

Arbeitsrecht kompakt: FAQ zur Kurzarbeit

Dr. Björn Lange, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Hanns-Uwe Richter, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater, Heidelberg und Mannheim
SCHLATTER Arbeitsrechtlicher Newsletter vom 27.03.2020

Durch „Corona“ steht in vielen Betrieben das Thema Kurzarbeit ganz oben auf der Agenda. Die politischen Bemühungen, betriebsbedingte Kündigungen durch das Instrument der Kurzarbeit nach Möglichkeit zu vermeiden, sind Gegenstand der Tagespresse. In der praktischen Umsetzung zur Beantragung von Kurzarbeitergeld stellen sich dennoch einige Fragen. Die wichtigsten 12 Fragen, die uns in den letzten Tagen immer wieder erreichen, beantworten wir Ihnen hier.

Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit ohne Zustimmung des Mitarbeiters anordnen?

Nein. Für den Bezug von Kurzarbeitergeld („KUG“) bedarf es grundsätzlich der Zustimmung jedes einzelnen von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmers. Sieht der Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers keine entsprechende Regelung vor, bedarf es grundsätzlich einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Etwas anderes gilt nur dann, wenn im Betrieb des Arbeitgebers eine Betriebsvereinbarung existiert oder ein Tarifvertrag Anwendung findet, die/der das Thema Kurzarbeit entsprechend regelt.

Kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer kündigen, wenn der Arbeitnehmer seiner Zustimmung zur Kurzarbeit verweigert?

Die Rechtmäßigkeit einer Beendigungskündigung in einem solchen Fall dürfte in der Regel am sog. Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) scheitern. Danach darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. In Betracht kommen könnte jedoch in einem solchen Fall der Ausspruch einer Änderungskündigung zur Herabsetzung der Arbeitszeit und der Vergütung. Sollten Arbeitnehmer ihre Zustimmung zur Einführung verweigern, ist dem Arbeitgeber zu empfehlen, sich Rechtsrat einzuholen.

Wer kann Kurzarbeitergeld erhalten?

KUG können alle jene Personen erhalten, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen, also in erster Linie alle Arbeitnehmer in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Kein KUG können hingegen geringfügig Beschäftigte (Minijobber), Werksstudenten und solche Arbeitnehmer erhalten, die bereits eine Altersrente beziehen. BA-Studenten (Duales Studium) können nur dann KUG erhalten, wenn eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Muss Kurzarbeit für den Bezug von KUG begründet werden?

Ja. Im Zuge der Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit ist neben der Ursache des Arbeitsausfalls auch darzulegen, weshalb der Arbeitsausfall nur vorübergehend Natur ist. Eine pauschale Verweisung auf „Corona-Maßnahmen“ genügt an dieser Stelle nicht. Im Interesse einer zügigen Bearbeitung und Bewilligung des Antrags auf Gewährung von KUG ist jedem Arbeitgeber zu empfehlen, seinen Antrag sorgfältig zu begründen.



Kann auch für gekündigte Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Nein. Voraussetzung für den Bezug von KUG ist, dass das Arbeitsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers weder gekündigt noch durch eine entsprechende Vereinbarung aufgelöst worden ist (§ 98 Abs. 2 SGB III).

Müssen Urlaubsansprüche sowie Freizeitguthaben zunächst aufgebraucht werden, bevor KUG bezogen werden kann?

Freizeitguthaben, insbesondere Überstunden stehen grundsätzlich dem Bezug von KUG entgegen. Auch muss der (Rest-)Urlaub aus dem Jahr 2019 vollständig in Anspruch genommen worden sein. Anders verhält es sich nach derzeitigem Stand in Bezug auf den Urlaub des laufenden Jahres. Dieser muss weder vollständig noch anteilig genommen, jedoch bereits geplant sein.

Welche Größe muss der Betrieb des Arbeitgebers haben, damit KUG bezogen werden kann?

Das Gesetz sieht keinen Schwellenwert in Bezug der Betriebsgröße vor. Bereits ein Arbeitgeber mit nur einem (sozialversicherungspflichtigen) Arbeitnehmer kann für diesen KUG beantragen.

In welchem Umfang muss ein (vorübergehender) Arbeitsfall vorliegen?

Bis zum 31.12.2020 befristet gilt, dass 10% der Beschäftigten des Betriebs vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen und der Arbeitsausfall mehr als 10% betragen muss.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das KUG beträgt grundsätzlich 60% des Nettoentgeltausfalls.

Hat der Arbeitnehmer (mindestens) ein unterhaltsberechtigtes Kind beträgt das KUG 67% des Nettoentgeltausfalls.

Kann während der Kurzarbeit auch soweit runtergefahren werden, dass die Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung mehr erbringen müssen (Kurzarbeit null)?

Ja, auch eine Kurzarbeit null ist möglich und könnte beispielsweise in Betrieben zum Tragen kommen, deren Betrieb nach den Allgemeinverfügungen der Länder gänzlich untersagt ist (z.B. Friseure, Kosmetikstudios, Fitnessstudios).

Wann muss der Arbeitgeber Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anzeigen?

Der Zeitpunkt der Anzeige richtet sich zum einen nach dem Zeitpunkt, ab dem im Betrieb des Arbeitgebers Kurzarbeit eingeführt wird, und nach Vorgaben des § 99 Abs. 2 SGB III. Nach dieser Vorschrift wird KUG frühestens ab dem Kalendermonat geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsanfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist. Dies bedeutet, dass bei einer Anzeige bis zum Ablauf des 31.03.2020 rückwirkend noch KUG für den Monat März gewährt werden kann, sofern die weiteren Voraussetzungen für den Bezug von KUG vorliegen.

Wie hat die Anzeige über den Arbeitsausfall gegenüber der Agentur für Arbeit zu erfolgen?

Der Arbeitgeber hat bei der örtlichen Agentur für Arbeit den Arbeitsausfall schriftlich oder elektronisch anzuzeigen (§ 99 Abs. 1 SGB III). Eine telefonische Anzeige reicht nicht aus. Die örtliche Agentur für Arbeit ist jene, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers seinen Sitz hat. Die örtlichen Agenturen für Arbeit stellen auf ihren Webseiten das Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“ nebst Erläuterung zum Download zur Verfügung.



Dr. Hanns-Uwe Richter
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.981212
Telefax +49.621.981273
richter@schlatter.law
www.schlatter.law



Dr. Björn Lange
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.46084745
Telefax +49.621.46084748
lange@schlatter.law
www.schlatter.law

Kurzprofil: Unternehmen, Angestellte, Kommunen, Investoren: Corona fordert alle heraus. SCHLATTER ist als eine der großen Wirtschaftskanzleien in der Metropolregion-Rhein-Neckar natürlich auch – und gerade jetzt – für Sie erreichbar. Fragen Sie uns. Unser Corona-Experten-Team erreichen Sie unter: corona-help@schlatter.law. Ihnen alles Gute und bleiben Sie gesund! **Rechtlicher Hinweis:** Mit diesen Ausführungen stellen wir rechtlich interessante Themen aus unserem Fachbereich im Überblick vor. Diese Ausführungen können die rechtliche Thematik zwangsläufig nicht umfassend darstellen. Diese Information stellt keine Rechtsberatung dar, begründet kein Mandatsverhältnis und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Information nur die männliche Form verwendet.



© GaudiLab/Shutterstock .com