

THEMEN

Kurzarbeit – arbeitsrechtliche Grundlagen

Probezeit während Kurzarbeit

Urlaub und Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld (Kug)



So erreichen Sie uns

DITGES Partnerschaft mbB
Rechtsanwälte Wirtschafts-
prüfer Steuerberater

Kaiserplatz 7-9
D-53113 Bonn
+49.228.604600
kanzlei@ditges.de
www.ditges.de

KURZARBEIT – ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Kurzarbeit muss arbeitsrechtlich vereinbart werden. Die Einführung per Direktionsrecht ist unwirksam. Werden maßgebliche Vorschriften nicht beachtet, so ergibt sich aus § 615 BGB (Annahmeverzug) ein Anspruch des Arbeitnehmers auf das (volle) Arbeitsentgelt.

Möglich sind Regelungen durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag, einzelvertragliche Zusatzvereinbarung mit den Arbeitnehmern oder – als ultima ratio – mittels Änderungskündigung. Letztere wird – praktisch gesehen – in notwendig kurzer Zeit nicht umsetzbar sein.

Kurzarbeit ist anzukündigen, die Einführung ohne Frist ist unter Umständen unwirksam.

Folge der Kurzarbeit ist die teilweise oder vollständige („Kurzarbeit Null“) Suspendierung der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten (Arbeitspflicht und Vergütungsanspruch), ggfs. mit Ausgleich durch Kurzarbeitergeld. Das entfällt bei Unwirksamkeit der Vereinbarung.

Kurzarbeit ist erzwingbar mitbestimmungspflichtig. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist erforderlich (§ 77 Abs. 4, 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Vorgaben zu Beginn und Dauer der Kurzarbeit, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer und die Zeiträume, in denen die Arbeit ausfallen soll, sollten konkret geregelt werden.

PROBEZEIT WÄHREND KURZARBEIT

Im Grundsatz hat die Durchführung von Kurzarbeit keinen Einfluss auf die verkürzte Kündigungsfrist in der maximal sechsmonatigen Probezeit nach § 622 Abs. 3 BGB und auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 S. 1 KSchG. Beide Zeiträume sind voneinander unabhängig zu betrachten (LAG Baden-Württemberg, 18.06.2019, BeckRS 2019, 35462).

Fällt die Kurzarbeit in die Probezeit, stellt sich das Problem einer hinreichenden Erprobung. Es ist bislang durch die Rechtsprechung nicht geklärt, ob für solche Fälle die Probezeit verlängert werden kann.

THEMEN

Kurzarbeit – arbeitsrechtliche Grundlagen

Probezeit während Kurzarbeit

Urlaub und Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld (Kug)

DITGES ist wirtschafts- und steuerrechtlich orientiert – nicht nur für Unternehmer. Unsere Kommunikation hat eine klare Linie: verständlich für Mandanten, präzise vor Gericht. Wir pflegen Streitkultur – streitvermeidend und streitfreudig, klassisch und alternativ.

Entschieden sind bislang nur Fälle einer Verlängerung der vereinbarten Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis.

Wir raten bis auf Weiteres von einer Verlängerung der Probezeit wegen Kurzarbeit ab.

Soweit der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses ohne Grund kündigen kann, bleibt es bei dieser Frist. Tatsächliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, etwa durch Kurzarbeit, sind für die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 S. 1 KSchG unerheblich (BAG, 24.10.2013, NZA 2014, S. 725, 728).

Praxistipp: Probezeitkündigung mit längerer Frist und evtl. Wiedereinstellungszusage.

URLAUB UND KURZARBEIT

Für die sozialrechtliche Gewährung von Kurzarbeitergeld ist maßgeblich, dass der Arbeitsausfall nicht durch wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen vermeidbar ist. Insbesondere ist Erholungsurlaub zu gewähren, soweit vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dem nicht entgegenstehen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie sieht die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 jedoch davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr einzufordern (fachliche Weisung 202003015 vom 30.03.2020, Rn. 2.1.2). Dies gilt nicht, wenn die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt wird oder wenn noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vorherigen Urlaubsjahr bestehen.

Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers setzt nach § 1 BUrlG nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus, nicht hingegen die Erbringung einer Arbeitsleistung. Der Urlaubsanspruch entsteht am 01.01. eines jeden Kalenderjahres. Allerdings kann der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für die Dauer der Kurzarbeit gekürzt werden (EuGH, 13.12.2018, NZA 2019, S. 47; EuGH, 08.11.2012, AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 10; BAG, 19.03.2019, NZA-RR 2019, S. 565). Bei Kurzarbeit Null ist der vollständige Ausschluss von Urlaubsansprüchen für den Kurzarbeitszeitraum zulässig.

Erfolgt die Veränderung auf Kurzarbeit (Null) unterjährig, kann eine anteilige Kürzung des – noch nicht gewährten – Urlaubsanspruchs vorgenommen werden. So jedenfalls die Analogie zu der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Sonderurlaub.

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts ist der Verdienst der letzten 13 Wochen ohne Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit maßgeblich.

THEMEN

Kurzarbeit – arbeitsrechtliche Grundlagen

Probezeit während Kurzarbeit

Urlaub und Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld (Kug)

Sie erhalten mit diesem DITGES Zirkular eine allgemeine Information ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Diese Information ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

KURZARBEITERGELD (KUG)

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld wurde für den Zeitraum der Corona-Pandemie vom Gesetzgeber angepasst:

Vorliegen von erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall liegt vor, wenn wirtschaftliche Ursachen oder ein unabwendbares Ereignis vorübergehend und unvermeidbar im jeweiligen Kalendermonat zu einem Entgeltausfall von mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens 10 % der im Betrieb Beschäftigten führt. Diese Regelung gilt befristet bis zum 31.12.2020 (Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13.03.2020 i.V. mit der Kurzarbeitergeldverordnung – KugV).

Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere dann vor, wenn behördliche Maßnahmen die Arbeitgeber zu Schließung, Produktionseinstellung oder ähnlichem zwingen, jedoch in absehbarer Zeit der Übergang zur Vollarbeit wieder möglich erscheint. Dabei wird Kurzarbeitergeld auch bei vollständiger Einstellung der Arbeit („Kurzarbeit Null“) gewährt, § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III.

Der Arbeitsausfall darf nicht durch wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen vermeidbar sein, wie z. B. durch Abbau von Arbeitszeitguthaben, Urlaubsgewährung, Umsetzung von Arbeitnehmern oder deren Einsatz für Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten.

Für die Kurzarbeit wegen Corona verzichtet der Gesetzgeber jedoch auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden. Auch sieht die Bundesagentur für Arbeit einstweilen davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr einzufordern.

Auch Kleinbetriebe (mindestens ein Arbeitnehmer) können Kurzarbeit anmelden. Seitens der Arbeitnehmer ist die Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ebenso Voraussetzung für Kurzarbeitergeld, wie der ungekündigte Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Das Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeitergeld beginnt mit der schriftlichen Anzeige des Arbeitsausfalls (§ 99 SGB III) bis spätestens zum Letzten des Monats, in welchem die Kurzarbeit starten soll.

Praxistipp: Die Anzeige muss bei dem Arbeitsausfall wegen eines unabwendbaren Ereignisses unverzüglich erfolgen, ansonsten entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für den Anzeigemonat.

THEMEN

Kurzarbeit – arbeitsrechtliche Grundlagen

Probezeit während Kurzarbeit

Urlaub und Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld (Kug)

Verantwortlich i.S.d § 55 Abs. 2
RStV und des Presserechts

RAin Prof. Dr. Renate Dendorfer-Ditges /
Kaiserplatz 7-9 / 53113 Bonn
rdd@ditges.de

In dem nächsten Schritt muss der Antrag auf konkrete Gewährung des Kurzarbeitergelds für jeden Arbeitnehmer erfolgen (§ 323 Abs. 2 S. 1 SGB III). Dazu gilt es, die bestehende Ausschlussfrist von drei Monaten zu beachten.

Kurzarbeitergeld wird für eine Dauer von längstens zwölf Monaten geleistet (§ 104 Abs. 1 S. 1 SGB III, vormals: sechs Monate). Die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber zu leisten, werden jedoch durch die Bundesagentur für Arbeit für Kurzarbeit aufgrund der Corona-Pandemie auf Antrag hin erstattet.

Der Arbeitgeber schuldet die Abrechnung mit der Gehaltsbuchführung, die Auszahlung an den Arbeitnehmer erst nach Bereitstellung durch die Behörde. Die Praxis verfährt überwiegend anders.

Befristet bis zum 31.10.2020 wird Entgelt, welches seitens der Arbeitnehmer für Nebentätigkeiten in systemrelevanten Bereichen erzielt wird, nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet (§ 421c SGB III neu). Derartiges Entgelt darf jedoch nicht den vor der Kurzarbeit erzielten Lohn überschreiten. Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) im systemrelevanten Bereich erhöht das Ist-Entgelt nicht und bleibt anrechnungsfrei.

Praxistipp: Unzutreffend ist die Aussage, „Minijobs“ seien vollständig anrechnungsfrei. Dies gilt derzeit ebenfalls nur für systemrelevante Bereiche!

ZU GUTER LETZT . . .

Die Anordnung von *Überstunden* während der Kurzarbeit ist grundsätzlich unzulässig. Überstunden kommen bei Kurzarbeit nur ausnahmsweise in Betracht, z. B. zur Ausführung dringender Reparaturarbeiten oder zur Abwicklung eines einzelnen Eilauftrages. Die geleisteten Überstunden beeinflussen die Berechnung des Kurzarbeitergeldes, so dass der Arbeitnehmer zwar zusätzliches Arbeitsentgelt für die geleisteten Überstunden erhält, jedoch der Anspruch auf Kurzarbeitergeld vermindert wird.

Für *Feiertage* im Kurzarbeitszeitraum gilt nach § 2 Abs. 2 EFZG, dass die Feiertagsvergütung ausschließlich vom Arbeitgeber zu zahlen ist. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nicht. Die Höhe des Feiertagsentgelts entspricht dem Kurzarbeitergeld, die Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber zu tragen. Diese werden jedoch – wie bereits ausgeführt – von der Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 vollständig erstattet.

 GGGi
INDEPENDENT MEMBER