

# Die Kurzarbeit und einige spezielle Probleme

| Durch mehrere Verordnungen hat die Bundesregierung erleichterte Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld getroffen. Doch hier den Durchblick zu behalten, ist schwer. Und was gilt eigentlich bei Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit bzw. bei Urlaub? Nachfolgend ein kurzer Überblick über die wichtigsten Regelungen. |

## Ein kurzer Überblick

Allen neuen Bestimmungen ist gemeinsam, dass die besonderen Regelungen zur Kurzarbeit mit Wirkung vom 1.3.2020 zunächst bis zum 31.12.2020 befristet sind. Die insoweit wichtigsten Neuerungen sind folgende:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bereits, wenn 10 % der Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mehr als 10 % haben.
- Es erfolgt eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 %.
- Die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld beträgt bis zu zwölf Monate.
- Auch für Leih-Arbeitnehmer besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Es wird auf den vorrangigen Aufbau negativer Arbeitszeitkonten vor Kurzarbeitergeld-Gewährung verzichtet.

Die übrigen in §§ 95 bis 98 SGB III geregelten sachlichen und persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld behalten weiterhin ihre Gültigkeit. Dies gilt auch für die in §§ 104, 105 SGB III geregelte Dauer und Berechnung der Ansprüche auf Kurzarbeitergeld.

**Praxistipp** | Ergänzend ist aktuell darauf hinzuweisen, dass nach einem Beschluss der großen Koalition die Zahlungen ab dem 4. Monat des KUG-Bezugs von 60 bzw. 67 % (wenn der betroffene Arbeitnehmer unterhaltspflichtige Kinder hat) auf 70 bzw. 77 % der Nettoentgeltdifferenz nach §§ 105, 106 SGB III und ab dem 7. Monat des Bezugs auf 80 bzw. 87 % dieser Differenz aufgestockt werden. Die Regelung soll zunächst bis zum 31.12.2020 gelten.

Die übrigen Voraussetzungen des vorübergehenden, unvermeidbaren -Arbeitsausfalls nach §§ 95, 96 SGB III, der Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers im Betrieb nach § 97 SGB III, die Fortsetzung eines ungekündigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses gem. § 98 SGB III bleiben ebenso wie die Vorschriften zur Dauer des Kurzarbeitergeld-Bezuges und zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes nach §§ 104 bis 106 SGB III auch während der Corona-Pandemie in Kraft.

Dabei muss der Arbeitgeber wissen, dass er grundsätzlich für die Einführung von Kurzarbeit eine individual- oder tarifvertragliche Grundlage für die Anordnung von Kurzarbeit benötigt, oder – bei Bestehen eines Betriebsrats im Betrieb – eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Das weitere Vorgehen ist in § 99 SGB III geregelt. Durch eine Anzeige über den Arbeitsausfall, die in dem Monat, in dem die Kurzarbeit beginnt,

bei der Agentur für Arbeit eingehen muss, zeigt der Arbeitgeber den Arbeitsausfall und die weiteren Voraussetzungen an und beantragt gleichzeitig die Gewährung von Kurzarbeitergeld in dem von ihm darzulegenden Umfang. Diese Anzeige ist auch in elektronischer Form möglich.

**Praxistipp** | Bei Gewährung von Kurzarbeitergeld bleibt der Arbeitgeber auch hinsichtlich des Kurzarbeitergeldes gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern Auszahlungsstelle, erhält seine diesbezüglichen Aufwendungen aber im jeweils gewährten Umfang von der Agentur für Arbeit erstattet. Hinsichtlich dieses Vorgehens im Einzelnen ist auf das instruktive „Merkblatt Kurzarbeitergeld/ Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen Nr. 8a“ der Bundesagentur für Arbeit und die entsprechenden Online-Angebote zu verweisen.

### **Kurzarbeit und krank**

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt? Da der Anspruch auf Entgeltfortzahlung weiterhin besteht, gilt für die Zeit der tatsächlich ausgefallenen Arbeit die normale Entgeltfortzahlung für die Arbeitsstunden (§ 4 Abs. 3 EFZG) und für die Zeit des Arbeitsausfalls aufgrund der Kurzarbeit der Anspruch des Kurzarbeitergeldes (§ 98 Abs. 2 SGB III). Liegt im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit ein Feiertag, muss der Arbeitgeber die Entgeltzahlung auch in Höhe des Kurzarbeitergeldes übernehmen.

**Praxistipp** | Besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung von Anfang an nicht oder ist dieser ausgelaufen, gilt für die Zeit der Arbeit wie für die Zeit des Arbeitsausfalls, dass der Krankengeldanspruch gemäß § 4 Abs. 3 EFZG auf Basis des Regelentgelts vor der Erkrankung berechnet wird bzw. besteht.

### **Kurzarbeit und Urlaub**

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub haben will? Bei der **Einführung von Kurzarbeit während des Urlaubs** gilt kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sondern auf Urlaubsentgelt. Dies folgt aus dem Gedanken des § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III (EuGH 13.12.18, C-385/17, Abruf-Nr. 215758).

Das Urlaubsentgelt entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn und damit vor Beginn des Kurzarbeitergeldes. Wenn der Urlaub **nach der Einführung von Kurzarbeit** genommen wird, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sondern auf Urlaubsentgelt. Verdienstverkürzungen wegen der Kurzarbeit bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgelts grundsätzlich außer Betracht § 11 Abs. 1 S. 3 BurlG (EuGH 13.12.18, C-385/17).