



Corona-Krise und Kurzarbeitergeld

von

Rechtsanwältin **Kiriaki Antoniadou**

E-Mail: kiriaki.antoniadou@tappmeier.de

1. Versionshistorie

VERSIONSNUMMER	DATUM	VERFASSER	ÄNDERUNGEN
1.0	18.03.2020	ANTONIADOU, KIRIAKI	ANLAGE

Inhaltsverzeichnis

1.	Versionshistorie.....	1
2.	Neue Regelungen zum Kurzarbeitergeld.....	1
3.	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	1
4.	Arbeitsrechtliche Aspekte	4
5.	Disclaimer	5

2. Neue Regelungen zum Kurzarbeitergeld

Das CORONA-Virus macht vor den Betrieben nicht halt. Wir befinden uns daher in der Situation, dass neben den gesundheitlichen Aspekten wirtschaftliche Fragestellungen in den Vordergrund rücken.

Zu einigen zentralen arbeitsrechtlichen Themen möchten wir Sie informieren. Im Eilverfahren wurde das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld zwischenzeitlich verkündet.

3. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

3.1 Verbesserungen und Erleichterungen

Folgende Maßnahmen stellen die Verbesserung bzw. Erleichterung dar:

- Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn **mindestens 10 Prozent** der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und notfalls ins Minus gefahren werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber auch während der Kurzarbeit für ihre Beschäftigten zahlen müssen, werden von der Bundesagentur für Arbeit künftig **vollständig** erstattet. Damit sollen die Betriebe entlastet werden.
-

3.2 Voraussetzungen für den Leistungsbezug

Die aktuell geltenden Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld liegen gemäß § 95 SGB III vor, wenn:

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall gegeben ist,
- die betrieblichen Voraussetzungen (der Betrieb beschäftigt mind. einen AN) erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen des AN (versicherungspflichtige Beschäftigung/ungekündigten AV/Kein Bezug von Krankengeld/keine Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen) erfüllt sind, und
- der Arbeitsausfall dem Arbeitsamt angezeigt worden ist.

Gemäß § 96 Abs. 1 SGB III ist ein Arbeitsausfall erheblich,

- wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend und unvermeidbar ist,
- im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10% (bisher ein Drittel) der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100% des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

3.3 Informationsmaterial der Arbeitsagentur

Die Arbeitsagentur verfügt über ausführliche Merkblätter zu den sozialrechtlichen Voraussetzungen, die auch online abgerufen werden können. Für die Anzeige der Kurzarbeit gibt es einen Vordruck, der unter

www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

abgerufen werden kann. Die Anzeige kann auch elektronisch über den sogenannten e-Service-Zugang der Arbeitsagentur beantragt werden. Auch der Leistungsantrag ist über das Internet abrufbar

www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Hinweise der Arbeitsagentur zum Antragsverfahren finden sich unter

www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf

3.4 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer können auch Kurzarbeitergeld erhalten, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezugszeitraums eintritt und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber besteht. Erkrankt der Arbeitnehmer bevor die Kurzarbeit im Betrieb beginnt, hat dieser Arbeitnehmer im Entgeltfortzahlungszeitraum Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes gemäß § 47b Abs. 4 SGB V.

3.5 Arbeitszeitkonto

Die aktuelle Gesetzesänderung sieht unter anderem vor, dass abweichend von § 96 Abs. 4 S 2 Nr. 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise verzichtet werden kann.

Die Regelung zu Arbeitszeitguthaben in § 96 SGB III ist dagegen unangetastet geblieben.

Dies bedeutet aber nicht, dass mit Ausnahme der dort genannten Fällen alle Arbeitszeitguthaben aufgelöst werden müssen. Tatsächlich kommt es hier auf die arbeitsvertraglich geltende Regelung an. Nur soweit hier eine Flexibilisierungsmöglichkeit besteht, kann der Abbau von Arbeitszeitguthaben verlangt werden.

Generell scheiden jene Guthaben aus, die zwar in Spitzenzeiten angesammelt wurden, aber dann nach freier, individueller Entscheidung der Arbeitnehmer oder vorrangig gemäß ihren Interessen ausgeglichen werden können. Hierzu dürften alle Guthaben in Gleitzeitmodellen zählen. Anhaltspunkte für eine solche Einordnung sind die individuelle Führung der Zeitkonten und große individuelle Spielräume für die Entscheidung, wann Guthaben abgebaut werden müssen. Liegen diese Kriterien vor, dient der Abbau der Guthaben nicht überwiegend der betrieblichen Flexibilisierung und hindert nicht den Anspruch auf KUG.

Auch in den in § 96 Abs. 4 SGB III explizit genannten Fällen, darf eine Auflösung des Arbeitszeitguthabens vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden.

In der Praxis von Relevanz dürfte die 10%-Grenze in § 96 Abs. 4 S 3 Nr. 4 SGB III sein. Danach kann die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens u.a. nicht verlangt werden kann, wenn das Guthaben den Umfang von 10% der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt. Das heißt, dass im Rahmen des Umfangs von 10% der Jahresarbeitszeit das Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen wäre und das übersteigenden Guthaben nicht.

Ebenfalls von Relevanz dürfte die Ausnahme in § 96 Abs. 4 S 3 Nr. 5 SGB III sein. Hat ein Arbeitszeitguthaben länger als ein Jahr unverändert bestanden, kann vom Arbeitnehmer nicht die Auflösung verlangt werden. Das Guthaben darf hierbei durchaus schwanken. In diesem Fall ist auf den niedrigsten Stand innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit abzustellen.

3.6 Urlaub

Wenn zumutbarer und üblicher Urlaub nicht genommen wird, kann die Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld versagen. Dies gilt insbesondere, wenn ein an sich geplanter Urlaub, der in die Zeit der Kurzarbeit fällt, verlegt wird. Dies gilt ebenfalls, wenn Arbeitnehmer noch Resturlaub haben, der gem. § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG auf das neue Jahr übertragen wurde und ohnehin bis zum 31. März. genommen werden muss.

3.7 Auszubildende und Minijobber

Bitte beachten Sie, dass Minijobber keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (s.o. persönliche Voraussetzungen) haben.

Auszubildende wiederum zählen bei der Berechnung des erheblichen Arbeitsausfalls nicht mit.

3.8 Verfahrensablauf

Der Arbeitgeber zeigt schriftlich gegenüber der Arbeitsagentur die Kurzarbeit an. Es gibt hierzu ein Antragsformular der Arbeitsagentur, das zu verwenden ist. Die Ursachen des Arbeitsausfalls, die Unvermeidbarkeit und die vorübergehende Natur sind darzulegen. Ebenfalls sind die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zur Einführung der Kurzarbeit vorzulegen.

Sobald ein positiver Bescheid über die Kurzarbeit vorliegt, kann der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld beantragen. Die Arbeitsagentur zahlt immer an den Arbeitgeber aus. Der Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld ist für jeden Monat der Kurzarbeit zu stellen und spätestens innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Monats, für den gezahlt werden soll. Nach Ablauf dieser Frist findet keine Erstattung durch die Arbeitsagentur mehr statt.

4. Arbeitsrechtliche Aspekte

4.1 Notwendigkeit einer vertraglichen Grundlage

Kurzarbeit stellt eine vorübergehende Kürzung des Arbeitsumfangs bzw. -volumens dar und kann ohne vertragliche Grundlage nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. In Betrieben mit einem Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit zu schließen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Bei betriebsratslosen Betrieben muss eine individualvertragliche Grundlage vorhanden sein oder geschaffen werden. Kurzarbeitergeld soll nur den ausgefallenen Lohn ersetzen. Darf Kurzarbeit mangels arbeitsvertraglicher Grundlage vom Arbeitgeber nicht angeordnet werden, besteht der Lohnanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber als Verzugslohn weiter (auch, wenn der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat), sodass faktisch kein Lohnausfall vorliegt.

Bei Betrieben ohne Betriebsrat ist somit bei jedem Arbeitnehmer zu prüfen, ob arbeitsvertraglich etwas zur Kurzarbeit geregelt ist, insbesondere ob Kurzarbeit überhaupt eingeführt werden kann, mit welcher Ankündigungsfrist und welche maximale Kürzung des Arbeitsvolumens möglich ist.

Gibt es bisher keine arbeitsvertragliche Grundlage oder ist diese nicht einheitlich oder nicht ausreichend, müssen entsprechende schriftliche Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern erst noch getroffen werden. Es reicht für den Bezug von KUG aus, wenn die Arbeitnehmer ihre Zustimmung zur Kurzarbeit erteilen. Die Arbeitsagentur stellt hierfür einen entsprechenden Vordruck zur Verfügung.

Weigert sich ein Arbeitnehmer, bei fehlender arbeitsvertraglicher Kurzarbeiterklausel ein solche zu vereinbaren bzw. seine Zustimmung zu erteilen, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, eine Änderungskündigung auszusprechen.

4.2 Verhältnis zur betriebsbedingten Kündigung

Zu beachten ist, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Kurzarbeit sozialwidrig ist, wenn sie mit denselben Gründen gerechtfertigt wird, aus denen auch Kurzarbeit angeordnet worden ist. Hier entfällt das „dringende betriebliche Erfordernis“ bei einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 23.02.2012 ausgeführt, dass ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG nicht besteht, wenn außer- oder innerbetrieblichen Umstände nicht zu einer dauerhaften Reduzierung des Arbeitskräftebedarfs im Betrieb führen. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen näher darzulegen, aus denen sich ergeben soll, dass zukünftig auf Dauer mit einem reduzierten Arbeitsvolumen und Beschäftigungsbedarf zu rechnen ist. Wird Kurzarbeit geleistet, so spricht dies dafür, dass die Betriebsparteien nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel und nicht von einem dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf ausgehen. Ein nur vorübergehender Arbeitsmangel wiederum kann eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Dieses aus der Kurzarbeit folgende Indiz kann der Arbeitgeber durch konkreten Sachvortrag entkräften.

Hieraus folgt, dass sofern die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne, von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund später eingetretener weiterer Umstände oder veränderter wirtschaftlicher und/oder organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer entfällt, trotz der Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung bestehen kann. Haben die Betriebsparteien durch die Einführung von Kurzarbeit den Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit auf ein Niveau abgesenkt, dass den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen gerade überflüssig macht, so kann ein dringendes betriebliches Kündigungserfordernis regelmäßig erst dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung voll ausgeschöpft hat und gleichwohl noch ein Beschäftigungsüberhang besteht.

5. Disclaimer

Unsere Mandanteninformation und darin enthaltene Beiträge wurden eingerichtet, um allgemeine Informationen und Hinweise zu bestimmten Themen wiederzugeben, jedoch nicht, um einzelne Themen vertieft zu behandeln. Unsere Mandanteninformation und darin enthaltene Beiträge sind nicht dafür konzipiert, einen verbindlichen rechtlichen Rat, eine sonstige Dienst- oder Werkleistung oder etwa eine Antwort auf eine damit im Zusammenhang stehende Frage zu geben.

Dementsprechend können Sie sich für eine Entscheidung oder Maßnahme nicht allein auf Inhalte dieser Mandanteninformation stützen. Sie sollten sich deshalb bei Fragen stets noch direkt an Ihren Ansprechpartner in unserer Kanzlei wenden.

Sollten Sie sich jedoch trotz dieses Hinweises bei einer Entscheidung oder Maßnahme auf Inhalte dieser Mandanteninformation stützen, handeln Sie ausschließlich auf eigenes Risiko.

Auch in diesen schwierigen Zeiten unterstützen wir Sie gern und stehen für einen Telefontermin oder eine Videokonferenz zur Verfügung.

© Tappmeier Rechtsanwälte PartGmbH

März 2020