



SCHORK KAUFFMANN WACHE

RECHTSANWÄLTE

Fragen und Antworten zu Kurzarbeit

I. Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen. Das Kurzarbeitergeld hilft also, Kündigungen zu vermeiden.

II. Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld bekommen zu können?

Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung (z.B. Betriebsrat, Gewerkschaft) oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Hochwasser, behördliche Anordnung).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- 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 mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

III. Gibt es in den derzeitigen Krisenzeiten Erleichterungen bei den Regelungen für das Kurzarbeitergeld?

Ja, die nachfolgenden Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld werden von der Bundesregierung durch Verordnung erlassen. Sie gelten zunächst **befristet bis zum 31.12.2020**. Im Einzelnen:

- Ein Betrieb kann bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt bisher bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet. Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, wird die Bundesagentur für Arbeit vollständig erstatten.
- Für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern auch aus Beitragsmitteln erstattet.

IV. Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

V. Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. 1/3 der Belegschaft hat einen Arbeitsausfall von über 10 Prozent) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten.

Befristet bis zum 31.12.2020 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt.

VI. Wie ist der Ablauf?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden.

Zu beachten ist folgender Ablauf:

1. Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.
2. Die Agentur für Arbeit entscheidet, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen.

Auf die Anzeige folgt ein Anerkennungsbescheid der Agentur für Arbeit, mit dem das Vorliegen eines versicherten Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen festgestellt wird. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, ergeht ein Ablehnungsbescheid.

Im Fall eines Anerkennungsbescheids:

3. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.
4. Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Auf der Website der Bundesagentur für Arbeit sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar (www.arbeitsagentur.de).

5. Nach Prüfung der Antragsunterlagen wird dem Arbeitgeber das gezahlte Kurzarbeitergeld erstattet.

VII. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld in Zeiten von Corona und wann ist der Leistungsbeginn?

Das Kurzarbeitergeld beträgt gemäß § 105 SGB III:

- 67 % für Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden – die also selbst mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben oder deren Ehegatte oder Lebenspartner mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des EStG hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben – und
- 60 % für die übrigen Arbeitnehmer der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.

ACHTUNG: Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld selbst zu errechnen und an seine Mitarbeiter auszuzahlen. Das hat der Arbeitgeber auf eigene Rechnung durchzuführen.

Nach § 99 Abs. 2 Satz 1 SGB III wird das Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist, § 99 Abs. 2 Satz 2 SGB III.

Die Anzeige ist nur ausnahmsweise rückwirkend möglich. Eine verspätete Anzeige (für Vormonate) wurde vor Corona grundsätzlich nicht anerkannt. Dies galt auch dann, wenn der Arbeitgeber bzw. die Betriebsvertretung die Verspätung nicht verschuldet haben (eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand war in diesen Fällen nicht möglich). Für das Kurzarbeitergeld wegen der Corona-Krise sind jedoch Gesetzesänderungen erfolgt. Demnach kann dieses Kurzarbeitergeld kurzfristig fließen und bereits jetzt beantragt werden. Das Kurzarbeitergeld wegen der Coronakrise tritt rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft und wird wohl auch rückwirkend ausgezahlt. Eine gewisse Restunsicherheit besteht jedoch, sodass sicherheitshalber eine entsprechende Auskunft bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit erlangt werden sollte.

VIII. Bezugszeitraum des Kurzarbeitergelde während des Coronavirus

Die gesetzliche Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld beträgt nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III zwölf Monate. Die gesetzliche Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kug gezahlt wird, und gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Die Bezugsfrist kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

IX. Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird.

X. Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

XI. Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

XII. Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

In betriebsratslosen Betrieben bedarf es der Zustimmung der Arbeitnehmer. Wird Kurzarbeit durch Weisung eingeführt und leisten die Arbeitnehmer entsprechend dieser Weisung Kurzarbeit, kommt Kurzarbeit durch konkludente Vereinbarung in Betracht. Kurzarbeit kann entweder aus konkretem Anlass eingeführt werden oder auch vorsorglich, zum Beispiel beim Abschluss des Arbeitsvertrages.

Sofern aktuell Arbeitsvertragsangebote erfolgen, wird sich in vielen Fällen die Aufnahme von vertraglichen Kurzarbeitsklauseln empfehlen. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung unterliegt der AGB-Kontrolle und ist nach § 307 BGB etwa potentiell unwirksam, wenn sie keine Ankündigungsfrist vorsieht oder inhaltlich zum Beispiel im Hinblick auf Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit, Festlegung des betroffenen Personenkreises et cetera zu unbestimmt ist.

XIII. Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

XIV. Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat oder - wenn es keinen Betriebsrat gibt - mit den Arbeitnehmern geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

XV. Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Istentgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Sollentgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte) zugrunde. Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet

werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Istentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

XVI. Werden Studentinnen und Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Mitzuzählen sind zum Beispiel:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind zum Beispiel:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

XVII. Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/innen

Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann? Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

XVIII. Wer führt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung ab?

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein.

XIX. Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Die Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.

XX. Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderer Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

(Stand: 16.03.2020 / Quelle: Bundesagentur für Arbeit)