

Kurzarbeit und Corona-Virus

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist eine vorübergehende Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit eines oder mehrerer Arbeitnehmer. Ordnet der Arbeitgeber in seinem Betrieb wirksam Kurzarbeit an, verringern sich die aufgrund des Arbeitsvertrags geschuldete Arbeitszeit und der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers.

Kurzarbeit und Mitarbeitervertretung

Die Einführung von Kurzarbeit an sich unterliegt nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Der Beschäftigungsumfang ist nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechtes. Sofern nicht „Kurzarbeit Null“ angeordnet wird, ist die Arbeitszeit aber (unter Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung) neu bzw. anders zu verteilen.

Der Arbeitgeber kann sich bei der Einführung von Kurzarbeit nicht auf sein Direktionsrecht berufen. Er bedarf einer besonderen rechtlichen Ermächtigung, um die vereinbarte Arbeitszeit zu verkürzen.

Kurzarbeit kann nicht schon durch bloße Zustimmung der Mitarbeitervertretung eingeführt werden. Auch kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einseitig (im Wege des Direktionsrechts) einführen.

Tarifverträge und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sehen in der Regel vor, dass Kurzarbeit durch eine Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber eingeführt werden kann. Gibt es eine solche Dienstvereinbarung nicht, kann Kurzarbeit nur aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen durchgeführt werden.

In einer solchen Vereinbarung oder Dienstvereinbarung kann auch vorgesehen werden, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlt, so dass die Lohneinbuße der Arbeitnehmer gemindert wird.

Anspruch gegenüber der Agentur für Arbeit

Wenn Einrichtungen aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses – wie die Corona-Krise – Arbeitszeit vorübergehend verringern müssen und Kurzarbeit anzeigen, zahlt die Agentur für Arbeit bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden.

Neue gesetzliche Regelung

Der Bundestag beschloss am Freitag, 13.3.2020 im Eilverfahren einstimmig ein Gesetz für erleichtertes Kurzarbeitergeld. Der Gesetzentwurf war erst am Dienstag vom Bundeskabinett gebilligt worden. Mehr Unternehmen als bisher sollen die Leistung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ab April beantragen können. Betriebe sollen Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel. Die Sozialbeiträge sollen ihnen zudem voll von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet werden. Auch für Leiharbeiter soll Kurzarbeitergeld gezahlt werden können. Die BA übernimmt bei dieser Leistung 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schickt. Bei Arbeitnehmern mit Kind sind es 67 Prozent.

Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten

Haben Betriebe flexible Arbeitszeitmodelle müssen künftig keine Minusstunden mehr aufgebaut werden. Das entbindet den Arbeitgeber von der Pflicht Entgelt für eine Arbeitsleistung zu zahlen, die er erst später abrufen kann.

Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes

Zunächst muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen. Das ist dann der Fall, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend ist, nicht vermeidbar ist und – nach dem neuen Gesetz – 10% der Beschäftigten von dem Arbeitsausfall betroffen sind.

Unvermeidbar ist der Arbeitsausfall dann, wenn Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretung vor der Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht haben, diesen abzuwenden.

Dieser Arbeitsausfall muss durch den Arbeitgeber belegbar sein (z.B. Nachweis über stornierte Aufträge, Schließung von Betriebsteilen).

Kurzarbeit und Urlaub

Der Urlaub der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss erst aufgebraucht sein. Die Anordnung von Urlaub durch den Arbeitgeber hat unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu erfolgen, allerdings wird ein drohender Arbeitsausfall regelmäßig ein dringender betrieblicher Belang sein, der es dem Arbeitgeber erlaubt, den Urlaub anzuordnen. Bereits beantragter und genehmigter Urlaub ist zu gewähren.

Dauer des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld kann für die maximale Dauer von 12 Monaten beantragt werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt diese Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern.

Auszunehmende Beschäftigte

Für folgende Beschäftigte besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld:

- geringfügig Beschäftigte
- Altersrentner
- Saisonkräfte
- gekündigte Arbeitnehmer
- Auszubildende

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich danach, wie hoch der finanzielle Verlust nach der Zahlung von Steuern für die einzelne Arbeitnehmerin/den einzelnen Arbeitnehmer ist. Grundsätzlich werden rund 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts bezahlt. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld rund 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Zur exakten Berechnung steht auf www.arbeitsagentur.de eine Tabelle zur Verfügung.