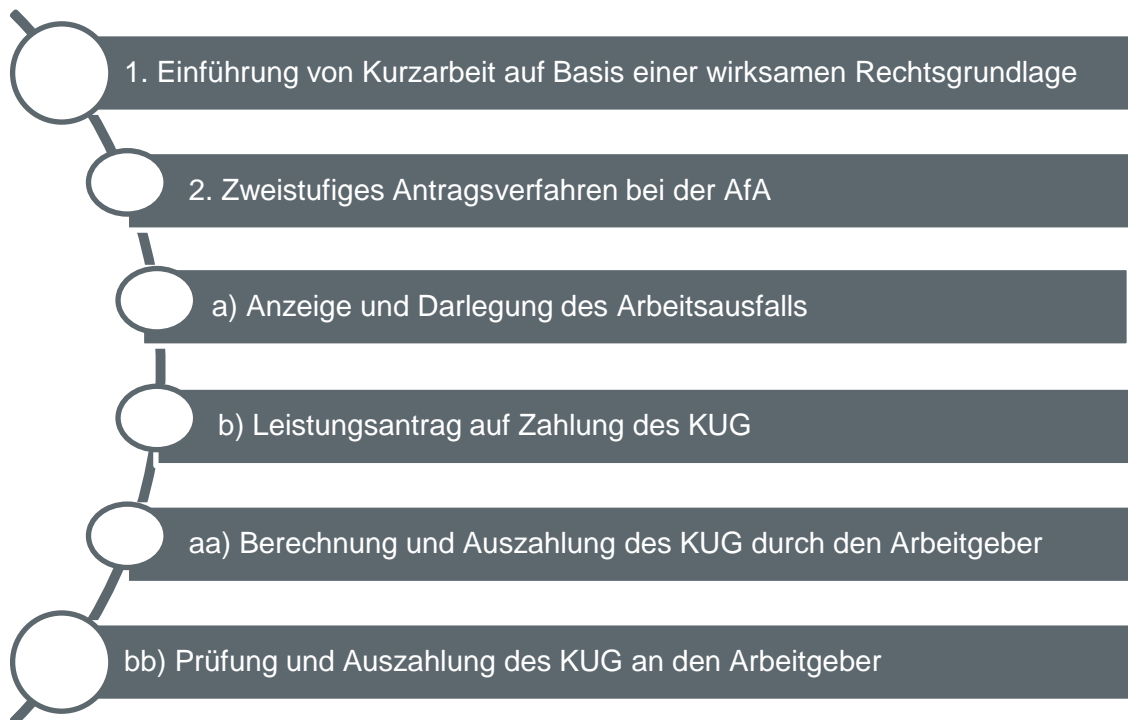


Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich der aktuellen Situation finden Sie im Folgenden eine Übersicht zur Einführung von Kurzarbeit und weiteren Instrumentarien zur Entlastung von Unternehmen in der Krise.

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 dem Arbeitslosengeld, also 60% bzw. bei Arbeitnehmern mit unterhaltspflichtigem Kind 67% des pauschalierten Netto-Entgelts. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus Aufstockungsbeiträge leisten.

Beispiel:

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% des pauschalierten Netto-Entgelts auf 50% des Bruttoentgelts.

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.

Ihr Ansprechpartner

Gerne unterstützen wir Sie bei sämtlichen Fragen, die sich während der Krise Ihrem Unternehmen und Ihren Mitarbeitern stellen.



Dr. Ulrich Fülbier
Partner | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Büro München
Tel. +49 89 3090667 62
ufuelbier@goerg.de

Ulrich Fülbier berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsrechts. Neben der täglichen Dauerberatung stellen dabei die Betreuung arbeitsrechtlicher Restrukturierungen einschließlich der Konzeptionierung und Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplänen sowie die Führung anschließender Kündigungsschutzverfahren seinen wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkt dar. Ferner berät er regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Themen im Rahmen von Unternehmenskäufen sowohl auf Erwerber- als auch auf Veräußererseite.

Ulrich Fülbier verfügt zudem über eine besondere Expertise unter anderem in den Schnittstellen zum Datenschutzrecht, Vertriebsrecht und dem Schutz des geistigen Eigentums und hat sich auf Fragen des Kündigungsschutzrechts, des Betriebsverfassungsrechts und der Arbeitnehmerüberlassung spezialisiert.