

Newsletter



Arbeitsrecht - Mitbestimmung

Ausgabe 1 | 2020

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Die Corona-Pandemie zwingt Unternehmen weltweit zu einschneidenden Maßnahmen. In vielen Firmen wird die Produktion und die Arbeitsleistung erheblich zurückgefahren. Auch Luftfahrtgesellschaften reagieren auf die Krise und schicken ihre MitarbeiterInnen in Kurzarbeit. Doch wie funktioniert Kurzarbeit und wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

In Krisenzeiten haben Unternehmen mehrere Möglichkeiten, auf die Krise zu reagieren und eventuell drohende Entlassungen zu vermeiden. Eine Möglichkeit ist die Einführung von Kurzarbeit.

Dabei wird die Arbeitszeit zeitlich begrenzt reduziert - theoretisch auf Null - (Kurzarbeit „Null“). Mit der Einführung von Kurzarbeit können damit die Personalkosten deutlich gesenkt werden.

Angesichts der aktuellen Ausnahmesituation und der damit verbundenen Auswirkungen auf die Unternehmen und ihre Beschäftigten wurden die Bedingungen für die Beantragung und Bewilligung von Kurzarbeit angepasst. So müssen nicht mehr wie bisher mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen von einem Entgeltausfall betroffen sein, sondern es reicht nunmehr aus, wenn mindestens 10% der im Betrieb oder in der jeweiligen Betriebsabteilung sozialversicherungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen im jeweiligen Kalendermonat von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % betroffen sind. Auch hat die Bundesagentur für Arbeit in einer Mitteilung von Februar 2020 bestätigt, dass ein durch die Pandemie verursachter Arbeitsausfall zum Bezug von Kurzarbeitergeld berechtigen kann.

Kurzarbeit kann jedoch nicht einfach von Arbeitgebern einseitig angeordnet werden. Die Einführung von Kurzarbeit bedarf vielmehr einer (wirksamen) Rechtsgrundlage. Dies kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder bei Fehlen eines Betriebsrats eine individuelle Vereinbarung mit den jeweils betroffenen ArbeitnehmerInnen sein. Die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit kann insoweit auch bereits im Arbeitsvertrag festgeschrieben sein. Letztendlich nämlich muss der Arbeitgeber, der einen Antrag auf Kurzarbeitergeld stellen will, gegenüber der Arbeitsagentur die Zustimmung der Arbeitnehmer in irgendeiner Form belegen können.

Außerdem ist es erforderlich, dass das Unternehmen vor der Einführung von Kurzarbeit alles Mögliche versucht hat, um den Arbeitsausfall zu verhindern. Es kann also unbezahlten Urlaub oder Teilzeit anbieten.

Urlaub aus dem Jahr 2019 sollte vor dem Beginn der Kurzarbeit vollständig genommen worden sein. Zur Vermeidung von Arbeitsausfall dürfte es zulässig sein, zustehenden Erholungsurlaub anzuordnen, soweit die betreffenden Urlaubstage nicht schon genehmigt sind. Bereits genehmigter Urlaub kann im Regelfall nicht widerrufen werden.

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrundschriften und interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, als Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Falkenweg 1
D-65527
Niedernhausen/Wildpark
Tel: +49 (0)176-5656 0176
Fax: +49 (0)32-223943294

mail@kanzlei-stueben.de
www.kanzlei-stueben.de

Für den Urlaub des Jahres 2020 genügt nach jetzigem Stand grundsätzlich eine Urlaubsliste. Aus dieser Liste muss erkennbar sein, dass jeder Arbeitnehmer des Betriebes, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird, in 2020 seinen gesamten, ihm zustehenden Urlaub verplant hat. Der Urlaub 2020 muss daher bis zu Anzeige des Arbeitsausfalls nicht vollständig genommen worden sein.

Schließlich ist die Durchführung der Kurzarbeit der Bundesagentur für Arbeit schriftlich anzuzeigen. Diese erlässt daraufhin einen Bescheid. Wenn sie den erheblichen Arbeitsausfall darin anerkennt, kann sodann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Das Kurzarbeitergeld wird als Entgeltersatzleistung neben dem durch den Arbeitsausfall ganz oder teilweise reduzierten Arbeitsentgelt, dem sogenannten „Kurzlohn“ gezahlt. Daher ist jeden Monat ein Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld einzureichen. Es ist hierbei Sache des Arbeitgebers, eventuelles Gehalt und Kurzarbeitergeld korrekt zu berechnen und an die ArbeitnehmerInnen auszuzahlen. Nach der Auszahlung, dh. nach Ablauf des jeweiligen Monats, beantragt das Unternehmen eine Erstattung bei der Bundesagentur für Arbeit.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % (allgemeiner Leistungssatz) der Nettoentgeltdifferenz des Monats, in dem die Arbeit ausgefallen ist, also kurzgearbeitet wurde (Anspruchszeitraum). Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dabei dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt.

Sollentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall bei Zugrundelegung seiner regelmäßigen Arbeitszeit, also ohne die Berücksichtigung von Mehrarbeit, erzielt hätte.

Bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die ein monatlich gleich bleibendes Arbeitsentgelt erzielen, ist dieses Monatsentgelt als Sollentgelt für die gesamte Dauer der Kurzarbeit zugrunde zu legen. Zulagen oder sonstige Leistungen, die zusätzlich zum Monatslohn geleistet werden, wie z. B. vermögenswirksame Leistungen, sind einzubeziehen.

Lässt sich das Sollentgelt einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in dem Anspruchszeitraum nicht hinreichend bestimmt feststellen, ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls in dem Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit, § 106 SGB III.

Nach den bisherigen gesetzlichen Regelungen ist das Sollentgelt allerdings gedeckelt. Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes kann danach nur das Bruttogehalt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung herangezogen werden.

Diese Obergrenze beträgt EUR 6.900 (West) bzw. EUR 6.450 (Ost). Ob es diesbezüglich Änderungen in der Coronakrise gibt, bleibt abzuwarten. Einmalzahlungen bleiben bei der Ermittlung sowohl des Soll- als auch des Istentgeltes regelmäßig unberücksichtigt.

Einen erhöhten Leistungssatz von 67 % erhalten Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Familienstand, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 eingetragen ist (§ 105 und § 106 SGB III).

Die Bundesagentur für Arbeit hat auf ihrer Homepage eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes zur Verfügung gestellt, aus der das jeweilige Kurzarbeitergeld abgelesen werden kann.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge galt bisher, dass der Arbeitgeber auf das ausfallende Arbeitsentgelt, für das Kurzarbeitergeld gezahlt wird, die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung allein unter Berücksichtigung der einschlägigen Bemessungsgrundlage tragen muss. Nach der Gesetzesänderung, die am 16.03.2020 in Kraft getreten ist, werden dem Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung für diejenigen Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, teilweise oder vollständig erstattet.

In Tarifverträgen wird Kurzarbeit zumeist im Detail geregelt. Schwerpunkt in Bezug auf die Kurzarbeit sind oftmals entsprechende Ankündigungsfristen.

Es gibt keine gesetzliche Regelung, mit welcher Vorlaufzeit die Kurzarbeit der Belegschaft anzukündigen ist. Den Beschäftigten muss allerdings ausreichend Zeit bleiben, um sich auf den Lohnverlust einzustellen. Oft werden daher in Tarifverträgen Ankündigungsfristen mit 15 Tagen angegeben. Die Frage, ob und inwieweit die üblichen Ankündigungsfristen aufgrund der aktuellen Situation verkürzt bzw. vollständig aufgehoben werden kann, ist umstritten.

Grundsätzlich kann die Kurzarbeit erst nach Ablauf der im Einzelfall vereinbarten Ankündigungsfrist angeordnet werden. Wird dies nicht beachtet, kann es passieren, dass die Kurzarbeit rechtswidrig ist. Der Arbeitgeber ist dann zur Zahlung der vollen Vergütung verpflichtet.

Ergänzend können in Tarifverträgen zudem Zuschüsse des Arbeitgebers zum Entgelt von Beschäftigten in Kurzarbeit vereinbart werden und damit der Entgeltverlust weitgehend aufgefangen werden.

Ein Zuschuss ist grundsätzlich steuerpflichtig. Sozialversicherungsbeiträge sind auf den Zuschuss aber nach der bisherigen Regelung nur dann zu zahlen, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Wichtig: Wenn Kurzarbeitergeld bezogen wird, kann die Agentur für Arbeit Beschäftigten in dieser Zeit andere zumutbare Beschäftigungsangebote unterbreiten. Der Verdienst aus einem solchen Arbeitsverhältnis verringert die Höhe des Kurzarbeitergeldes entsprechend.

Wurde die Kurzarbeit nicht wirksam angeordnet, sei es, weil es keinen erheblichen Arbeitsausfall gibt oder sei es, weil eine wirksame Rechtsgrundlage nicht vorliegt, hat die/der ArbeitnehmerIn, die/der die Arbeitsleistung anbietet, trotz des Arbeitsausfalls den vollen Vergütungsanspruch. Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann wegen des fehlenden Entgeltausfalls dann nicht bestehen.

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen reduziert werden. Daher muss der Arbeitgeber, wenn nicht für alle ArbeitnehmerInnen Kurzarbeit angeordnet wird, bei der Auswahl der Arbeitnehmer eine Auswahl nach billigem Ermessen vornehmen. Der Grundsatz des billigen Ermessens dient der Verwirklichung der Einzelfallgerechtigkeit. Daher sind dabei Fragen der Risikoverteilung im Arbeitsrecht, Vermögens-, Einkommensverhältnisse sowie soziale und persönliche Lebensverhältnisse einzubeziehen. Der Arbeitgeber kann also bei der Auswahl der ArbeitnehmerInnen, die er in Kurzarbeit schickt, nicht willkürlich verfahren.

Die Reduzierung sollte aber bei gleicher Arbeit und Qualifikation zudem im gleichen Maße erfolgen, um dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht zu werden.

Allerdings wird er in die Auswahl auch einbeziehen, dass ArbeitnehmerInnen für den Bezug von Kurzarbeitergeld im jeweiligen Kalendermonat von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % betroffen sein müssen.

Zu beachten ist, dass auch während der Kurzarbeit Urlaub genommen werden kann. Das Urlaubsentgelt ist in diesem Fall vom Arbeitgeber in der üblichen Höhe zu gewähren. Verdienstkürzungen, die durch Kurzarbeit eintreten, bleiben unberücksichtigt (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG), jedenfalls soweit der gesetzliche Urlaub betroffen ist (24 Werktage/6-Tage-Woche).

Das Urlaubsentgelt berechnet sich für diesen trotz der Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG bzw. nach den eventuell in einem Tarifvertrag bestehenden Regelungen. ArbeitnehmerInnen können demnach mitunter Verdienstaufwände durch Kurzarbeit vermeiden, indem sie Urlaub in Anspruch nehmen.

Kurzarbeitergeld steht ArbeitnehmerInnen nur für die Nicht-Urlaubstage im Anspruchszeitraum zu, d. h. für die Tage, an denen er verkürzt bzw. wegen der Kurzarbeit gar nicht gearbeitet hat.

Ob Tarifverträge weitere Beschränkungen des Urlaubsentgelts vorsehen können, ist höchstrichterlich nicht eindeutig geklärt.

Allerdings können solche bereits dadurch entstehen, dass der einschlägige Tarifvertrag vorsieht, dass Urlaubsentgelt lediglich für die im Bezugszeitraum tatsächlich geleistete und bezahlte Arbeit zu zahlen ist.

Zu beachten ist zudem, dass Arbeitgeber bei Kurzarbeit den Urlaub ggf. reduzieren können. Laut einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs kann der Arbeitgeber in einem Sozialplan, die Urlaubsansprüche der Kurzarbeiter, an die von Teilzeitbeschäftigten anpassen (EuGH vom 8. November 2012, AZ: C-229/11, C-230/11).

Für die Frage, ob ein/e arbeitsunfähig erkrankte ArbeitnehmerIn einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erwirbt, kommt es darauf an, ob die Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eintritt oder bereits davor. Tritt die Arbeitsunfähigkeit ein, während Kurzarbeitergeld bezogen wird, bleibt der Anspruch auf das Kurzarbeitergeld erhalten - und zwar regelmäßig so lange, wie der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Erkrankt der Arbeitnehmer bereits vor dem Anspruchszeitraum, so hat er einen ergänzenden Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse in Höhe des Kurzarbeitergeldes, § 47b Abs.4 SGB.

Zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus sind derzeit nicht geklärt. Die Ausführungen erfolgen nach bestem Wissen. Eine Gewähr für die Richtigkeit wird nicht übernommen.

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin