



Rechtliche Fragen zur Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld auch nach der Wiedereröffnung?

Text: Iris Borrmann

In der Zeit des kompletten Corona-Shutdowns haben viele Studios Kurzarbeit für ihre Mitarbeiter angemeldet. Durch eine Reduzierung der Arbeitszeit – im Extremfall bis auf „Kurzarbeit null“ – wurden so während der kompletten Schließung der Studios viele sonst unausweichliche Kündigungen vermieden. Die Mitarbeiter verblieben in ihren Arbeitsverhältnissen und waren damit weiter sozialversichert.

Die durch die Kurzarbeit reduzierte Arbeitszeit wurde zu 60 Prozent (bzw. 67 Prozent für Mitarbeiter mit Unterhaltspflichten) durch die Arbeitsagentur in Form von Kurzarbeitergeld (Kug) ersetzt. Nach dem Sozialschutzpaket II wurden am 15. Mai 2020 sogar Erhöhungen des Kurzarbeitergeldes beschlossen.

Nachdem die gesetzlichen Verbote der Öffnung von Fitnessstudios in allen Bundesländern wieder aufgehoben wurden, gab es einige Studios, die aus wirtschaftlichen Gründen nicht sofort öffnen konnten oder wollten. Aufgrund der Auflagen und der damit verbundenen Angebots- und Kapazitätseinschränkungen wurden auch in den Studios, die wieder geöffnet wurden, noch nicht alle Mitarbeiter wieder voll beschäftigt.

Unter welchen Bedingungen wird Kurzarbeitergeld gezahlt, wenn der Betrieb rechtlich wieder öffnen darf, es aber aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht tut und nicht die volle Mitarbeiterkapazität benötigt?

Dreh- und Angelpunkt für die Beurteilung eines Anspruches auf Kurzarbeit ist der Begriff der „wirtschaftlichen Unzumutbarkeit“. Diese muss normalerweise in jedem Einzelfall ermittelt werden. Nach einer generalisierenden Auslegung der Bundesagentur für

Arbeit (BA) vom 5. Juni 2020 hat die zunehmende Lockerung zunächst keine Auswirkung auf die Entscheidung über die Anerkennung der Kurzarbeit. Die Ursache für den Arbeitsausfall (behördliche Maßnahme, die die Betriebstätigkeit ganz oder teilweise einschränkt) bleibt schließlich bestehen.

Die Möglichkeit, den Umfang der Kurzarbeit zu reduzieren und die Mitarbeiter wieder an den Arbeitsplatz zurückzuholen, ist dem Inhaber nur zumutbar, wenn diese Maßnahmen für seinen Betrieb zumutbar sind. Diese Zumutbarkeit ist immer vor allem unter wirtschaftlichen Aspekten zu beurteilen. Die für eine Wiederaufnahme der Tätigkeit geforderten Maßnahmen können im Hinblick auf ihre initialen Kosten oder einen wegen der verringerten Kapazitäten überwiegend defizitär laufenden Betrieb wirtschaftlich unzumutbar sein.

Sofern Betriebe trotz Lockerungen in unverändertem Umfang Kurzarbeitergeld abrechnen, stehen die Lockerungen dem Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht entgegen. In der aktuellen Situation ist es – nach Auffassung der BA – sachgerecht, davon auszugehen, dass die Maßnahmen zur teilweisen Wiederaufnahme der betrieblichen Tätigkeit dem Betrieb nicht in jedem Fall zumutbar sind.

Die Bundesagentur geht davon aus, dass ein Betrieb grundsätzlich ein Interesse an der Wiederaufnahme einer wirtschaftlich sinnvollen Betriebstätigkeit hat. Obwohl auch eine Pauschale für die Sozialversicherungsbeiträge auf die Arbeitsentgelte gezahlt wird, rechnet die BA bei jedem Unternehmen mit weiteren Fixkosten (z. B. Pacht, Versicherungen, Lizenzen, Leasingverträge). Da der Betrieb im Leistungsantrag bestätigt, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld weiterhin vorliegen, reicht dies als Voraussetzung aus.

Was bewirkt das neue Corona-Steuerhilfegesetz?

Überwiegend beitragsfrei in der Sozialversicherung waren Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers auf das Kurzarbeitergeld schon vor der Corona-Krise. Jetzt sind sie in der Regel auch lohnsteuerfrei: Nach dem am 6. Juni 2020 im Bundesgesetzblatt verkündeten Corona-Steuerhilfegesetz wurde auch § 3 Nr. 28a EStG neu geschaffen. Danach sind jetzt Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld für die Lohnmonate zwischen März und Dezember 2020 steuerfrei, soweit sie zusammen mit dem Kug nicht die Achtzig-Prozent-Grenze des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt überschreiten.

Gibt es Regeln dafür, welche Mitarbeiter in Kurzarbeit belassen werden und welche wieder in Voll- oder Teilzeit beschäftigt werden müssen?

Grundsätzlich konnten alle Arbeitgeber ihre ursprüngliche Anzeige der Kurzarbeit für den gesamten Betrieb später auf Teilbereiche umdeuten lassen. Fast alle Studios, die die Auflagen erfüllen mussten, hatten ihre Türen zunächst vorsichtig und unter strengen Sicherheitsvorkehrungen wieder geöffnet. Da viele Mitglieder noch großen Respekt vor dem Aufenthalt in geschlossenen Räumen hatten und aufgrund der Abstandsregelungen das Studio ohnehin weniger frequentiert wurde, war auch weniger Betreuung nachgefragt. Bedingt dadurch fährt der Studiobetrieb erst langsam wieder hoch, sodass die von den Mitarbeitern üblicherweise geleisteten Arbeitsstunden reduziert werden mussten. Der Inhaber steht also häufig vor dem Problem, welche Mitarbeiter er in Voll- oder Teilzeit beschäftigt, also zumindest zum Teil aus der Kurzarbeit zurückholen soll und für welche er vorübergehend weiter „Kurzarbeit null“ anordnet.

Bei der Auswahl der Mitarbeiter fürchten einige Studiobetreiber, dass sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen könnten. Dieser ist teilweise gesetzlich geregelt und als gewohnheitsrechtlicher Grundsatz allgemein anerkannt. Inhaltlich wird er durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz bestimmt.

Was bedeutet das Gleichbehandlungsgesetz genau?

Zu seinem wesentlichen Inhalt gehört die Verpflichtung des Arbeitgebers zur prinzipiellen Gleichbehandlung der beschäftigten Arbeitnehmer. Dies gilt grundsätzlich auch für die Kurzarbeit: Mitarbeiter dürfen nicht willkürlich ohne nachvollziehbare Begründung in Kurzarbeit geschickt werden, während andere Mitarbeiter nach Gutdünken weiterarbeiten dürfen. Das verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz.

Welchen rechtlichen Spielraum hat der Studiobetreiber?

Ein Arbeitgeber darf eine sachlich begründete Unterscheidung treffen und darauf basierend Kurzarbeit anordnen oder wieder aufheben. Beispielsweise kann er die Mitarbeiter, die im Kursbereich tätig sind, in Kurzarbeit schicken, solange deren Kurse nicht stattfinden dürfen. Trainer auf der Fläche, die zum selben Zeitpunkt gut

beschäftigt sind, weil sie Kunden betreuen und Einführungstrainings durchführen, darf er von der Kurzarbeit ausnehmen. Ähnliches gilt für Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen, wie z. B. Reha-trainer. Sie dürfen regelmäßig weiter beschäftigt werden, wenn ihr Tätigkeitsbereich gar nicht eingeschränkt ist – auch wenn alle anderen Mitarbeiter des Studios in Kurzarbeit gehen.

Der Inhaber darf immer variabel auf das unterschiedliche Arbeitsvolumen der einzelnen Bereiche reagieren und eine Abteilung beispielsweise zu 50 Prozent beschäftigen, die andere aber nur zu 30 Prozent – sofern das mit dem tatsächlich variierenden Arbeitsvolumen übereinstimmt. Insgesamt kommt es nicht darauf an, ob die Mitarbeiter vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind, sondern nur auf die Aufgaben, die sie im Studio abdecken.

Ausgenommen sind 450-Euro-Kräfte, für die man keine Kurzarbeit anmelden kann.

Vorsicht bei Kündigungen und Aufhebungsverträgen während der Kurzarbeit

Wird einem Mitarbeiter eine Kündigung während der Kurzarbeit ausgesprochen, so entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Kurzarbeit ist nach dem Ausspruch einer Kündigung rechtlich nicht erlaubt, sodass die Arbeitsagentur keine Zahlung mehr leistet. Die entlassenen Mitarbeiter erhalten somit für die Dauer der Kündigungsfrist ihr volles Gehalt – dies gilt ebenso für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Kündigt der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit, verliert er damit ebenfalls seinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Ob der Arbeitnehmer dann während der Kündigungsfrist wieder die volle Vergütung vom Arbeitgeber beanspruchen kann, ist streitig und ungeklärt.

Entweder muss der Inhaber – anstelle der Bundesagentur – das gekürzte Gehalt in Höhe des Kurzarbeitergeldes auszahlen (60 bzw. 67 Prozent) oder er muss die hundertprozentige Gehaltszahlung leisten. ■



Foto: Klaudia Lech

Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040-766 24 00, E-Mail: jurist@dssv.de