

Coronavirus – FAQ (Stand 25. März 2020)

„Kurzarbeitergeld“

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw) hat in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit ein Video produziert, in dem Schritt für Schritt erläutert wird, was bei der „Anzeige über Arbeitsaufsall“ in welchem Feld auszufüllen ist: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Kurzarbeitergeld/Ausf%3%bcllhilfe-zum-Antrag-f%3%bcr-Kurzarbeitergeld.jsp?shortcut>

Über nachfolgenden Link können Sie auch das Kurzarbeitergeld online bei der Agentur für Arbeit beantragen:

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

Am 13.03.2020 hat der Bundestag im Eilverfahren ein Gesetz beschlossen, das folgende Vereinfachungen bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld zur Folge hat:

- Vom Entgeltausfall müssen nicht mehr mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein, sondern lediglich 10 %.
- Der Einsatz von Arbeitszeitkonten ist nicht erforderlich.
- Eine vollständige Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, wird eingeführt.
- Auch für Leiharbeitnehmer kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Nachfolgend werden die Voraussetzungen erläutert, die bei einem Unternehmen für die Einführung von Kurzarbeit vorliegen müssen.

1. Grundsätzliche arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit

1.1 Rechtliche Grundlagen

Ein Arbeitgeber kann Kurzarbeit nur einführen, wenn er die folgenden rechtlichen Grundlagen beachtet. Insoweit muss sich sein Recht zur Einführung der Kurzarbeit aus einer der folgenden Rechtsgrundlage ergeben (Achtung: Mitbestimmungsrecht beachten, §87 Abs. 1, S. 3 BetrVG):

- einem jeweils einschlägigen Tarifvertrag (z.B. „§ V Kurzarbeit“ im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes in Bayern)
- sofern keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, aus einer Betriebsvereinbarung, die gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar gilt
- einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung.
- eine aufgrund tatsächlichen Verhaltens zustande gekommene konkludente Vereinbarung (z.B. dadurch, dass der Arbeitnehmer auf eine Arbeitgeberweisung hin tatsächlich Kurzarbeit leistet).

Sofern noch keine vertragliche Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit für Ihre Mitarbeiter besteht, stellen wir Ihnen im Anhang ein Muster zur Verfügung.

1.2 Ankündigungsfrist für die Mitarbeiter

Gesetzlich ist keine Ankündigungsfrist vorgesehen. Sofern eine tarifvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung anwendbar ist, ist die jeweilige Ankündigungsfrist einzuhalten. Beachten Sie, dass die Tarifparteien des bayerischen Kraftfahrzeuggewerbes aufgrund der aktuellen Situation die Ankündigungsfrist im Manteltarifvertrag von 14 auf 3 Tage verkürzt haben (mit sofortiger Wirkung).

Sofern kein TV oder BV einschlägig ist und Sie bereits eine vertragliche („alte“) Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeitergeld im individuellen Arbeitsvertrag haben, dann muss darin eine Ankündigungsfrist enthalten sein, damit die Vereinbarung wirksam ist. Wenn Sie eine Vereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit kurzfristig für die Zeiten der Corona-Krise machen, dann kann auf eine Ankündigungsfrist verzichtet werden, wenn der Arbeitnehmer durch die Vereinbarung Kenntnis über den Zeitraum der Kurzarbeit hat.

2. Tatsächliche betriebliche Voraussetzungen

Damit Kurzarbeitergeld gewährt wird, müssen im Betrieb folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall i.S.d. § 96 Abs. 1 SGB III vorliegen.
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend sein.
- Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein.
- Bei 10% der betroffenen Arbeitnehmer muss der Entgeltausfall mindestens 10 % betragen.
- Es muss einen Betrieb(steil) mit mindestens einem Arbeitnehmer betreffen.

3. Persönliche Voraussetzungen beim Arbeitnehmer

Stand: 25. März 2020

Der Arbeitnehmer erhält nur Kurzarbeitergeld, wenn er auch die folgenden persönlichen Voraussetzungen gem. § 98 SGB III erfüllt:

3.1 Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach Beginn des Arbeitsausfall

3.2 Kein gekündigtes Arbeitsverhältnis beim einzelnen Arbeitnehmer

Die Arbeitsverhältnisse der betroffenen beschäftigten Arbeitnehmer dürfen außerdem im Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit weder gekündigt noch aufgelöst sein.

3.3 Kein persönlicher Ausschluss vom Kurzarbeitergeld

Schließlich darf der jeweils vom Antrag auf Kurzarbeitergeld umfasste Arbeitnehmer nicht persönlich vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sein (§ 98 Abs. 3 SGB III). Ein Arbeitnehmer ist vom Bezug von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, wenn er

- bei einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld erhält,
- im Krankengeldbezug ist,
- geringfügig beschäftigt ist,
- die Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht (im Folgemonat)

3.4 Auszubildende und Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit ist für Auszubildende in der Regel nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Qualität der Ausbildung in seinem Betrieb zu gewährleisten und muss dafür alle Mög-

Stand: 25. März 2020

lichkeiten nutzen. Gegebenenfalls können Ausbildungsinhalte vorgezogen oder verschoben werden. Kurzarbeit ist für Auszubildende nur dann eine Option, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, z.B. wenn die Ausbildung nicht mehr realisierbar ist, weil es an Arbeit fehlt. In diesem Fall haben Auszubildende gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG Anspruch auf ihre volle Ausbildungsvergütung gegenüber dem Arbeitgeber für 6 Wochen. In den individuellen Ausbildungsverträgen können im Einzelfall aber längere Fristen vereinbart sein. Der Manteltarifvertrag für Auszubildende in Bayern hat keinerlei Regelung hierzu getroffen. Sollte nach Ablauf der 6 Wochen Lohnfortzahlung noch immer Kurzarbeit in dem Betrieb herrschen, kann voraussichtlich auch für die Azubis Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden. Arbeitgeber sollten deswegen bei der Anzeige der Kurzarbeit die Azubis miteinberechnen.

4. Krankheit/Arbeitsunfähigkeit (gesetzlich Krankenversicherte)

4.1 Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit

Ist ein Arbeitnehmer bereits vor Einführung der Kurzarbeit krank gewesen und immer noch krank, wenn die Kurzarbeit begonnen hat, dann hat er Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (§ 47 b Abs. 4 SGB V). Der Arbeitgeber hat das dann fällige Entgelt zu berechnen und auszubezahlen. Wenn der Arbeitnehmer aus dem Entgeltfortzahlungszeitraum herausfällt, erhält der Arbeitnehmer ausschließlich Krankengeld über seine Krankenkasse, dessen Höhe sich nach § 47 SGB V richtet.

4.2 Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

Ist ein Mitarbeiter im Kurzarbeitergeldbezug und erkrankt dann, erhält er weiterhin das Kurzarbeitergeld, sofern er auch unter normalen Umständen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gehabt hätte. Nach Auslaufen des Entgeltfortzahlungsanspruchs kann

der Arbeitnehmer bei seiner Krankenkasse Krankengeld beantragen. Das Krankengeld verdrängt dann den Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

5. Verfahrensvoraussetzungen

Als Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein zweistufiges Verfahren bei der Arbeitsagentur einzuhalten:

5.1 Schriftliche Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit (§ 99 SGB III)

Zuerst muss der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen (Empfehlung: Formular der Arbeitsagentur: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergelduebersicht-kurzarbeitergeldformen>). Dabei muss er den erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft machen (ggf. mit Stellungnahme des Betriebsrats). Das Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Monat an geleistet, in dem die Anzeige bei Agentur für Arbeit eingegangen ist (§ 99 Abs. 2 SGB III). Sofern also bereits im März Kurzarbeitergeld ausbezahlt werden soll, muss bis spätestens 31.03.2020 eine entsprechende Anzeige beim Arbeitsamt eingegangen sein.

5.2 Schriftlicher Antrag bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Anschließend muss ein schriftlicher Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden (§§ 323 Abs. 2, 327 Abs. 3 SGB III; Achtung: Es gilt eine Ausschluss-
Stand: 25. März 2020

frist von drei Monaten ab dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen). Im Antrag sind Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmer zu nennen. Formular unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf. Die als Anlage notwendige „Abrechnungsliste“ finden Sie hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf

Informationen zum Ausfüllen des Antrags finden Sie hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf

5.3 Nachweis der Voraussetzungen gegenüber der Agentur für Arbeit

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nachzuweisen, die Höhe des Kurzarbeitergeldes auszurechnen und dieses an die Arbeitnehmer auszuführen. Bei einer angeordneten Betriebs(teil)schließung kann man dagegen für diese Betriebsteile ohne ausführliche Nachweise die Kurzarbeit „Null“ beantragen. Bei fahrlässiger Verletzung seiner Pflichten macht er sich schadensersatzpflichtig. Dasselbe gilt, wenn er die oben genannte Anzeige unterlässt. ^

6. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beim Bezug von Kurzarbeitergeld

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht das versicherungspflichtige Beschäftigtenverhältnis fort. Dies gilt auch dann, wenn durch die Kurzarbeit die Arbeitszeit oder das Arbeitsentgelt vorübergehend unter die Geringfügigkeitsgrenze absinken sollten. Der Arbeitgeber muss also den Arbeitnehmerbeitrag weiterhin zahlen. In der gesetzlichen Kranken-,

Renten und sozialen Pflegeversicherung sind das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt und das Kurzarbeitergeld beitragspflichtig.

7. Berechnung des Kurzarbeitergelds

Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist bei Arbeitnehmern mit und ohne Kinder unterschiedlich. Ein Arbeitnehmer ohne Kinder erhält als Leistung für die Kurzarbeit 60 % der Nettoentgeltdifferenz. Ein Arbeitnehmer mit Kindern erhält einen Leistungssatz von 67 % der Nettoentgeltdifferenz.

Die Nettoentgeltdifferenz ergibt sich dabei aus der Differenz zwischen dem Netto-Soll-Entgelt (Nettoeinkommen ohne Kurzarbeit) und dem Netto-Ist-Entgelt (tatsächliches Nettoeinkommen bei Kurzarbeit) des Monats, in dem der Arbeitsausfall erfolgt ist (§ 106 SGB III).

Bei schwankendem Arbeitseinkommen sind zur Berechnung des Soll-Entgelts die letzten 3 Kalendermonate heranzuziehen, die vor Beginn der Kurzarbeit ausgezahlt wurden. Überstunden sind nicht miteinzuberechnen (§ 106 Abs. 4 SGB III).

Eine besondere Konstellation kann sich bei „nachlaufenden“ Provisionszahlungen ergeben, wie sie oft im Bereich der Automobilverkäufer zu finden sind. Hier werden provisionsabhängige Zahlungen laut Arbeitsvertrag oft um wenige Monate zeitversetzt ausbezahlt. Derzeit ist nicht klar, wie die Agentur für Arbeit diese Provisionszahlungen bei der Berechnung des Kurzarbeitergelds berücksichtigt.

8. Sonstiges

8.1 Urlaub

Hat der Arbeitnehmer Urlaub beantragt und beantragt er diesen für einen Zeitraum, in dem er im Kurzarbeitergeld-Bezug ist, so ist für den Zeitraum des Urlaubs der reguläre Lohn zu zahlen.

8.2 Unterschiedliche Kurzarbeit in einem Betrieb

Arbeitgeber können für die Arbeitnehmer unterschiedliche Regelungen bzgl. der Kurzarbeit treffen. So können beispielsweise Mitarbeiter von der Anordnung der Kurzarbeit ausgenommen werden oder unterschiedlicher Umfang der Kurzarbeit innerhalb des Unternehmens angeordnet werden.

Allgemeine Hinweise:

Ein ausführliches Merkblatt der Arbeitsagentur zum Kurzarbeitergeld finden Sie hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Bitte beachten Sie, dass die künftigen Entwicklungen Ergänzungen oder Änderungen dieser FAQs zur Folge haben können. Wir werden Sie dann umgehend unterrichten. Bei weiteren Fragen oder für darüber hinaus gehende Informationen können Sie sich jederzeit an Ihre Innung wenden!