

Leitfaden zur Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Krise



In Zeiten von Corona wird das Thema Kurzarbeit wieder bedeutsamer, da die Einführung von Kurzarbeit Arbeitgebern – wie zu Zeiten der Wirtschaftskrise 2008/2009 – die Möglichkeit bietet, kurzfristig wirtschaftlich schwere Zeiten abzufangen. Mit dem nachfolgenden Leitfaden möchten wir Ihnen daher einen kurzen Überblick zu den wesentlichen Regelungen und Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeit an die Hand geben.

Im Einzelnen:

Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Voraussetzung ist zunächst ein **erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**. Der Arbeitsausfall muss auf **wirtschaftlichen Ursachen** oder einem **unabwendbaren Ereignis**

beruhen. Wirtschaftliche Ursachen sind alle jene, die sich unmittelbar oder mittelbar auf die wirtschaftliche Entwicklung zurückführen lassen, z. B. ein Rückgang der Verkaufszahlen. Eine wirtschaftliche Ursache ist z. B. auch die Stornierung von Veranstaltungen, Auftragsmangel oder ein Mangel an Rohstoffen für die Produktion aufgrund einer Epidemie. Ein unabwendbares Ereignis kann z. B. ein Unglücksfall sein (Epidemien, Brände, Explosionen etc.). Dies gilt insbesondere für die Erkrankung von Mitarbeitern aufgrund der Epidemie, welche einen (teilweisen) Stillstand des Betriebes zur Folge hat sowie für von der Behörde aufgrund der Epidemie verhängte Quarantänen oder Tätigkeitsverbote, die Arbeitsausfälle nach sich ziehen.

Der Arbeitsausfall muss zudem von **zeitlich begrenzter Dauer** sein. Daher muss eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass in absehbarer Zeit wieder mit dem

Übergang in die Vollarbeit zu rechnen ist. Zudem muss der Arbeitsausfall unvermeidbar sein. An die Voraussetzung der Unvermeidbarkeit werden hohe Voraussetzungen gestellt, so dass Unvermeidbarkeit nur dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen hat, um den Arbeitsausfall zu verhindern. Unvermeidbarkeit liegt daher z. B. dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber durch Gewährung von Urlaub oder Abbau von Überstunden Kurzarbeit verhindern kann. Vorrangig sind daher zunächst Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr sowie etwaig angesammelte Guttage abzubauen. Darüber hinaus muss jedoch auch der Urlaub des laufenden Kalenderjahres zumindest in Teilen gewährt worden sein, bevor von der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls auszugehen ist.

*Es ist zu beachten, dass der **Koalitionsausschuss** am 8. März 2020 **Maßnahmen zur Erleichterung der Einführung von Kurzarbeit** vor dem Hintergrund der Corona-Krise beschlossen hat. Die gesetzlichen Änderungen sollen noch in der ersten Aprilhälfte in Kraft treten und zunächst beschränkt bis Ende 2020 gelten.*

*Im Rahmen der gesetzlichen Änderungen soll auf das Erfordernis des **Aufbaus negativer Arbeitszeitsalden** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, wie dargelegt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.*



Schließlich muss der Arbeitsausfall einen gewissen Mindestumfang erreichen. Dieser Mindestumfang ist gegeben, wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer eines Betriebes oder eines Betriebsteiles von einer Entgelteinbuße in Höhe von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoeinkommens betroffen ist.

*Es ist zu beachten, dass im Gesetzesentwurf auch eine Absenkung des Quorums der vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer von bislang einem Drittel auf **10 % der im Betrieb Beschäftigten** vorgesehen ist.*

Betriebliche Voraussetzungen

Kurzarbeitergeld wird unabhängig von der Größe und der Rechtsform eines Betriebes gewährt, sofern mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

Persönliche Voraussetzungen

Der Arbeitnehmer muss während der Dauer der Kurzarbeit **seine versicherungspflichtige Tätigkeit fortsetzen** oder aus zwingenden Gründen aufnehmen. Die Voraussetzung der Fortführung einer versicherungspflichtigen Tätigkeit ist nicht mehr gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer bereits gekündigt wurde oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Eine Aufnahme der Tätigkeit aus zwingenden Gründen liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zwar erst nach Eintritt des Arbeitsausfalls seine Tätigkeit in dem Betrieb aufnimmt – und damit eigentlich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hätte – seine Beschäftigung aber z. B. aus besonderen betrieblichen Interessen notwendig ist. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn es sich bei dem fraglichen Arbeitnehmer um eine Fachkraft handelt, die im Betrieb dringend benötigt wird.

*Es ist zu beachten, dass nach dem Gesetzesentwurf beabsichtigt ist, dass auch **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** künftig Kurzarbeitergeld beziehen können.*

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des § 8 SGB IV erfüllen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht. Gleiches gilt grundsätzlich auch für Auszubildende. Bei Auszubildenden sind alle Mittel auszus schöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten, zum Beispiel durch Umstellung des Lehrplanes oder Versetzung in eine andere Abteilung.

Anzeige der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber hat die Einführung der Kurzarbeit gegenüber der Bundesagentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Für die Anzeige existieren Formularvordrucke der Bundesagentur für Arbeit, die bei der Agentur für Arbeit einzureichen sind, **in deren Bezirk der von der Kurzarbeit betroffene Betrieb** oder Betriebsteil liegt.

Das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld sind glaubhaft zu machen (z.B. mittels Angaben über die Auftragslage und Vorlage der Individualvereinbarungen über die Einführung von Kurzarbeit).

Eine möglichst frühzeitige Anzeige der Kurzarbeit bietet sich an, da gemäß § 99 Abs. 2 SGB III Kurzarbeitergeld frühestens von dem Monat an geleistet wird, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt stets rückwirkend, auch wenn über den Antrag noch nicht entschieden ist.

Entscheidung der Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit hat über das Vorliegen der genannten Voraussetzungen unverzüglich zu entscheiden und einen schriftlichen Bescheid zu erteilen.

Antragsverfahren

Nach der Entscheidung der Agentur für Arbeit über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld, muss in einem zweiten Schritt für die einzelnen Arbeitnehmer der Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt werden. Der Antrag ist schriftlich jeweils für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat) bei der Agentur für Arbeit zu stellen, **in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnstelle** liegt. Eine Übersendung des Antrags per Telefax oder E-Mail ist ausreichend. Antragsberechtigt ist nicht der einzelne Arbeitnehmer selbst, sondern nur der Arbeitgeber.

Der Antrag ist innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Monaten** zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen. Zu beachten ist, dass, wird der Antrag erst mit Ablauf der dreimonatigen Frist gestellt, Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe für die Fristversäumnis nicht gewährt werden.



Bezugsfrist des Kurzarbeitergeldes

Die gesetzliche Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld beträgt **derzeit zwölf Monate**. Liegen auf dem Arbeitsmarkt außergewöhnliche Verhältnisse vor, kann die Bezugsfrist durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach der pauschalierten Nettoentgeltdifferenz. Arbeitnehmer mit mindestens einem unterhaltsberechtigtem Kind erhalten danach 67 %, alle anderen Arbeitnehmer 60 % der Nettoentgeltdifferenz. Die Nettoentgeltdifferenz berechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem „Sollentgelt“ und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem „Istentgelt“. Als Sollentgelt gilt das Bruttomonatsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit erhalten würde. Istentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum tatsächlich erzielt hat. Bei Kurzarbeit auf Null entspricht das Kurzarbeitergeld daher maximal der Höhe des Arbeitslosengeldes. Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei.

Beiträge zur Sozialversicherung

Das Kurzarbeitergeld unterliegt ebenso wie das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Während für das tatsächlich erzielte

Arbeitsentgelt die Beiträge durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer hälftig getragen werden, trägt der Arbeitgeber die Beitragsanteile, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen, grundsätzlich alleine.

*Es ist zu beachten, dass im Rahmen der vom Koalitionsausschuss am 8. März 2020 beschlossenen Gesetzesänderung auch vorgesehen ist, dass die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, von der **Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstattet werden**. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.*

Errechnung und Auszahlung

Der Arbeitgeber ist schließlich verpflichtet, das Kurzarbeitergeld zu errechnen und auszuzahlen. Das Kurzarbeitergeld wird nachträglich für den Zeitraum ausgezahlt, für den es beantragt wurde. Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Kurzarbeitergeld vorzustrecken, er ist jedoch zur unverzüglichen Weiterleitung des Kurzarbeitergeldes an die Arbeitnehmer verpflichtet.

Rechtsgrundlagen der Kurzarbeit

Dem Arbeitgeber ist es nicht möglich, durch einseitige Entscheidung Kurzarbeit einzuführen. Vielmehr bedarf es zur Einführung einer entsprechenden Rechtsgrundlage. Diese kann sich aus einem **Tarifvertrag**, einer **Betriebsvereinbarung** oder einer **Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer** ergeben.



Autorinnen und Autoren



Achim Braner

Rechtsanwalt, Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Frankfurt a.M.
T +49 69 27229 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com



Nadine Ceruti

Rechtsanwältin, Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Frankfurt a.M.
T +49 69 27229 24795
nadine.ceruti@luther-lawfirm.com

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0
Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com
V.i.S.d.P.: Achim Braner, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Frankfurt a.M., Telefon +49 69 27229 23839,
achim.braner@luther-lawfirm.com

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com

Bildnachweis: Adobestock.com/hawk_style: Seite 1; istock.com/vgaijc: Seite 2; istock.com/Doucefleur: Seite 3

Haftungsausschluss

Ogleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.