



## Corona-Krise: Neue Regelung zur Kurzarbeit

Die Bundesregierung und die Europäische Kommission haben umfassende Maßnahmen eingeleitet, um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie einzudämmen. Die geplanten Maßnahmen beinhalten insbesondere Liquiditätshilfen. Ein weitreichendes Maßnahmenbündel soll Arbeitsplätze schützen und Unternehmen unterstützen. Unter anderem wird auch das Kurzarbeitergeld flexibler. Unternehmen können es künftig unter erleichterten Voraussetzungen erhalten



### WORUM GEHT ES?

Unter Kurzarbeit versteht man das vorübergehende Absenken der regelmäßigen Arbeitszeit unter gleichzeitiger Reduzierung des Entgelts bei anschließender Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitumfang. Hat die Kurzarbeit eine vorübergehende vollständige Einstellung der Arbeit zur Folge, wird von Kurzarbeit „Null“ gesprochen. Ziel der Kurzarbeit war und ist es, Personalkosten vorübergehend zu reduzieren. Kündigungen sollen so vermieden werden. Unternehmen haben damit die Möglichkeit, Arbeitsplätze und bewährte Arbeitskräfte sowie deren Know-how zu sichern.

### Wie kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Die Einführung von Kurzarbeit benötigt stets eine vertragliche oder sonstige Grundlage. Eine einseitige Einführung durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Infrage kommen

- eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer,
- eine wirksame Änderungskündigung oder
- eine Regelung in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung.

Ordnet der Arbeitgeber unberechtigt Kurzarbeit an, führt dies nicht zu einer Verkürzung der Arbeitszeit. Die Arbeitnehmer behalten ihren vollen Vergütungs- und Beschäftigungsanspruch. Anders ist es allenfalls dann, wenn die Arbeitnehmer entsprechend der Weisung Kurzarbeit leisten, ohne zu widersprechen. Dann kommt Kurzarbeit durch konkludente Vereinbarung in Betracht.

Besteht ein Betriebsrat, muss die Kurzarbeit über eine Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Es greift dann ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Das gilt auch für die Einführung auf vertragsrechtlichem Wege. In Betrieben ohne Betriebsrat müssen (nur) die Arbeitnehmer zustimmen.

### Welche Rechtsfolgen hat Kurzarbeit?

Wird Kurzarbeit rechtmäßig eingeführt, wird der Arbeitnehmer in einem gewissen Umfang von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, verliert aber gleichzeitig im gleichem Umfang auch seinen Vergütungsanspruch. Wird der Arbeitsumfang also um 50 % reduziert, verringert sich auch das Gehalt um 50 %. Die Differenz wird dann über Kurzarbeitergeld abgedeckt.

### Welche Voraussetzungen müssen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld vorliegen?

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher, aber vorübergehender Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt
- der Betrieb mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10% der Arbeitnehmer/-innen im Betrieb mit jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Als **wirtschaftliche Ursachen** gelten z.B. Mangel an Rohstoffen oder Halbfertigwaren, Auftrags-/Absatzmangel oder ähnliches. Unabwendbarkeit ist der Ausfall, wenn der Arbeitgeber die Ursachen nicht zu vertreten hat. Aktuell werden hier nicht nur behördliche Betriebsschließungen aufgrund Infektionsgefahr in Frage kommen oder die Quarantäne eines Großteils der Mitarbeiter, sondern auch die allgemeinen Auswirkungen der Corona-Pandemie in Bezug auf Auftragslage, etc.

Kurzarbeitergeld setzt dann noch voraus, dass der Arbeitsausfall **vorübergehend** ist, wenn also mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit Vollarbeit zu rechnen ist. Diese Besserungsaussicht muss während der gesamten Dauer bestehen.

Bevor Kurzarbeitergeld beantragt werden kann, muss der Arbeitgeber vergeblich versucht haben, den Arbeitsausfall anders abzuwenden oder einzuschränken. Zuerst sind also Zeitkonten abzubauen und Resturlaub zu gewähren, jeweils im Rahmen des rechtlich Möglichen. Bis 31.12.2021 wird allerdings nicht mehr verlangt, dass negative Arbeitszeitsalden gebildet werden müssen.

### Beantragung und Bezug von Kurzarbeitergeld

Der Bezugszeitraum wurde von bisher 12 Monaten aufgrund der aktuellen Situation auf 24 Monate erweitert. Auch die Antragstellung wurde vereinfacht, sodass Sie in Ihrem Unternehmen schnell und unbürokratisch Kurzarbeit einführen können. Zunächst muss der vorübergehende Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden. Die Formulare können Sie auf der Seite der Agentur für Arbeit im Internet herunterladen.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat), also der Differenz zwischen Nettoentgelt während der Kurzarbeit und dem normalen Nettoentgelt, jeweils pauschaliert berechnet. Für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind haben, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 %, anderenfalls 60 % der Nettoentgeltdifferenz. Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

### Wer führt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung ab?

Das Kurzarbeitergeld ist in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung eine beitragspflichtige Einnahme. Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit noch verdient wird, werden die Beiträge weiter von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in getragen. Für die geleistete Arbeitszeit verringern sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Für die darüber hinausgehende Arbeitszeit, die durch die Reduzierung weggefallen ist, trug den Gesamtsozialversicherungsbeitrag bislang der Arbeitgeber allein, nach der Neuregelung aufgrund der Corona-Krise soll dieser nun aber von der Agentur für Arbeit **komplett** (zu 100%) erstattet werden.

### Antragstellung

Das Kurzarbeitergeld ist ein Anspruch der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, (rechtzeitig) bei der zuständigen Agentur für Arbeit den Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld für seine Arbeitnehmer zu stellen. Es gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten, die mit Ablauf des Kalendermonats beginnt (Anspruchszeitraums), für den Kurzarbeitergeld beantragt wird.

## WAS IST ZU TUN?



Unternehmer sollten sich bereits jetzt mit den Voraussetzungen und vor allem dem Antrag auf Kurzarbeitergeld auseinandersetzen. Die Beantragung soll zwar unbürokratisch erfolgen, die auszufüllenden Formulare sind jedoch detailreich. Zahlreiche Daten sind anzugeben, die ggf. noch herausgesucht werden müssen. Auch sind die Gründe des Arbeitsausfalls darzulegen und zu begründen. Hinsichtlich der praktischen Handhabung empfiehlt sich auch die Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Sachbearbeiter der örtlichen Agentur für Arbeit.

## FAZIT



Dauer und Folgen der Corona-Krise sind im Moment noch nicht annähernd abzusehen. Fast alle Unternehmen merken aber bereits jetzt massive Auswirkungen. Die Politik ist offensichtlich gewillt, diese wo irgend möglich abzumildern. Kurzarbeitergeld ist hier eines der ersten Mittel und ein sehr effektives dazu. Die Voraussetzungen sind oder werden deutlich abgesenkt, trotzdem sollte man sich lieber früher als später mit ihnen befassen, um bei Bedarf gleich handeln zu können. Die Arbeitsrechtler der Kanzlei Seidler & Kollegen stehen für Fragen hierzu jederzeit zur Verfügung. Eine telefonische Erstberatung erfolgt aufgrund der aktuellen Krisensituation **kostenfrei**.



**Bernd Andresen**  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Dipl.-Wirtschaftsjurist (IDB)



**Patrick Stumpp**  
Rechtsanwalt

