

Liebe Produzentinnen und Produzenten,

das Coronavirus breitet sich weiter aus. Schulen und Kitas werden geschlossen. Manche Städte wie Köln haben angeordnet, dass Veranstaltungen und Dreharbeiten bis auf weiteres nicht mehr stattfinden dürfen. Kinos, Theater und Clubs müssen schließen. Die Grenzen zu Dänemark, Österreich, Frankreich und der Schweiz sind geschlossen. Die Ausfälle für die Wirtschaft sind bereits jetzt eingetreten und unabsehbar.

In einer Sonderausgabe unseres Newsletters erläutern wir die derzeitigen **rechtlichen Voraussetzungen zum Kurzarbeitergeld und zur Kündigung**.

Der Bundestag hat im **Schnellverfahren Erleichterungen** zur Kurzarbeit beschlossen. Danach kann Kurzarbeitergeld schon beantragt werden, **wenn bereits 10% der Belegschaft** wegen Arbeitsausfalls von einem Verdienstausschlag betroffen sind. Bislang waren es 1/3 der Beschäftigten. **Weitere Änderungen** finden Sie im nachstehenden Text erläutert.

Die Änderungen gelten zunächst bis 31. Dezember 2021. Das Gesetz tritt mit Verkündung in Kraft.

Viel Spaß beim Lesen wünschen Ihnen

Rafaela Wilde
Rechtsanwältin



Renate Schmid
Rechtsanwältin



Ihre Ansprechpartnerinnen im Urheber- und Medienrecht



Unser aktuelles Video zum Thema Kurzarbeit mit Rechtsanwalt Christian Solmecke und Rechtsanwältin Renate Schmid. Klicken Sie auf das folgende Thumbnail, um das Video anzusehen. Das Video können Sie auch unter dem folgenden Link abrufen:

[Coronavirus: Kurzarbeit & Kündigung - Alle wichtigen Infos](#)

Was ist Kurzarbeit?

Bei Kurzarbeit arbeiten die Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum weniger oder gar nicht. Die regelmäßige Arbeitszeit kann also auch auf Null reduziert werden. Sie erhalten daher vom Arbeitgeber auch nur einen entsprechend reduzierten Lohn. Der fehlende Verdienst wird dann teilweise durch Kurzarbeitergeld ausgeglichen. Das Kurzarbeitergeld zahlt die Agentur für Arbeit.

Kann ein Unternehmen einseitig Kurzarbeit anordnen?

Kurzarbeit kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Idealerweise enthält der Arbeitsvertrag bereits eine Regelung zur Kurzarbeit. Allerdings muss aufgrund dieser Regelungen Kurzarbeit mit bestimmten Fristen angekündigt werden. Wenn daher kurzfristig zu Kurzarbeit übergegangen werden soll, dann sind hierfür Einverständniserklärungen der Arbeitnehmer erforderlich.

Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Es müssen insgesamt vier Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss ein **erheblicher Arbeitsausfall** vorliegen, der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist (z.B. eine schlechte Auftragslage) oder durch ein unabwendbares Ereignis zustande gekommen ist. Das Unternehmen ist somit nicht mehr in der Lage seine Arbeitnehmer in vollem Umfang zu beschäftigen. Eine derartige Situation ist aktuell bei der Coronakrise ohne weiteres gegeben.

Der Arbeitsausfall darf nur **vorübergehender Natur** sein. Das ist dann der Fall, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist.

Und: Der Arbeitsausfall ist **unvermeidbar**: Der Betrieb hat also zuvor vergeblich versucht, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Eine **neu beschlossene Änderung** ist hier, dass auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes vollständig oder teilweise verzichtet werden** soll. Bislang war es so, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden und ins Minus gefahren werden mussten.

2. Mindestens eine Person muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.
3. Kurzarbeitergeld wird nur für ungekündigte Arbeitnehmer gezahlt. Konkret heißt das: Die Arbeitnehmer, für die die Kurzarbeit angemeldet wird, stehen in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und wurden nicht gekündigt. Minijobber, Auszubildende, Rentner und Arbeitnehmer, die Krankengeld beziehen, sind vom Bezug des Kurzarbeitergeldes ausgeschlossen. **Neu ist jetzt aber**, dass auch für **Leiharbeitnehmer** Kurzarbeitergeld beantragt werden kann.
4. Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit schriftlich anmelden. Das ist online oder über einen Vordruck der Arbeitsagenturen möglich. Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden. Zuständig ist die Agentur, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gewährt?

Das Kurzarbeitergeld kann maximal für 12 Monate gewährt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Dauer aber durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängern.

Bezahlt die Arbeitsagentur den Verdienstaufschlag in voller Höhe und wer zahlt die Sozialabgaben beim Kurzarbeitergeld?

Die Agentur erstattet 60% des ausgefallenen Nettoentgeltes. Bei Haushalten mit mindestens einem Kind erhöht sich der Betrag auf 67%. Die Arbeitsagentur zahlt jedoch nicht die Sozialversicherungsbeiträge, die vom Arbeitgeber zu entrichten wären. An den beschlossenen Änderungen ist neu, dass der Staat die Sozialbeiträge für die Arbeitsstunden, die ausfallen, ganz oder teilweise übernehmen soll.

Was ist bei der Antragstellung zu beachten?

Erste Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer über die Einführung der Kurzarbeit informiert werden und ggf. deren Einverständniserklärungen eingeholt wurden. Die Arbeitsagentur prüft zunächst, ob alle Voraussetzungen für die Kurzarbeit vorliegen, und entscheidet dann über den Antrag.

Für die Prüfung muss der Arbeitgeber alle notwendigen Unterlagen vorlegen (Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern über die Einführung von Kurzarbeit).

Des Weiteren muss der Arbeitgeber Gründe für die geplante Kurzarbeit ausführlich darlegen.

Dabei müssen insbesondere Ursachen des Arbeitsausfalls, Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen, dargelegt werden und es müssen Angaben zu Produkten/Dienstleistungen, Hauptauftraggeber bzw. Auftragnehmer sowie zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls gemacht werden.

Der Antrag auf Kurzarbeitergeld ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Was passiert, wenn sich die Auftragslage kurzfristig ändert?

Sollten kurzfristig wieder Aufträge eingehen und hierdurch sich die Beschäftigungslage ändern, muss die Kurzarbeit unterbrochen werden. Dauert die Unterbrechung mehr als drei Monate, muss das Kurzarbeitergeld neu angemeldet werden.

Gibt es sonstige finanzielle Hilfen vom Staat?

Die Bundesregierung will u.a. durch steuerliche Entlastungen und KfW-Kredite die Liquidität von Unternehmen unterstützen. Weitere Informationen sind hier zu finden:

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Link zum Antrag:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Kann ich meine Arbeitnehmer kündigen?

Die Kündigung ist immer das letzte Mittel. Für die Rechtmäßigkeit einer Kündigung ist zunächst entscheidend, ob im konkreten Fall das Kündigungsschutzgesetz gilt. Das Kündigungsschutzgesetz gilt für Unternehmen, die 11 und mehr Arbeitnehmer beschäftigt haben, wenn deren Arbeitsverträge ab dem 1. Januar 2004 geschlossen wurden. Für Arbeitsverhältnisse, die davor geschlossen wurden, setzt der Kündigungsschutz bereits ab 6 Arbeitnehmern ein. Des Weiteren muss das einzelne Arbeitsverhältnis mehr als 6 Monate bestanden haben.

Gilt das Kündigungsschutzgesetz, ist eine Kündigung nur möglich, wenn sie entweder personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt ist.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur möglich, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen. Die Rechtsprechung nimmt an, diese weitere Voraussetzung sei erfüllt, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich sei, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muss also wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein. Diese Lage hat der Arbeitgeber zu belegen.

Inwieweit eine betriebsbedingte Kündigung in Frage kommt, unterliegt daher immer einer Einzelfallprüfung. Des Weiteren muss vor jeder betriebsbedingten Kündigung eine Sozialauswahl getroffen werden.

Besteht kein Kündigungsschutz kann ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit der vorgesehenen Kündigungsfrist gekündigt werden. Ist das Arbeitsverhältnis jedoch befristet abgeschlossen und ist keine ordentliche Kündigung vorgesehen, besteht in der Regel keine Möglichkeit sich von dem Mitarbeiter zu trennen.

Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass der Auftragsrückgang keine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, da der Arbeitgeber stets das wirtschaftliche Risiko für seinen Betrieb trägt.

Wenn Sie Unterstützung bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld oder sonstige arbeitsrechtliche Beratung benötigen, sind wir gern für Sie da.

Sie wünschen eine rechtliche Beratung? So hilft Ihnen WBS

Wenn Sie Unterstützung bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld oder sonstige arbeitsrechtliche Beratung benötigen, sind wir gern für Sie da. **Rufen Sie uns jederzeit unter 0221 400 67 55 an. Unsere Rechtsexperten stehen Ihnen jederzeit beratend zur Seite.**

Weitere relevante rechtliche Fragen zur aktuellen Corona-Problematik erhalten Sie unter:

[Coronavirus FAQ: WBS beantwortet die wichtigsten Fragen](#)

In folgendem Video beantworten wir alle wesentlichen Rechtsfragen zur Problematik "Veranstaltungen in Zeiten des Coronavirus":

[Coronavirus: Event-Absagen - Das müssen Sie wissen](#)

Wichtige Links:

Homepage der Kanzlei: www.wbs-law.de

YouTube-Kanal: www.wbs-law.tv

YouTube-Kanal: [Die Experten](#)

Facebook: [Die Aufklärer](#)

Instagram: [kanzlei_wbs](#)

Instagram: [Recht2Go](#)

Spotify: [Kanzlei WBS](#)

iTunes: [Kanzlei WBS](#)

Impressum:

Wilde Beuger Solmecke
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Kaiser-Wilhelm-Ring 27-29
50672 Köln
Deutschland

Tel.: 0221 / 57 14 32 7612

Fax: 0221 / 400 67 552

E-Mail: info@wbs-law.de

[Zum vollständigen Impressum auf wbs-law.de](#)

Sie erhalten diese E-Mail, weil Sie im Medienrechtsverteiler der Kanzlei WILDE BEUGER SOLMECKE sind.

Hier können Sie den wbs-law.de-Infobrief [abbestellen](#).