



Informationen zur Kurzarbeit

Vereinbarung als Voraussetzung der Anordnung von Kurzarbeit

Für die Anordnung von Kurzarbeit bedarf es einer besonderen rechtlichen Grundlage. Der Arbeitgeber kann nicht einseitig Kurzarbeit anordnen. Dies muss vorher vereinbart sein. Die Berechtigung, Kurzarbeit einseitig anzuordnen, kann sich aus einer auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren kollektiven Regelung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) oder auch unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Lässt der Arbeitsvertrag eine einseitige Kurzarbeitsanweisung nicht generell zu, muss der Arbeitgeber eine beabsichtigte Kurzarbeit mit den betroffenen Arbeitnehmern vorher individuell vereinbaren. Die Vereinbarung der Kurzarbeit muss vor der Einführung der Kurzarbeit liegen, sonst ist sie unwirksam. Arbeitnehmer, denen ohne hinreichende Rechtsgrundlage Kurzarbeit angewiesen wird, können selbst für den Fall der Bewilligung von Kurzarbeitergeld im Nachhinein Differenzvergütungsansprüche geltend machen, gegebenenfalls im Rahmen arbeitsgerichtlicher Klageverfahren.

Rechtsfolge der wirksamen Anordnung von Kurzarbeitergeld

Die Anordnung der Kurzarbeit führt zu einer (teilweisen) Aufhebung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der

Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung im vereinbarten Umfang befreit, verliert aber gleichzeitig auch seinen Vergütungsanspruch. Wird die Arbeitszeit verringert, zahlt der Arbeitgeber also ein entsprechend verringertes Gehalt. Als Ausgleich erhält er dann aber einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die gesetzliche Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld beträgt höchstens 12 Monate. Kurzarbeitergeld ist eine Leistung, die aus der Arbeitslosenversicherung gezahlt wird. Es ist nicht lohnsteuerpflichtig und stellt kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Die Förderungshöhe berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60% des ausgefallenen pauschalisierten Nettoentgeltes. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergelt 67 % des ausgefallenen pauschalerten Nettoentgeltes. Arbeitnehmer bleiben in allen Zweigen der Sozialversicherung versichert, auch bei vollständigem Arbeitsausfall bzw. Kurzarbeit Null.

Kurzarbeit und Urlaub

Die Kurzarbeit hat keinen Einfluss auf die Dauer des Urlaubsanspruches. Während der Kurzarbeit wird damit der gleiche Urlaubsanspruch erarbeitet wie durch die ungekürzte Arbeit.

Die Urlaubsplanung muss in der Kurzarbeiterzeit nicht geändert werden.

Genehmigte Urlaubszeiträume fallen nach der Konzeption des Gesetzgebers aus den Zeiträumen heraus, in denen Kurzarbeitergeld bezogen und daher Kurzarbeit praktiziert werden kann. Daher verbraucht ein Arbeitnehmer aber sukzessive seinen Urlaubsanspruch. Für den Arbeitgeber hat dies den Vorteil, dass er den bezahlten Urlaub in Zeiten verminderten Arbeitsbedarfs gewähren darf und ihn nicht später in Zeiträumen wieder gestiegenen Arbeitsbedarfs schließlich gewähren muss, in denen er die Arbeitskraft des Urlaubers unter Umständen dringend benötigt.

Das Urlaubsentgelt berechnet sich trotz der Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen.

Damit entspricht die Lohnfortzahlung während des Urlaubs dem normalen Arbeitslohn, der ohne Kurzarbeit zu zahlen wäre. Urlaubsansprüche müssen in der Regel vor Beginn der Kurzarbeit für das laufende Jahr verplant werden. Grundsätzlich ist es ausreichend, wenn bei Anzeige der Kurzarbeit eine Urlaubsliste/-planung für das laufende Kalenderjahr vorliegt. Dann soll den Beschäftigten nicht zugemutet werden, diesen Urlaub vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen. Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss vor der Kurzarbeit abgebaut, mindestens aber festgelegt werden.

Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen,

- wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Anspruchszeitraum erkrankt)

- solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Anspruchszeitraumes oder an Tagen ein, in der für eine zusammenhängende Zeit von mindestens 1 Monat kein Kurzarbeitergeld gewährt wurde, kann Kurzarbeitergeld nicht gezahlt werden. In diesen Fällen ist der Anspruch auf Krankengeld nach § 47b SGB V zu beurteilen. Der Leistungsträger ist in diesem Fall die jeweils für den/die Kurzarbeiterbezieher/-in zuständige Krankenkasse.

Kurzarbeit und Hinzuverdienst

Beschäftigte, die schon vor Einführung einer Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten, können diese fortführen. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergeldes. Das daraus erzielte Einkommen wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Anders ist es allerdings, wenn eine neue Tätigkeit aufgenommen wird oder die bestehende Nebenbeschäftigung erweitert wird. In diesem Fall wird das Einkommen bis zur Höhe des bisherigen Verdienstes nicht auf das gezahlte Kurzarbeitergeld angerechnet. Erst wenn das Gesamteinkommen den bisherigen Verdienst überschreitet verringert sich das Kurzarbeitergeld entsprechend.

Aktuell hat der Gesetzgeber hier eine Änderung beschlossen. Bis zum 31.10.2020 wird ein in „systemrelevanten“ Bereichen erzielter Nebenverdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Auch eine sogenannte kurzzeitige Beschäftigung, die allerdings im Voraus auf maximal 115 Tage befristet sein muss, kann bis zum 31.10. ausgeübt werden. Eine solche Tätigkeit ist sozialversicherungsfrei, auch wenn mehr als 450 Euro Einkommen erzielt werden.

Auf das Kurzarbeitergeld werden die Einkommen solange nicht angerechnet bis der ursprüngliche Nettolohn erreicht ist.