Keywords:

Coronavirus

Kurzarbeitergeld

Sozialversicherung

Arbeitsrecht

ANALYSE

Kurzarbeit in der Corona-Krise

Ein Überblick

Von Dr. Gernod Meinel und Jakob Degen

SARS-Cov-2 – ein Virus infiziert die Weltwirtschaft. Die wirtschaftlichen Folgen lassen sich noch nicht im Ansatz beziffern. Das öffentliche Leben und damit auch die Arbeitswelt kommen Schritt für Schritt zum Erliegen. Damit erlebt ein arbeitsrechtliches und sozialversicherungsrechtliches Instrument eine Renaissance: die Kurzarbeit.

1 Aktuelle Entwicklungen

Mit dem fast einhundert Jahre alten Instrument der Kurzarbeit sollen Personalkosten reduziert werden, um kurzfristige Umsatz- und Auslastungseinbrüche aufzufangen. Dazu wird die betriebsübliche Arbeitszeit aufgrund des Arbeitsausfalls vorübergehend verkürzt (auch auf „Null“). Mit dem parallel dazu staatlich gewährten Kurzarbeitergeld sollen die durch Kurzarbeit eintretenden Entgeltverluste auf Seiten des Arbeitnehmers kompensiert werden. Darüber hinaus bietet die Kurzarbeit einerseits dem Arbeitgeber die Möglichkeit, qualifizierte Beschäftigte zu halten, und bewahrt andererseits die Arbeitnehmer davon, in Krisenzeiten in die Arbeitslosigkeit zu geraten.

Für Zeiten einer Pandemie reicht die Kurzarbeit in ihrer klassischen Form freilich nicht. Das Virus sorgte dafür, dass die Politik schnell reagieren und Erleichterungen für die Kurzarbeit schaffen musste. So wurde am 13.03.2020 das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“¹ verabschiedet, mit dem die Bundesregierung ermächtigt wurde, eine entsprechende Verordnung zu erlassen. Diese „Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit“² vom 25.03.2020 trat rückwirkend mit Wirkung vom 01.03.2020 in Kraft.

Der folgende Beitrag gibt den Rechtsstand vom 31.03.2020 wieder.

2 Arbeitsrechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit

Bei der Einführung von Kurzarbeit gilt es streng zwischen den arbeitsrechtlichen und den sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen zu unterscheiden. Die angesprochenen Erleichterungen – und dies wird oftmals verkannt – betreffen allein die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen. Bevor sich ein Unternehmen jedoch der Anzeige von Kurzarbeit und der Beantragung von Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit widmen kann, muss es die Kurzarbeit in seinem Betrieb arbeitsrechtlich wirksam einführen. Eine einseitige Anordnung von Kurzarbeit kraft Direktionsrechts ist dem Arbeitgeber nicht möglich. Es bedarf daher eine der folgenden Rechtsgrundlagen:

- » Tarifvertrag,
- » Betriebsvereinbarung,
- » arbeitsvertragliche Regelung/Zusatzvereinbarung,
- » Änderungskündigung.

Tarifvertrag

Häufig sehen Tarifverträge vor, dass der Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrats Kurzarbeit einführen

¹ BGBl. I 2020, S. 493. ² BGBl. I 2020, S. 595.