

Information zur Kurzarbeit

A. Kurzarbeit

Was bedeutet Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist das vorübergehende - teilweise oder ganze - Ruhen der Arbeitspflicht (Pflicht des Arbeitnehmers) und der Entgeltzahlungspflicht (Pflicht des Arbeitgebers) aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Kurzarbeit ist also im Wesentlichen die Verringerung der Arbeitszeit, dies kann bis auf „Null“ gehen, also bis zum totalen Wegfall der Arbeitspflicht und der Entgeltzahlungspflicht.

Bedingungen für Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit können Unternehmen beantragen, die aufgrund unverschuldeter wirtschaftlicher Ursachen - wie Lieferengpässe bei benötigten Produktionsteilen - oder anderer nicht beeinflussbarer (unabwendbarer) Ereignisse - wie Hochwasser oder das Coronavirus -

- kurzfristig in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten,
- ihre Beschäftigten dadurch nicht mehr voll auslasten können,
- und bei denen mindestens 10 Prozent der im Betrieb Beschäftigten mindestens zehn Prozent ihres Lohns einbüßen.

Was ändert sich durch das Eilgesetz der Bundesregierung?

Bisher musste mindestens ein Drittel der im Betrieb Beschäftigten von einem Arbeits- und Lohnausfall betroffen sein, ab sofort reichen zehn Prozent der Beschäftigten. Hinzu kommt, dass die Arbeitsagentur nun auch die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet. Denn auch in Kurzarbeit sind Beschäftigte weiter in den Sozialversicherungen gemeldet. Bisher mussten die Arbeitgeber diese Beiträge in voller Höhe selbst übernehmen. Neu ist ebenfalls, dass künftig auch Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten können.

Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld sind „wirtschaftliche Ursachen“ und die sogenannten „unabwendbaren Ereignisse“. Was bedeutet das?

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass Unternehmen ausschließlich nur im Notfall Kurzarbeitergeld beanspruchen können, nicht bei normalen Betriebsrisiken. Wirtschaftliche Ursachen bedeutet Einflüsse, die nicht in der Verantwortung des Betriebes liegen. Beim Coronavirus kann von wirtschaftlichen Ursachen gesprochen werden, wenn beispielsweise Lieferketten unterbrochen werden und Produkte und Material ausbleibt, nicht ersetzt werden kann und Bänder stillstehen. Dann gibt es noch die sog. „unabwendbaren Ereignisse“. Darunter fällt beispielsweise Hochwasser. Und dazu zählen auch Anordnungen der Gesundheitsämter.

Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber für den Antrag einreichen?

Zur Prüfung der Voraussetzungen für Kurzarbeit muss der Betrieb der Arbeitsagentur mehrere Unterlagen vorlegen. Dazu gehören zum Beispiel auch die Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Kurzarbeit ist grundsätzlich auf 12 Monate begrenzt, § 104 Abs. 1 SGB III. Liegen jedoch außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vor, kann die Höchstdauer durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängert werden, § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III (damit ist vorliegend zu rechnen).

Wie hoch ist Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. Wenn Arbeitnehmer/innen mindestens 0,5 Kinder auf der Lohnsteuersteuer eingetragen haben, beträgt der Satz 67 Prozent.

B. Gesetzliche Voraussetzungen

Gemäß §§ 95 ff. SGB III besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn:

1. Ein **erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** vorliegt. Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn er
 - a) auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis (s.u.) beruht und
 - b) vorübergehend ist und
 - c) nicht vermeidbar (s.u.) ist und
 - d) im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel (*Gesetzesänderung, ab sofort nur noch 10 Prozent*) der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist und
2. wenn in dem Betrieb **mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt** ist (das ist die *betriebliche Voraussetzung*) und
3. der von dem Arbeitsausfall betroffene Arbeitnehmer die *persönlichen Voraussetzungen* erfüllt (**versicherungspflichtige Beschäftigung** (also keine geringfügige Beschäftigung) und das **Arbeitsverhältnis soll zudem auch fortgesetzt werden** (also ungekündigt, kein Aufhebungsvertrag, die Befristung ist grundsätzlich kein Grund für die Versagung von Kurzarbeitergeld) und
4. der **Arbeitsausfall** der Arbeitsagentur durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat **schriftlich angezeigt** worden ist. Der Anzeige durch den Arbeitgeber soll eine Stellungnahme des Betriebsrates beigefügt sein, sofern es in dem Betrieb einen solchen gibt.

„Unabwendbares Ereignis“, § 96 Abs. 3 SGB III

Ein unabwendbares Ereignis liegt [auch] vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind (das dürfte vorliegend der Fall sein).

„Nicht vermeidbar“, § 96 Abs. 4 SGB III

Vermeidbar ist der Arbeitsausfall, wenn er überwiegend saisonal bedingt, betriebs- oder branchenüblich ist, ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht, durch Gewährung von Urlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, oder z. B. durch die Nutzung vorhandener Arbeitszeiflexibilisierungsregelungen vermieden werden kann. Bitte beachten Sie, dass die Bundesregierung durch die aktuelle Gesetzesänderung für den (wohl vorliegenden) Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt abweichend von § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III ermächtigt wurde, auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden

zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten. Damit sind Arbeitszeitguthaben grundsätzlich nicht mehr automatisch zuerst abzubauen.

C. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit stellt eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, also trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung grundsätzlich in voller Höhe weiterzuzahlen hat.

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig - per Direktionsrecht - anordnen, sondern nur, wenn dies in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

In Betrieben mit Betriebsrat ist die Anordnung von Kurzarbeit außerdem nur wirksam, wenn der Betriebsrat der Kurzarbeit zugestimmt hat, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Hier besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Kurzarbeit kann in Betrieben mit Betriebsrat also nur wirksam eingeführt werden, wenn eine schriftliche Betriebsvereinbarung (BV) Kurzarbeit abgeschlossen wird. Die rechtlichen Anforderungen an eine BV Kurzarbeit sind umstritten. Nach Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte ist es erforderlich, dass eine BV Kurzarbeit die folgenden Regelungen beinhaltet:

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder die Abteilung und die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll

D. Handlungsempfehlung – Was Sie jetzt tun sollten

1. Prüfen Sie, ob bei Ihnen die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen

2. Prüfen Sie, ob bei Ihnen die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen. Soweit dies nicht der Fall ist, sollten Sie diese möglichst zeitnah herbeiführen.

Betriebsvereinbarung: Sofern bei Ihnen ein Betriebsrat besteht, unterliegt die Einführung von Kurzarbeit zwingend dessen Mitbestimmung. In diesem Fall muss eine Betriebsvereinbarung Kurzarbeit geschlossen werden. Wir lassen Ihnen gemeinsam mit dieser Information eine Muster-Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit zukommen.

➤ Siehe: **Betriebsvereinbarung Kurzarbeit**

Arbeitsvertrag: Falls die von Ihnen verwendeten Arbeitsverträge keine sogenannte „Kurzarbeiterklausel“ enthalten, sollten Sie schnellstmöglich entsprechende Ergänzungsvereinbarungen mit Ihren Mitarbeitern abschließen (dies ist nicht zwingend erforderlich, wenn eine Betriebsvereinbarung Kurzarbeit besteht oder jetzt abgeschlossen wird). Wir lassen Ihnen gemeinsam mit dieser Information auch eine Muster-Ergänzungsvereinbarung Kurzarbeit zukommen.

➤ Siehe: **Ergänzungsvereinbarung Kurzarbeit zum Arbeitsvertrag**

Bitte beachten Sie, dass es sich jeweils um Muster handelt, die ggf. für die Belange Ihres Unternehmens angepasst werden müssen.

3. Stellen Sie zeitnah die erforderlichen Anträge bei der Arbeitsagentur

Bitte beachten Sie, dass Kurzarbeitergeld erst ab dem Monat gewährt werden kann, in dem der Arbeitsausfall bei der Arbeitsagentur schriftlich angezeigt wurde. Diese Anzeige sollte daher bereits frühzeitig vorgenommen werden. In der Anzeige muss der Arbeitgeber zunächst die Ursachen für den Arbeitsausfall begründen. Daraufhin erlässt die Arbeitsagentur in der Regel sehr kurzfristig einen Anerkennungsbescheid, mit dem das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen der Voraussetzungen anerkannt wird. In einem zweiten Schritt muss das Unternehmen das Kurzarbeitergeld für jeden einzelnen von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer errechnen und mittels eines Formulars bei der Arbeitsagentur beantragen. Hierfür gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten beginnend mit dem Monat, für den erstmalig Kurzarbeitergeld beantragt wurde. Die Arbeitsagentur erstattet den Unternehmen dann das von ihm verauslagte Kurzarbeitergeld.

E. Nützliche Links

- [Hotline der Arbeitsagentur: 0800 / 45 55 520](tel:0800455520)
- <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>
- <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>
- https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf
- https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf
- <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/coronavirus.html>
- https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf
- https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_95.html