

Aktuelles zur Kurzarbeit in der Corona-Krise

Erläuterungen zu Kurzarbeit und Bezug von Kurzarbeitergeld gemäß neuer Gesetzeslage in der Corona-Krise.

Wesentliche Punkte:

- Voraussetzungen für die wirksame Einführung von Kurzarbeit
- Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld
- Bezugsdauer und Höhe des Kurzarbeitergeldes

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit bei entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts. Wird die Arbeit vorübergehend ganz eingestellt, spricht man von der sogenannten Kurzarbeit Null. Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist die vorübergehende wirtschaftliche Entlastung des Unternehmens durch Senkung der Personalkosten unter gleichzeitiger Erhaltung der Arbeitsplätze. Der Entgeltausfall der Arbeitnehmer wird in der Regel durch Kurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit (teilweise) ausgeglichen.

Da es aufgrund der Corona-Krise zu erheblichen Arbeitsausfällen kommt, haben Bundestag und Bundesrat zur Unterstützung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt am 13. März 2020 im Eilverfahren ein Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen (sogenanntes „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“). Diese Regelungen sollen rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten.

Wesentliche Voraussetzungen für Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Im Folgenden werden die wesentlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit und den Bezug von Kurzarbeitergeld gemäß neuer Gesetzeslage skizziert. Dabei ist zu beachten, dass endgültige Klarheit über Details erst mit Erlass einer das Arbeit-von-Morgen-Gesetz umsetzenden Rechtsverordnung bestehen wird.

1. Voraussetzungen für die wirksame Einführung von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Vielmehr ist hierfür eine Rechtsgrundlage erforderlich. Dies kann ein im Unternehmen anwendbarer Tarifvertrag sein, wenn er zur Einführung von Kurzarbeit ermächtigt. Ist dies nicht der Fall, kann die Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Die Betriebsvereinbarung muss zumindest die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer regeln. In betriebsratslosen Betrieben kann die Kurzarbeit auch durch individualrechtliche Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern eingeführt werden. Eine

Änderungskündigung kommt ebenfalls in Betracht; allerdings sind hier die strengen kündigungrechtlichen Voraussetzungen zu beachten.

2. Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld

Gemäß §§ 95 ff. SGB III besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn (i) ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, (ii) die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, (iii) die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, und (iv) der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

a) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall liegt vor, wenn die wirksam eingeführte Kurzarbeit auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und unvermeidbar ist sowie einen bestimmten Umfang hat.

Wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis

Aufgrund des Corona-Virus bedingte Arbeitsausfälle dürften auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruhen. Die Bundesagentur für Arbeit gibt dementsprechend auf ihrer Homepage an, dass Unternehmen, in denen es aufgrund des Corona-Virus vorübergehend zu Arbeitsausfällen kommt, Kurzarbeitergeld beantragen können. Das könne zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.

Vorübergehender Arbeitsausfall

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfordert, dass lediglich ein vorübergehender Arbeitsausfall vorliegt. Dies ist nicht (mehr) der Fall, wenn das Unternehmen die Stilllegung des Betriebes plant. Vielmehr muss mit gewisser Wahrscheinlichkeit vorhersehbar sein, dass nach Ablauf der längst möglichen Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist.

Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Der Arbeitgeber muss in seinem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen haben, um den Eintritt des Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall zu verhindern.

Dazu zählt die vorrangige Gewährung von Erholungsurlaub (insbesondere Resturlaub), allerdings nur soweit dem vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

Auch Arbeitszeitguthaben auf im Betrieb geführten Arbeitszeitkonten müssen zunächst aufgelöst werden. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll aber nach dem „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ vollständig oder teilweise verzichtet werden können.

Mindestumfang des Arbeitsausfalls

Grundsätzlich muss im Anspruchszeitraum mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (mit jeweils mehr als 10%) vom Arbeitsausfall betroffen sein. Nach dem „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ soll ein Betrieb bereits Kurzarbeitergeld beantragen können, wenn mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer vom Arbeitsausfall betroffen sind.

b) Betriebliche Voraussetzungen

Für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist keine bestimmte Betriebsgröße erforderlich. Kurzarbeit muss auch nicht im gesamten Betrieb eingeführt werden, sondern kann auch nur eine einzelne Betriebsabteilung betreffen. In diesem Fall muss der Mindestumfang des Arbeitsausfalls auch nur in der jeweiligen Betriebsabteilung vorliegen.

c) Persönliche Voraussetzungen

Persönliche Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist, dass sich die Arbeitnehmer in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Als Mittel zur Überbrückung der Kündigungsfrist nach Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen kommt Kurzarbeit daher nicht in Betracht.

d) Verfahren - Arbeitsausfallanzeige und Leistungsantrag

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt eine schriftliche Anzeige des Arbeitgebers über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit voraus, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Ein Vordruck für das Anzeigeformular ist im Internet unter www.arbeitsagentur.de abrufbar. Das unterzeichnete Formular kann (zusammen mit weiteren Unterlagen, u.a. einer Stellungnahme des Betriebsrats) per Telefax oder eingescannt per E-Mail übersandt werden. Die Agentur für Arbeit muss anschließend unverzüglich durch einen Vorbescheid über die grundsätzliche Bewilligung von Kurzarbeitergeld entscheiden.

Der Arbeitgeber muss darüber hinaus über einen Vordruck, der ebenfalls unter www.arbeitsagentur.de abrufbar ist, monatlich nachträglich das Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit beantragen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Für diesen Antrag gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten, die mit Ablauf des Monats beginnt, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Arbeitsausfallanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Bezugsdauer und Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die gesetzliche Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld beträgt maximal zwölf Monate. Es ist aber damit zu rechnen, dass die maximale Bezugsdauer anlässlich der Corona-Krise durch Rechtsverordnung der Bundesregierung auf 24 Monate verlängert wird.

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens einem Kind zum Unterhalt verpflichtet sind, 67% der Nettoentgeltdifferenz; die übrigen Arbeitnehmer erhalten 60% der Nettoentgeltdifferenz.

Tarifverträge sehen zum Teil vor, dass der Arbeitgeber zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes verpflichtet ist. Werden durch den Arbeitgeber Aufstockungsleistungen zum Kurzarbeitergeld erbracht, werden diese auf das Kurzarbeitergeld nicht angerechnet.

Kurzarbeitergeld wird nachträglich für den Zeitraum ausgezahlt, für den es beantragt wurde. Die Auszahlung erfolgt an den Arbeitgeber. Er ist jedoch zur unverzüglichen Weiterleitung des Kurzarbeitergeldes an die Arbeitnehmer verpflichtet.

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in allen Zweigen der Sozialversicherung fort. Liegt keine Kurzarbeit Null vor, ist das noch bezogene Arbeitsentgelt nach den allgemeinen Bestimmungen beitragspflichtig (d.h. hälftige Tragung der Beiträge durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber). Die auf das fiktive Arbeitsentgelt für die

Ausfallstunden entfallenden Sozialversicherungsbeiträge trägt der Arbeitgeber grundsätzlich zu 100%. Nach dem „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ sollen die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber normalerweise zahlen muss, künftig von der Agentur für Arbeit teilweise oder vollständig erstattet werden.

Wenn Sie Fragen zu diesem *Client Alert* haben, wenden Sie sich bitte an einen der unten aufgeführten Autoren oder an den Anwalt von Latham, mit dem Sie sich normalerweise in Verbindung setzen:

[Anne Kleffmann](#)

anne.kleffmann@lw.com
+49.89.2080.3.8043
München

[Dr. Tobias Leder](#)

tobias.leder@lw.com
+49.89.2080.3.8000
München

Das könnte Sie auch interessieren

[EuGH verlangt systematische Aufzeichnung der Arbeitszeit](#)

[Latham & Watkins Arbeitsrecht](#)

Der *Client Alert* wird von Latham & Watkins LLP für Mandanten und andere Geschäftspartner herausgegeben. Die hierin enthaltenen Informationen dienen nicht als konkreter Rechtsrat. Bei weitergehendem Bedarf an Ausführungen oder Beratung über ein hier dargestelltes Thema wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner in unserem Hause. Eine Übersicht aller *Client Alerts* finden Sie unter www.lw.com. Falls Sie eine Aktualisierung Ihrer Kontaktdaten oder eine Anpassung der Informationsmaterialien wünschen, besuchen Sie bitte die Seite <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> für das weltweite Mandanten-Mailing-Programm von Latham & Watkins.