen: Bisher ist erforderlich, dass mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent betroffen ist. Die Drittelregelung soll gemäß der Erklärung der Bundesregierung abgesenkt werden und es

soll ausreichen, dass 10 Prozent der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind.

- der Arbeitsausfall **nicht vermeidbar** ist

Die Arbeitsagentur prüft die Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls grundsätzlich im Einzelfall.

Auf der Grundlage des „Alt“-Rechts bedeutet dies, dass vor Gewährung von Kug insbesondere zuerst bestehende **Plusstunden auf Arbeitszeitkonten** eingesetzt werden müssen. Minusstunden müssen zuvor aufgebaut werden, soweit die jeweilige Rechtsgrundlage für das Arbeitszeitkonto (in der Regel ist das der Tarifvertrag) dies zulässt. Bisweilen wird auch die vorherige (Rest)Urlaubsinanspruchnahme gefordert.

Auf diese Erfordernisse soll im Rahmen der angekündigten Neuregelung verzichtet werden.

Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?

Nein. Der Arbeitgeber darf selbst im Fall einer Betriebsschließung nicht einseitig Kurzarbeit anordnen, sondern benötigt dafür eine Rechtsgrundlage.

Die Rechtsgrundlage kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine arbeitsvertragliche Regelung sein. Die Arbeitsagentur prüft, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eingehalten wurden.

Kann im Falle einer Betriebsschließung die Auszahlung von Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Die Bundesagentur für Arbeit hat ausdrücklich klargestellt, dass eine präventive behördliche Betriebsschließung oder ein Tätigkeitsverbot gegenüber der gesamten Belegschaft sog. „unabwendbare Ereignisse“ darstellen, für die Kug beantragt werden kann. Auch der vorübergehende, erhebliche Arbeitsausfall, den das Gesetz fordert, liegt in einem solchen Fall unzweifelhaft vor. Bei einer vollständigen Betriebsschließung läge ein Fall von sog. „Kurzarbeit auf Null“ vor.

Sofern die Betriebsschließung aufgrund einer freiwilligen Entscheidung des Unternehmers erfolgt, ist grundsätzlich die „Unvermeidbarkeit“ der vollständigen Betriebsschließung darzulegen. Es ist zu vermuten, dass diese Prüfung im Zusammenhang mit der Corona-Situation „aufgeweicht“ wird. Allgemein wäre darzulegen, dass diese Betriebsschließung entweder aus Gründen des Gesundheitsschutzes infolge der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zwingend ist oder die Arbeitsauslastung faktisch bei „Null“ liegt und keine Weiterführung zulässt.

Welche finanziellen Leistungen erhalten Arbeitgeber durch das Kurzarbeitergeld?

Durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld wird der Arbeitgeber insoweit von den Lohnkosten entlastet. Auf der Grundlage des „Alt“-Rechts musste der Arbeitgeber während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsabgaben weitertragen. Durch die Neuregelung soll der Arbeitgeber zukünftig bei Kurzarbeit aufgrund des Coronavirus zu 100 Prozent von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet werden.

Welche finanziellen Leistungen erhalten Arbeitnehmer durch das Kurzarbeitergeld?

Arbeitnehmer sollen durch die Kurzarbeit insbesondere vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Insolvenz des Arbeitgebers geschützt werden.

Wenn Kug gewährt wird, erhalten die Beschäftigten 60 % des ausgefallenen Nettolohns als Kug (67 %, wenn ein Kind im Haushalt lebt). Eine Berechnungstabelle finden Sie beispielsweise unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2017_ba015627.pdf

Die Mitgliedschaft in Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt erhalten. Wird der Beschäftigte trotz Kurzarbeit später arbeitslos, bemisst sich sein Arbeitslosengeld nicht nach dem Kug, sondern nach dem Gehalt, das ohne den Ausfall erzielt worden wäre.

Vorsicht ist geboten bei Arbeitnehmern, die demnächst in Elternzeit gehen. Das Kug kann die Bemessungsgrundlage für das spätere Elterngeld vermindern. Es kann sich daher empfehlen, solche Beschäftigte aus der Kurzarbeit herauszunehmen.
