

Arbeitsrecht und Corona – Kurzarbeit & Co, ein Überblick

EINFÜHRUNG

Mit Blick auf die erforderlichen Anpassungen des Regelbetriebs eröffnet nicht nur das neue [Gesetz zum Kurzarbeitergeld \(„KuG“\)](#) Möglichkeiten, auch ansonsten sind vielfältige Lösungen denkbar. Ein kurzer Überblick:

KURZARBEIT UND „KUG“

Das Virus stellt momentan nahezu alle, auch viele Unternehmen vor ungeahnte Herausforderungen. Im Kern geht es darum, die schwierige wirtschaftliche Lage für die nächsten Monate vor allem durch Anpassung der Arbeitsvolumina – möglichst sozialverträglich – zu meistern. Das zentrale Element hierfür bildet sicherlich die **Kurzarbeit**, die am vergangenen Freitag ganz kurzfristig noch einmal mit dem Ziel geändert wurde, die Reduktion von Arbeitszeitvolumina zu erleichtern und durch staatliche Kompensationszahlungen aufzufangen. Neben ein paar weiteren (marginalen) Voraussetzungen wie bspw. auch die Anzeige der Kurzarbeit gegenüber der BA – genügt ein „erheblicher Arbeitsausfall“, d.h. „**Entgeltausfälle**“ von **mindestens 10 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts von insgesamt nunmehr nur noch 10 Prozent der Gesamtbelegschaft (früher noch 1/3)** und eine staatliche Kompensationsleistung in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent der sog. „Nettoentgelt Differenz“ ist möglich.

PRAKTISCHE UMSETZUNG: BV UND/ODER INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

Zu einem solchen Entgeltausfall kommt es natürlich nur dann, wenn der Arbeitgeber berechtigterweise die Arbeitszeit seiner Belegschaft reduzieren kann (ansonsten schuldet er seiner Belegschaft in Zweifel jedenfalls unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges die ungekürzte Fortzahlung der Vergütung). Hier geht es also darum, diese Reduktion der Arbeitszeitvolumina in allen von Corona „betroffenen“ Unternehmen auch entsprechend umzusetzen. In Betrieben mit Betriebsrat geht dies nur mit **Betriebsvereinbarung** (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), die aber auch das rechtlich geeignetste Instrument bildet, denn derart einheitliche betriebliche Regelungen zu reduzierten Arbeitszeitvolumina verdrängen für den ausgewählten Zeitraum dann auch anderweitige (höhere) Arbeitszeitvolumina in den individuellen Arbeitsverträgen.

Daneben bleiben aber auch individualvertragliche Lösungen denkbar, entweder einvernehmlich oder aber einseitig auf Basis (wirksamer) **arbeitsvertraglicher Kurzarbeiterklauseln** und/oder anwendbaren **Tarifverträgen**, die über derartige Klauseln verfügen. Letzteres

spielt insbesondere in Betrieben mit Tarifbindung eine erhebliche Rolle.

DIE FOLGE: KURZARBEITERGELD UND WEITERE ENTLASTUNGEN

Die Anreize für derartige Aktivitäten und eine entsprechende Zustimmung von Betriebsrat und/oder Mitarbeitern sind klar und durchaus erheblich: **Eine staatliche Kompensationsleistung in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent der sog. „Nettoentgelt Differenz“!** D.h. konkret, dass jeder Mitarbeiter, dessen Arbeitszeitvolumen sich bspw. um 40 Prozent auf 60 Prozent reduziert, erhält – bei entsprechend verkürzter Arbeitszeit – die 60 Prozent weiterhin ordnungsgemäß vergütet und zusätzlich noch 60 oder 67 Prozent des verbliebenden 40-prozentigen Nettolohns aufgrund staatlicher Kompensation. Zusätzlich, und das ist neu durch das Gesetzespaket, erhält auch das Unternehmen eine zusätzliche Entlastung, indem auch der **Arbeitsgeberbeitrag zur Sozialversicherung entfällt**.

SONSTIGE MAßNAHMEN

Darüber hinaus kommen aber auch zahlreiche weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitszeitvolumina in Betracht, bspw. das Herunterfahren der Plus-salden der Arbeitszeitkonten, die Vereinbarung von Urlaub oder – soweit möglich – in Ausnahmefällen auch durch einseitige Anordnung oder anderweitige einvernehmliche Lösungen aller Art wie bspw. unbezahlter Sonderurlaub oder eine einvernehmliche Reduzierung Arbeitszeit.

AUSBLICK

Kurzum: Das KuG ist tatsächlich ein Vehikel, mit dem es die Politik ernst meint und dessen Umsetzung lohnt. Mit einem Betriebsrat sollte dies zügig und effizient möglich sein, aber auch ohne Betriebsrat sind individuelle Lösungen mit der Belegschaft denkbar.

Bei weiteren Fragen rund um die schnelle Umsetzung und die entsprechenden Antragsverfahren bei der BA, einer effizienten Kommunikation mit Betriebsrat und/oder Belegschaften und bei allen weiteren Fragen rund um das Arbeitsrecht in Zeiten des Coronavirus sind wir gerne behilflich!

KONTAKT



Dr. Henning Reitz

h.reitz@justem.de



Dr. Daniel Klösel

d.kloesel@justem.de

www.justem.de