

Corona-Virus Kurzarbeit

Das Corona-Virus hat in vielen Unternehmen zur Folge, dass Produktionen mangels notwendiger Vorlieferungen stillstehen, Messen und Kongresse abgesagt werden und Behörden die Schließung von Betrieben anordnen. Eine volle Beschäftigung der Arbeitnehmer ist häufig nicht mehr möglich. Zur Milderung der für den Arbeitgeber entstehenden wirtschaftlichen Belastungen kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen und Kurzarbeitergeld beantragen.

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit bei entsprechender Reduzierung der Vergütung aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Hierbei kann die Arbeitszeit anteilig oder vollständig (sog. „Kurzarbeit Null“) verringert werden. Ebenso können von der Kurzarbeit alle Arbeitnehmer eines Betriebs oder nur ein Teil der Belegschaft betroffen sein.

Mittels der Kurzarbeit sollen vorübergehende Krisen überwunden und betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Bei der Einführung von Kurzarbeit muss die arbeitsrechtliche Sicht von der sozialversicherungsrechtlichen Sicht unterscheiden, die jedoch eng miteinander verknüpft sind.

Arbeitsrechtliche Sicht

Kurzarbeit greift in die Hauptleistungspflichten von Arbeitgeber (Zahlung der vereinbarten Vergütung) und Arbeitnehmer (Erbringung der Arbeitsleistung) ein. Die Einführung von Kurzarbeit bedarf daher einer arbeitsrechtlichen Grundlage. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Kurzarbeit einseitig kraft seines Direktionsrechts einzuführen. Als notwendige Rechtsgrundlage kommt hier ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine arbeitsvertragliche Regelung in Betracht.

Bei der Einführung von Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarungen steht einem vorhandenen Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu.

Schwierigkeiten treten auf, wenn die Kurzarbeit mangels einer sonstigen Rechtsgrundlage durch eine vertragliche Regelung mit den Arbeitnehmern eingeführt werden soll. Enthalten die Arbeitsverträge

keine entsprechenden wirksamen Vertragsklauseln, muss an die Vernunft der Arbeitnehmer appelliert werden, um eine entsprechende arbeitsvertragliche Änderungsvereinbarung abschließen zu können. Zwar könnte der Arbeitgeber im Falle des fehlenden Einverständnisses noch eine Änderungskündigung in Betracht ziehen. Dieses Vorgehen ist jedoch – allein schon angesichts etwaiger längerer Kündigungsfristen – nicht praktikabel.

Sozialversicherungsrechtliche Sicht

Von der arbeitsrechtlichen Sicht zur Einführung der Kurzarbeit sind die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu unterscheiden. Das Kurzarbeitergeld soll die durch die Vergütungsreduzierung eintretenden Nachteile der Arbeitnehmer abfedern.

Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit nach derzeitigem Gesetzesstand bei einem erheblichen Arbeitsausfall gewährt. Der Arbeitsausfall ist gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Er darf nur vorübergehend und nicht vermeidbar sein. Zudem muss mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sein.

Die Agenturen für Arbeit haben sich dahingehend positioniert, dass durch das Corona-Virus verursachte Arbeitsausfälle einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld begründen können.

Dies gilt dann, »wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt (...). Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.« (Quelle: Bundesagentur für Arbeit vom 28.02.2020)

Kommt Kurzarbeitergeld im laufenden Monat in Betracht, hat der Arbeitgeber gem. § 99 Abs. 1 SGB III gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Bestätigt die Agentur für Arbeit, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind, hat der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten in einem zweiten Schritt das Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist für die Fristwahrung nicht ausreichend.

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 67% der Nettoentgeltdifferenz und für Arbeitnehmer ohne Kind 60% der Nettoentgeltdifferenz. Weitere Aufstockungen durch den Arbeitgeber sind zur Milderung der Nachteile möglich, diese sind grundsätzlich freiwillig. Kurzarbeitergeld wird nach aktuellem Stand für die Dauer von längstens zwölf Monaten gewährt.

Gesetzesänderungen

Um den Herausforderungen, die das Corona-Virus für Unternehmen mit sich bringt, wirksam entgegenzutreten, haben Bundestag und Bundesrat am 13.03.2020 ein neues Gesetz verabschiedet, das den Zugang zu Kurzarbeitergeld erleichtern soll.

Konkret sieht das neue Gesetz folgende Maßnahmen vor:

- Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle liegt bisher bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.

- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

Abhilfemaßnahmen des Arbeitgebers gegen Entgeltisiko

Die Möglichkeit, einseitig Urlaub anzuordnen, indem zum Beispiel Betriebsferien beschlossen werden, ist grundsätzlich ausgeschlossen. Bei der Urlaubsgewährung sind immer auch die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Unter „dringende betriebliche Erfordernisse“, die gegenüber den individuellen Interessen der Mitarbeiter ausnahmsweise bei der Urlaubsbestimmung überwiegen, fällt die Epidemie-Situation bislang nicht. Eine solche Betriebsschließung wird allein dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zugeordnet.

Bei Unternehmen mit einem vorhandenen Betriebsrat besteht jedoch die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung über Betriebsferien zu schließen.

Darüber hinaus besteht grundsätzlich bei allen Unternehmen die Möglichkeit der Anweisung zum Abfeiern eventuell angehäufter Überstunden, sofern keine betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarungen) dem entgegenstehen. Darüber hinaus kann in Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern verhandelt werden mit dem Ziel, die Mitarbeiter dazu zu motivieren, in der besonderen Lage freiwillig Urlaubstage einzusetzen bzw. unbezahlten Urlaub zu nehmen. Hier ist der Arbeitgeber jedoch auf das Verständnis und Wohlwollen jedes einzelnen Arbeitnehmers angewiesen oder, wenn es einen Betriebsrat gibt, auf dessen Willen, den betrieblichen Interessen zu entsprechen.

Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns gerne an.