

Arbeitgeberinformation Kuentzle Rechtsanwälte zur Corona-Krise

Nr. 3: Kurzarbeit

Wenn aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Virus-Krise in Betrieben Arbeit ganz oder teilweise wegfällt (auch aufgrund von angeordneten Betriebsschließungen), können die wirtschaftlichen Auswirkungen für den Arbeitgeber durch Kurzarbeit abgedeckt werden.

Rückwirkend zum 1. März 2020 können Betriebe Kurzarbeit schon dann einführen, wenn nur 10 % der Beschäftigten (bislang 30%) von Arbeitsausfall betroffen sind.

Der Arbeitgeber kann jedoch **Kurzarbeit** nur dann **einseitig** einführen, wenn dies der **Arbeitsvertrag** ausdrücklich regelt; es bedarf dann regelmäßig einer Ankündigungsfrist. Ansonsten ist die Einführung von Kurzarbeit arbeitsrechtlich nur möglich aufgrund einer **einzelvertraglichen Regelung** mit jedem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer.

In Betrieben mit Betriebsräten unterliegen die Einführung der Kurzarbeit und die Regelungen zu deren Dauer, Umfang und Reichweite (z.B. davon betroffene Abteilungen/Arbeitnehmer) der **Mitbestimmung des Betriebsrats**. Es empfiehlt sich dringend, hierzu eine **Betriebsvereinbarung** mit dem Betriebsrat abzuschließen. Entsprechendes gilt im kirchlichen Bereich in Betrieben mit einer **Mitarbeitervertretung**.

Die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld sind im Sozialgesetzbuch III genau geregelt. **Anspruch auf Kurzarbeitergeld** besteht nur für solche Arbeitnehmer, bei denen der Arbeitsausfall unvermeidbar ist und alles getan wurde, um ihn zu vermindern oder zu beheben. Zunächst sollte bei den betroffenen Arbeitnehmern etwa der Resturlaub der Vorjahre abgebaut werden.

Nach der Anzeige entscheidet die Arbeitsagentur, ob die Voraussetzungen für Kurzarbeit grundsätzlich vorliegen. Stellt die Arbeitsagentur fest, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, erhält der Arbeitgeber **auf Antrag** für die für durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit 60 % (bei Arbeitnehmer mit Kindern 67 %) des Nettolohns erstattet. Der Arbeitgeber muss den **Erstattungsantrag** muss binnen einer **Ausschlussfrist von 3 Monaten** nach Ablauf des Monats, in dem Kurzarbeit geleistet wurde, bei der Arbeitsagentur einreichen.

Einen gesetzlichen Anspruch auf einen **Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld** zum Ausgleich der Differenz zwischen bisherigem (Netto-)Lohn und dem Kurzarbeitergeld gibt es nicht. In vielen **Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen** ist aber festgelegt, dass der Arbeitgeber bei Kurzarbeit einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlt.

Diese Arbeitgeberinformation dient Ihrer ersten Orientierung. Sie stellt keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung für die Richtigkeit des Inhalts wird daher nicht übernommen. Wenn Sie konkret Fragen und Beratungsbedarf haben, stehen Ihnen hierfür unsere Rechtsexperten zur Verfügung.