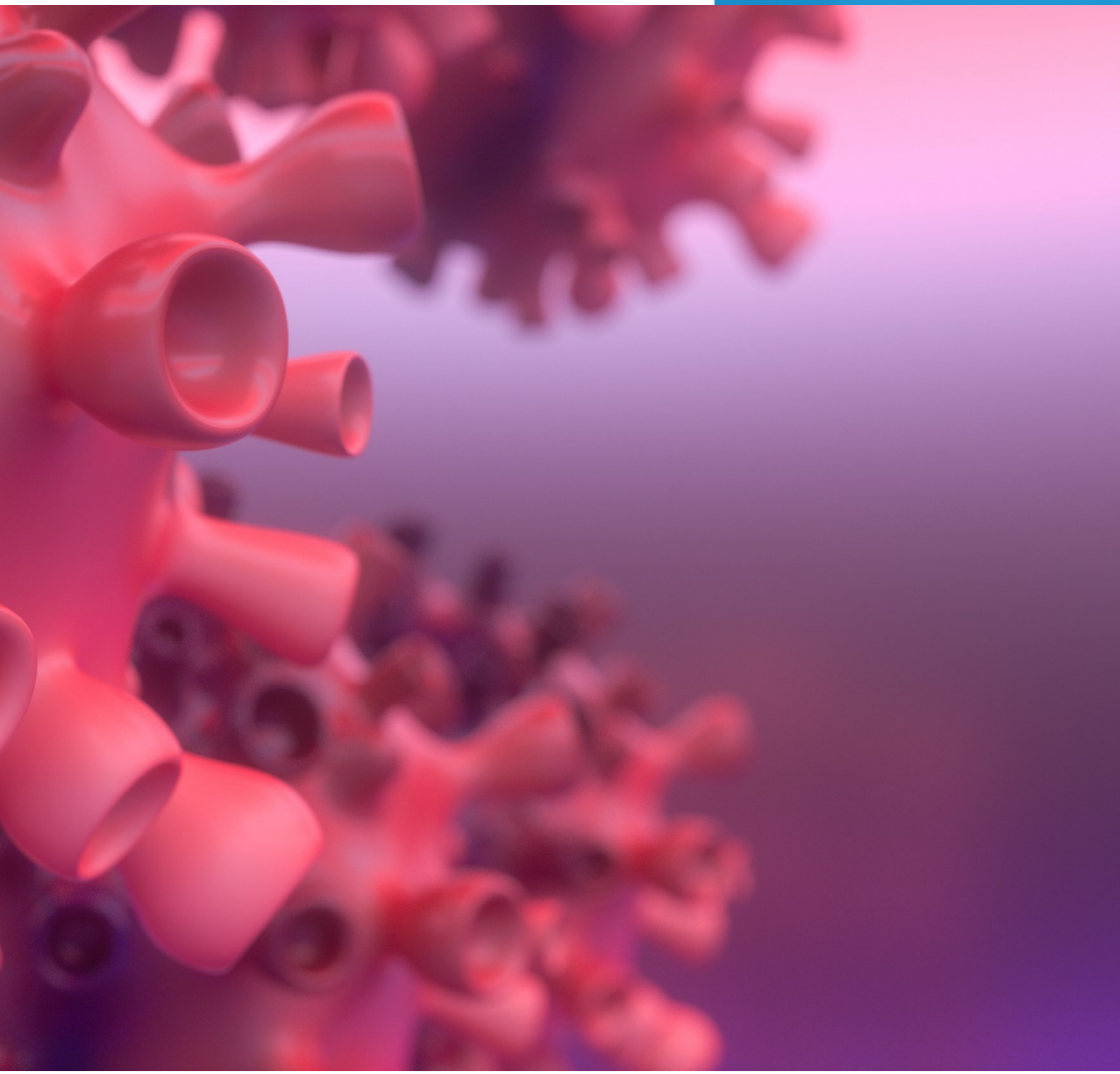
fieldfisher

COVID-19
Kurzarbeit als Folge der Pandemie

März 2020



Kurzarbeit in Zeiten von COVID-19

Einleitung

Die aktuelle COVID-19 Pandemie hat weitreichende Auswirkungen auf die deutsche und weltweite Wirtschaft. Neben angeordneten Schließungen von Gastronomie- und Dienstleistungsbetrieben, stellen in manchen Bundesländern wie in Bayern und Sachsen geltende Ausgangsbeschränkungen, von der Bundesregierung bundesweit angeordnete Kontaktverbote und Grenzschließungen Unternehmen deutschlandweit vor Herausforderungen. Aufträge von Unternehmen fallen vermehrt weg, so dass Arbeits- und Entgeltausfälle resultieren. Dies stellt viele Arbeitgeber vor finanzielle Herausforderungen und zwingt Arbeitgeber nun für ihre Mitarbeiter Kurzarbeit zu beantragen.

Im folgenden Artikel liefern wir die Antworten zu den wichtigsten Fragen zum Thema Kurzarbeit in Zeiten von COVID-19.

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist ein unternehmerisches Mittel, mit dem Arbeitgeber die im Betrieb übliche Arbeitszeit vorübergehend reduzieren oder sogar vollständig einstellen können. Im Fall einer vorübergehenden vollständigen Arbeitseinstellung spricht man von "Kurzarbeit Null".

Welche Voraussetzungen müssen für die Einführung von Kurzarbeit erfüllt sein?

Vor dem Hintergrund, dass durch die Einführung von Kurzarbeit die vertraglichen Vereinbarungen über Arbeitszeit, Beschäftigung und Entlohnung geändert werden, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit grundsätzlich nicht einseitig anordnen. Es bedarf also einer rechtlichen Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit. Insofern kommen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern in Betracht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit durch eine entsprechende Änderungskündigung oder auf Basis von § 19 Kündigungsschutzgesetz im Fall von Massenentlassungen.

Welche Voraussetzungen müssen für den Bezug von Kurzarbeitergeld aktuell erfüllt sein?

Damit Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, müssen grundsätzlich die in den §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch Drittes Buch ("SGB III") beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sein. Vor dem Hintergrund der aktuellen Krisensituation und der Ausbreitung von COVID -19 wurden diese Voraussetzungen allerdings befristet gelockert. Insofern soll das am 13. März 2020 beschlossene "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtern, den Verbleib von Beschäftigten im Unternehmen unterstützen und die Liquidität von Betrieben sichern. Die Regelungen treten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft.

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld gilt aktuell:

- **Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen**
  Nach den Regelungen des SGB III ist ein Arbeitsausfall nur dann erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Darüber hinaus müssen in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) nunmehr mindestens 10% (anstatt 1/3) der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielen.
- **Die betrieblichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein**
  Dies bedeutet, dass mindestens ein Arbeitnehmer im Inland beschäftigt werden muss.
- **Die persönlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein**
  Insofern ist insbesondere die ungekündigte Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung relevant.
- **Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit angezeigt worden sein und die Erstattung von Kurzarbeit beantragt werden**
  Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in entsprechenden Arbeitszeitnachweisen zu führen und müssen der zuständigen lokalen Arbeitsagentur in dem Monat mitgeteilt werden, in

dem die Kurzarbeit beginnt. Der Antrag auf Erstattung von Kurzarbeitergeld muss innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten gestellt werden.

Welche Erleichterungen bringen die Änderungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld?

- Die Bezugsschwelle von Kurzarbeitergeld wird abgesenkt. Ein Anspruch soll nunmehr bestehen, wenn bereits 10 % der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes monatliches Bruttoentgelt erzielen.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können.
- Die Bundesagentur für Arbeit wird künftig die von Arbeitgebern ansonsten allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, vollständig erstatten.
- Für Arbeitnehmer, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld an einer Weiterbildung teilnehmen, soll Arbeitgebern die Hälfte der von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Im Fall der Gewährung von Kurzarbeitergeld übernimmt die Bundesagentur für Arbeit 60 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (bei einem Kind des Arbeitnehmers im Haushalt sind es 67 %).

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass es sich bei dem Kurzarbeitergeld um eine Erstattungsleistung handelt, die rückwirkend an den Arbeitgeber gezahlt wird, d.h. der Arbeitgeber ist verpflichtet, in Vorleistung gehen.

Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld

Die gesetzliche Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich 12 Monate. Sie kann allerdings aufgrund von außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Eine solche Verlängerung wird aktuell diskutiert.

Bei tiefergreifenderen Fragen zum Thema Kurzarbeit stehen Ihnen unsere Rechtsexperten aus dem Arbeitsrecht zur Verfügung. Weitere Informationen rund um das Thema Arbeitsrecht in Zeiten von COVID-19 haben wir Ihnen zusätzlich in unserem Client Alert: Arbeitsrecht in Zeiten von COVID-19 zusammengefasst.

Ihre Ansprechpartner bei Fragen zu Kurzarbeit in Zeiten von COVID-19

Dr. Marcus Iske
Partner | Düsseldorf
+49 (0)211 950 749 33
+49 (0)173 597 6959
marcus.iske@fieldfisher.com

Marcus Kamp
Partner | Düsseldorf
+49 (0)211 950 749 34
+49 (0)173 597 6210
marcus.kamp@fieldfisher.com

Dr. Fabian Reissinger
Partner | München
+49 (0)89 620 306 214
+49 (0)177 317 34 47
fabian.reissinger@fieldfisher.com