



KUES & PARTNER

Die Kanzlei am Bodensee

Kurzarbeit in Corona-Zeiten

Die aktuell durch den Covid-19-Coronavirus verursachte Situation stellt die gesamte Gesellschaft vor neue Herausforderungen. In diesen turbulenten Zeiten ist insbesondere die Arbeitswelt verunsichert. Kurzarbeit ist in aller Munde.

Arbeitgeber sind mit existentiellen Fragen konfrontiert, die schnelle und bedarfsgerechte Lösungen für ihr Unternehmen erfordern. Arbeitnehmer sorgen sich um ihre Existenz und die Deckung ihrer monatlichen Kosten.

Wir wollen Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten Neuerungen und die drängendsten Fragen zum Thema Kurzarbeit bieten. Derzeit liegt ein Referentenentwurf für eine Gesetzesänderung und einer darauf basierenden „Kurzarbeitergeldverordnung“ zum erleichterten Zugang zum KUG vor. Hierzu das Wichtigste in Kürze:

- ✓ Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- ✓ Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- ✓ Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
- ✓ Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.
- ✓ In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- ✓ Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit, vgl. §§ 95 ff. SGB III.

Vom Arbeitgeber sind somit diese nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen zu erfüllen:

- ✓ Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- ✓ Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- ✓ Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (d.h. Voraussetzungen bei Ihren Beschäftigten)
- ✓ Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebssitz

Im Rahmen der Anzeige stellen sich aktuell oft folgende Fragen:

- ✓ Wie kann im Unternehmen Kurzarbeit durchgesetzt werden? Muss ich als Arbeitnehmer Kurzarbeit dulden?
- ✓ In welchem Umfang müssen (Rest-)Urlaub und Arbeitszeitguthaben eingebracht werden?
- ✓ Können Arbeitsverhältnisse während des KUG-Bezugszeitraums trotzdem gekündigt werden?
- ✓ Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer im Bezugszeitraum des KUG erkrankt oder bereits vorher erkrankt ist?
- ✓ Welche Personengruppen sind KUG-berechtigt und welche nicht? Was hat das für Auswirkungen auf das konkrete Arbeitsverhältnis?

Gerne helfen wir Ihnen bei der Klärung aller für Ihren Betrieb wichtigen Fragen!

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Katrin Knorpp

Tel: 07531/9085-17

E-Mail: knorpp@kues-partner.de