

Merkblatt

Hinweis

Hier bestehen für Sie als Arbeitgeber gesetzliche Mitwirkungspflichten. Wenn Sie unrichtige Angaben machen, kann dies zu Geldbußen führen.

5.2 Aktuelle Neuerungen zur Kurzarbeit

Der Bundestag hat als Reaktion auf die SARS-CoV-2-Ausbreitung Änderungen im Kurzarbeitergeld beschlossen, die vorerst bis Ende 2020 gültig sein sollen. Dazu wurde das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ verabschiedet.

Konkret sieht das neue Gesetz folgende Maßnahmen vor:

Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb zukünftig Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens **zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen** sind. Diese Schwelle liegt bislang bei 30 Prozent der Belegschaft.

Auf den bisher geforderten **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes kann vollständig oder teilweise verzichtet werden**. Das bisher geltende Recht verlangte, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden. Zudem können auch Leiharbeiter künftig Kurzarbeitergeld beziehen.

Die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Sie als Arbeitgeber normalerweise für Ihre Beschäftigten zahlen müssen, werden von der **Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstattet**.

Die **Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der bisherigen Vergütung**. Die Arbeitsverwaltung unterscheidet zwischen Arbeitnehmern, die mindestens einen Kinderfreibetrag von 0,5 auf der Lohnsteuerkarte vermerkt haben, und übrigen Arbeitnehmern.

Arbeitnehmer, die einen Kinderfreibetrag haben, erhalten **67 % der Nettoentgeltdifferenz**, alle anderen einen Satz von **60 %**.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer (ein Kind) erhält in Vollzeit eine Bruttovergütung von 3.000 €, was ca. 1.900 € netto entspricht. Die Arbeitszeit wird um 50 % reduziert, so dass der Bruttoverdienst bei 1.500 € liegt (ca. 1.100 € netto). Die Nettoentgeltdifferenz beträgt damit 800 €. Von diesen 800 € erhält der Arbeitnehmer 67 % (= 536 €).

Der Arbeitnehmer erhält somit nur 264 € netto weniger.

Hinweis

Weitergehende Informationen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld finden Sie auch im Merkblatt „Kurzarbeitergeld“. Sprechen Sie uns gerne darauf an!

5.3 Anordnung von Überstunden

Durch den zu erwartenden höheren Krankenstand und Ausfall durch Quarantäne kann es in Betrieben ohne Kurzarbeit erforderlich sein, dass Mitarbeiter mehr arbeiten müssen. In diesem Fall können Sie Überstunden anordnen, soweit dies arbeitsvertraglich vorgesehen ist.

Hinweis

Fehlen entsprechende Regelungen, können Überstunden nur angeordnet werden, wenn ansonsten ein schwerwiegender wirtschaftlicher Schaden droht.

Wenn es in Ihrem Unternehmen einen **Betriebsrat** gibt, ist die Anordnung von Überstunden **mitbestimmungspflichtig**. Das heißt, dass Sie ohne Zustimmung des Betriebsrates keine Überstunden anordnen dürfen. Kommen Sie mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung, können Sie die Bildung einer Einigungsstelle beantragen, die dann die fehlende Zustimmung ersetzen kann.

5.4 Kündigungen

Wenn die Anordnung von Kurzarbeit allein nicht mehr ausreichen sollte, können im schlimmsten Fall Kündigungen ausgesprochen werden. Hier liegt dann eine **betriebsbedingte Kündigung** vor, so dass Sie bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer **soziale Gesichtspunkte** beachten müssen.

Diese sozialen Gesichtspunkte sind nach dem Kündigungsschutzgesetz: Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung. Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat, müssen Sie diesen bei auszusprechenden Kündigungen informieren.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: März 2020

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.