

KURZARBEIT UND KURZARBEITERGELD (KuG)

Kurzarbeit – Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber kann die Einführung von Kurzarbeit grundsätzlich nicht auf sein Direktionsrecht stützen. Er benötigt eine wirksame Rechtsgrundlage.

Zunächst ist vom Arbeitgeber zu prüfen:

Gibt es Regelungen zur Kurzarbeit (Ankündigungsfristen, Einführungsverfahren) in Tarifverträgen?

Gibt es eine Regelung zur Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung? Bei Betrieben mit Betriebsrat kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Bei Unternehmen ohne Betriebsrat ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht möglich.

Bei Unternehmen ohne Betriebsrat: Gibt es Regelungen zur Kurzarbeit in den einzelnen Arbeitsverträgen (Kurzarbeiterklausel)?

Bei konkretem Anlass kann die Klausel auch nachträglich mittels einer Änderungsvereinbarung eingefügt werden.

Eine Änderungsvereinbarung gilt als konkludent geschlossen, wenn der Arbeitnehmer der Weisung des Arbeitgebers zur Tätigkeit in Kurzarbeit widerspruchslos Folge leistet.

Eine jedenfalls mündlich erfolgte Zustimmung der Arbeitnehmer sollte eingeholt werden.

Kurzarbeitergeld (KuG) Sozialrecht

Voraussetzungen des KuG:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich,

- wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- wenn er vorübergehend ist, weil damit zu rechnen ist, dass der Betrieb in absehbarer Zeit wieder in Vollzeitarbeit übergehen kann,
- wenn er nicht vermeidbar ist, da der Betrieb bereits alle wirtschaftlich zumutbaren Maßnahmen ergriffen hat, um den Arbeitsausfall abzuwenden oder zumindest einzuschränken und
- wenn im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

2. Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn im Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

3. Persönliche Voraussetzungen

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist (z.B. Krankengeldbezug).

4. Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, angezeigt werden. Die Anzeige kann vom Betrieb oder von der Betriebsvertretung gestellt werden. Sie wirkt für die gesamte Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges. Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Monat an geleistet, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

In der Anzeige müssen der erhebliche Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen dargelegt und glaubhaft gemacht werden zum Beispiel durch Vorlage von geeigneten Nachweisen über die Auftragslage.

Die Agentur für Arbeit ist verpflichtet „unverzüglich“ durch Bescheid zu entscheiden, ob die Voraussetzungen erfüllt sind.

Gerade im **Zusammenhang mit dem Corona-Virus** kommt es zurzeit zu Arbeitsausfällen aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses.

Mögliche Beispiele für wirtschaftliche Gründe sind:

- Ein Betrieb bezieht Produktionsteile, die nicht mehr geliefert werden und am Markt auch nicht anderweitig zu erwerben sind.
- Ein Messebaubetrieb verzeichnet einen Arbeitsausfall aufgrund von abgesagten Messen in Folge des Corona-Virus.
- Reisebüros, Hotels, Restaurants bei denen aufgrund der Verunsicherung durch die Corona-Epidemie die Kunden ausbleiben und damit Arbeitsausfall entsteht.

Ein mögliches Beispiel für ein unabwendbares Ereignis ist:

- Ein privater Kindergarten wird nach behördlicher Anordnung für 14 Tage geschlossen, weil bei Erziehern oder Kindern eine Infektion mit dem Corona-Virus festgestellt wurde (direkte Betroffenheit).

Hierbei ist zu prüfen, ob tatsächlich ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall i. S. d. SGB III eingetreten ist, da möglicherweise ein Anspruch auf Lohnfortzahlung oder auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz bzw. einer Betriebsunterbrechungsversicherung besteht.

Kein KuG Minijobber

Für Minijobber (geringfügig Beschäftigte) besteht kein Anspruch auf KuG.

Aktuelle gesetzliche Änderungen:

Absenkung der Mindestanzahl der im Unternehmen betroffenen Arbeitnehmer von 33 Prozent auf 10 Prozent

Die Agentur für Arbeit erstattet vollständig die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer die KuG beziehen.

Die Agentur für Arbeit verzichtet auf die Prüfung, ob durch den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden Kurzarbeit vermieden werden kann. (§ 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 SGB III).