

Corona und Kurzarbeit Bis zu 40 Prozent weniger Lohn

Der Bezug von Kurzarbeitergeld setzt einen erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall voraus, §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) III. Die Kriterien hierfür wurden teils deutlich erleichtert. Vorliegen muss ein vorübergehender Arbeitsausfall, der zehn Prozent der Mitarbeiter (bisher ein Drittel der Belegschaft) betrifft. Dies äußert sich insbesondere, wenn Aufträge verschoben bzw. storniert werden oder Lieferengpässe entstehen. Ein rein finanzieller Schaden reicht nicht aus.

Erforderlich ist, dass in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Bei der Berechnung der zehn Prozent der vom Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter werden alle tatsächlich Beschäftigten inklusive Geringverdiener, Kranke und Beurlaubte berücksichtigt. Nur Azubis und Arbeitnehmer, die sich in Weiterbildungsmaßnahmen befinden, bleiben außen vor.

Keine Kurzarbeit ohne Zustimmung

Grundsätzlich können alle versicherungspflichtigen Beschäftigten Kurzarbeitergeld beziehen. Davon ausgeschlossen sind Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet wurde, die Krankengeld beziehen sowie diejenigen, die ohnehin Geldleistungen der Agentur für Arbeit erhalten. Auch Leiharbeiter können in Kurzarbeit gehen und Kurzarbeitergeld beziehen. Das sieht die vorübergehende Neuregelung eindeutig vor und richtet sich damit gegen die bisherige Rechtsprechung (etwa LSG Hessen, Urt. v. 18.03.2011, Az. L 7 AL 21/08).

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit aber nicht einseitig anordnen. Die betroffenen Beschäftigten müssen je nach Umfang des Arbeitsausfalls erhebliche Gehaltseinbußen von bis zu 40 Prozent ihres Gehalts hinnehmen. Die Anordnung wäre also eine unzulässige einseitige Änderung des Arbeitsvertrages. Daher bedarf es einer entsprechenden anlassbezogenen Vereinbarung mit den Mitarbeitern, einer tariflichen Regelung oder -falls ein Betriebsrat besteht- einer Betriebsvereinbarung.

Unternehmen werden entlastet

Bevor Kurzarbeit angeordnet werden kann, bedarf es der schriftlichen oder elektronischen Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit. Die Behörde prüft sodann den Antrag und trifft eine Grundsatzentscheidung, ob Kurzarbeitergeld bewilligt wird, das frühestens von dem Kalendermonat an geleistet wird, in dem die Anzeige eingegangen ist.

Der Arbeitgeber berechnet den Lohn sowie die Höhe des Kurzarbeitergeldes anhand der neuen Umstände und zahlt dies direkt an die Mitarbeiter aus. Sollte die Arbeitsagentur den Antrag auf Kurzarbeit erst später negativ bescheiden, wäre der Arbeitgeber selbst zur Nachzahlung der Differenz zum üblichen Gehalt an seine Mitarbeiter verpflichtet.

Innerhalb von drei Monaten nach dem jeweiligen Abrechnungszeitraum beantragt der Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur die Erstattung des ausgezahlten Kurzarbeitergeldes gesondert für jeden Monat. Nach der Rückkehr zur Vollarbeit prüft die Behörde die Anträge erneut und kann auch Überzahlungen zurückfordern.

Eine Neuerung ist, dass die Sozialversicherungsbeiträge für das Kurzarbeitergeld rückwirkend zum 1. März 2020 von der Agentur für Arbeit in voller Höhe zur Entlastung der Unternehmen übernommen werden. Während Kurzarbeitergeld im Normalfall auf zwölf Monate begrenzt ist, wurde die Maximallaufzeit der Maßnahme auf 24 Monate ausgeweitet.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der bisherigen Vergütung.

Die Agentur für Arbeit dagegen übernimmt 60 Prozent (67 Prozent bei Beschäftigten mit Kind) des entgangenen Nettolohns. Erhält ein Arbeitnehmer etwa in Vollzeit 3.000 Euro brutto (1.900 Euro netto) und ist die Arbeitszeit um 50 Prozent reduziert, so beträgt die Vergütung brutto 1.500 Euro (1.100 Euro netto). Von der Differenz (800 Euro) erhält der Arbeitnehmer 480 Euro Kurzarbeitergeld zusätzlich zu dem reduzierten Gehalt.

Das Kurzarbeitergeld führt zu deutlichen finanziellen Einbußen der Arbeitnehmer. Dafür bleibt ihr Arbeitsplatz erhalten.

Hinzu kommt: Der Arbeitgeber kann das Kurzarbeitergeld freiwillig aufzustocken, um die Verluste beim Arbeitnehmer auszugleichen. Einen Rechtsanspruch hierauf hat der Mitarbeiter jedoch nicht.

Kurzarbeitergeld ist steuerfrei

Für die Beschäftigten ist das Kurzarbeitergeld steuerfrei, § 3 Nr. 2 lit. a Einkommensteuergesetz (EStG), unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt.

Mit dem Kurzarbeitergeld hat der Staat ein Instrument geschaffen, welches kleinen und großen Unternehmen ermöglicht, in Krisenzeiten qualifizierte Mitarbeiter zu halten, anstatt sie aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten zu entlassen. Dieses Konzept hat sich schon in der Finanzkrise von 2008 bewährt.

Der Autor **Reinhard Hauff LL.M** ist Rechtsanwalt in Bad Reichenhall und Privatdozent an der Steigenberger Akademie Bad Reichenhall im Fach Bürgerliches und Wirtschaftsrecht.