

Coronavirus: FAQ-Liste Kurzarbeit

Stand 23. März 2020 – 14:00 Uhr

Die Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) wirft viele Fragen auf und sorgt für Verunsicherung. Unsere FAQ-Liste gibt Antworten auf die häufigsten Fragen zur Kurzarbeit, die an unsere Hotline gestellt werden. Die Liste wird permanent fortgeschrieben.

Bitte beachten Sie auch unsere FAQ-Listen *Prävention und Allgemeines* und *Arbeitsrecht*.

1 Arbeitsrechtliche Fragen zur Kurzarbeit

1.1 Was sind die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeit?

Die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein.

Soweit ein Betriebsrat besteht, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.

Kurzarbeit kann in einem nicht tarifgebundenen Betrieb ohne Betriebsrat nur durch eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers eingeführt werden, wenn in den Arbeitsverträgen auch keine entsprechende Kurzarbeitsklausel vorhanden ist. Diese Vereinbarung muss mit jedem Mitarbeiter individualvertraglich abgeschlossen werden und sollte auch von jedem Arbeitnehmer unterzeichnet werden.

Eine solche Vereinbarung kann mit jedem Arbeitnehmer auch formlos geschlossen werden. Denkbar ist auch ein entsprechender Aushang des Arbeitgebers, der als Vertragsangebot auszulegen ist und von den Arbeitnehmern konkludent angenommen werden kann, indem sie nur zu den verkürzten Zeiten im Betrieb erscheinen. Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Vereinbarung jedoch empfehlenswert. Bestehende Altverträge fordern oftmals die Schriftform bei Vertragsänderungen /-ergänzungen fordern. In solchen Fällen ist eine konkludente Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit für den jeweiligen Arbeitnehmer rechtlich nicht bindend und daher eine entsprechende schriftlichen Vereinbarung zu empfehlen.

1.2 Wie ist die Ankündigungsfrist für Kurzarbeit?

Das Gesetz sieht keine Ankündigungsfrist vor. Soweit nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung etwas anderes geregelt ist, kann eine etwaige Ankündigungsfrist individualvertraglich mit dem Arbeitnehmer geregelt werden. Bei einer individualvertraglichen Regelung als sog. Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag bedarf es zwingend für die Wirksamkeit dieser Klausel einer darin geregelten Ankündigungsfrist. Sollte mit den betroffenen Arbeitnehmern eine ad hoc Vereinbarung über die zeitlich

befristete Einführung von Kurzarbeit geschlossen werden, bedarf es keiner Regelung über eine Ankündigungsfrist. Der Arbeitnehmer hat mit Abschluss dieser Vereinbarung Kenntnis über den genauen Zeitraum, in dem in Kurzarbeit gearbeitet wird und ihn etwaige Entgeltkürzungen treffen werden.

1.3 Urlaub und Kurzarbeit

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG)).

Die Prüfung der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls hat sich auf die Fragen zu beschränken, ob

- Urlaub während der Kurzarbeit aufgrund der Urlaubsliste, des Urlaubsplans oder aufgrund von Betriebsferien einzubringen wäre;
- Ansprüche aus übertragenem Urlaub oder kurz vor Ablauf des Urlaubsjahres für einzelne Arbeitnehmer noch restliche Urlaubsansprüche bestehen (die Gründe für eine Übertragung sind ohne Belang);
- der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs treffen könnte.

1.4 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit / Krankheit vor der Kurzarbeit

Wird ein Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber vor Erfüllung der Voraussetzungen von Kug krank und reicht die Arbeitsunfähigkeit in die Zeit des Bezugs von Kug hinein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld in Höhe von Kug (vgl. § 47b Abs. 4 SGB V). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, kostenlos das Krankengeld in Höhe des Kug zu errechnen und auszuführen. Bei fortbestehender Erkrankung nach Auslaufen des Entgeltfortzahlungszeitraumes erhält der Arbeitnehmer anschließend Krankengeld. Die Höhe richtet sich nach § 47 SGB V.

Weitere Informationen dazu finden Sie auch in unserer [Info Recht zur Kurzarbeit](#) ab Seite 20 ff.

1.5 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit / Krankheit während der Kurzarbeit

Kug wird weitergezahlt in Fällen, in denen der Arbeitnehmer

- während des Bezugs von Kug erkrankt und
- einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Nach Auslaufen des Entgeltfortzahlungsanspruches hat der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Krankengeld, der den Anspruch auf Weiterzahlung des Kug verdrängt.

Weitere Informationen dazu finden Sie auch in unserer [Info Recht zur Kurzarbeit](#) ab Seite 20 ff.

2 Fragen zum Kurzarbeitergeld

2.1 Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Damit die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, müssen zumindest

- im Betrieb alle Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein, den Arbeitsausfall zu verhindern,
- mindestens 10 Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres Bruttomonatsentgelts betroffen sein und
- die persönlichen Voraussetzungen gegeben sein.

Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gewährt wird bestimmt sich nach den §§ 95 ff. SGB III und obliegt der Bundesagentur für Arbeit.

2.2 Kein Kurzarbeitergeld für besondere Arbeitnehmergruppen

Vom Kug ausgeschlossen sind insbesondere:

- Bezieher von Krankengeld
- Personen, die bei einer Vermittlung durch die Agentur für Arbeit nicht mitwirken
- Unständig Beschäftigte
- Geringfügig Beschäftigte
- Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente
- Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben ab Beginn des folgenden Monats.
- Bezieher von Arbeitslosengeld in einer beruflichen Bildungsmaßnahme bzw. bei beruflicher Weiterbildung.
- Personen, die wegen einer Organ- oder Gewebespende i. S. d. §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes oder einer Spende von Blut nach § 9 des Transfusionsgesetzes arbeitsunfähig sind, sofern ein Kostenerstattungsanspruch besteht.

Grundsätzlich liegen die persönlichen Voraussetzungen dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, also nicht in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat. Sozialversicherungsfrei und somit nicht Kug berechtigt sind daher Werkstudenten und unter gewissen Voraussetzungen Praktikanten. Hierzu berät Sie im Einzelfall Ihre zuständige Geschäftsstelle.

Kein Anspruch auf Kug besteht für Zeiten, in denen die Arbeit insbesondere aus folgenden Gründen ausfällt (Nachrang):

- Urlaub

- Gesetzliche Feiertage, wenn nicht an diesen Tagen ohne den Arbeitsausfall auf Grund der kontinuierlichen Arbeitsweise gearbeitet worden wäre
- Zeiten, in denen der Kurzarbeiter einer anderen nicht nur kurzzeitigen Beschäftigung (mind. 15 Stunden wöchentlich) nachgeht.

2.3 Welche Erleichterungen gibt es für den Bezug von Kurzarbeitergeld?

In folgenden Punkten wurden (zunächst befristet bis Ende 2020) erleichterte Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld geschaffen:

- Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf 10 %;
- Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden;
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer;
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die Erleichterungen gelten rückwirkend zum 01. März 2020 und werden auch rückwirkend ausbezahlt. Die Rechtsverordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit ist im Bundeskabinett noch nicht verabschiedet worden. Die Aussage des BMAS hierzu finden Sie aber hier:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>

3 Leistungen der Verbände

Die Leistungen der Verbände zum Thema Coronavirus finden Sie unter

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/index.jsp>

Ansprechpartner

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ansprechpartner/index.jsp>