

## Kurzarbeit

Stand: 19.03.2020

**Kurzarbeit ist die vorübergehende Minderung der Arbeitszeit, die durch *Auftragsmangel* veranlasst ist. Der Arbeitgeber kann entweder Entlassungen vornehmen oder verkürzt arbeiten lassen. Die Einführung von Kurzarbeit führt zu einer vorübergehenden Beschränkung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und der Vergütungspflicht des Arbeitgebers.**

Die Einführung von Kurzarbeit greift also unmittelbar in das arbeitsvertragliche Austauschverhältnis ein. Ein solcher Eingriff kann nicht einseitig im Wege des Direktionsrechts angeordnet werden. Die Einführung von Kurzarbeit bedarf einer Rechtsgrundlage. Als Rechtsgrundlage kommen in Betracht Regelungen in Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag.

### **Kurzarbeit und Tarifvertrag**

Der Manteltarifvertrag des bayerischen Groß- und Außenhandels (MTV) enthält in § 10 eine Regelung zur Einführung von Kurzarbeit:

#### **§ 10 MTV Kurzarbeit**

1. Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann, ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge, mit einer Ankündigungsfrist von 30 Tagen nach eingehender gemeinsamer Überprüfung mit dem Betriebsrat, soweit ein solcher besteht, von der Geschäftsleitung eingeführt werden. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat können die Tarifvertragsparteien binnen einer Woche angerufen und beigezogen werden.

Bei einer Arbeitseinschränkung, die infolge behördlicher Maßnahmen oder höherer Gewalt notwendig wird, entfällt die Ankündigungsfrist.

2. Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes über Kurzarbeit einschließlich der Richtlinien und Rechtsverordnungen.

3. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 3 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung gemäß Abs. 1 abhängig.

4. Wird einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin während der Dauer der Kurzarbeit gekündigt, so hat er/sie für die Zeit der Kündigungsfrist Anspruch auf das ungekürzte Entgelt. Dasselbe gilt, wenn vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wird und das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit fällt. Scheidet ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin infolge eigener Kündigung während der Dauer der Kurzarbeit aus, so entsteht ein Anspruch auf Zahlung des ungekürzten Entgeltes für die Zeit der für das Arbeitsverhältnis gültigen Kündigungsfrist, jedoch nicht länger als 1 1/2 Monate. Für den Zeitraum der Zahlung des ungekürzten Entgeltes kann der Arbeitgeber volle Arbeitsleistung verlangen.

(Hinweis zu Nr. 2: Kurzarbeit ist nicht mehr im Arbeitsförderungsgesetz, sondern im SGB III geregelt.)

Der MTV ist allgemeinverbindlich und findet daher für alle Betriebe des Groß- und Außenhandels in Bayern Anwendung. Die tarifliche Regelung ist insoweit verpflichtend und regelt die Anordnungsbezugnis von Kurzarbeit.

Wegen der Verweisung in § 10 Nr. 2 MTV auf die gesetzlichen Regelungen zum Kurzarbeitergeld gelten die Voraussetzungen auch für die Anordnung von Kurzarbeit (siehe unten Ausführungen zum Kurzarbeitergeld).

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen reduziert werden. Unterschiede wegen der Art der Tätigkeit oder der Qualifikation können gemacht werden. Es kommt immer auf den Ausfall der Arbeit an. Wenn für bestimmte Arbeitnehmer kein Arbeitsausfall zu verzeichnen ist, müssen diese auch keine Kurzarbeit leisten. Die Reduzierung sollte aber bei gleicher Arbeit und Qualifikation im gleichen Maße erfolgen, um dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht zu werden.

### **Existiert ein Betriebsrat,**

hat dieser bei der betrieblichen Ausgestaltung von Kurzarbeit ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs.1 Nr. 3 BetrVG**. Dies beinhaltet die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer. Kein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei der Frage, ob Kurzarbeit betrieblich eingeführt wird oder nicht – insoweit ist § 10 MTV die abschließende Rechtsgrundlage. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet die Einigungsstelle. Zudem besteht die Möglichkeit, dass die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

### **In Betrieben ohne Betriebsrat**

kann der Arbeitgeber ohne zusätzliche Zustimmung der Arbeitnehmer Kurzarbeit einführen. § 10 MTV ist die alleinige Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber für alle betriebsratslosen Betriebe des bayerischen Groß- und Außenhandels und deren Arbeitnehmer, mit Ausnahme der in § 1 Nr. 3 MTV genannten leitenden Angestellten.

Der Arbeitgeber hat in jedem Fall die Arbeitnehmer über die Einführung von Kurzarbeit zu informieren. Dabei gilt eine tarifliche Ankündigungsfrist von 30 Tagen, die jedoch bei „behördlichen Maßnahmen“ oder „höherer Gewalt“ entfällt.

- Behördliche Maßnahmen sind nur dann anzunehmen, wenn damit eine unmittelbare Wirkung auf das Unternehmen verbunden ist.
- Bei höherer Gewalt handelt es sich um ein von außen kommendes, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisendes, auch durch äußerste vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbares Ereignis.

Wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeit gegeben sind, kann mit Kurzarbeit begonnen werden, bevor die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die Anzeige muss aber in dem Monat, in dem erstmals Kurzarbeitergeld geleistet werden soll, bei der Agentur für Arbeit erstattet worden sein.

Ob die Voraussetzungen für Kurzarbeit im Betrieb gegeben sind und ob die tarifliche Ankündigungsfrist einzuhalten ist, ist immer anhand einer Einzelfallbetrachtung festzustellen.

## Höhere Gewalt und Coronavirus-Pandemie

Für die Annahme von höherer Gewalt im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie spricht:

- Die bayerische Staatsregierung hat den Katastrophenfall ausgerufen.
- Die Bundeskanzlerin hat die Corona-Krise als größte Herausforderung seit dem Zweiten Weltkrieg bezeichnet.
- Ausländische Staatsregierungen (insb. Frankreich) sprechen von „Krieg“ im Zusammenhang mit dem Coronavirus.
- Die tarifliche Ankündigungsfrist zur Kurzarbeit von 30 Tagen beinhaltet die Annahme, dass Arbeitseinschränkungen regelmäßig nicht unerwartet und plötzlich auftreten, sondern die Folge einer negativen (Unternehmens-) Entwicklung sind. Plötzlich auftretende Einschränkungen sind von außen auf das Unternehmen bedingt und werden tariflich als behördliche Maßnahme oder höhere Gewalt identifiziert. Für plötzlich auftretende Einschränkungen entfällt dann richtigerweise auch die tarifliche Ankündigungsfrist.
- Sinn und Zweck der tariflichen Ankündigungsfrist ist, dass sich Arbeitnehmer auf die mit der Kurzarbeit verbundenen finanziellen Einschränkungen vorbereiten können. Diese Vorbereitungszeit korrespondiert mit der Möglichkeit des Arbeitgebers, die Entwicklung der Arbeitseinschränkung vorherzusehen. Trifft den Arbeitgeber der Arbeitsausfall unverschuldet sofort und damit unvorbereitet, entfällt auch die Vorbereitungszeit der Arbeitnehmer auf die Kurzarbeit.

Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen für Kurzarbeit bzw. Kurzarbeitergeld vorliegen, trifft die Agentur für Arbeit.

## Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld (KUG) ist in §§ 95 ff. SGB III geregelt. Danach haben Arbeitnehmer **Anspruch** auf KUG, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist.

- Ein **erheblicher Arbeitsausfall** ist gegeben, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat mindestens 1/3 der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist (§ 96 Abs. 1 SGB III).
- Die **betrieblichen Voraussetzungen** sind erfüllt, wenn der Betrieb mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt. Betrieb im Sinne des KUG ist auch die Betriebsabteilung (§ 97 SGB III).
- Die **persönlichen Voraussetzungen** sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses, das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Vertrag aufgelöst ist und der Arbeitnehmer nicht vom KUG ausgeschlossen ist. Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und während des Krankengeldbezugs (§ 98 SGB III).
- Die **Höhe des KUG** beträgt für Arbeitnehmer mit Kind im Haushalt 67% und für die übrigen Arbeitnehmer 60% der Nettoentgeltdifferenz zwischen „normaler“ Arbeitszeit und Kurzarbeit.
- Die **Bezugsfrist** für das KUG beträgt längstens 12 Monate und kann durch Rechtsverordnung auf 24 Monate verlängert werden.
- Die Gewährung von KUG setzt einen Antrag des Arbeitgebers voraus.

## Erleichterte Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld wg. Coronavirus-Pandemie

Als Folge der Coronavirus-Pandemie hat der Bundestag und Bundesrat am 13.03.2020 im Eilverfahren das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Das Gesetz wurde am 14.03.2020 im Bundesgesetzblatt verkündet und ist am 15.03.2020 in Kraft getreten. Das Gesetz ermächtigt die Bundesregierung dazu, Verordnungen mit erleichterten Kurzarbeitergeldregelungen zu erlassen. Diese Ermächtigung ist befristet bis einschließlich 31.12.2021. Entsprechende Verordnungen sollen schnellstmöglich beschlossen werden.

Nach Verlautbarungen des Bundesarbeitsministeriums sollen folgende Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erlassen werden:

- Es reicht, wenn 10% der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann. Sonst muss mindestens 1/3 der Beschäftigten betroffen sein.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt.

## Antrag von Kurzarbeitergeld

Zuständig für das KUG ist die örtliche Arbeitsagentur. Dort muss zunächst die Kurzarbeit angezeigt werden, mit Hilfe des

- **Formulars ‚Anzeige über Arbeitsausfall‘**  
[https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)).

dann kann das KUG beantragt werden, mit Hilfe des

- **Formulars ‚Antrag auf Kurzarbeitergeld‘**  
[https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf))

Vor der Anzeige bzw. dem Antrag empfiehlt sich die telefonische Kontaktaufnahme mit der Bundesagentur für Arbeit, möglichst mit dem persönlichen Ansprechpartner, um auszuloten, ob die Voraussetzungen für das KUG vorliegen bzw. an welchen Punkten die Arbeitsagentur ggf. Zweifel oder Nachfragen hat.

Die zuständige örtliche Arbeitsagentur kann über die PLZ auf [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) ermittelt werden. Für Unternehmen, die noch keinen persönlichen Ansprechpartner haben, empfiehlt sich die zentrale Tel.-Nr. 0800 4 5555 20.

**Es empfiehlt sich frühzeitig Kurzarbeit anzuzeigen und Kurzarbeitergeld zu beantragen.** Hilfe beim Ausfüllen der notwendigen Formulare erhalten Sie:

- vbw-Beratung in den Regionen: [www.vbw-bayern.de/ansprechpartner\\_fks](http://www.vbw-bayern.de/ansprechpartner_fks), [www.vbw-bayern.de/ansprechpartner\\_regional](http://www.vbw-bayern.de/ansprechpartner_regional)
- vbw-ServiceCenter Corona-Pandemie, u.a. mit [Video-Tutorial zum korrekten Ausfüllen des Antrags auf Kurzarbeit](#)
- Agentur für Arbeit: [Hinweise zum Antragsverfahren](#)
- [LGAD Bayern](#): Für Rückfragen stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte zur Verfügung.