

sind. Dazu gibt es bestimmte Regeln im Arbeitsrecht. In der Corona-Krise sind diese Voraussetzungen abgesenkt worden.

Kurzarbeit ist somit ein Instrument, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall oder notwendiger Arbeitsreduzierung Kündigungen im Betrieb zu vermeiden. Zuständig für die Leistung des Kurzarbeitergeldes an den Arbeitgeber ist die Bundesagentur für Arbeit.

Kurzarbeitergeld ist neben dem Arbeitslosengeld eine Leistung der Arbeitslosenversicherung. Arbeitsplätze sollen erhalten bleiben, zugleich soll dem Arbeitnehmer der Einkommensausfall, der durch die Verkürzung der Arbeitszeit entsteht, teilweise ersetzt werden.

Kurzarbeit hilft damit Selbstständigen und Unternehmen im Rahmen einer nur zeitweise schlechteren Auftragslage, durch eine Reduzierung der Personalkosten Einsparungen vorzunehmen, ohne dafür ihren Arbeitnehmern kündigen zu müssen.

Zwar müssen betroffene Arbeitnehmer dadurch Einkommensverluste in Kauf nehmen, weil sie im Rahmen des Kurzarbeitergeldes weniger Nettogehalt erhalten. Allerdings verlieren sie ihren Arbeitsplatz nicht, was sonst möglicherweise der Fall gewesen wäre.

Zudem sind tarifliche beziehungsweise arbeitsvertragliche Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 100 Prozent des Nettoverdienstes möglich. Auch das Unternehmen profitiert, da es qualifizierte Mitarbeiter nicht verliert, die es nach der Auftragsflaute wieder benötigt.

Nach § 4 SGB III muss die für das Kurzarbeitergeld zuständige Agentur für Arbeit aber stets prüfen, ob die betroffenen Personen nicht in andere zumutbare Arbeitsverhältnisse vermittelt werden können. Da Kurzarbeit außerhalb der Corona-Krise häufig branchenbezogen war und ein Auftragsrückgang oft ganze Branchen in Mitleidenschaft zog, kam diese Vorschrift regelmäßig nicht zum Tragen.

Auch in der Corona-Krise gab es selten eine Vermittlung von Arbeitskräften an andere Betriebe, da vielfach branchenübergreifend durch die Corona-Schutzmaßnahmen wirtschaftliche Einschränkungen galten. Vor allem im Einzelhandel und in der Gastronomie sowie der Veranstaltungsbranche gab es keine Neueinstellungen, und damit entfielen auch die Vermittlungen durch die Agentur für Arbeit.

Kurzarbeit soll dabei helfen, dass in Betrieben bei saisonalen oder anderweitigen vorübergehenden Auftragsrückgängen,

- fachlich eingearbeitete und qualifizierte Kräfte erhalten bleiben,
- Arbeitnehmer weiter beschäftigt bleiben,
- der Bezug von Arbeitslosengeld vermieden wird.

Um diese arbeitsmarktpolitischen Ziele zu erreichen, wurde die Kurzarbeit mit dem Kurzarbeitergeld bereits vor mehr als 100 Jahren entwickelt.

1.3 VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS KURZARBEITERGELD

Da Kurzarbeit eine Ausnahme im Arbeitsrecht darstellt, ist sie nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Denn grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Risiko eines eventuellen Arbeitsausfalles zu tragen.

Hat der Arbeitgeber keine Arbeit oder nicht mehr so viel Arbeit für seine Arbeitnehmer, bietet ihm rechtlich gesehen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nach § 615 BGB jedoch an. Das heißt,

er kommt in den Betrieb und will arbeiten. Entsprechend muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vollen Lohn zahlen oder ihn nach den Vorschriften des Arbeitsrechts betriebsbedingt kündigen. Um das zu vermeiden in den Zeiten, in denen vorübergehende Auftragsrückgänge oder Konjunkturschwankungen zu Minderarbeit führen, gibt es das Kurzarbeitergeld.

Kurzarbeit muss in einem Tarifvertrag, im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Gegebenenfalls ist eine solche Klausel auch in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung denkbar. Es ist allerdings arbeitsrechtlich streitig, unter welchen Voraussetzungen das überhaupt möglich ist. Zum Beispiel müssen von vornherein Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder die Abteilung sowie die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll, festgelegt werden, sonst kann Kurzarbeit nicht durchgeführt werden. Ohne eine solche Vereinbarung ist die einseitige Anordnung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nicht möglich. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser sogar zustimmen (§ 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz).

Ist Kurzarbeit nicht wirksam angeordnet worden oder hat der Arbeitnehmer ihr nicht zugestimmt, hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber den vollen Lohnanspruch. Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung in diesem Fall allerdings auch anbieten, auch wenn der Arbeitgeber gerade nichts oder weniger zu tun hat.

Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nach den §§ 95 ff. SGB III bei wirksamer Anordnung und erfolgter Anzeige bei der Agentur für Arbeit dann, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit

Entgeltausfall vorliegt und die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn er ...

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend ist und
- sich nicht vermeiden lässt.

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall dann, wenn er ...

- überwiegend betriebs-, branchenüblich oder saisonal bedingt ist,
- nur auf Gründen beruht, die in der Betriebsorganisation zu finden sind,
- durch Gewährung von Urlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann,
- oder zum Beispiel durch die Nutzung vorhandener Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 SGB III).

Entgeltausfall im Betrieb ist gegeben, wenn

- im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel (**für Corona-Zeiten 10 Prozent, siehe unten**) der im jeweiligen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

- in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist und
- der vom Arbeitsausfall betroffene Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, wenn also insbesondere sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll, also weder gekündigt noch aufgehoben worden ist.

Daneben gibt es auch das Saison-Kurzarbeitergeld (§ 101, § 102 SGB III). Dieses erhalten gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben des Baugewerbes, des Dachdeckerhandwerks, des Gerüstbauerhandwerks und des Garten- und Landschaftsbaus, wenn während der Schlechtwetterzeit witterungs- oder wirtschaftlich bedingt nicht gearbeitet werden kann.

Das Kurzarbeitergeld muss ein Arbeitnehmer nicht selbst beantragen, das ist Aufgabe des Arbeitgebers. Kurzarbeit muss von der Agentur für Arbeit genehmigt werden. Das geschieht, wenn folgende Grundvoraussetzungen erfüllt sind:

- erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall
- betriebliche und persönliche Voraussetzungen
- Anzeige bei der Agentur für Arbeit

Um die Voraussetzungen des erheblichen Arbeits- und Entgeltausfalles für das Kurzarbeitergeld zu erfüllen, müssen in einem Betrieb seit der **Corona-Neuregelung** nur noch mindestens 10 Prozent der Beschäftigten (vorher und danach ein Drittel) einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Zudem müssen die Arbeitnehmer bislang aufgelaufene Überstunden und positive Zeitguthaben abgebaut haben. Von Letzterem gibt es im Einzelfall bestimmte Aus-