



Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Stand: 14. April 2020

Inhalt

Arbeitsentgelt und Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit für Auszubildende

Umfang der Kurzarbeit

Keine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bzw. der Kurzarbeit

Förderdauer

Förderhöhe

Anzeige und Antragstellung

Arbeitszeitdokumentation

Ergänzende Informationen

Wirtschaftliche Gründe oder unabwendbare Ereignisse können den Arbeitgeber dazu veranlassen, die Arbeitszeit dauerhaft oder vorübergehend zu verringern. Erfolgt die Arbeitszeitverkürzung vorübergehend und ist der Arbeitgeber durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Individualvereinbarung hierzu ermächtigt, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen und zahlt für die Zeit des Arbeitsausfalls Kurzarbeitergeld.

Zeigt der Arbeitgeber die Kurzarbeit der Arbeitsagentur rechtzeitig an, zahlt diese bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen im Übrigen (§§ 95 ff. SGB III) das Kurzarbeitergeld und leistet den Erstattungsbetrag an den Arbeitgeber.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld dienen dem Erhalt der Arbeitsplätze (Vermeidung von Entlassungen) und der Sicherstellung der Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld sind an verschiedene Voraussetzungen gebunden, die – mit Erleichterungen aufgrund der Corona-Krise zunächst befristet bis zum 31.12.2020 – nachstehend kurz dargestellt werden sollen.

Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn der Arbeitgeber berechtigt ist (durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Individualvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den je betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern) die Arbeitszeit im Unternehmen, Betrieb oder Teilbetrieb zu verringern und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht.

Es gelten derzeit u.a. folgende **Voraussetzungen bzw. Erleichterungen**:

- Es liegt Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor. Dieser beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Naturkatastrophe, ggf. behördliche Anordnung, etc.).
- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Mindestens zehn Prozent (zuvor: ein Drittel) der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen.
- In dem betroffenen Betrieb ist mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt.
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Arbeitgeber hat alles getan, um den Arbeitsausfall zu vermindern oder zu beheben (z. B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben [kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes notwendig], Nutzung von Resturlaub aus Vorjahr, dieser ist grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt ggf. nur dann, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur (innerhalb der Bezugsdauer kann mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit (Vollarbeit) gerechnet werden).
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die je betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer setzen nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.

Arbeitsentgelt und Kurzarbeitergeld

Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit und die Gewährung von Kurzarbeitergeld vor, verbleibt es für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit verdient wird, bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt und für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese Sozialversicherungsbeiträge trägt der Arbeitgeber allein. Die vom Arbeitgeber für seine kurzarbeitenden Beschäftigten allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge werden dem Arbeitgeber bis zum 31.12.2020 in pauschalierter Form von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben **alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, sofern die gesetzliche Erheblichkeitsschwelle (mind. 10 Prozent [*Schwelle befristet bis zum 31.12.2020, zuvor 30 Prozent*] der Belegschaft * ist im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen – Arbeitsausfall von über 10 Prozent) erreicht ist und sie weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht, können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten.

[welche Arbeitnehmer/innen bei der Berechnung der Zahl der Beschäftigten zu berücksichtigen sind, entnehmen Sie bitte dem Merkblatt 8a der Arbeitsagentur].*

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

Kurzarbeit für Auszubildende

Auch Auszubildende können – als allerletzte Maßnahme – Kurzarbeitergeld erhalten.

Zuvor muss im Ausbildungsbetrieb jedoch alles Zumutbare versucht werden, um die Ausbildung fortzusetzen. Hier kommen z.B. die Umstellung des Ausbildungsplans und das Vorziehen anderer Lerninhalte in Betracht. Auch der Ausbilder muss grundsätzlich von der Kurzarbeit ausgenommen werden, weil er die Auszubildenden überwachen und diese ausbilden muss. Mehrere Ausbilder können in Kurzarbeit im „Schichtdienst“ arbeiten, so dass die Ausbildung weiterhin gewährleistet ist.

Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) für die Dauer von sechs Wochen. Anschließend kommt die Zahlung von Kurzarbeitergeld in Betracht.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit für Auszubildende ist allerdings Zurückhaltung angesagt. Zudem kann es ratsam sein, die nach dem BBiG zuständige Stelle (z.B. IHK, HWK) zu beteiligen.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können – weil nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt – kein Kurzarbeitergeld erhalten. Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen aber nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eingeführt werden kann.

Umfang der Kurzarbeit

In welchem Umfang (Stunden, Tage, Wochen) Kurzarbeit angeordnet werden kann, richtet sich nach dem jeweiligen Arbeitsausfall bzw. der jeweiligen Auftragslage einerseits und den Vereinbarungen im Unternehmen andererseits. Bei „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, also vollständige Einstellung der Arbeit.

Keine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bzw. der Kurzarbeit

Die Arbeitszeit muss nicht für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 individualvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird. Neben den gesetzlichen oder vereinbarten Regelungen zur Kurzarbeit ist auch der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten.

Förderdauer

Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Förderhöhe

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten grundsätzlich 60 % (67 %, wenn mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt) des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Der Arbeitgeber ist selbstverständlich berechtigt, die Höhe des Kurzarbeitergeldes durch Zahlung von entsprechenden Beträgen aufzustocken. Diese Aufstockungsbeträge und etwa daraus resultierende Steuern u. Sozialversicherungsbeträge gehen zulasten des Arbeitgebers.

Anzeige und Antragstellung

Die Anzeige der Kurzarbeit und die Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

Der **Arbeitsausfall** wird vom Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit unter Verwendung des Formulars (https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf) schriftlich angezeigt.

Die Agentur für Arbeit entscheidet, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.

Das Kurzarbeitergeld wird im Anschluss daran auf Antrag des Arbeitgebers seitens der Agentur für Arbeit an den Arbeitgeber gezahlt. Hierzu richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen **Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes** (https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf und https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf) an die Agentur für Arbeit.

Der Antrag ist innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Monaten** bei der zuständigen Agentur für Arbeit (dort eingehend) einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in

dem die Tage liegen, für die das Kurzarbeitergeld beantragt wird (exemplarisch: die Frist für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes für den Monat März 2020 läuft am 30.06.2020 ab).

Arbeitszeitdokumentation

Während der Kurzarbeit sind Arbeitszeitnachweise der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu führen. Denn der Arbeitgeber rechnet gegenüber der Agentur für Arbeit den von dieser zu zahlenden Erstattungsbetrag (Kurzarbeitergeld) ab.

Hierfür ist das Führen von **A r b e i t s z e i t n a c h w e i s e n** der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer/innen unerlässlich; es müssen Nachweise über die tatsächliche tägliche Arbeitszeit geführt werden, aus denen die tatsächliche tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist.

Denn die Angabe zur Arbeitszeit in der Anzeige der Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit ist nur eine arbeitgeberseitige Einschätzung bzw. Prognose; diese wird nach Beendigung des jeweiligen Monats im Folgemonat durch die Abrechnung der tatsächlichen Arbeitszeit etc. konkretisiert.

Aus der **Dokumentation der Arbeitszeit** muss ersichtlich sein, wann der/die Arbeitnehmer/in tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub gewährt wurde, ob und wieviel Überstunden „abgebummelt“ wurden, also Zeitguthaben abgebaut wurde, und ob andere Fehlzeiten (z.B. Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit) vorlagen; zudem muss die Zeit der Kurzarbeit ersichtlich sein.

Auf Basis dieser Dokumentation sowie der jeweiligen Lohnabrechnungen prüft die Agentur für Arbeit den arbeitgeberseitigen Anspruch auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes nach Beendigung der Kurzarbeit. Treten im Rahmen einer solchen Prüfung Unregelmäßigkeiten zu Tage, muss damit gerechnet werden, dass der Arbeitgeber seitens der Agentur für Arbeit geleistete Erstattungsbeträge an diese wieder zurückzahlen muss.

Die ordnungsgemäße Dokumentation der Arbeitszeit ist also ein unverzichtbares Muss dafür, erhaltene Erstattungsbeträge auch behalten zu dürfen.

Eine fehlerhafte Abrechnung kann zudem strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Ergänzende Informationen

Ergänzend wird auf das „Merkblatt 8a“ der Agentur für Arbeit zum Thema Kurzarbeit unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf verwiesen.

Zudem verweisen wir auf das Merkblatt der Agentur für Arbeit „Hinweise zum Antragsverfahren“ unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf sowie auf das Merkblatt „Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld“ der Agentur für Arbeit unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf.

Weitere Informationen zum Thema Kurzarbeit erhalten Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html> und den dort verlinkten Info-Blättern.

Ferner verweisen wir auf das auf unserer Homepage verlinkte unverbindliche Muster einer Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag über die Einführung von Kurzarbeit unter <https://www.gehrke-econ.de/ergaenzungsvereinbarung-zum-arbeitsvertrag-ueber-die-kurzfristige-einfuehrung-von-kurzarbeit/>; dieses Muster muss dem jeweiligen Einzelfall entsprechend angepasst werden. **Auf den im Muster-Dokument ausgeführten Haftungsausschluss wird verwiesen.**

Bleiben Sie gesund!

Ihre Gehrke Econ Gruppe