

## Kurzarbeit und das Corona-Virus

---

Im Zusammenhang mit dem Ausbruch des „Corona-Virus“ und den sich daraus ergebenden Schwierigkeiten für Unternehmen wird auch das Thema Kurzarbeit derzeit hoch relevant. Dabei dreht es sich vor allem um die Frage wer darf wann Kurzarbeit anmelden und wie geht das.

### I. Das „ob“ der Kurzarbeit – die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen

Bevor ein Unternehmer sich mit dem „wie“ der Kurzarbeit beschäftigen kann, muss zunächst das „ob“ geklärt werden.

Die Arbeitszeit darf grundsätzlich nicht einfach einseitig durch den Arbeitgeber gekürzt werden (wird nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst). Kurzarbeit kann also nur dann eingeführt werden, wenn die Einführung durch einzelvertragliche oder tarifvertragliche Bestimmungen möglich ist bzw. eine entsprechende Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen wurde. Liegt dergleichen nichts vor muss jeder Arbeitnehmer individuell der Einführung der Kurzarbeit zustimmen. Gibt es in dem Betrieb einen Betriebsrat muss dieser der Einführung der Kurzarbeit zugestimmt haben.

Erst wenn also geklärt ist, ob es in dem Unternehmen überhaupt möglich ist Kurzarbeit einzuführen macht es Sinn das „wie“ der Kurzarbeit in Angriff zu nehmen. Wichtig ist dabei, dass die öffentlich-rechtliche Genehmigung von Kurzarbeitergeld keinerlei Einfluss darauf hat, ob die Kurzarbeit tatsächlich im Betrieb eingeführt werden kann und umgekehrt.

### II. Das „wie“ der Kurzarbeit – die öffentlich-rechtlichen Voraussetzungen

Kurzarbeit muss vom Unternehmen bei der Agentur für Arbeit angemeldet werden. Dies ist auch online möglich. Selbst Unternehmen mit nur einem Mitarbeiter dürfen Kurzarbeit anmelden. Der Arbeitgeber muss nicht für das gesamte Unternehmen Kurzarbeit einführen, sondern kann sie auch nur auf die Abteilungen beschränken, die von dem Arbeitsausfall betroffen sind. Die Arbeitszeit der betroffenen Beschäftigten muss nicht in gleichen Teilen reduziert werden. So kann ein Angestellter beispielsweise 50 % weniger arbeiten, ein anderer dafür nur 20 % und ein dritter wiederum 80 %.

Für die Erstellung der Lohnabrechnung ist es jedoch entscheidend an welchen Tagen die Mitarbeiter Ausfallstunden wegen Kurzarbeit haben.

Dazu ist es erforderlich eine taggenaue Liste zu führen.

In der Liste sind die nicht gearbeiteten Ausfallstunden, nicht die tatsächlich gearbeiteten Arbeitsstunden zu erfassen. Ein Muster dazu finden Sie auf unserer Homepage.

Um die Kurzarbeit anzumelden und das Kurzarbeitergeld zu beantragen, sind zwei Schritte nötig:

- Der Arbeitgeber zeigt den Arbeitsausfall schriftlich bei der Agentur für Arbeit an, die für den Bezirk zuständig ist, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.

Die notwendigen Formulare erhalten die Unternehmen unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/download-center-unternehmen>

- Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die betroffenen Angestellten aus. Danach stellt er bei der Agentur für Arbeit einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes. Die Ausschlussfrist dafür beträgt 3 Monate, beginnend mit dem Ablauf des Kalendermonats, für dessen Tage.

Rahmenbedingungen:

- wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- betrieblich und persönliche Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat.

Voraussetzungen:

- Der Betriebsrat (falls vorhanden) hat der Einführung der Kurzarbeit zugestimmt.
- Wenn ein Unternehmen keinen Betriebsrat hat und es auch keine tarifvertraglichen oder individualvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit gibt, müssen alle Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, dieser zustimmen.
- Mindestens ein Drittel aller Arbeitnehmer müssen von der Kurzarbeit und einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des monatlichen Bruttogehalts betroffen sein – normalerweise, jedoch wurde eine Ausnahme beschlossen. **Für die „Corona-Zeit“ wurde eine Absenkung des Quorums der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Betrieb auf bis zu 10 % beschlossen.**
- Die angesammelten Überstunden, sowie der Resturlaub aus dem Vorjahr (2019) der Arbeitnehmer müssen vorher abgebaut werden. Erst danach gilt der Arbeitsausfall als unvermeidbar – normalerweise, jedoch wurde eine Ausnahme beschlossen. **Für die „Corona-Zeit“ besteht auch bei einem entsprechenden Arbeitszeitmodell keine Pflicht zum Aufbau von Minusstunden.**

Nach den Regeln des SGB III ist ein Arbeitsausfall erheblich genug, um Kurzarbeit anzumelden, wenn er

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend ist,
- nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils 10 bis 100 % betroffen ist – normalerweise, jedoch wurde eine Ausnahme beschlossen. Für die „Corona-Zeit“ wurde eine Absenkung des Quorums der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Betrieb auf bis zu 10 % beschlossen.

**Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.**

Die gesetzliche maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Folgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld:

- Auszubildende
  - Rentner
  - Bezieher von Krankengeld
  - Minijobber
  - Leiharbeiter – normalerweise, jedoch wurde eine Ausnahme beschlossen.
- Für Leiharbeiter kann in der „Corona-Zeit“ Kurzarbeitergeld beantragt werden.**

Wie viel Geld kriegen Arbeitnehmer bei Kurzarbeit?

### **Ein Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer hat eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. **Sein Monatsbruttogehalt beträgt 1733 Euro.**

**Fall 1:** Der Arbeitnehmer wird in der Kurzarbeit von 40 Stunden auf 30 Stunden gekürzt. Er arbeitet damit **nur noch 75 Prozent** seiner vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Dementsprechend erhält er auch **nur 75 Prozent seines sonstigen Monatsbruttogehalts**. In unserem Beispiel beträgt dieses dann in der Kurzarbeit **1299,75 Euro**.

**Fall 2:** Der gleiche Arbeitnehmer wird statt auf 30 Stunden auf 10 Stunden gekürzt. Dies entspricht **nur noch 25 Prozent seiner üblichen Arbeitszeit** von 40 Stunden. Deshalb

bekommt er in der Kurzarbeit nur noch **ein Viertel seines üblichen Bruttolohns** (=433,25 Euro).

Das Bruttogehalt reduziert sich um den gleichen Prozentsatz wie die Arbeitszeit. Dies bedeutet für den Arbeitnehmer in der Kurzarbeit oftmals erhebliche Lohneinbußen. Um diesen Verlust zumindest zum Teil zu kompensieren, erhält der Angestellte während der Kurzarbeit von seinem Arbeitgeber Kurzarbeitergeld.

Dies richtet sich nach dem Ausfall des Nettoentgelts und beträgt in der Regel 60 % vom Verlust des Nettogehalts bzw. 67 %, wenn ein oder mehrere Kinder mit im Haushalt leben.

**Fall 1:** Der Arbeitnehmer erhielt vor der Kurzarbeit ein Bruttogehalt von 1733 Euro monatlich. Er hat die Steuerklasse 1, weshalb sich für ihn **ein monatlicher Nettolohn von 1238,25 Euro** ergab.

Nach Einführung der Kurzarbeit verkürzt sich sein Bruttogehalt auf 75 Prozent, was einem Betrag von 1299,75 Euro entspricht. **Sein Nettolohn beträgt nun nach Abzügen der Steuer 990,34 Euro.**

Wer bis hierhin eifrig mitgerechnet hat, merkt: Die Differenz der Bruttogehälter (= 433,25 Euro) stimmt nicht mit der der Nettogehälter (=247,91 Euro) überein. Grund dafür ist, dass die Steuerabzüge größer sind, je höher das Bruttogehalt ist.

Der Arbeitnehmer bekommt nun während der Kurzarbeit **247,91 Euro Nettolohn weniger**. Von diesen 247,91 Euro zahlt ihm sein Arbeitgeber 60 Prozent (da der Angestellte keine Kinder hat) in Form von Kurzarbeitergeld. **Dies ergibt ein KUG von 148,75 Euro.**

Der Arbeitnehmer hat damit während der Kurzarbeit folgende monatliche Einkünfte: **990,34 Euro (Nettolohn) + 148,75 Euro (KUG) = 1139,09 Euro (gesamt)**

Sein vorheriger Nettolohn betrug 1238,25 Euro. Er hat während der Kurzarbeit also 99,16 Euro weniger am Monatsende (bei 10 Stunden Arbeitszeit weniger pro Woche).

**Fall 2:** Der gleiche Arbeitnehmer erhält nach Einführung der Kurzarbeit nur noch 433,25 Euro Bruttogehalt, weil seine Arbeitszeit auf 25 Prozent reduziert wurde. Er erhält damit nur noch **ein Nettogehalt von 347,60 Euro.**

Zur Erinnerung: Sein vorheriger Nettolohn im Monat betrug 1238,25 Euro. Dies ergibt **eine Differenz von 890,65 Euro**. Auch hiervon werden ihm 60 Prozent in Form von Kurzarbeitergeld gezahlt: **534,39 Euro.**

Seine monatlichen Einkünfte während der Kurzarbeit berechnen sich folgendermaßen:  
**347,60 Euro (Nettolohn) + 534,39 Euro (KUG) = 881,99 Euro (gesamt)**

Sein vorheriger Nettolohn betrug 1238,25 Euro. Er erhält während der Kurzarbeit 356,10 Euro weniger (bei 30 Stunden Arbeitszeit weniger pro Woche).

### III. Häufig gestellte Fragen zur Kurzarbeit

#### **Kann ein Arbeitnehmer trotz Kurzarbeit betriebsbedingt gekündigt werden?**

Nicht immer erfüllt sich die Prognose des Arbeitgebers und der Arbeitsausfall stellt sich als nicht so vorübergehend heraus wie gedacht. Führt er dazu, dass ein Angestellter nicht dauerhaft beschäftigt werden kann, ist es zulässig, die betriebsbedingte Kündigung auszusprechen.

#### **Wie sind Kurzarbeit und Urlaub geregelt?**

Für die Dauer des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang. Das Urlaubsentgelt berechnet sich trotz der Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Arbeitnehmer können also Verdienstauffälle durch Kurzarbeit vermeiden, indem sie Urlaub nehmen.

Hinsichtlich der Urlaubsansprüche ist das Arbeitsrecht bei Kurzarbeit nicht eindeutig. Unter Arbeitsrechtlern ist es umstritten, ob ein Angestellter für den Zeitraum, in dem er in Kurzarbeit ist, trotz verringerter Arbeitszeit den vollen Urlaubsanspruch erwirbt oder nicht. Gemäß einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist es zumindest nicht mit dem europäischem Recht unvereinbar, einem Angestellten neben der Arbeitszeit auch den Urlaubsanspruch, den er während der Kurzarbeit erwirbt, zu reduzieren.

Es ist daher zu empfehlen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine Verringerung des Urlaubsanspruchs sprechen, wenn sie die Kurzarbeit vereinbaren, und dies schriftlich festhalten.

#### **Was ist zu beachten, wenn ich einen Nebenjob bei der Kurzarbeit ausübe?**

Das Nebeneinkommen wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Dafür wird für den Nettolohn aus dem Nebenjob ein fiktives Kurzarbeitergeld berechnet, welches dann von dem tatsächlichen Kurzarbeitergeld aus dem ersten Job abgezogen wird.

#### **Was passiert in der Kurzarbeit bei Krankheit?**

Arbeitnehmer, die während der Kurzarbeit wegen Krankheit arbeitsunfähig geschrieben werden, haben normalen Anspruch auf Entgeltfortzahlung – natürlich nur für die reduzierte Arbeitszeit, die für Kurzarbeit vereinbart wurde. Auch der Anspruch auf das Kurzarbeitergeld hat weiterhin Bestand.

*Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass es sich bei vorgenannten Ausführungen lediglich um ein kleines „Einmaleins“ im Umgang mit der Kurzarbeit handelt, das eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann.*

*Sollten Sie in dieser Beziehung Fragen haben, wenden Sie sich gerne unsere Rechtsanwälte Katharina Angeli ([angeli@ott-partner.de](mailto:angeli@ott-partner.de)) und Jonas Fassl ([fassl@ott-partner.de](mailto:fassl@ott-partner.de)) oder rufen Sie uns unter der Nummer 0821 – 50 30 10 an.*