



ver.di-Information für die Beschäftigten im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel

Info für die Beschäftigten des Handels zum Kurzarbeitergeld

Was gilt bei Arbeitsausfall durch Corona?

Auch wenn keine Quarantäne-Maßnahmen verhängt werden, kann es durch das Virus zu Störungen im Betriebsablauf kommen. Können Arbeitnehmer*innen in einer solchen Situation nicht beschäftigt werden, gilt Folgendes:

- Der Arbeitgeber trägt das sogenannte „Betriebsrisiko“.
- Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmer*innen auch dann die vereinbarte Vergütung gemäß § 615 BGB* zahlen, wenn er deren Arbeitsleistung nicht einsetzen kann.
- Voraussetzung ist stets, dass einzelne Beschäftigte grundsätzlich zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage wären, also zum Beispiel nicht aufgrund von Krankheit ohnehin arbeitsunfähig sind.

Darf ein Arbeitgeber „Zwangsurlaub“ anordnen?

Entscheidet sich ein Unternehmen, die Mitarbeiter*innen nicht zu beschäftigen, müssen diese also hierfür keinen Urlaub nehmen und haben Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes.

Coronavirus und Kurzarbeit

Ausfälle aufgrund von behördlichen Infektionsschutzmaßnahmen wie

Betriebsschließungen können ein Grund für die Anordnung von Kurzarbeit sein.

Es gilt zu beachten: Kurzarbeit (also die Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung) kann nicht ohne Weiteres einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden. Hierzu bedarf es einer rechtlichen Grundlage, etwa im einzelnen Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag. In jedem Fall besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Anordnung von Kurzarbeit. Sind die Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Kurzarbeitergeld an die Bundesagentur für Arbeit stellen.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Beschäftigte mit einem (oder mehreren) zu betreuenden Kind(ern) sowie für Unterhaltspflichtige gegenüber nicht dauerhaft getrennt lebenden Ehegatten 67 Prozent des Nettoarbeitsentgelts, ohne Kind 60 Prozent. Sofern die Differenz nicht ganz oder teilweise durch tarifvertragliche o.a. Regelungen aufgefangen wird, bedeutet das den Verzicht auf ein Drittel oder gar 40 Prozent des Entgelts. Das ist viel Geld, deshalb sollte zunächst geprüft werden, ob nicht beispielsweise Urlaub in Anspruch genommen bzw. oder Überstunden abgebaut werden können.

ver.di unterstützt dich gerne bei weiteren Fragen rund um das Kurzarbeitergeld.

Handel

ver.di

