

Kurzarbeitergeld Im Pandemiefall

Die Corona-Pandemie verursacht vielfältige betriebliche Einschränkungen bis hin zur Betriebseinstellung. Die Beeinträchtigungen können auf Lieferengpässen oder Absatzmangel beruhen, weil Lieferanten oder Kunden die Arbeit einstellen mussten. Ein weiterer wesentlicher Grund ist ein eigener Personalmangel, der eine Fortführung des Betriebs unmöglich macht, z.B. weil alle Mitarbeiter für eine zentrale Aufgabe unter häusliche Quarantäne gestellt wurden.

In diesen Fällen reduziert sich unvermeidbar die im Betrieb noch leistbare Arbeitszeit, ohne dass den Betrieb oder die Beschäftigten ein Verschulden trifft. Auch diese Situation ist ein – bisher untypischer - Fall für Kurzarbeit und den Bezug von Kurzarbeitergeld.

Kurzarbeit - allgemein

Unter Kurzarbeit versteht man die arbeitsvertraglich zulässige, vorübergehende **Verkürzung der Arbeitszeit**. Die Kürzung muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken, sondern kann auch nur eine Betriebsabteilung betreffen. Da in der Kurzarbeit die vertragliche Arbeitszeit (vorübergehend) reduziert wird folgt automatisch eine entsprechende Kürzung der Vergütung. Darin liegt der Unterschied zu Freistellungen (Urlaub, Zeitkonto, sonstige), die die Arbeitszeit an sich unverändert lassen.

Die Kürzung in der Kurzarbeit kann bis zu „Kurzarbeit Null“ gehen. Die Verteilung der Arbeitszeit kann sämtliche Formen annehmen. Möglich ist die tägliche Teilzeit, Reduzierung der Arbeitstage je Woche oder ein wochenweiser Wechsel zwischen Voll- und Nichtarbeit.

Für die Dauer der Kurzarbeit können die betroffenen Arbeitnehmer **Kurzarbeitergeld (KuG)** beziehen, sofern die Voraussetzungen nach §§ 95 ff SGB III vorliegen. Mit dem KuG unterstützt die Arbeitslosenversicherung Arbeitnehmer und Unternehmen dabei, in einer vorübergehenden Krise Arbeitsverhältnisse zu erhalten und Kündigungen, also Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Die Kurzarbeit muss dazu der zuständigen Agentur für Arbeit unter Verwendung der amtlichen Formblätter angezeigt werden. Eine ordnungsgemäße Anzeige ist Voraussetzung für die Gewährung von KuG. Wir empfehlen Ihnen (sofern derzeit möglich), vor Anzeige der Kurzarbeit mit der zuständigen Dienststelle Kontakt aufzunehmen, um abzuklären, ob und ggf. in Verbindung mit welchen anderen Maßnahmen bei den angezeigten Umständen der Kurzarbeitergeldanspruch tatsächlich besteht.

Für die Anzeige der Kurzarbeit (Anzeige über Arbeitsausfall, Formular Kug 101-01.2020) sowie den Leistungsantrag (Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) – Leistungsantrag, Formular Kug 107-01.2018) gilt **Formularzwang**. (Links zu diesen Formularen finden Sie auf unserer Homepage im Dokument „Informationen zur Kurzarbeit“.)

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber nach der Anzeige beantragt und durch ihn an die Mitarbeiter ausbezahlt. Üblicherweise geht der Arbeitgeber dabei in Vorleistung, um die nötigen Einnahmen der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung zu gewährleisten. Der Arbeitgeber könnte wenn die Liquidität es erfordert aber auch mit der Auszahlung abwarten, bis er die Zahlung der Arbeitsagentur erhält.

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit:

Die Arbeitszeit- und Entgeltkürzung kann der Arbeitgeber nur unter bestimmten Bedingungen vornehmen und nur, wenn dies arbeitsvertraglich zugelassen ist. Dabei gilt:

- Findet der **Tarifvertrag** auf das Arbeitsverhältnis Anwendung ergibt sich aus § 17 RTV die Befugnis, Kurzarbeit anzuordnen und die Pflicht ggf. Kurzarbeitergeld-Zuschuss gem. § 17 Ziff. 5 RTV zu bezahlen.
 - Bei Vorhandensein eines Betriebsrates muss zusätzlich mit diesem eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden (Muster steht auf der Homepage zum Download bereit)
 - Da der Tarifvertrag für Betriebe ohne Betriebsrat keine ausdrückliche Regelung trifft, empfehlen wir, die Befugnis zusätzlich im Arbeitsvertrag zu regeln oder nachträglich eine Vereinbarung dazu zu treffen. (Muster stehen auf der Homepage zum Download bereit)
- Findet der Tarifvertrag **keine Anwendung** auf das Arbeitsverhältnis und ist im Arbeitsvertrag noch keine Regelung zur Kurzarbeit getroffen, muss:
 - bei Vorhandensein eines Betriebsrates mit diesem eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden (Muster steht auf der Homepage zum Download bereit)
 - Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, muss mit jedem Arbeitnehmer eine Einzelvereinbarung geschlossen werden (Muster steht auf der Homepage zum Download bereit)

Bei der Anordnung und Umsetzung in Betrieben ohne Betriebsrat sind zusätzlich folgende Schritte zu beachten:

- Die Verkürzung der Arbeitszeit muss unter Einhaltung der vereinbarten Ankündigungsfrist den betroffenen Mitarbeitern mitgeteilt werden. Dies sollte schriftlich gegenüber jedem einzelnen und per Aushang erfolgen. Anzugeben ist, für wen, ab wann, in welchem Umfang und wie lange Kurzarbeit angeordnet ist.
- Sofern Sie eine kürzere Frist als bislang vereinbart zwischen Ankündigung und Kurzarbeit wählen, ist dazu eine zusätzliche Vereinbarung erforderlich.

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld:

Es müssen die allgemeinen Voraussetzungen von Kurzarbeit gem. § 95 ff SGB III vorliegen:

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall:
 - Ausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Corona-Pandemie)
 - Ausfall ist vorübergehend (hoffentlich!)
 - Ausfall ist nicht vermeidbar (z.B. grds. auch nicht durch Einsatz von Urlaub und Zeitkonten)
 - Ausfall ist „erheblich“ im engeren Sinn (grds. 1/3 der Beschäftigten mit jeweils > 10 % Brutto-Entgeltausfall im Monat)
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen (Betrieb mit mindestens einem Arbeitnehmer oder eigenständige Betriebsabteilung)
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen beim Arbeitnehmer, insbesondere
 - Versicherungspflicht beschäftigt (z.B. nicht: geringfügig, Rentner, ...)
 - Arbeitsverhältnis besteht über die Kurzarbeit hinaus fort und ist nicht gekündigt.
- Rechtzeitige Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit (rechtzeitig: im Kalendermonat, für den / ab dem KuG beansprucht werden soll)

Im aktuellen Pandemiefall hat die Bundesregierung Regelungen beschlossen, die den Zugang zu Kurzarbeitergeld erleichtern, wenn Unternehmen wegen des Coronavirus unter massiven Lieferengpässen leiden oder behördlich geschlossen werden:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen arbeitsausfallbedingten Brutto-Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Zeitsalden (Minusstunden) verzichtet.

Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld behalten ihre Gültigkeit, z.B.: Vor der Kurzarbeit sind vorhandener Resturlaub sowie Guthabenstunden auf Arbeitszeitkonten abzubauen.

Zusammenfassung:

Bitte beachten Sie, dass die Reihenfolge für die Gewährung des KuG unbedingt einzuhalten ist.

- Prüfung, ob Kurzarbeit im Arbeitsvertrag bzw. durch Tarifvertrag möglich ist

- Sofern dies verneint wird, muss eine Regelung (Betriebsvereinbarung bei Vorhandensein eines Betriebsrats oder Nachtrag zum Arbeitsvertrag) geschlossen werden, wonach die Befugnis zur Kurzarbeit erteilt wird.
- Kontaktaufnahme mit der zuständigen Dienststelle der Agentur für Arbeit, um abzuklären, was in das Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“ aufzunehmen ist.
- Anordnung im Betrieb zur Kurzarbeit erteilen (Aushang, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung)
- Unverzüglich „Anzeige über Arbeitsausfall“ einreichen, Achtung: Formularzwang!
- Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) – Leistungsantrag bei der Agentur für Arbeit einreichen, Achtung: Formularzwang!

.....