

## Infoblatt Corona Virus und Arbeitsrecht

**Datum:** 25. März 2020

**Betreff:** Kurzarbeit

### Vorbemerkung:

Die Antworten sind als erste Orientierungshilfe für Unternehmen gedacht. Bei Einzelfragen im Hinblick auf die konkrete Situation Ihres Unternehmens sollte daher grundsätzlich fachkundiger Rat eines Rechtsanwalts für Arbeitsrecht eingeholt werden.

### **Kann ein mittelständisches Unternehmen Kurzarbeitergeld beantragen?**

Ja. Kurzarbeit steht grundsätzlich für alle Betriebe offen, egal wie groß oder klein sie sind.

### **Berechtigt die Coronavirus-Pandemie zum Bezug von Kurzarbeitergeld?**

Allein die Tatsache, dass derzeit die Coronavirus-Pandemie ausgebrochen ist, heißt noch nicht, dass Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Wenn aber in Folge dieses unabwendbaren Ereignisses ein erheblicher Arbeitsausfall zu verzeichnen ist und dieser Arbeitsausfall voraussichtlich nur vorübergehend ist, liegen bereits die wichtigsten Grundvoraussetzungen für den

Bezug von Kurzarbeitergeld vor. Der Ausfall muss aber darüber hinaus unvermeidbar sein.

### **Wann ist der Arbeitsausfall vermeidbar mit der Folge, dass dann kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird?**

Der Arbeitsausfall ist vermeidbar, wenn er vorrangig durch Urlaubsnahme vermieden werden kann. Zwar kann der Arbeitgeber Urlaub nicht anordnen. Wenn aber der Urlaub für die Zeit der Kurzarbeit schon abgesprochen oder genehmigt war, wird für diesen Zeitraum kein Kurzarbeitergeld gewährt. Ebenfalls ist der Arbeitsausfall grundsätzlich vermeidbar, wenn er durch die Ausnutzung von Arbeitszeitkonten aufgefangen werden kann oder wenn Überstundenkonten abgebaut werden können. Allerdings müssen maximal 10 % der Jahresarbeitszeit aus Überstundenkonten in die Vermeidung des Arbeitsausfalls eingebracht werden. Auf Grund der Verordnung der Bundesregierung wird wegen der Krisensituation sogar auf den Abbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes vollständig verzichtet.

**In welchem Umfang müssen der Arbeitsausfall und der Entgeltausfall pro Arbeitnehmer erfolgen, damit Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise bezogen werden kann?**

Vom Arbeitsausfall und damit vom Entgeltausfall müssen mindestens 10 % der Belegschaft (bisher ein Drittel der Belegschaft) betroffen sein, wobei bei diesen 10 % der Belegschaft der Entgeltausfall mehr als 10 % betragen muss. Es kommt auf das Bruttoentgelt an.

Beispiel: Der Betrieb hat 10 Arbeitnehmer. Dann muss bei mindestens einem Arbeitnehmer (= 10 %) die Arbeitszeit um mehr als 10 % (statt 40-Stunden-Woche z.B. nur noch eine 35-Stunden-Woche = 12,5 % = mehr als 10 %) reduziert werden, weil sich dann ja auch sein Entgelt um mehr als 10 % reduziert. Wichtig: es handelt sich um eine kalendermonatliche Betrachtung: Es reicht also nicht, wenn der Arbeitnehmer in einer Woche seine Arbeitszeit entsprechend reduziert. Es kommt darauf an, dass auf den gesamten Kalendermonat betrachtet die Arbeitszeit, und damit das Entgelt, entsprechend reduziert sind.

Wenn diese Voraussetzung einmal erfüllt ist, kann auch für weitere (zusätzliche) Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld beantragt werden, selbst wenn deren Arbeitszeit- und Entgeltausfall weniger als 10 % betragen sollte.

Die Arbeitszeit muss nicht bei allen Arbeitnehmern im gleichen Umfang reduziert werden. Es können außerdem rollierende Modelle eingeführt werden, so dass ein Arbeitnehmer z.B. in einer Woche voll und

in der nächsten Woche nur noch in Teilzeit arbeitet. Die anderen Mitarbeiter machen dies dann auch bzw. gegenläufig. Entscheidend ist die Monatsbetrachtung.

Auch eine vorübergehende vollständige Einstellung der Arbeit ist möglich. Bei der sogenannten „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 %.

**Wer zählt bei der Berechnung alles mit?**

Zunächst ist zu berechnen, wie viele Arbeitnehmer im Betrieb insgesamt beschäftigt werden. Es zählen alle Arbeitnehmer mit, also auch Kranke, Arbeitnehmer im Urlaub, gekündigte Arbeitnehmer, die aber noch auf der Payroll stehen, Mini-Jobber. Nicht mitzuzählen sind Auszubildende und Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

**Können auch nur einzelne Abteilungen von Kurzarbeit betroffen sein?**

Als Betrieb gilt auch eine Betriebsabteilung, wenn dies organisatorisch getrennt ist und einen eigenen Zweck verfolgt. Wenn es im Unternehmen also zwei separate Bereiche gibt: beispielsweise einmal die Produktion und zweitens der Vertrieb, wäre es zulässig, nur für einen der beiden Bereiche Kurzarbeitergeld zu beantragen, wenn in diesem die Voraussetzungen erfüllt sind (10 % der Arbeitnehmer dieser Abteilung betroffen mit Entgeltausfall von mehr als 10 %). Wenn allerdings Überschneidungen vorliegen, liegen grundsätzlich keine getrennten Abteilungen vor. Es kommt dann auf den Gesamtbetrieb an.

### **Wer ist vom Kurzarbeitergeld ausgenommen?**

- Minijobber
- Rentner nach Erreichen des Regelrentenalters
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist (egal ob per Eigenkündigung oder durch Arbeitgeberkündigung; egal, welches der Grund für die Kündigung ist).
- Arbeitnehmer, die bereits einen Aufhebungsvertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen haben.

Auszubildende sind berechtigt, Kurzarbeitergeld zu beziehen. Allerdings ist zu prüfen, ob ihr Arbeitsausfall tatsächlich unvermeidbar war.

### **Was ist, wenn ein Arbeitnehmer erkrankt?**

Tritt die Erkrankung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld ein, wird das Kurzarbeitergeld unverändert gezahlt. Dies gilt solange, wie auch eine Entgeltfortzahlungspflicht besteht. Lag aber erst die Krankheit/Arbeitsunfähigkeit vor und tritt dann die Kurzarbeit ein, erhält der Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld. Zu dem reduzierten Entgelt wird aber Krankengeld gezahlt.

### **Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?**

Das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich 60 % (keine Kinder) bzw. 67 % (Kinder) des pauschalierten Nettoentgeltausfalls. Wird die Arbeitszeit also auf null reduziert, erhält der Arbeitnehmer 60 bzw. 67 % seines Nettoentgelts von der Agentur für Arbeit.

Wird die Arbeitszeit nur auf 50 % reduziert, werden von dem Nettoentgelt, dem der Arbeitnehmer dadurch verlustig geht, 60 bzw. 67 % durch die Agentur für Arbeit gezahlt. Zur Berechnung stellt die Agentur für Arbeit im Internet eine Abrechnungsliste und eine Berechnungstabelle zur Verfügung.

Aufgrund der Coronakrise wird das Kurzarbeitergeld erhöht. Die Erhöhungen sind abhängig von der Dauer der Kurzarbeit und gelten befristet bis zum 31. Dezember 2020. So wurde das Kurzarbeitergeld für kinderlose Beschäftigte, die um mindestens 50 % weniger arbeiten, ab dem vierten Monat des Bezugs – gerechnet ab März 2020 – auf 70 % und ab dem siebten Monat des Bezugs sogar auf 80 % des Lohnausfalls erhöht. Für Beschäftigte mit Kindern, die derzeit um mindestens 50 % weniger arbeiten, beläuft sich die Erhöhung ab dem vierten Monat des Bezugs auf 77 % und ab dem siebten Monat des Bezugs sogar auf 87 %.

Auch Leiharbeitnehmer können aktuell befristet bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeitergeld beziehen.

### **Muss das Unternehmen das Kurzarbeitergeld noch aufstocken?**

Nein. Dazu besteht keine Pflicht. Dennoch leisten viele Arbeitgeber eine Aufstockung, um die Kurzarbeit für die Arbeitnehmer noch interessanter zu machen, z.B. Aufstockung auf 80 % des regelmäßigen Nettoentgelts.

Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten eigentlich allein tragen müs-

sen, wird derzeit durch die Bundesagentur für Arbeit vollständig erstatten.

**Was ist zu unternehmen, um Kurzarbeitergeld zu erhalten?**

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren. Der Arbeitgeber muss zunächst die Kurzarbeit gegenüber der örtlichen Agentur für Arbeit anzeigen. Diese Anzeige sollte sofort erstattet werden. Nach Ablauf eines Kalendermonats ist dann im Anschluss das Kurzarbeitergeld zu beantragen. Viele Unternehmen sind allerdings bereit, das Kurzarbeitergeld bereits im laufenden Monat an die Arbeitnehmer auszuzahlen und sich anschließend die Beträge von der Agentur für Arbeit erstatten zu lassen.

**Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?**

Maximal für 12 Monate.

**Muss das Unternehmen mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Kurzarbeit schließen?**

Grundsätzlich ja. Sofern nicht bereits der Arbeitsvertrag / Tarifvertrag die Einführung von Kurzarbeit ausdrücklich gestattet, muss für hierfür eine Vereinbarung geschlossen werden. Meist sind Arbeitnehmer hierzu bereit, weil sie wissen, dass nur dies dem Unternehmen ermöglicht, die Arbeitsplätze aufrechtzuerhalten und andernfalls ggf. Kündigungen drohen.

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Betrieb mit Betriebsrat ist, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1

Nr. 3 BetrVG zustimmt. Über die Einführung von Kurzarbeit wird dann eine Betriebsvereinbarung geschlossen. In diesem Fall sind keine Vereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern mehr nötig.

Dr. Roman Frik  
Rechtsanwalt  
[rf@vogel-partner.eu](mailto:rf@vogel-partner.eu)

Stefan Geppert  
Rechtsanwalt  
[sg@vogel-partner.eu](mailto:sg@vogel-partner.eu)