

FAQ zur Kurzarbeit

Die nachfolgenden Ausführungen sind selbstverständlich weder als abschließend noch als allgemeingültig zu verstehen. Insbesondere kann aufgrund der geltenden arbeitsvertraglichen, betrieblichen und tariflichen Regelungen sowie aufgrund der persönlichen und betrieblichen sowie sonstigen Umstände eine abweichende Bewertung geboten sein.

Grundsätzliches zur Kurzarbeit

1. Was ist unter Kurzarbeit zu verstehen?

Unter Kurzarbeit ist eine vorübergehende Verkürzung der regulären Arbeitszeit für den gesamten Betrieb bzw. einzelne Bereiche aufgrund von Arbeitsausfalls zu verstehen.

Anordnung von Kurzarbeit

2. Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen? Unter welche Voraussetzungen?

Ein Recht des Arbeitgebers, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, besteht nur dann, wenn eine entsprechende Befugnis

- im geltenden Tarifvertrag
- in einer Betriebsvereinbarung oder
- im Arbeitsvertrag

geregelt ist.

Fehlt es hieran, ist mit jedem Arbeitnehmer, der in Kurzarbeit gehen soll, eine eigene Abrede zu treffen. Sollte ein Betriebsrat bestehen, ist grundsätzlich mit diesem eine Betriebsvereinbarung über die Kurzarbeit zu schließen. Die Einführung von Kurzarbeit unterliegt der zwingenden Mitbestimmung, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Im öffentlichen Dienst besteht regelmäßig kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats, hier ist aber an die Stellungnahme zur Kurzarbeit nach § 99 Abs. 1 S. 2 SGB III, die mit der Anzeige zum Arbeitsausfall einzureichen ist.

3. Welche Maßnahmen sind vorab zu treffen?

In der Regel empfiehlt es sich, dass zunächst der aktuelle sowie der voraussichtliche Bedarf an Beschäftigung für die im Betrieb tätigen Arbeitnehmer (gesondert nach Bereichen/Abteilungen) für die nächsten Wochen und Monate geprüft und anhand möglichst objektiver Kriterien bewertet wird.

Dabei sollte auch ermittelt werden, ob eine Überbrückung der Zeiten des Arbeitsausfalls mit Urlaub und Abbau von Zeitguthaben möglich und sinnvoll ist.

Gewährung von Kurzarbeitergeld

4. Für welche Arbeitnehmer kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Die persönlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls

- eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses beginnt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
- kein Ausschluss vom Kurzarbeitergeldbezug besteht.

Eine „zwingende Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung“ wird regelmäßig auch dann anzunehmen sein, wenn ein Arbeitsvertrag zwar vor Beginn des Arbeitsausfalls abgeschlossen wurde, dieser aber erst während des Arbeitsausfalls zu laufen beginnt.

Ausgeschlossen ist Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer,

- die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats,
- die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbaren Leistung eines ausländischen Leistungsträgers in Anspruch nehmen,
- die in einer geringfügigen Beschäftigung i.S.v. § 8 SGB IV („Minijobber“) stehen,
- die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

Rückwirkend seit dem 01.03.2020 könnten auch Leiharbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Dazu müsste die Bundesregierung die ihr mit dem am 13.03.2020 beschlossenen Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld eingeräumte Regelungsbefugnis ausüben und eine entsprechende Verordnung erlassen (dies wird allgemein erwartet).

5. Für welche Betriebe kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Kurzarbeitergeld ist in allen Betrieben möglich, in denen mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

6. Was sind die wesentlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld?

Gemäß § 96 Abs. 1 SGB III kann Kurzarbeitergeld im Wesentlichen unter den folgenden Voraussetzungen beantragt werden:

- a) Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls, wobei der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Ursachen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen muss,
- b) Vorübergehender Arbeitsausfall, d.h. es muss vorhersehbar sein, dass in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist,
- c) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls, d.h. der Arbeitgeber muss in seinem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen haben, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Gemäß dem am 13.03.2020 beschlossenen Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld ist insoweit – anders als zuvor - der Aufbau von negativen Arbeitszeitguthaben (in Betrieben mit Arbeitszeitkonten) ganz oder zumindest teilweise nicht mehr erforderlich.
- d) Der Arbeitsausfall muss den in § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III näher beschriebenen Mindestumfang aufweisen. Dieser Mindestumfang war bis dato erst dann erreicht, wenn im jeweiligen Kalendermonat für mindestens ein Drittel der in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung tatsächlich Beschäftigten jeweils mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgelts ausfällt. Gemäß dem am 13.03.2020 beschlossenen Gesetz kann die Bundesregierung das Quorum der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, per Rechtsverordnung auf 10 % absenken (dies wird allgemein erwartet).

7. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gewährt? Besteht eine Zuschusspflicht des Arbeitgebers? Wer trägt die Sozialabgaben?

7.1. Höhe des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld wird nur für ausgefallene Arbeitsstunden gewährt. Arbeitnehmer erhalten demnach eine entsprechend der durch Kurzarbeit verringerten Arbeitszeit anteilige Vergütung vom Arbeitgeber.

Zusätzlich erhalten Arbeitnehmer das Kurzarbeitergeld. Dieses beträgt bei Arbeitnehmern mit Kind 67% und bei Arbeitnehmern ohne Kind 60% der Nettoentgeltdifferenz. Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalieren Nettoentgelt aus dem Sollentgelt (= vertragsgemäße Vergütung ohne Kurzarbeit) und dem pauschalieren Nettoentgelt aus dem Istentgelt (= infolge der Kurzarbeit anteilig reduzierte Vergütung). Das Kurzarbeitergeld wird ebenfalls vom Arbeitgeber ausbezahlt.

7.2. Freiwilligkeit des Zuschuss des Arbeitgebers zur Kurzarbeitergeld

Eine Zuschusspflicht des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld besteht nicht. Dies gilt jedenfalls dann, wenn nichts Abweichendes in einer Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) geregelt ist. Es handelt sich bei dem Arbeitgeberzuschuss also in den meisten Fällen um eine rein freiwillige Leistung des Arbeitgebers und kann grds. in beliebiger Höhe geleistet werden. Allerdings sind gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SeEV) beitragsfrei nur „Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen“. Ein darüberhinausgehender Zuschuss ist – allerdings nur bezüglich des 80 % des Unterschiedsbetrages übersteigenden Teils – beitragspflichtig.

7.3. Erstattungsfähigkeit von Sozialversicherungsbeiträgen rückwirkend ab dem 01.03.2020

Bislang hatte der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für das ausgefallene Bruttoentgelt auch während der Kurzarbeit voll zu zahlen. Nach der gesetzlichen Neuregelung vom 13.03.2020 kann die Bundesregierung per Verordnung anordnen, dass die Sozialversicherungsbeiträge vollständig und rückwirkend zum 01.03.2020 auf entsprechenden Arbeitgeberantrag von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden (auch diese Regelung wird allgemein erwartet).

Antragsverfahren

8. Welche Anträge sind zu stellen? Was sind die wesentlichen Formalia, die zu beachten sind? Welche Fristen sind einzuhalten?

Das Antragsverfahren ist zweistufig ausgestaltet:

8.1 Anzeige über den Arbeitsausfall

Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist bei der Bundesagentur für Arbeit zu stellen. Die Anzeige hat schriftlich zu erfolgen. Hierfür ist der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellte Vordruck „Anzeige über Arbeitsausfall (Kug 101)“ zu verwenden. Die Anzeige ist bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Besteht eine Mitarbeitervertretung, ist deren Stellungnahme zur Kurzarbeit mit einzureichen.

8.2 Antrag auf Kurzarbeitergeld

Für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind die Vordrucke „Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) – Leistungsantrag – und Kug-Abrechnungsliste (Kug 107 und Kug 108)“ zu verwenden. Der Leistungsantrag ist bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

Es kann zunächst ein Antrag auf Feststellung des Arbeitsausfalls gestellt werden und anschließend ein Antrag auf Gewährung des Kurzarbeitergelds.

Der Arbeitgeber hat für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes glaubhaft zu machen, dass er einen erheblichen vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall erlitten hat. Die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sind dagegen nachzuweisen. Hierfür sind die dazugehörigen Unterlagen – insbesondere Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern, Änderungskündigungen etc. – der Anzeige beizulegen.

8.3 E-Services der Bundesagentur für Arbeit

Alternativ können Anzeige des Arbeitsausfalls und Antrag auf Kurzarbeitergeld auch elektronisch über die E-Services der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Ferner können Anzeige und Antrag auch von der Betriebsvertretung gestellt werden.

8.4 Fristen

Die Anzeige über Kurzarbeit hat spätestens am letzten Tag des Monats erfolgen, in dem sie erstmals eingetreten ist. Maßgeblich ist insoweit der rechtzeitige Zugang der Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit.

Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird. Es handelt sich um eine Ausschlussfrist – d.h. geht der Antrag nicht fristgemäß bei der Agentur für Arbeit ein, können die Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses verwehrt werden.

Auszahlung

9. Wie erfolgt die Auszahlung? Was hat der Arbeitgeber insbesondere zu beachten?

Die Auszahlung erfolgt im Rahmen eines vereinfachten Verwaltungsverfahrens, d.h. die Bundesagentur für Arbeit trifft eine vorläufige Entscheidung, welche mit Leistungsbescheid bekanntgegeben wird.

Bewilligt die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld, zahlt der Arbeitgeber die vertragsgemäße Vergütung für bereits geleistete Arbeitsstunden aus. Zusätzlich hat der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer das bewilligte Kurzarbeitergeld für die Ausfallstunden zu verauslagern.

Der Arbeitgeber muss sodann bei der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich innerhalb der obigen Frist die monatliche Erstattung des Kurzarbeitergeldes beantragen.