

Informationen zur Kurzarbeit und der Beantragung von Kurzarbeitergeld als Konsequenz aus Auftragsrückgängen in der Folge der Verbreitung des Virus Covid-19 / „Corona-Virus“)

(**Hinweis:** die nachfolgenden Informationen wurden unter größtmöglicher Sorgfalt, basierend auf den Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Agentur für Arbeit, etc. erarbeitet. Eine Gewähr für die Richtigkeit kann nicht gegeben werden. Unternehmen, die die Beantragung von Kurzarbeit erwägen, sollten im Zweifelsfall ergänzend bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder ihrem Steuerberater nachfragen. Nach bislang vorliegenden Erfahrungen der Geschäftsstelle der AMÖ wurden Auftragsstornierungen in der Folge der Verbreitung des Corona-Virus von den Agenturen für Arbeit als Begründungen anerkannt.).

Begriffsbestimmung Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung oder sogar komplette Einstellung (sog. „Kurzarbeit Null“) der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit, die sich auf den gesamten Betrieb oder bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebs erstreckt. Die Kurzarbeit dient der vorübergehenden Senkung der Personalkosten bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebs bei gleichzeitiger Erhaltung der Arbeitsplätze.

Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.
- Soweit im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit Arbeitszeitkonten geführt werden, sind die darin eingestellten Arbeitszeitguthaben vor bzw. während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

Begriffsbestimmung „erheblicher Arbeitsausfall“

Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt (Hinweis: im Koalitionsausschuss wurde in der Sitzung am 8. März 2020 beschlossen, dass es ausreichend ist, wenn ein Zehntel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt. Voraussichtlich soll diese Regelung zum 1.4.2020 in Kraft gesetzt werden).

- **Hinweis:** die wirtschaftlichen Auswirkungen des Corona-Virus werden von den Agenturen für Arbeit als unabwendbares Ereignis, vorübergehend und nicht vermeidbar anerkannt.

Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Als vermeidbar gilt z.B. ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann.

Formale arbeitsrechtliche Notwendigkeiten

Für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen und die darauf basierende Beantragung von Kurzarbeitergeld sind formale arbeitsrechtliche Voraussetzungen zu beachten:

- Bei Unternehmen, die tarifvertraglich gebunden sind, gelten, sofern diese vorhanden sind, die tarifvertraglich vereinbarten Regelungen zum Kurzarbeitergeld; oder
- Bei Betrieben ohne Betriebsrat sind individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten zu treffen; oder
- Die Einführung von Kurzarbeit wird durch Änderungskündigungen ermöglicht.
- In Unternehmen mit Betriebsrat ist das zwingende Mitbestimmungsrecht gem. § 87 I Nr. 3 BetrVG zu beachten. Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats verkürzen.
- Wenn Kurzarbeit bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, muss der Arbeitgeber keine weitere Zustimmung einholen. Häufig fehlen solche vorsorglichen Regelungen aber. Dann muss jeder Mitarbeiter einzeln (schriftlich) zustimmen.
- Kurzarbeit kann auch für Führungskräfte gelten. In diesem Fall ist normalerweise in jedem Fall eine Einzelvereinbarung zu treffen.
- Der Arbeitnehmer muss der Kurzarbeit nicht zustimmen. In diesem Fall bliebe nur die Möglichkeit einer Kündigung.
- In der Kurzarbeit ist eine betriebsbedingte Kündigung normalerweise nicht, bzw. nur unter erschwerten Bedingungen möglich. Sollten die Auswirkungen so gravierend sein, dass Kurzarbeit nicht ausreicht, muss üblicherweise zunächst die Kurzarbeit beendet werden, um die Voraussetzungen für Kündigungen zu erfüllen.
- Die Verkürzung der Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichförmig ausfallen.
- Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

Förderdauer

Die gesetzliche Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Die Bezugsdauer kann aber auch unterbrochen werden, um einen Mitarbeiter vorübergehend wieder voll zu beschäftigen. Wird anschließend wieder Kurzarbeitergeld gezahlt, hat sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum verlängert. Ist die Kurzarbeit länger als 3 Monate unterbrochen, hat sich die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes erneuert. Anschließend besteht erneut Anspruch auf maximal 12 Monate Kurzarbeitergeld.

Kurzarbeitergeld wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Ausschlüsse vom Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld wird nicht gewährt an Beschäftigte,

- die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z. B. Beschäftigte, die bereits das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats;
- während der Zeit, in der Beschäftigte Krankengeld beziehen.

Allerdings haben auch arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld eintritt und solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Sozialabgaben bei Kurzarbeit

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Kurzarbeitergeld-Anspruchszeitraumes (den sog. „Kurzlohn“) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen die Beiträge paritätisch wie beim regulären Arbeitsentgelt. Die auf das fiktive Arbeitsentgelt (das berechnete Kurzarbeitergeld) entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung hat der Arbeitgeber bislang allein zu tragen. (Hinweis: im Koalitionsausschuss wurde in der Sitzung am 8. März 2020 beschlossen, dass die Arbeitgeber von den auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträgen zur Sozialversicherung entlastet werden sollen. Voraussichtlich soll diese Regelung zum 1.4.2020 in Kraft gesetzt werden).

Antragstellung

Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld kostenlos errechnen und an die Arbeitnehmer auszahlen.

Vorzulegende Unterlagen für die Beantragung von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen, alle sonstigen Anspruchsvoraussetzungen aber nachzuweisen. Zur Prüfung dieser Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (z. B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, Änderungskündigungen).

Um die schnelle Bearbeitung der Anzeige über Arbeitsausfall zu gewährleisten, sind im Anzeigevordruck der Agentur für Arbeit bei den einzutragenden Gründen für die geplante Kurzarbeit ausführlich darzulegen:

- die Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen,
- Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer,
- Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls

Höhe des Kurzarbeitergeldes für betroffene Mitarbeiter

Das Kurzarbeitergeld für die Mitarbeiter entspricht in etwa den Leistungen des Arbeitslosengeldes. Es wird als steuerfreie Leistung gezahlt. Mitarbeiter in Kurzarbeit erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Der pauschalierte Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum ist der Unterschiedsbetrag (Nettoentgeltdifferenz) zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Sonstige Einkommen werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt.

Das BMAS hat eine Tabelle veröffentlicht, aus dem sich die Höhe des Kurzarbeitergeldes für die Beschäftigten ermitteln lässt (https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf, als Anlage beigefügt).

Mögliche Auswirkungen von Kurzarbeitergeld auf betroffene Beschäftigte

Die Agentur für Arbeit kann einen Bezieher von Kurzarbeitergeld auffordern, sich an Tagen des Arbeitsausfalls persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden. Kommt ein Bezieher einer solchen Aufforderung ohne Meldung nicht nach, führt dies zum Ruhen des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld für 1 Woche.

Die Agentur für Arbeit kann Bezieher von Kurzarbeitergeld vorübergehend in eine andere Arbeit vermitteln (Zweitverhältnis). Nimmt ein Bezieher von Kurzarbeitergeld eine unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene zumutbare Beschäftigung trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund nicht an oder tritt diese nicht an, muss das Kurzarbeitergeld in der Regel für die Dauer von 3 Wochen versagt werden (Sperrzeit).

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleiben die Beschäftigten Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Für die Ausfallstunden werden die Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet.

Weitere Informationen

Informationen erhalten Sie bei Ihrem Unternehmensberater bei Ihrer zuständigen regionalen Agentur für Arbeit.

Allgemeine Informationen der Agentur für Arbeit für Arbeitgeber:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

Auf dieser Seite finden Sie auch den Link zur elektronischen Antragstellung von Kurzarbeit (vorherige Registrierung und Eingabe der Zugangsdaten ist erforderlich).

Das Formular zur Anzeige von Kurzarbeit:

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

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Allgemeine Informationen zur Kurzarbeit

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>

Zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Coronavirus:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>