

Kurzarbeit in Zeiten des Coronavirus

- Ein Leitfaden für die Unternehmenspraxis –

(Stand: 17. März 2020)

A. Ausgangslage

In Reaktion auf die Corona-Krise hat die Bundesregierung ein Maßnahmenpaket erlassen, um die Auswirkungen von SARS-COVID 19 abzufedern. Teil des Maßnahmenpakets ist der erleichterte Zugang zu Kurzarbeitergeld.

Durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld können Unternehmen auch in Krisenzeiten ihre Mitarbeiter weiter beschäftigen und Kündigungen vermeiden.

Dabei zahlt die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld als anteiligen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenden Lohn. Hierdurch werden Unternehmen bei den Beschäftigungskosten für ihre Mitarbeiter entlastet.

B. Einzelheiten zum Kurzarbeitergeld und aktuellen Entwicklungen hierzu

1. Rahmenbedingungen für Kurzarbeitergeld nach bisheriger Rechtslage

- a) Kurzarbeitergeld kann gewährt werden, wenn eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht. Dabei müssen die nachfolgenden Bedingungen vorliegen:

- der Arbeitsausfall beruht auf **wirtschaftlichen Gründen** oder auf einem **unabwendbaren Ereignis**;

- der **Arbeitsausfall ist unvermeidbar** und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben;
- der Arbeitsausfall ist **vorübergehender Natur**;
- der Arbeitsausfall wurde der **Agentur für Arbeit angezeigt**;
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung;
- der **Arbeitsausfall ist erheblich**. Das bedeutet, dass ein gewisser Mindestanteil der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (zur aktuellen gesetzgeberischen Entwicklung und der Absenkung des notwendigen Mindestanteils von 1/3 auf 10% siehe unten Ziff. 2 oberster Spiegelstrich) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

- b) Aus **aktuellem Anlass** stellte die Bundesagentur für Arbeit in einer aktuellen Meldung vom 28.02.2020 klar, **dass auch solche Arbeitsausfälle einen Anspruch auf Kurzarbeit begründen können, die durch das Coronavirus verursacht wurden:**

*„**Wenn Unternehmen** aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das **Corona-Virus Kurzarbeit anordnen** und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, **können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten**. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden.*

Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind.

*Das kann **zum Beispiel** der Fall sein, **wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben** und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder **staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.**“*

Bundesagentur für Arbeit, Meldung vom 28.02.2020

2. Maßnahmenpaket der Bundesregierung in der Corona-Krise: erleichterter Zugang zu Kurzarbeitergeld

Mit Umsetzung des Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13.03.2020, soll die Bundesregierung, befristet bis zum 31.12.2021, Rechtsverordnungen erlassen können, um den Zugang zu Kurzarbeitergeld zu erleichtern und Betriebe zu entlasten. Konkret sind folgende Neuregelungen erfasst, die rückwirkend bereits ab dem 01.03.2020 gelten sollen:

- bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen kann ein Betrieb Kurzarbeit bereits anmelden, wenn **10 Prozent der Beschäftigten** vom Arbeitsausfall betroffen sind (bislang musste 1/3 der Arbeitnehmer betroffen sein);
- Verzicht (teilweise oder vollständig) auf **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes (auch dies war nach bislang geltender Rechtslage nicht möglich);
- auch **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** können in Zukunft Kurzarbeitergeld beziehen (war bislang nicht vorgesehen, §§ 11 Abs. 4 Satz 2; 11a AÜG);
- vollständige Erstattung der **Sozialversicherungsbeiträge** durch die Bundesagentur für Arbeit.

3. Zweistufiges Verfahren: Anzeige von Kurzarbeit und Beantragung von Kurzarbeitergeld

- Bevor ein Unternehmen Kurzarbeitergeld beantragen kann, muss die Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit (am Sitz des Unternehmens) zunächst angezeigt werden (über den sog. eService der Agentur für Arbeit).

In der Anzeige sind die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gegenüber der Agentur für Arbeit glaubhaft zu machen, § 95 SGB III.

Verfügt der betroffene Betrieb über eine Betriebsvertretung, so muss diese den Angaben des Arbeitgebers entweder zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

Der Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit ist unter folgendem Link erhältlich:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

- Sodann ist binnen Ausschlussfrist von drei Monaten ein entsprechender Antrag auf Erstattung des verauslagten Kurzarbeitergeldes einzureichen. Zuständig hierfür ist diejenige Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Ausschlussfrist beginnt Ablauf desjenigen Kalendermonats (Anspruchszeitraums) zu laufen, in dem die Tage liegen, für die das Kurzarbeitergeld beantragt werden soll.

Das Kurzarbeitergeld kann mittels Software oder anhand der Tabellen der Bundesagentur für Arbeit berechnet werden (für „Normal“- und Geringverdiener):

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug51-tabelle-2016_ba015003.pdf

Grundsätzlich hat die Beantragung des Kurzarbeitergeldes durch die **betroffenen Arbeitnehmer selbst** zu geschehen.

Oftmals sind jedoch in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen (zu den rechtlichen Grundlagen der Kurzarbeit siehe auch unten Ziffer 4, erster Spiegelstrich) Regelungen vorgesehen, nach denen die **Arbeitnehmer** den **Arbeitgeber beauftragen bzw. bevollmächtigen**, in ihrem Namen das **Kurzarbeitergeld zu beantragen**. In diesen Fällen können Arbeitgeber direkt mit den Arbeitsämtern in Kontakt treten.

4. Weitere wichtige Informationen zum Kurzarbeitergeld

- Die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb ist durch eine entsprechende Vereinbarung sehr kurzfristig möglich. Das gleiche gilt für die Anzeige bei der Arbeitsagentur.

Möglich ist dabei sowohl die teilweise (stunden-/tage-/wochenweise) als auch die vollständige Reduzierung der Arbeitszeit um 100% (Kurzarbeit Null). Die Kurzarbeit wird in Betrieben oftmals auf Grundlage einer **Betriebsvereinbarung** eingeführt. Alternative Grundlagen können auch arbeitsvertragliche Regelungen (auch Ergänzungen zum Arbeitsvertrag), einschlägige Tarifverträge oder die gesetzliche Regelung des § 19 KSchG sein.

Im Falle einer Betriebsvereinbarung ist unbedingt auf deren rechtlich einwandfreie Formulierung und die von der **Rechtsprechung entwickelten Mindestbestandteile** (Anfang der Kurzarbeit, Dauer, Verteilung der Arbeitszeit und Lage, erfasste Arbeitnehmer) zu achten.

- Verfügt das betroffene Unternehmen über einen **Betriebsrat**, hat dieser der Einführung der Kurzarbeit zuzustimmen.

Wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung erzielt, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Deren Spruch ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Hat das Unternehmen **keinen Betriebsrat** und sind auch keine tarifvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit anwendbar, so müssen **sämtliche betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kurzarbeit zustimmen**.

- Die Arbeitszeit muss **nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gekürzt** werden und die Kurzarbeit muss auch **nicht für den kompletten Betrieb eingeführt werden**. Möglich ist auch die **Beschränkung der Kurzarbeit auf einzelne Abteilungen** des betroffenen Betriebs.

- **Das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich 60% des pauschalierten Nettoentgeltausfalls bzw. 67% sofern mindestens ein Kind im betroffenen Haushalt lebt.** Zur genauen Höhe der Beträge siehe bereits die Links zu den Berechnungstabellen der Bundesagentur für Arbeit in Ziff. 2.
- Die Bezugsdauer beträgt 12 Monate, wobei das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung auf 24 Monate ausweiten kann.
- Bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter im Betrieb sind alle Mitarbeiter zu berücksichtigen, die mindestens an einem Tag im Monat in Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Hierzu zählen auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Nicht mitzuzählen sind dagegen bspw. Auszubildende oder Mitarbeiter mit ruhendem Arbeitsverhältnis (z.B. Elternzeit).
- Während der Kurzarbeit bleibt es für das verdiente Arbeitsentgelt bei der **gemeinsamen Tragung der Sozialversicherungsbeiträge** durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für die durch die Kurzarbeit **entfallende Arbeitszeit reduzieren sich die Beiträge auf 80%**. Sie sind **allein vom Arbeitgeber** zu tragen.

Quellen:

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

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile

https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/schutzschild-fuer-beschaefigte-und-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile&v=14

https://www.haufe.de/personal/entgelt/coronavirus-kurzarbeitergeld-beantragen_78_511278.html