

Coronavirus SARS-COV-2

FAQ Kurzarbeitergeld – Stand 17. März 2020

Die Bundesregierung beabsichtigt einer infolge der Corona-Pandemie drohenden Wirtschaftskrise mit einem Notfallpaket entgegenzuwirken. Im Zentrum dieser Überlegungen stehen ähnlich wie bei der Finanzkrise 2008/2009 Erleichterungen hinsichtlich der Einführung von Kurzarbeit. Der Bundestag hat deshalb am 13. März 2020 das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ im Eiltempo verabschiedet, in dem die neuen Regelungen zum Kurzarbeitergeld („KUG“) enthalten sind. In-Kraft-Treten sollen die neuen Bestimmungen bereits am 1. April 2020. Unternehmen erhalten somit mit den folgenden Maßnahmen erleichtert Zugang zum KUG:

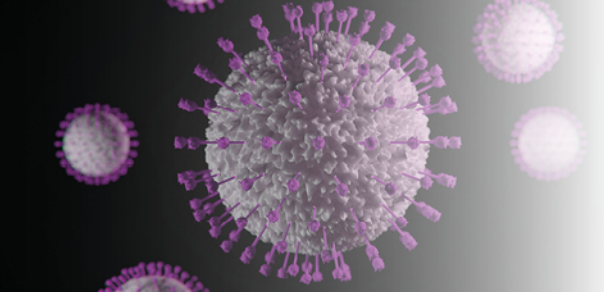
- Künftig wird Kurzarbeitergeld bereits bewilligt, wenn ein Zehntel der Belegschaft von Arbeitsausfall betroffen ist.
- Die Unternehmen werden von den aufs Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge befreit.
- Auch Zeitarbeitsunternehmen steht der Zugang zum Kurzarbeitergeld offen.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird verzichtet.

Wir haben für Sie die wichtigsten Fragen aus Sicht der Unternehmensleitung zum Thema Kurzarbeit sowie den konkreten Änderungen infolge des Coronavirus SARS-CoV-2 zusammengestellt. Wie immer kommt es jedoch auch hier auf die Besonderheiten des Einzelfalls an. Die FAQ ersetzen daher keine Prüfung der Rechtslage in Ihrem Unternehmen und stellen keinen Rechtsrat dar.

STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
Aufgabe	<i>Wozu dient Kurzarbeit?</i>	Kurzarbeit dient dazu, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor vorübergehenden Arbeitsausfall zu schützen und somit Arbeitsplätze zu erhalten.
Ausschlussgrund	<i>Welche Arbeitnehmer sind vom Bezug von KUG ausgeschlossen?</i>	Arbeitnehmer, die an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen und Arbeitslosengeld beziehen oder Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen, können vom Bezug des KUG ausgeschlossen sein.

STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
Antrag	Wie wird das Kurzarbeitergeld beantragt?	<p>Das Verfahren ist zweistufig ausgestaltet. Auf der ersten Stufe muss der Agentur für Arbeit der Arbeitsausfall schriftlich angezeigt werden. Daraufhin entscheidet die Agentur für Arbeit in einem Anerkennungsbescheid, ob KUG generell bewilligt wird. In einem zweiten Schritt muss dann für jeden einzelnen Arbeitnehmer das konkrete KUG vom Arbeitgeber errechnet und beantragt werden. Hierbei sind die aktuellen Formulare der Agentur für Arbeit zu verwenden:</p> <p>Anzeige: https://www.arbeitsagentur.de/da-tei/anzeige-kug101_ba013134.pdf</p> <p>Antrag: https://www.arbeitsagentur.de/da-tei/antrag-kug107_ba015344.pdf</p> <p>Für den Antrag gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das KUG beantragt wird.</p>
Bedingungen	Was sind die Voraussetzungen für den Bezug von KUG?	<p>Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">• im Betrieb/ in der Betriebsabteilung ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall herrscht,• in dem betroffenen Betrieb/ der Betriebsabteilung min. ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, sie sich in einem ungekündigten Versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befinden• ein Ausschlussgrund nicht besteht und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.



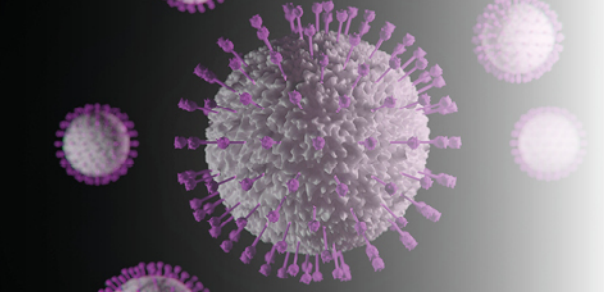


STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
Betrieb	<i>Muss das ganze Unternehmen vom Arbeitsausfall betroffen sein, um KUG zu erhalten?</i>	Nein. KUG kann bereits gewährt werden, wenn nur eine Betriebsabteilung vom Arbeitsausfall betroffen ist. Zum Beispiel, wenn nur die Produktion eines Betriebes wegen Einbrüchen in der Lieferkette betroffen ist, die Forschungsabteilung aber nicht, kann nur für die Arbeitnehmer in der Produktion KUG beantragt werden.
Betriebsrat	<i>Wie muss der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit beteiligt werden?</i>	<p>Dem Betriebsrat steht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit zu, dass er auch eigeninitiativ geltend machen kann. Es sollte eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, da es dann keiner individuellen Zustimmung der jeweiligen Arbeitnehmer zur Kurzarbeit mehr bedarf (siehe auch Direktionsrecht).</p> <p>Die Betriebsvereinbarung muss Umfang und Personenkreis der Kurzarbeit definieren.</p>
Betriebe ohne Betriebsrat	<i>Wie kann die Kurzarbeit mit den Mitarbeitern vereinbart werden, wenn es keinen Betriebsrat gibt?</i>	In diesen Fällen muss der Arbeitgeber mit jedem Arbeitnehmer die Kurzarbeit individuell vereinbaren. Unproblematisch ist dies, wenn im Arbeitsvertrag bereits eine wirksame Kurzarbeitsklausel enthalten ist. Eine entsprechende Vereinbarung kann aber auch nachträglich getroffen werden.
Direktionsrecht	<i>Kann der Arbeitgeber auch einseitig Kurzarbeit im Betrieb anordnen?</i>	Nein. Für die Einführung von Kurzarbeit bedarf es einer rechtlichen Grundlage. Dies können eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder jeweils individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern sein. Tarifverträge enthalten in der Regel keine rechtliche Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit, sondern lediglich Ermächtigungsklauseln für die Betriebspartner.



STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
Einverständniserklärung	<i>Genügt es wenn alle Arbeitnehmer auf einem Dokument sich mit der Einführung von KUG einverstanden erklären?</i>	Das ist leider derzeit unklar. Die Agentur für Arbeit hat entsprechende Muster auf ihrer Homepage zur Verfügung gestellt, die aber Umfang und Dauer der Kurzarbeit nicht beinhalten. Die Verwendung dieses Muster birgt aus unserer Sicht das Risiko, dass eine wirksame Vereinbarung über die Kurzarbeit nicht zustande gekommen ist und Arbeitnehmer deshalb einen Anspruch auf „Volllohn“ ggf. nach Ablauf der KUG-Bezuges nachträglich geltend machen können.
Erheblicher Arbeitsausfall	<i>Wann ist ein Arbeitsausfall erheblich?</i>	<p>Ein zum Bezug von KUG berechtigender Arbeitsausfall ist erheblich, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">• er auf wirtschaftlichen Gründen (z.B. Absatzrückgang, Rohstoffmangel, Unterbrechung der Lieferkette etc.) oder einem unabwendbaren Ereignis (außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, z.B. Hochwasser, behördliche Schließungsverfügungen) beruht,• er vorübergehend ist,• er nicht vermeidbar ist und• im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist. <p>Künftig müssen nur noch ein Zehntel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer vom Entgeltausfall betroffen sein.</p>
Dauer	<i>Wie lange kann KUG maximal bezogen werden?</i>	Das KUG wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die Regel-Bezugsdauer beträgt zwölf Monate.





STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
		Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.
Unterbrechung	<i>Kann der Bezug des KUG auch unterbrochen werden?</i>	Ja. Eine Aussetzung des Bezugs von KUG für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Kalendermonat ist möglich. Die Bezugsdauer wird dann um den ausgesetzten Zeitraum entsprechend verlängert. So kann der Bezug von KUG unterbrochen werden, ohne das Gesamtvolumina der Förderung zu reduzieren, wenn z.B. wegen Auftragsspitzen kurzfristig auf Vollarbeit umgestellt werden muss. Nach einer Unterbrechung von mehr als drei Monaten muss der Arbeitsausfall erneut angezeigt werden.
Unterlagen	<i>Welche Unterlagen müssen bei dem Antrag auf KUG eingereicht werden?</i>	Neben den vom Arbeitgeber auszufüllenden Formularen der Agentur für Arbeit muss der Arbeitgeber die Voraussetzungen für den Bezug für das KUG, insbesondere die Gründe für den Arbeitsausfall, glaubhaft machen. Dies beinhaltet auch die Vorlage der Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern.
Höhe	<i>Wie hoch ist das KUG?</i>	Das KUG beträgt 67 % (erhöhter Leistungssatz bei steuerrechtlich zu berücksichtigenden Kindern des jeweiligen Arbeitnehmers) bzw. 60 % (einfacher Leistungssatz) des durch die Kurzarbeit ausgefallenen Nettoentgelts (sog. Nettoentgeltdifferenz). Das ausgefallene Nettoentgelt errechnet sich aus der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Soll-Entgelt), und dem durch die Kurzarbeit entsprechend verringerten pauschalierten Nettoentgelt (Ist-Entgelt).



STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
		<p>Einmalig gezahltes Entgelt für Mehrarbeit ist nicht zu berücksichtigen.</p> <p>Die Bundesagentur für Arbeit hat eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes zur Verfügung gestellt, abrufbar unter:</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf</p>
	<p><i>Ist die Höhe des KUG gedeckelt?</i></p>	<p>Ja. Das Soll-Entgelt wird nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt, d.h. bis zu Grenze von EUR 6.900,00 brutto pro Monat.</p>
Kündigungen	<p><i>Kann trotz des Bezugs von Kurzarbeitergeld betriebsbedingt gekündigt werden?</i></p>	<p>Der Arbeitgeber ist auch während der laufenden Kurzarbeit zu betriebsbedingten Kündigungen berechtigt. Allerdings darf er sich in einem Kündigungsschutzprozess zur Rechtfertigung der Kündigung nicht auf den Arbeitsausfall berufen, auf den das KUG gestützt wurde. Bei Kurzarbeit „Null“ sind daher betriebsbedingte Kündigungen im Anspruchszeitraum nahezu ausgeschlossen.</p>
Sozialversicherung	<p><i>Wer muss die auf das KUG entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zahlen?</i></p>	<p>In der Kranken-, Pflege und Rentenversicherung bleibt die Mitgliedschaft während des Bezuges von KUG unverändert bestehen. Für das nicht von der Kurzarbeit betroffene Arbeitsentgelt tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Beiträge paritätisch wie bei regulären Arbeitsentgelt. Vor dem Inkraft-Treten des „Arbeit-für-morgen Gesetz“ hatte der Arbeitgeber alleine die auf das KUG entfallenden SV-Beiträge zu tragen.</p> <p>Künftig ist der Arbeitgeber von SV-Beiträgen hinsichtlich des KUG teilweise oder vollständig befreit.</p>



STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
Steuern	<i>Muss auf das KUG Lohnsteuer gezahlt werden?</i>	Nein. Das KUG unterliegt nicht der Lohnsteuerpflicht, kann aber durch den Progressionsvorbehalt den individuellen Steuersatz erhöhen.
Umfang	<i>In welchem Umfang kann Kurzarbeit eingeführt werden?</i>	Durch die Einführung von Kurzarbeit kann die reguläre Arbeitszeit und das reguläre Entgelt auf mindestens 90 % bis auf maximal 0 % (sog. „Kurzarbeit Null“) reduziert werden.
Vermeidbarkeit	<i>Muss ich als Unternehmen zuerst andere Maßnahmen zur Kompensation des Arbeitsausfalls ergriffen haben, bevor ich KUG beantragen kann?</i>	<p>Grundsätzlich wird KUG nur bei Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalles gewährt. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber alle ihm zumutbaren Vorkehrungen getroffen haben muss, um Kurzarbeit zu verhindern. Inwieweit Vorkehrungen zumutbar sind, muss im Einzelfall geprüft werden. Es kann jedoch zum Beispiel beinhalten, Zulieferer auszutauschen, zulässige Arbeitszeitflexibilisierung auszunutzen, Urlaub zu gewähren, etc. bevor KUG gewährt wird.</p> <p>Durch das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ müssen künftig keine Arbeitszeitkonten mehr vorrangig ins Minus gefahren werden. Ob Plusstunden vorrangig abgebaut werden müssen, hängt von der tariflichen/ vertraglichen Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers ab.</p>
Vorübergehend	<i>Kann KUG auch gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall zum Teil dauerhaft sein wird?</i>	Das KUG bezweckt, den Verlust von Arbeitsplätzen durch vorübergehenden Arbeitsausfall zu verhindern. Sollen Arbeitsplätze wegen eines ggf. dauerhaft bestehenden Arbeitsausfalls abgebaut werden, kann kein KUG gewährt werden. Allerdings können Arbeitgeber, die zu Personalanpassungsmaßnahmen gezwungen sind, ggf. durch Transferkurzarbeitergeld unterstützt werden.



STICHWORT	FRAGE	ANTWORT
Zahlung	<i>An wen wird das KUG von der Agentur für Arbeit ausgezahlt?</i>	Das KUG kann vom Arbeitgeber (als Zahlstelle) direkt an die Arbeitnehmer gezahlt werden. Nach Antragstellung wird dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit das vom ihm verauslagte KUG erstattet. Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung erfolgt die Zahlung im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung und wird mit Leistungsbescheid bekanntgegeben. In der Regel innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende des KUG-Bezuges werden die abgerechneten KUG-Bezugszeiträume abschließend geprüft und endgültig festgestellt. Allerdings behält der Arbeitnehmer einen Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber in Höhe des sich aus verminderten Entgeltanspruch und KUG zusammensetzenden Betrages. Dieser Anspruch erlangt Bedeutung, wenn das KUG zum Beispiel nachträglich von der Agentur für Arbeit widerrufen oder angepasst wird.
Zuständigkeit	<i>Welche Agentur für Arbeit ist für das Kurzarbeitergeld zuständig?</i>	Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit angezeigt werden, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Für den Antrag auf Leistung des konkreten KUG ist wiederum die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk, die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

Unsere Spezialisten beantworten gerne Ihre Fragen und unterstützen bei der konkreten Umsetzung der für Ihr Unternehmen am besten geeigneten Maßnahmen. Kontaktieren Sie gerne Ihren Ansprechpartner bei Taylor Wessing oder wenden Sie sich an unsere Corona Task-Force:

- 1 | Corona-Hotline
+49 211 8387/[216]
- 2 | Task-Force
corona.task@taylorwessing.com