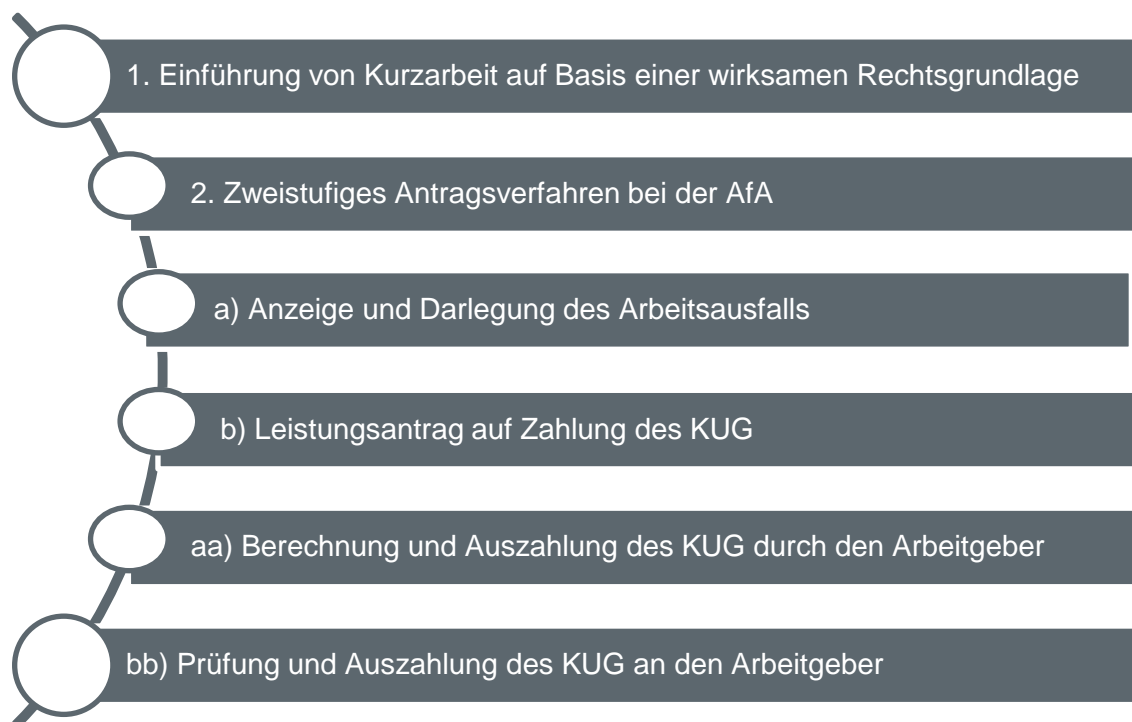


Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich der aktuellen Corona Krise finden Sie im Folgenden eine Übersicht zur Einführung von Kurzarbeit und weiteren Instrumentarien zur Entlastung von Unternehmen in der Krise. Sprechen Sie uns bei Rückfragen gerne an.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld



1. Überblick

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit, mit der eine entsprechende Kürzung des Gehalts einhergeht. Der dadurch entfallende Gehaltsanteil wird anteilig durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld kompensiert.

Die Höhe des Kurzarbeitergelds entspricht 60% bzw. bei Arbeitnehmern mit unterhaltspflichtigem Kind 67% der Nettoentgelt Differenz zwischen normalen Entgelt und Kurzarbeiterentgelt. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus Aufstockungsbeiträge leisten.

Beispiel 1:

Aufgrund der Corona Krise wird die Arbeitszeit für Beschäftigte um 50% abgesenkt. Die Beschäftigten erhalten weiterhin 50% ihres bisherigen Entgelts. Die übrigen 50% werden durch Kurzarbeitergeld kompensiert. Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 bzw. 67% der pauschalierten Netto-Entgelt Differenz.

Beispiel 2:

Die Arbeitszeit für Beschäftigte wird auf 0 abgesenkt. Die Beschäftigten erhalten kein Entgelt mehr, sondern Kurzarbeitergeld. Die Höhe des Kurzarbeitergelds beträgt 60 bzw. 67% des bisherigen pauschalierten Netto-Entgelts.

2. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit

▪ Mitbestimmung des Betriebsrats

Bei der Einführung von Kurzarbeit hat der Betriebsrat zwingend mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht ist auf den konkreten Einzelfall gerichtet, eine generelle Vereinbarung, wonach der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen darf, genügt nicht!

Wird das Mitbestimmungsrecht nicht korrekt ausgeübt, tritt die gewünschte Entlastung nicht ein und der Arbeitgeber hat die Vergütungsansprüche weiterhin in voller Höhe zu tragen.

▪ Schaffen einer Rechtsgrundlage

Arbeitsrechtlich kann Kurzarbeit nur wirksam eingeführt werden, wenn eine besondere kollektivrechtliche oder einzelvertragliche Rechtsgrundlage besteht. Die bloße Ankündigung von Kurzarbeit auf Grundlage des Direktionsrechts ist für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht ausreichend. Die Rechtsprechung hat je nach Art der Rechtsgrundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung) unterschiedliche und teils umfangreiche rechtliche Anforderungen gestellt. Werden diese nicht eingehalten, droht für Unternehmen das Risiko, trotz Einführung der Kurzarbeit das volle Gehalt bezahlen zu müssen. Dies ist in der Finanzkrise 2008/2009 vielfach passiert, und hat Unternehmen zusätzliche finanzielle Probleme bereitet.

Praxistipp: Die Rechtsgrundlage der Einführung von Kurzarbeit muss aktuellen Erfordernissen entsprechen! Nutzen Sie dabei die Möglichkeit, den Urlaubsanspruch für die Zeit von Kurzarbeit „Null“ anteilig zu kürzen.

▪ Monatsweise Betrachtung

Kurzarbeit für den betroffenen Mitarbeiter ist immer für den gesamten Monat einzuführen.

3. Zweistufiges Antragsverfahren bei der Agentur für Arbeit / Berechnung und Auszahlung durch den Arbeitgeber

▪ **Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit**

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Monat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

- Der Arbeitgeber erstattet schriftlich bei der AfA, in deren Bezirk die Lohnabrechnung erfolgt, Anzeige über Arbeitsausfall mit Vordruck Kug101 (Telefax oder per E-Mail übersandte unterschriebene, eingescannte Anzeige ausreichend). Die Ziffer 9 zu den Gründen ist besonders ausführlich auszufüllen. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist der Anzeige beizufügen.
- Bei überregional oder bundesweit tätigen Unternehmen kann ein „Schlüsselkunden-Berater“ zur Koordinierung durch die AfA zur Seite gestellt werden.
- Der Arbeitgeber hat die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch entsprechende Unterlagen (z.B. Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern, Änderungskündigungen) einzureichen bzw. glaubhaft zu machen. Er hat insbesondere glaubhaft zu machen, dass ein Arbeitsausfall vorliegt,
 - der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
 - vorübergehend und nicht vermeidbar (z.B. zurzeit durch Abbau von Arbeitszeitguthaben) ist und
 - mindestens 1/10 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einen Bruttoentgeltausfall in Höhe von 10% erleiden.

Zudem hat er die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen im Übrigen nachzuweisen.

- Aufgrund der mitgeteilten Tatsachen erlässt die Agentur für Arbeit sodann einen Bescheid darüber, ob ein erheblicher Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen.
- Der Arbeitgeber hat bei der Agentur für Arbeit für den jeweiligen Monat einen Leistungsantrag zu stellen, der sich aus dem Formularantrag (Formular KUG 107) und der Abrechnungsliste (Formular KUG 108) zusammensetzt. Der Leistungsantrag muss spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten gestellt werden, sonst ist der Erhalt von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird. In diesem Rahmen muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld selbst errechnen, entgegennehmen und an die Arbeitnehmer auszahlen. Er kann dabei auch in Vorleistung gehen. Die Zahlung der Agentur für Arbeit erfolgt auf Grundlage einer vorläufigen Entscheidung. Nach sieben Monaten erfolgt eine endgültige Festsetzung der Abrechnung.

4. Weitere Instrumente zur Bewältigung der Krise

Weitere arbeitsrechtliche Instrumente zu Bewältigung der Krise sind Arbeitszeitkonten und flexible Vergütungssysteme.

Für Unternehmen stehen u.a. die Gewährung von KFW-Krediten, Stundung von Steuerschulden oder Ersatzansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner

Gerne unterstützen wir Sie bei sämtlichen Fragen, die während der Krise auf Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter zukommen.



Burkhard Fabritius, MBA

Partner

Büro Hamburg

Tel. +49 40 500 360 755

bfabritius@goerg.de

Burkhard Fabritius berät seit über 12 Jahren nationale und internationale Unternehmen und Körperschaften des öffentlichen Rechts in allen Aspekten des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts. Darüber hinaus berät er zum Sozialversicherungsrecht und zur betrieblichen Altersversorgung. Er hat umfangreiche Expertise in komplexen Verhandlungssituationen mit Betriebs- und Personalräten sowie Gewerkschaften. Vor seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt war Herr Fabritius Richter am Sozialgericht. Davor war er 5 Jahre lang Assistent der Geschäftsleitung und Bereichsleiter in einem DAX Unternehmen.



Dr. Frank Wilke

Partner

Büro Köln

Tel. +49 221 33660 508

fwilke@goerg.de

Dr. Frank Wilke berät national und international tätige Unternehmen in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Beratung von Betriebsänderungen sowie bei Transaktionen und der Gestaltung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte bilden das Insolvenzarbeitsrecht sowie die Prozessführung vor den Arbeitsgerichten. Zudem verfügt Frank Wilke über Expertise im Recht der Zusatzversorgung.