

TASK FORCE CORONA: KURZARBEIT

Initiative der IHK Heilbronn-Franken, der Bundesagentur für Arbeit, des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. und des Unternehmensverbands Südwest e. V.

FAQ KURZARBEIT (KUG) ALLGEMEIN

1. Was ist Kurzarbeit?.....	2
2. Was ist Kurzarbeitergeld?.....	2
3. Wie kann Kurzarbeitergeld helfen?.....	2
4. Wer kann es beantragen?.....	2
5. Können es auch Betriebe in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft (z. B. Kammern und Wohlfahrtsverbände) beantragen?.....	2
6. Voraussetzungen.....	3
7. Rechtliche Grundlagen.....	3
8. Für wen gilt es?.....	3
9. Erfüllt die Corona-Pandemie die Bedingungen?.....	4
10. Veränderungen ab April 2020.....	4
11. Beantragung: Wo und Wie?.....	4
12. Berechnung des Anspruches.....	5
13. Ab wann? Wie lange? Rückwirkend?.....	5
14. Freiwillige Aufstockung des Arbeitgebers a) Steuerpflichtig und B) Sozialabgabepflichtig?.....	5
15. Informationen der Arbeitsagentur.....	5
16. Greift die Neue Regelung jetzt schon?.....	5
17. Sozialversicherungskosten.....	6
18. Teilzeitbeschäftigte, Minijobber, Auszubildende.....	6
19. Können „Grenzgänger“ Kurzarbeitergeld erhalten?.....	6
20. Leiharbeiter (Zeitarbeiter).....	6
21. Erforderliche Unterlagen.....	6
22. Ansprechpartner IHK Heilbronn-Franken.....	6

1. WAS IST KURZARBEIT?

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit. Das Arbeitsverhältnis besteht fort, lediglich Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht werden geändert. Der Arbeitnehmer muss weniger Stunden arbeiten, der Arbeitgeber zahlt dafür aber auch weniger Lohn. Kurzarbeit kann sich auf das gesamte Unternehmen oder nur auf einzelne organisatorisch abgrenzbare Betriebsteile erstrecken. Im Übrigen kann entweder die tägliche Arbeitszeit gleichmäßig gekürzt oder Arbeitsausfall für bestimmte Tage, Schichten oder Wochen vereinbart werden.

2. WAS IST KURZARBEITERGELD?

Kurzarbeitergeld wird unter bestimmten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird (also Kurzarbeit eingeführt wird). Kurzarbeitergeld kann somit Entgeltausfall aufgrund von Kurzarbeit in Ihrem Betrieb zum Teil ausgleichen. Dies trifft etwa dann zu, wenn Lieferungen ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss. Auch Arbeitsausfälle durch das Corona-Virus zählen dazu. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

3. WIE KANN KURZARBEITERGELD HELFEN?

Das Kurzarbeitergeld ermöglicht es den Betrieben, die Arbeitnehmer/-innen zu halten und bei Arbeitsausfall den Arbeitnehmern/-innen einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls zu ersetzen. Betriebe erhalten so die Möglichkeit, Arbeitsausfall zu überbrücken. Zudem soll diese Maßnahme Betriebe dabei unterstützen, ihre Angestellten halten zu können und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

4. WER KANN ES BEANTRAGEN?

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist nur in Betrieben zulässig, in denen mindestens ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin (Arbeiter/-in oder Angestellte/r, auch Auszubildende/r) beschäftigt ist. Hierzu zählen auch Betriebsabteilungen.

5. KÖNNEN ES AUCH BETRIEBE IN ÖFFENTLICH-RECHTLICHER TRÄGERSCHAFT (Z. B. KAMMERN UND WOHLFAHRTSVERBÄNDE) BEANTRAGEN?

Kommunale Betriebe können für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter denselben – erleichterten – Voraussetzungen wie alle anderen Betriebe Kurzarbeitergeld beantragen. Insoweit ist die Rechtsform des jeweiligen Betriebs, in dem ein Arbeitsausfall auftritt, nicht von Belang. Daher können auch öffentliche Betriebe mit wirtschaftlicher Zielsetzung für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragen, wenn und soweit die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 95f. SGB III) im Übrigen vorliegen. Dies betrifft mit wirtschaftlicher Zielsetzung arbeitende Betriebe wie Flug- und Schiffshäfen, Messen, Veranstaltungs- und Kongresszentren, Bäder und Kultureinrichtungen. Es muss also ein erheblicher, vorübergehender und für den Betrieb nicht vermeidbarer Arbeitsausfall vorliegen, dessen Ursache entweder in wirtschaftlichen Gründen oder in einem unabwendbaren Ereignis (z.B. in einer behördlichen Schließungsverfügung) liegen muss.

6. VORAUSSETZUNGEN

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.

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 (Urlaub und Überstunden müssen in den meisten Fällen zuvor eingesetzt und abgebaut werden) und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) – nach aktuellen Gesetzesänderungen – mindestens 10 Prozent der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 Prozent vermindertes Entgelt erzielt (zuvor war ein Anteil von 30 Prozent betroffener Beschäftigten erforderlich).

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

7. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig Kurzarbeit anordnen. Für die Einführung von Kurzarbeit kommen die nachfolgenden rechtlichen Grundlagen in Betracht:

- Tarifvertrag (Achtung: je nach Formulierung eigene Rechtsgrundlage oder nähere Modifikation der Bedingungen für die Einführung z.B. durch Betriebsvereinbarung),
- Betriebsvereinbarung (§§ 77 Abs. 2 und 4, 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG),
- Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer,
- gegebenenfalls Änderung des Arbeitsvertrages nach Änderungskündigung (Achtung: Kündigungsfristen, sonstige Voraussetzungen),
- gesetzlicher Sonderfall bei beabsichtigter Massenentlassung nach § 19 KSchG. Gegebenenfalls vorgesehene Ankündigungsfristen für die Einführung von Kurzarbeit, z.B. in einem Tarifvertrag, sind zu beachten.

Ein im Betrieb vorhandener Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss sind rechtzeitig und umfassend über die Überlegungen zur Einführung von Kurzarbeit zu unterrichten. Mit dem Wirtschaftsausschuss ist das Vorhaben zu beraten. Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Unter Umständen ist eine Betriebsversammlung durch den Betriebsrat einzuberufen.

Wenn kein Betriebsrat und keine tarifvertragliche Regelung zur Kurzarbeit existiert, müssen alle Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, dieser zustimmen. Es muss eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinen betroffenen Angestellten darüber geben, um wie viel Prozent ihre jeweilige Arbeitszeit reduziert werden soll. Diese Vereinbarung sollte schriftlich festgehalten werden.

8. FÜR WEN GILT ES?

Anspruch auf die Zahlung von Kurzarbeitergeld haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Sie müssen nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung

- fortsetzen,
- aus zwingenden Gründen aufnehmen oder
- im Anschluss an die Beendigung seines oder ihres Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen.

Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein und nicht vom Kurzarbeitergeld-Bezug ausgeschlossen sein.

Grundsätzlich keinen Anspruch haben: Minijobber, Rentner, Bezieher von Krankengeld, Auszubildende, es sei denn sie beenden ihre Ausbildung während der Kurzarbeit und werden vom Betrieb übernommen. Ebenfalls vom Kurzarbeitergeld-Bezug ausgeschlossen sind Personen, die als Teilnehmer/-innen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird.

9. ERFÜLLT DIE CORONA-PANDEMIE DIE BEDINGUNGEN?

Es ist explizit Ziel der jüngsten Gesetzesänderungen, die Arbeitnehmer/-innen vor Lohnausfall und Kündigung aufgrund von Auftragseinbrüchen in der Corona-Krise zu schützen. Auf diese Weise werden auch die Betriebe unterstützt und können nach überstandener Krise ohne Verzögerung die Arbeit wiederaufnehmen. Das jüngst verabschiedete „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ regelt die neuen erleichterten Zugangsregelungen für Kurzarbeitergeld.

10. VERÄNDERUNGEN AB APRIL 2020

- Der Anteil der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, wird auf 10 Prozent abgesenkt (Ausnahme von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4). Das bislang geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss.
- Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird verzichtet (Ausnahme von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3). Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden und ins Minus gefahren werden.
- Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, werden von der BA vollständig erstattet.
- Leiharbeiter*innen können ebenfalls Kurzarbeitergeld erhalten.
- Die neuen Erleichterungen werden rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten und das Kurzarbeitergeld wird auch rückwirkend ausgezahlt.

11. BEANTRAGUNG: WO UND WIE?

Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind. Hat die zuständige Arbeitsagentur festgestellt, dass das Unternehmen die Voraussetzungen erfüllt, kann es Kurzarbeitergeld ebenfalls online beantragen.

Wo? <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen?in=arbeitsagenturen>

Wie? <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfolgt in einem zweistufigen Verfahren: Der Arbeitgeber erstattet der Agentur für Arbeit eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall. Die Agentur für Arbeit erteilt einen schriftlichen Bescheid, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber errechnet sodann das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die betroffenen Arbeitnehmer aus. Auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers erstattet die Agentur für Arbeit das verauslagte Kurzarbeitergeld.

12. BERECHNUNG DES ANSPRUCHES

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Netto-Entgeltausfall. Beschäftigte in Kurzarbeit (= vollständige Reduzierung der Arbeitszeit) erhalten grundsätzlich **60 Prozent** des pauschalierten **Netto-Entgelts**. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld **67 Prozent** des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Soweit Arbeitszeit und damit auch Entgelt nicht vollständig entfallen, sondern lediglich reduziert werden, besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

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

13. AB WANN? WIE LANGE? RÜCKWIRKEND?

Nach den bisherigen Regelungen wurde Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem der Arbeitsausfall angezeigt wurde. Eine rückwirkende Zahlung erfolgte darüber hinaus nicht. Nach den neuen, aktuellen Regelungen zum erleichterten Kurzarbeitergeld sind die Zahlungen auch rückwirkend zum 1. März 2020 möglich. Die Bundesagentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld in einer Summe an den Arbeitgeber. Die Auszahlung an die einzelnen Arbeitnehmer erfolgt durch den Arbeitgeber. Die maximale gesetzliche Bezugsdauer beträgt aktuell 12 Monate, es können aber auch kürzere Zeiträume beantragt werden.

14. FREIWILLIGE AUFSTOCKUNG DES ARBEITGEBERS A) STEUERPFLICHTIG UND B) SOZIALABGABEPFLICHTIG?

- a) Ja, denn lohnsteuerrechtlich liegt in dem Zuschuss ein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Dieser ist wie bisheriger Lohn abzurechnen.
- b) Beitragspflicht besteht für den Zuschuss nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

15. INFORMATIONEN DER ARBEITSAGENTUR

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

16. GREIFT DIE NEUE REGELUNG JETZT SCHON?

Ja, die neuen Erleichterungen sind rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten und das Kurzarbeitergeld wird auch rückwirkend ausgezahlt. Das gleiche gilt für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort. Anzeigen von Kurzarbeit können ab sofort abgegeben werden. Deshalb sollten Arbeitgeber Arbeitsausfall ab sofort bei der Agentur für Arbeit anzeigen – auch wenn weniger als ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Entgeltausfall betroffen sind. Es können auch Zeitarbeitsunternehmen ab sofort einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen.

17. SOZIALVERSICHERUNGSKOSTEN

Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen, werden von der Bundesagentur für Arbeit rückwirkend ab dem 1. März 2020 übernommen.

18. TEILZEITBESCHÄFTIGTE, MINIJOBBER, AUSZUBILDENDE

Teilzeitbeschäftigte können Kurzarbeitergeld erhalten. Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben geringfügig Beschäftigte, Rentner, Bezieher von Krankengeld, Auszubildende, es sei denn sie beenden ihre Ausbildung während der Kurzarbeit und werden vom Betrieb übernommen.

19. KÖNNEN „GRENZGÄNGER“ KURZARBEITERGELD ERHALTEN?

Dem Grunde nach können auch Arbeitnehmer/innen aus Grenzregionen, die zur Arbeit nach Deutschland pendeln, Kurzarbeitergeld bekommen. Dies gilt allerdings nur, wenn ihnen der Grenzübertritt weiterhin möglich ist. (Derzeit ist das Übertreten der deutschen Grenze auch während der bundesweiten Ausgangsbeschränkung weiterhin erlaubt, wenn ein berechtigter Grund dafür vorliegt. Das Erreichen des Arbeitsplatzes in Deutschland kann einen solchen Grund darstellen.) Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nicht, wenn Arbeitnehmer/innen nicht mehr ihren Arbeitsplatz erreichen können, weil sie in Quarantäne sind. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sie aus einem Risikogebiet, wie z.B. der französischen Grenzregion Grand Est, stammen. Auch die Fallgestaltung der generellen Grenzschießung, fiele unter diese Regelung. Es würde dann kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen.

20. LEIHARBEITER (ZEITARBEITER)

Ja, nach der neuen Regelung haben auch Leiharbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

21. ERFORDERLICHE UNTERLAGEN

Zunächst muss der Arbeitsausfall angezeigt werden. Dazu gibt es ein PDF der Agentur für Arbeit.

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

22. ANSPRECHPARTNER IHK HEILBRONN-FRANKEN

Wählen die Kurzarbeit Hotline: 07131 9677-444

oder

melden Sie sich bei unseren Ansprechpartnern:

Stefan Widder
Justitiar
Tel. 07131 9677-443

E-Mail: stefan.widder@heilbronn.ihk.de

Alexander Rieck
Referent Wirtschaftsrecht
Tel. 07131 9677-214
E-Mail: alexander.rieck@heilbronn.ihk.de

Tim Stern
Referent Wirtschaftsrecht
Tel. 07131 9677-213
E-Mail: tim.stern@heilbronn.ihk.de