

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Angesichts der aktuellen Situation muss teilweise wieder Kurzarbeit eingeführt werden. Nachstehend werden in Ergänzung der [Darstellung aus dem letzten Jahr](#) die wichtigsten Punkte noch einmal zusammengefasst und insbesondere auch aktualisiert.

Bei der Einführung von Kurzarbeit und der Gewährung von Kurzarbeitergeld handelt es sich um zwei Bereiche, die insbesondere wirtschaftlich zusammenhängen, allerdings rechtlich an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft sind.

Nachstehend wird zunächst dargestellt, wie Kurzarbeit eingeführt werden kann, anschließend dann, was bei der Beantragung und Gewährung von Kurzarbeitergeld (KUG) sowie der Anzeige der Kurzarbeit zu beachten ist.

Die nachstehende Darstellung kann nur einen Überblick geben, eine individuelle Beratung im Einzelfall wird jeweils erforderlich sein.

Einführung von Kurzarbeit

Kurzarbeit kommt im Filialbetrieb insbesondere dann in Betracht, wenn durch die Behörden Schließungen angeordnet werden. Dies kann sich auf einzelne Spielstätten beziehen, aber auch auf größere regional oder überregionale Gebiete.

Zunächst ist zu beachten, dass entgegen einer weit verbreiteten Meinung ein Arbeitgeber nicht einseitig Kurzarbeit anordnen kann, sondern immer eine Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit erforderlich ist.

Als Rechtsgrundlage kommen tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen, arbeitsvertragliche Vereinbarungen und (wohl nur theoretisch) Änderungskündigungen in Betracht.

Soweit Tarifverträge Anwendung finden und sich in diesen Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit finden, kann der Arbeitgeber bei Erfüllung der Voraussetzungen Kurzarbeit einführen.

Existiert ein Betriebsrat, kann Kurzarbeit im Rahmen des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung durchgeführt werden. Eine derartige Betriebsvereinbarung würde unmittelbar und zwingend für alle Arbeitsverhältnisse gelten, die in dem Betrieb oder Betriebsteil bestehen, für den der Betriebsrat zuständig ist.

Auch wenn eine (wirksame) arbeitsvertragliche Regelung existieren sollte, wäre trotzdem das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

In allen anderen Bereichen, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, kommen nur arbeitsvertragliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem jeweiligen Arbeitnehmer in Betracht.

Theoretisch kann Kurzarbeit auch über Änderungskündigungen eingeführt werden. Hierbei wäre aber jeweils die individuelle Kündigungsfrist einzuhalten. In vielen Fällen wird diese so lang sein, dass der Weg über Änderungskündigungen einfach nicht praktikabel

ist. Auch wenn das Arbeitsgericht Stuttgart dies im vergangenen Jahr so entschieden hat, sehe ich den Weg über eine außerordentliche fristlose Änderungskündigung sehr kritisch und risikoreich.

In Betracht kommen daher, wenn tarifvertragliche Regelungen nicht existieren und ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, nur individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern.

Manche Arbeitsverträge enthalten bereits Vereinbarungen, durch die einem Arbeitgeber einseitig das Recht eingeräumt wird, Kurzarbeit einzuführen. Vielfach werden diese Klauseln aber keine hinreichend konkreten Bedingungen enthalten, unter denen Kurzarbeit eingeführt werden kann und könnten daher unwirksam sein. Dies muss jeweils im Einzelfall geprüft werden. Außerdem wäre hier immer eine Ankündigungsfrist einzuhalten, deren konkrete Dauer mangels entsprechender höchstrichterlicher Entscheidungen nicht eingeschätzt werden kann. Unter zwei Wochen wird sie aber sehr wahrscheinlich nicht liegen.

In der Mehrzahl der Fälle wird es daher erforderlich sein, individuelle Vereinbarungen mit jedem einzelnen Arbeitnehmer über die Einführung von Kurzarbeit abzuschließen.

Möglich ist die Einführung von Kurzarbeit auch, wenn zwar keine behördliche Schließungsanordnung erfolgt, der Arbeitgeber aber aus anderen Gründen, wie z.B. einem Ausbleiben der Gäste und entsprechendem Umsatzrückgang, die Entscheidung trifft, seine Filialen temporär ganz oder teilweise zu schließen. Auch in diesen Fällen müssen individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern getroffen werden, die inhaltlich aber deutlich anders gestaltet werden müssen, als die bekannten Vereinbarungen für die Dauer der behördlichen Schließungsanordnungen. Auch hier kann nur ganz dringend empfohlen werden, vorab fachliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Anmeldung der Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist in den §§ 95 ff. SGB III geregelt. Kurzarbeitergeld wird gewährt in Höhe von 60% (67% bei Arbeitnehmern mit steuerlichem Kinderfreibetrag) des durch die Kurzarbeit ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts des Arbeitnehmers. Höchstgrenze ist dabei das pauschalierte Nettoentgelt, dass sich aus einem Bruttoeinkommen in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung (derzeit 6.900,00€ im Westen, 6.450,00€ im Osten) ergibt.

Die derzeit geltende Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bei längerer Bezugsdauer auf 70/77% und 80/87% läuft nach derzeitigem Stand am 31.12.2021 aus. Insoweit kann nur abgewartet werden, ob auch hier eine nochmalige Verlängerung erfolgt.

Der Bundestag hat am 13.03.2020 mit Zustimmung des Bundesrats eine Gesetzesänderung verabschiedet, die am 15.03.2020 in Kraft getreten ist. Auf Grundlage dieses Gesetzes ist am 25.03.2020 die Kurzarbeitergeldverordnung in Kraft getreten. Die neuen Regelungen geltend rückwirkend ab dem 01.03.2020, derzeit befristet bis zum 31.03.2022.

Die wesentlichen Änderungen durch die Rechtsverordnung sind die Herabsetzung der Grenzen, ab denen Kurzarbeitergeld bewilligt werden kann und die teilweise Erstattung

der SV-Beiträge.

Wichtig ist, dass die Anzeige der Kurzarbeit spätestens am letzten Tag des Monats, in dem sie eingeführt wurde, bei der Arbeitsagentur eingehen muss. Ich empfehle, die Anzeige für die längstmögliche Regelbezugsdauer, also für 12 Monate, zu erstatten. Eine Beendigung der Kurzarbeit, wenn die Filialen wieder geöffnet werden, ist unproblematisch durch entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder dem Arbeitnehmer möglich.

Denken Sie daran, dass trotz der in den meisten Fällen wohl erfolgenden Genehmigung der Kurzarbeit zu einem späteren Zeitpunkt eine konkrete Überprüfung der Voraussetzungen der Einführung von Kurzarbeit durch die Arbeitsagenturen erfolgen wird. Die Genehmigung erfolgt nur aufgrund einer Plausibilitätsprüfung, eine konkret inhaltliche Überprüfung durch die Agenturen erfolgt zum jeweiligen Zeitpunkt nicht. Stellt sich bei der Überprüfung, die ggf. erst in zwei oder drei Jahren erfolgen wird, heraus, dass keine wirksame Vereinbarung der Kurzarbeit oder keine wirksame Anzeige vorlag, muss mit der Rückforderung des gesamten gewährten Kurzarbeitergeldes gerechnet werden.

Individuell geklärt werden muss, ob die Anzeige für einzelne Filialen, mehrere zu einem Gebiet zusammengefasste Filialen oder das Unternehmen erstattet wird. U.a. hiervon hängt auch ab, bei welcher Agentur die Anzeige zu erstatten ist. Aufgrund der in den vergangenen 20 Monate gemachten Erfahrungen kann nur jedem Unternehmen ganz dringend empfohlen werden, diese Frage mit äußerster Sorgfalt zu prüfen und fachliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Aus der Vergangenheit sind etliche Fälle bekannt, in denen durch Anmeldungen, die sich im Nachhinein als bezüglich des Betriebsbegriffs fehlerhaft erwiesen haben, die Bewilligung des Kurzarbeitergeldes verweigert wurde.

Beachtet werden muss ganz besonders, dass eine neue Anzeige der Kurzarbeit erstattet werden muss, wenn seit der letzten Kurzarbeit 3 Monate vergangen sind.

Bad Oeynhausen, 30.11.2021

Dirk Stapel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht