

CORONA VIRUS – NEUE ERLEICHTERUNGEN BEIM KURZARBEITERGELD

17 MARCH 2020 • ARTICLE



AM 13. MÄRZ 2020 WURDE DAS „GESETZ ZUR BEFRISTETEN KRISENBEDINGTEN VERBESSERUNG DER REGELUNGEN FÜR DAS KURZARBEITERGELD“ IM EILVERFAHREN VERABSCHIEDET.

Auf dieser Grundlage hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 16. März 2020 gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durch eine Rechtsverordnung die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KUG) erheblich erleichtert.

Für viele Arbeitgeber sind operative und finanzielle Auswirkungen des Corona Virus bereits spürbar. Daher empfehlen wir, die Option der Kurzarbeit mit dem Ziel der Einsparung von Personalkosten für Ihr Unternehmen zeitnah zu prüfen. Eine schnelle Umsetzung kann helfen, die benötigte Liquidität zu sichern, ohne dauerhaft auf gut ausgebildete und eingearbeitete Mitarbeiter verzichten zu müssen.

GRUNDSÄTZE DES KUG

Bei Kurzarbeit handelt es sich um die vorübergehende Verkürzung (aktuell maximal bis zu 12 Monate) der regelmäßigen Arbeitszeit zur wirtschaftlichen Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten. Der Arbeitnehmer (m/w/d) wird von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, verliert in dieser Höhe aber auch seinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Der Verdienstausfall des Arbeitnehmers wird durch KUG seitens der Bundesagentur für Arbeit in Höhe von 60 % des entfallenden Nettoentgeltes bzw. in Höhe von 67 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem unterhaltspflichtigen Kind ausgeglichen. In der Praxis werden zudem häufig Aufstockungsbeträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung vereinbart.



BEFRISTETE ERLEICHTERUNGEN FÜR DAS KUG

Folgende befristete Erleichterungen gelten rückwirkend seit dem 1. März 2020:

- KUG kann bereits dann beantragt werden, wenn 10 % der Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer selbstständigen Betriebsabteilung vom Entgeltausfall betroffen sind. Diese Schwelle lag bisher bei einem Drittel der Beschäftigten.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, müssen keine negativen Arbeitszeitkonten aufgebaut werden.
- Leiharbeitnehmer können künftig auch KUG beziehen.
- Unternehmen erhalten die Sozialversicherungsbeiträge auf das KUG vollständig oder teilweise erstattet.

Anbei möchten wir Ihnen wichtige Fragen zur Kurzarbeit und dem KUG beantworten:

WIE KANN KURZARBEIT EINGEFÜHRT WERDEN?

Voraussetzung der Einführung von Kurzarbeit ist, dass ein entsprechender Vorbehalt im Arbeitsvertrag des einzelnen Arbeitnehmers vorgesehen ist oder eine Betriebsvereinbarung bzw. ein Tarifvertrag zur Einführung der Kurzarbeit abgeschlossen wird. Anderenfalls ist die (einseitige) Anordnung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nicht rechtswirksam möglich. Selbst wenn eine entsprechende Klausel bereits in den Arbeitsverträgen Ihrer Arbeitnehmer vorgesehen ist, ist im mitbestimmten Betrieb für die kollektive Einführung von Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung erforderlich.

Rechtlich könnte Kurzarbeit auch durch eine Änderungskündigung eingeführt werden. In der Praxis kann jedoch in aller Regel nicht bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abgewartet werden. Daher werden Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben häufig vor die Alternative einer Änderungsvereinbarung zur sofortigen Einführung von Kurzarbeit oder einer Beendigungskündigung gestellt.



WAS SIND DIE ALLGEMEINEN VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ZAHLUNG VON KUG?

Die Gewährung von KUG setzt voraus, dass ein vorübergehender, unvermeidlicher und erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Ein Arbeitsausfall ist nur dann erheblich, wenn er entweder auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht. Als Beispiele für ein solches unabwendbares Ereignis führt die Bundesagentur für Arbeit derzeit auf, dass Lieferungen durch das Corona Virus bedingt ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss oder dass Betriebe aufgrund staatlicher Schutzmaßnahmen geschlossen werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass auch in anderen Fällen im Zusammenhang mit dem Corona Virus KUG gewährt werden kann. In der arbeitsrechtlichen Literatur wird eine Epidemie grundsätzlich unter den Begriff des unabwendbaren Ereignisses gefasst. Auch nach den Rückmeldungen, die wir bisher von den lokalen Agenturen für Arbeit bekommen haben, wird in der aktuellen Situation sehr pragmatisch und im Zweifel großzügig mit der Gewährung von KUG umgegangen.

Überdies ist erforderlich, dass ein bestimmter Anteil der Arbeitnehmer des Betriebs oder der selbständigen Betriebsabteilung (nicht des Unternehmens) betroffen ist. Dieser Anteil ist ab März 2020 bereits erreicht, wenn 10 % der jeweiligen Belegschaft vom Entgeltausfall betroffen sind.

WELCHE FORMELLEN SCHRITTE SIND ERFORDERLICH, UM KUG ZU ERHALTEN?

Formell ist neben der Anzeige des Arbeitsausfalls ein Antrag auf KUG erforderlich.

Zunächst hat der Arbeitgeber unter Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrats den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen. Dies ist diejenige örtliche Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der betroffene Betrieb oder die geführte selbstständige Betriebsabteilung seinen/ihren Sitz hat. Die Agentur für Arbeit hat daraufhin unverzüglich (regelmäßig innerhalb von acht Tagen) einen Anerkennungsbescheid zu erlassen, der feststellt, ob die betrieblichen Voraussetzungen und ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen. KUG wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

WATSON FARLEY & WILLIAMS

Auf einer zweiten Stufe ist das KUG dann für die betroffenen individuellen Arbeitnehmer innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten vom Ablauf desjenigen Kalendermonats, für den das KUG erstmals angezeigt wird, zu beantragen.

Wenden Sie sich jederzeit gern an unser Employment Team, sofern Sie Rückfragen zur Einführung von Kurzarbeit haben.

KEY CONTACTS



**DR NIKOLAUS KRIENKE
LL.M.**

PARTNER • GERMANY

T: +49 40 800 084 432 / +49
89 237 086 175
M: +49 176 180 81 044

nkrienke@wfw.com



**DR ANDREAS
WIEGREFFE**

PARTNER • GERMANY

T: +49 40 800 084 485
M: +49 151 440 48 648

awiegrefe@wfw.com

DISCLAIMER

Watson Farley & Williams is a sector specialist international law firm with a focus on the energy, infrastructure and transport sectors. With offices in Athens, Bangkok, Dubai, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Hong Kong, London, Madrid, Milan, Munich, New York, Paris, Rome, Seoul, Singapore, Sydney and Tokyo our 700+ lawyers work as integrated teams to provide practical, commercially focussed advice to our clients around the world.

All references to 'Watson Farley & Williams', 'WFW' and 'the firm' in this document mean Watson Farley & Williams LLP and/or its affiliated entities. Any reference to a 'partner' means a member of Watson Farley & Williams LLP, or a member, partner, employee or consultant with equivalent standing and qualification in WFW Affiliated Entities. A list of members of Watson Farley & Williams LLP and their professional qualifications is open to inspection on request.

Watson Farley & Williams LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC312252. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its members are solicitors or registered foreign lawyers.

The information provided in this publication (the "Information") is for general and illustrative purposes only and it is not intended to provide advice whether that advice is financial, legal, accounting, tax or any other type of advice, and should not be relied upon in that regard. While every reasonable effort is made to ensure that the Information provided is accurate at the time of publication, no representation or warranty, express or implied, is made as to the accuracy, timeliness, completeness, validity or currency of the Information and WFW assume no responsibility to you or any third party for the consequences of any errors or omissions. To the maximum extent permitted by law, WFW shall not be liable for indirect or consequential loss or damage, including without limitation any loss or damage whatsoever arising from any use of this publication or the Information.

This publication constitutes attorney advertising.