

Corona und Kurzarbeit / Kurzarbeitergeld

Stornierte Aufträge, Produktionsausfälle, Corona-bedingte Lieferschwierigkeiten, behördlich angeordnete Betriebsschließungen und Tätigkeitsverbote können einen Grund für Kurzarbeit mit Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit darstellen.

Was ist Kurzarbeit?

Um den eigenen Mitarbeitern bei vorübergehenden aber erheblichen Arbeitsausfällen den Arbeitsplatz zu erhalten und damit einhergehende finanzielle Belastungen abzumildern, können Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeit anmelden. Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt vor, wenn zumindest ein Teil der Beschäftigten (bisherige Regelung ein Drittel) von einem Verdienstausschlag von jeweils mehr als 10% des Monatsbruttolohns betroffen sind. Die Beschäftigten arbeiten dann vorübergehend weniger oder überhaupt nicht. Dabei gilt, dass die Arbeitszeit nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden muss. So ist auch eine Beschränkung der Kurzarbeit auf einzelne Abteilungen möglich.

Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitsausfall auf einem wirtschaftlichen Grund oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, das unvermeidbar ist. Dann kann der dadurch entstehende Entgeltausfall durch die Beantragung von Kurzarbeitergeld zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Beantragt werden kann das Kurzarbeitergeld von Unternehmen mit mindestens einem Arbeitnehmer (Auszubildende werden hier nicht mitgezählt).

Bitte beachten Sie, dass nach der bisherigen Regelung das Kurzarbeitergeld in der Regel nur dann beansprucht werden kann, wenn zuvor alle anderen zumutbaren Mittel zur Abwendung des Arbeitsausfalls ergriffen wurden. Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt deshalb auch die Gewährung von Urlaub oder ggf. die Einbringung vorhandener Arbeitszeitguthaben in Betracht.

Was hat die Große Koalition am 13.März 2020 beschlossen?

Anlässlich der Corona-Pandemie wurden krisenbedingte Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld durch Verordnung erlassen, die befristet bis zum 31.12.2020 gelten.

Für Arbeitnehmer ändert sich im Wesentlichen nichts. Arbeitgeber sollen das Kurzarbeitergeld aber leichter beantragen können, weil für sie einige Hürden wegfallen beziehungsweise kleiner werden.

- Bisher müssen Arbeitgeber 80 Prozent der ausgefallenen Sozialbeiträge selbst zahlen, nicht nur vom eigenen Anteil, sondern auch vom Anteil des Arbeitnehmers. Jetzt werden diese Sozialbeiträge zu 100 Prozent erstattet.
- Betriebe können zudem Kurzarbeitergeld schon nutzen, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vollständig verzichtet.
- Auch Mitarbeiter in Leiharbeit können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.

Wie wird Kurzarbeit eingeführt?

Der Arbeitgeber darf Kurzarbeit nicht einfach einseitig anordnen. Eine Rechtsgrundlage kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag sein.

Ist kein Betriebsrat vorhanden und keine Kurzarbeitsklausel in den Arbeitsverträgen enthalten, müssen alle betroffenen Beschäftigten, die in Kurzarbeit gehen sollen, zustimmen. Dies geschieht in Form von individuellen arbeitsvertraglichen Regelung.

Die Arbeitsagentur prüft im Detail, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eingehalten sind. Wichtig ist deshalb, dass für alle betroffenen Mitarbeiter die Kurzarbeit wirksam vereinbart wird.

Ergänzung zum Arbeitsvertrag

Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit

-Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigung in Folge der Auswirkungen der Corona-Pandemie wird zwischen ... (Arbeitgeber) und ...(Arbeitnehmer) mit Wirkung vom ...bis zum ... Kurzarbeit vereinbart.

-Die tägliche/wöchentliche/monatliche Arbeitszeit beträgt während der Dauer der Kurzarbeit zunächst ... Stunden. Sie kann dem Arbeitsanfall angepasst und bis auf "Null" reduziert werden

-Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich das Arbeitsentgelt entsprechend. Nach den derzeitigen Regelungen beträgt das Kurzarbeitergeld ca. 60% (bzw. 67% bei mindestens einem unterhaltspflichtigen Kind) bezogen auf das entfallende Netto-Entgelt.

-Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge auf Bewilligung von Kurzarbeitergeld. Die Abrechnung selbst erfolgt durch den Arbeitgeber.

-Wenn während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Arbeitsunfähigkeit eintritt, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, solange ohne Arbeitsausfall der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall bestehen würde.

- Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Kurzarbeit jederzeit durch einseitige Erklärung vorzeitig zu beenden, wenn die Voraussetzungen für die Einführung nicht mehr vorliegen.

-Die Einführung der Kurzarbeit steht unter dem Vorbehalt, dass Kurzarbeitergeld gemäß §§95 ff. SGBIII gewährt und gezahlt wird.

- Der Arbeitnehmer erklärt hierzu sein Einverständnis.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

Was passiert mit Urlaubsansprüchen und Arbeitszeitkonten?

Grundsätzlich abzubauen sind Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr. Ob Urlaubsansprüche des laufenden Jahres einzusetzen sind, ist im Einzelfall zu prüfen.

- Nach derzeitiger Regelung sollten die Arbeitszeitkonten abgebaut werden
- Negativkonten müssen nicht aufgebaut werden

Wieviel verdienen Arbeitnehmer in Kurzarbeit?

Das Kurzarbeitergeld wird für die Dauer von 12 Monaten gewährt. Es beträgt 60% der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt. Es beträgt 67 Prozent, wenn mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt.

[Tabelle zur Berechnung des KUG](#)

[Tabelle zur Berechnung bei Geringverdiener](#) (bei Geringverdienern)

Welche Arbeitnehmer können einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben?

Einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben nur diejenigen Personen, die in einem ungekündigten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen. Ebenso verhält es sich mit beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH, die von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Kurzarbeitergeld kann ein Geschäftsführer ausnahmsweise dann beanspruchen, wenn er den Status eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers hat.

Kranke Mitarbeiter können dann in die Kurzarbeit miteinbezogen werden, wenn Sie während des Kurzarbeitergeldbezuges erkranken. Bei Erkrankung vor Beginn der Kurzarbeit zahlt die Krankenkasse Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes wenn ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

Kurzarbeit für Auszubildende?

Grundsätzlich sind Auszubildende nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Aber im Vergleich zu abhängig sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gilt hinsichtlich der Fortführung der Ausbildung ein besonderer Schutz.

Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er zum Beispiel diese Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben.

Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen. Dies ist also im jeweiligen Einzelfall zu prüfen. Erst danach kann nach aktuellem Rechtsstand ein Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld für Auszubildende entstehen.

Hinweise zum Verfahren

Diese Erleichterungen des neuen Kurzarbeitergelds treten rückwirkend zum 01. März 2020 in Kraft. Das bedeutet, dass Unternehmen jetzt schon die verbesserte Kurzarbeit beantragen können. Der Arbeitsausfall muss gemäß § 99 SGB II der am Betriebssitz örtlich zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch angezeigt werden.

Bitte beachten Sie: Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem der Arbeitsausfall angezeigt wurde, eine rückwirkende Zahlung erfolgt darüber hinaus nicht!

Der Antrag auf Kurzarbeitergeld ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen.

Mitarbeiter bleiben auch während des Bezuges von Kurzarbeitergeld weiterhin Mitglied In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des KUG-Anspruchszeitraumes tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge wie bei regulärem Arbeitsentgelt. Die Sozialversicherungsbeiträge für die Ausfallstunden bemessen sich hingegen nach dem fiktiven Arbeitsentgelt.

Für die Meldung und Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge gelten bisher auch während der Kurzarbeit die gleichen Regelungen wie üblich.

Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld berechnen und an die Arbeitnehmer auszahlen. In der Regel hat der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld zu verauslagern und die Arbeitsagentur erstattet es ihm. Die Leistung wird in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausgezahlt. Abweichend von der bisherigen Regelung, erstattet die Agentur für Arbeit außerdem die Sozialversicherungsbeiträge, die auf Grund der Kurzarbeit anfallen, vollständig.

[Formular Anzeige Kurzarbeitergeld](#)

[Formular Antrag Kurzarbeitergeld](#)

Unternehmen, die Beratungsbedarf bei der Beantragung haben, wenden sich bitte direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20.

Merkblatt Kurzarbeitergeld (nach noch bisher geltender Regelung)

[Merkblatt-8a-Kurzarbeitergeld](#)

Weitere Informationen zu Voraussetzungen, Verfahren und dem Link zur online-Antragstellung sind auf der Internet-Seite der Arbeitsagentur zu finden:

[Weitere Informationen](#)

Hinweis:

Die Handwerkskammer ist bemüht, die hier angebotenen Informationen nach bestem Wissen und Gewissen vollständig und richtig darzustellen und aktuell zu halten. Dennoch kann sie keinerlei Haftung für Schäden übernehmen, die sich aus der Nutzung der angebotenen Informationen ergeben können – auch wenn diese auf die Nutzung von allenfalls unvollständigen bzw. fehlerhaften Informationen zurückzuführen sind. Eine Haftung für die Inhalte von verlinkten Seiten ist ausgeschlossen, zumal die Handwerkskammer keinen Einfluss auf Inhalte von gelinkten Seiten hat. Reutlingen, 26.03.2020