

Der Kurzarbeits-Lotse

In den aktuellen Zeiten zur Abmilderung der Folgen im Rahmen der Zeiten von Corona wird das Thema Kurzarbeit wieder bedeutsamer. Bereits in der letzten Wirtschaftskrise in 2008/2009 hat die Einführung von Kurzarbeit Arbeitgebern die Möglichkeit geboten, kurzfristig wirtschaftlich schwere Zeiten abzufangen. Insbesondere die Vermeidung von Entlassungen und das Festhalten an qualifiziertem Personal ist ein wesentlicher Baustein um nach den Krisenzeiten gut aus den „Startblöcken“ zu kommen.

Mit dem nachfolgenden Lotsen zur Kurzarbeit möchten wir Ihnen daher ein wenig Orientierung geben über die wesentlichen Regelungen und Voraussetzungen die für die Beantragung von Kurzarbeit wichtig sind:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Grundsätzliche Voraussetzung ist ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall. Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Als wirtschaftliche Ursachen bezeichnen wir alles, was sich unmittelbar oder mittelbar auf die wirtschaftliche Entwicklung zurückführen lassen kann. Hierzu zählt z.B. ein Rückgang der Verkaufszahlen, die Stornierung von Veranstaltungen oder Aufträgen, ein Auftragsmangel oder auch ein Mangel an Rohstoffen oder Vorprodukten für die Produktion aufgrund einer Epidemie, wie in der aktuellen Situation.

Ein unabwendbares Ereignis kann z.B. ein Unglücksfall sein (Epidemien, Brände, Explosionen etc.). Hierzu zählt auch insbesondere die Erkrankung von Mitarbeitern aufgrund der Epidemie, welche einen (teilweisen) Stillstand des Betriebes zur Folge hat. Weiterhin liegt ein solches vor, wenn seitens einer Behörde aufgrund der Epidemie Quarantänen oder Tätigkeitsverbote ausgesprochen werden, 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 dieser Voraussetzung der Unvermeidbarkeit werden sehr 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. Das bedeutet für die betriebliche Praxis, dass in einem ersten Schritt Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr sowie etwaig angesammelte Zeitguthaben abzubauen sind. Und darüber hinaus muss auch der Urlaub des laufenden Kalenderjahres zumindest in Teilen gewährt worden sein, bevor von der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls auszugehen ist. Soweit das Grundsätzliche. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise wurden allerdings einige Erleichterungen beschlossen die bereits in der ersten Aprilhälfte in Kraft treten und zunächst beschränkt bis Ende 2020 gelten werden.

Hiernach 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. Zu diesem Punkt sollte also auf jeden Fall im Vorfeld mit der Arbeitsagentur gesprochen 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.

Auch hier sieht der neue Gesetzesentwurf vor, die Hürden abzusenken und die Zahl der vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer von bislang einem Drittel auf 10 Prozent vorzunehmen.

2. Betriebliche Voraussetzungen

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

3. 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.

Neu ist, dass nach dem Gesetzesentwurf beabsichtigt ist, dass auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter künftig Kurzarbeitergeld beziehen können.

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

4. 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. Dies kann auch Online geschehen. Einen Link dazu finden Sie unter Punkt 12 dieses Lotsen.

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

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. Einen Link zum Video „So beantragen Sie Kurzarbeitergeld“ finden Sie ebenfalls unter Punkt 12.

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

5. 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.

6. 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. Bitte beachten Sie, auch wenn das Kurzarbeitergeld für den Arbeitnehmer ist, ist diese Lohnersatzleistung nicht durch diesen direkt zu beantragen. 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.

Einen Link zum Video „So beantragen Sie Kurzarbeitergeld“ finden Sie ebenfalls unter Punkt 12.

Link zum Formular: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

7. 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. Hierzu gibt es im Rahmen der aktuellen Corona-Krise aber keine Aussagen, so dass zunächst von der gesetzlichen Höchstfrist von 12 Monaten ausgegangen werden sollte.

8. 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. Eine Tabelle zur Berechnung findet sich unter Punkt 12 „Wichtige Links“.

9. Beiträge zur Sozialversicherung

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

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

10. Errechnung und Auszahlung

Der Arbeitgeber ist schlussendlich verpflichtet, das Kurzarbeitergeld zu errechnen und auszusahlen. 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.

11. Rechtsgrundlagen / Innerbetriebliche Regelungen

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!

12. Wichtige Links

Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Video: So beantragen Sie Kurzarbeitergeld:

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

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Kurzarbeitergeld online beantragen (Registrierung erforderlich):

<https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>

13. Ihr Ansprechpartner zum Thema „Einführung der Kurzarbeit in der betrieblichen Praxis“

Unser Experte zum Thema Kurzarbeit ist für Sie und Ihre Fragen erreichbar unter:

Thomas Gerwert

Tel.: +49 (0) 177 - 320 19 73

E-Mail: gerwert@mittelstandshanse.de

Skype: [live:tgerwert_1](https://www.skype.com/live?contact=tgerwert_1)