

03.04.2020

Kurzarbeit

Fachlicher Hinweis des Fachausschusses Recht (FAR) (verabschiedet im schriftlichen Umlauf am 02.04.2020)

1. Vorbemerkung

Kurzarbeitergeld ist eine unter den Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III gewährte Entgeltersatzleistung der Agentur für Arbeit an die von einem vorübergehenden Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer, um Entgeltverluste der Arbeitnehmer zu kompensieren. Besonders Arbeitgeber bekommen die Auswirkungen des Coronavirus immer mehr zu spüren. Die Große Koalition hat daher am 08.03.2020 u.a. die Förderung von Kurzarbeitergeld beschlossen. Der Bundestag hat am 13.03.2020 das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (BGBl. I 2020, S. 493 ff.) verabschiedet, mit dem die Bundesregierung ermächtigt wurde, eine entsprechende Verordnung zu erlassen. Die Bundesregierung hat daraufhin am 25.03.2020 die Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) rückwirkend zum 01.03.2020 erlassen (BGBl. I 2020, S. 595 ff.).

Die folgenden erleichterten Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld treten demnach rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft:

- Arbeitsausfall bei nur noch 10% der Beschäftigten im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) notwendig (statt wie bisher ein Drittel der Beschäftigten)
- Verzicht auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit
- Bezug von Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer bzw. Beschäftigte in Zeitarbeit
- Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für das Kurzarbeitergeld in voller Höhe durch die Bundesagentur für Arbeit

2. Rechtsgrundlage

Der Arbeitgeber kann gegenüber seinem Arbeitnehmer Kurzarbeit nicht aufgrund seines Direktionsrechts (einseitig) anordnen. Da der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich einen Anspruch auf Beschäftigung hat, bedarf der Arbeitgeber für die Einführung der Kurzarbeit einer Rechtsgrundlage, sei es im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag. Fehlt es an der vorstehenden Rechtsgrundlage, kann mit den jeweiligen Arbeitnehmern eine entsprechende (Individual-)Vereinbarung in Ergänzung zum Arbeitsvertrag nachträglich geschlossen werden. Da viele Arbeitsverträge für Änderungen/Ergänzungen des Vertrags Schriftform vorsehen, sollte die

03.04.2020

Vereinbarung schriftlich abgeschlossen werden (handschriftliche Unterschrift oder qualifizierte elektronische Signatur).

3. Verfahren

Kurzarbeitergeld wird in einem zweistufigen Prozess gewährt.

3.1 Anzeigeverfahren

Der Arbeitgeber muss zunächst bei der zuständigen Agentur für Arbeit – in der Regel die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat – einmalig schriftlich mittels des nachfolgenden Formulars anzeigen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall eingetreten ist und der Arbeitgeber in seinem Betrieb Kurzarbeit angeordnet hat.

Das entsprechende Antragsformular findet sich unter dem nachfolgenden Link:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Mit der Anzeige ist nach § 99 Abs. 1 S. 4 SGB III glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 SGB III) besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld (§ 97 SGB III) erfüllt sind. Besteht ein Betriebsrat, so ist dessen Stellungnahme zur Einführung der Kurzarbeit beizufügen. Der Zeitpunkt der Anzeige der Kurzarbeit hat weitreichende Konsequenzen: So wird nach § 99 Abs. 2 SGB III Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist.

3.2 Anerkennungsbescheid

Die Agentur für Arbeit hat dann nach § 99 Abs. 3 SGB III unverzüglich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen und erlässt einen entsprechenden Bescheid. In dem Bescheid wird bestätigt, dass aufgrund der glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen.

Der Arbeitgeber berechnet am Monatsende das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmer aus.

3.3 Leistungsverfahren

Der Arbeitgeber muss also in Vorleistung treten und kann nur nachträglich eine Erstattung bei der Agentur für Arbeit beantragen. Nach Auszahlung richtet der Arbeitgeber einen Erstattungsantrag des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit. Für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes ist grundsätzlich das nachfolgende Antragsformular zu verwenden. Der Leistungsantrag ist in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit

03.04.2020

einzureichen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Für jeden Monat muss ein Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes gestellt werden.

Das entsprechende Antragsformular findet sich unter dem nachfolgenden Link:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Der Arbeitgeber muss den Antrag innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einreichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

3.4 Leistungsbescheid

Die Agentur für Arbeit erlässt dann einen entsprechenden Leistungsbescheid, auf dessen Grundlage das Kurzarbeitergeld erstattet wird.

Gleichwohl sollte jedes Unternehmen genauestens prüfen, ob die Voraussetzungen der Kurzarbeit bzw. für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes tatsächlich vorliegen. Denn Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit unter Vorbehalt gewährt. Eine abschließende Prüfung erfolgt in der Regel erst sieben Monate nach dem letzten Kurzarbeitergeldbezug.

4. Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld gem. §§ 95 ff. SGB III, soweit:

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und lediglich vorübergehend und unvermeidbar ist,
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10% der in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist,
- die betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind,
- die persönlichen Voraussetzungen bei dem Arbeitnehmer für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind,
- eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit über den Arbeitsausfall gestellt wurde.

4.1 Erheblicher Arbeitsausfall

4.1.1 Externe Umstände

Ein Arbeitsausfall i.S.d. § 96 SGB III liegt vor, wenn er auf externe Umstände, auf die das Unternehmen keinen Einfluss hat, zurückzuführen ist. Der Arbeitsausfall kann wirtschaftliche Gründe haben oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Eine Epidemie mit

03.04.2020

erheblichem Krankenstand im Betrieb oder Auswirkungen auf Lieferkette und Produktion kann ein solches unabwendbares Ereignis darstellen. Behördliche Schließungsanordnungen und Quarantänemaßnahmen können ebenfalls ein unabwendbares Ereignis darstellen, so dass nach Ansicht des BMAS Kurzarbeitergeld dem Grunde nach in Betracht kommt.

Wirtschaftliche Gründe hat der Arbeitsausfall, wenn es sich um konjunkturell bedingte Auftrags- oder Nachfragerückgänge handelt.

Zudem darf der Arbeitsausfall nicht auf branchenüblichen, betriebsüblichen oder saisonbedingten Gründen beruhen.

4.1.2 Unvermeidbarkeit

Zudem muss der Arbeitsausfall unvermeidbar sein. Dies bedeutet, dass das antragstellende Unternehmen alles getan haben muss, um den Arbeitsausfall zu verhindern. Hierunter fällt beispielsweise die (versuchte) Gewährung von Urlaub oder der Abbau von Überstunden. Nicht mehr erforderlich ist es, dass Arbeitszeitkonten in den Minusbereich gebracht werden müssen, um Kurzarbeitergeld zu beantragen.

4.1.3 Vorübergehend

Weiterhin muss der Arbeitsausfall bloß vorübergehender Natur sein. Dies bedeutet, dass eine Rückkehr zur Vollarbeit wahrscheinlich sein muss.

4.2 Betrieb oder Betriebsabteilung

Es müssen mindestens 10% der Arbeitnehmer des Betriebs oder der Betriebsabteilung vom Entgeltausfall betroffen sein. Damit kann Kurzarbeitergeld auch nur in Teilen eines Betriebs (z.B. Verwaltung) gewährt werden. Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (v.a. durch eine eigene Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen Betriebszweck verfolgt (z.B. Küche).

4.3 10 % der Belegschaft

Für die Berechnung des 10 %-Quorums sind sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs (bzw. der Betriebsabteilung) mitzuzählen, die im Anspruchszeitraum „beschäftigte Arbeitnehmer“ sind. Insofern gehören hierzu arbeitsunfähig erkrankte, beurlaubte oder auf Lehrgängen befindliche Arbeitnehmer. Auch bereits gekündigte oder freigestellte Arbeitnehmer sind mitzuzählen, auch, wenn diese kein Kurzarbeitergeld erhalten (insofern unterscheidet sich die Berechnung des Quorums von der Berechtigung zum Erhalt des Kurzarbeitergeldes). Auszubildende sind hingegen nicht mitzuzählen.

03.04.2020

5. Berechtigte Arbeitnehmer

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers zum Bezug von Kurzarbeitergeld berechtigt, die in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Kein Kurzarbeitergeld können folgende Personengruppen beziehen:

- Auszubildende,
- Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnisse bereits gekündigt sind oder durch Aufhebungsvertrag enden,
- Arbeitnehmer/innen in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme) mit Leistungsbezug,
- Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnisse ruhen (z.B. Arbeitnehmer in Elternzeit),
- geringfügig Beschäftigte,
- Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersgrenze erforderliche Lebensalter (65 – 67) vollendet haben.

Besonderheiten gelten für Mitarbeiter in Quarantäne. Diese haben nach § 56 Abs. 1 S. 2 Infektionsschutzgesetz (IFSG) einen Anspruch auf Entschädigung, der sich nach dem Verdienstaufschlag bemisst (§ 56 Abs. 2 S. 1 IFSG).

6. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig, erhält er während des Entgeltfortzahlungszeitraums für die verbliebenen Arbeitsstunden die normale Entgeltfortzahlung (§ 4 Abs. 3 EFZG). Für die Zeit des Arbeitsausfalls erhält der Arbeitnehmer Krankengeld gem. § 47b Abs. 4 SGB V in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Erkrankt ein Arbeitnehmer am Tag des Beginns oder während der Dauer der Kurzarbeitsperiode, erhält der Arbeitnehmer für die verbliebenen Arbeitsstunden die normale Entgeltfortzahlung (§ 4 Abs. 3 EFZG). Für die Zeit des Arbeitsausfalls erhält der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld gem. § 98 Abs. 2 SGB III.

Nach Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums erhält der Arbeitnehmer in beiden Fällen sowohl für die Zeit der verbleibenden Arbeitsstunden sowie für die Zeit des Arbeitsausfalls ausschließlich Krankengeld gem. § 47 SGB V auf der Basis des Regelentgelts vor der Erkrankung.

03.04.2020

7. Urlaubsguthaben

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls muss bestehender Urlaub ganz oder teilweise gewährt werden. Allerdings hat der Arbeitgeber bei Urlaubsgewährung grundsätzlich die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer eine (durch den Arbeitgeber erfolgende) einseitige Festlegung des Urlaubs ablehnen kann, wenn berechtigte Einwände des Arbeitnehmers (gebuchter Sommerurlaub, geplanter Umzug, Hausbau etc.) dringenden betrieblichen Belangen entgegenstehen. Hieraus folgt, dass die Voraussetzungen von Kurzarbeit trotz bestehender Urlaubsguthaben vorliegen, da der Arbeitsausfall nicht durch Gewährung von Urlaub verhindert werden kann (Vorrang der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers). Hierfür ist aber der Arbeitgeber gegenüber der Agentur begründungspflichtig.

In jedem Fall ist aber noch bestehender Resturlaub aus dem Vorjahr vor Beginn der Kurzarbeit zu nehmen. Soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer Urlaub in den Kurzarbeitszeitraum legen, belegt dies, dass der Arbeitsausfall an diesen Urlaubstagen vermeidbar war. Die Agentur für Arbeit wird daher für den Urlaubszeitraum während der Kurzarbeit kein Kurzarbeitergeld gewähren. Arbeitnehmer sollten daher für die Dauer des Urlaubs von der Kurzarbeit ausgenommen werden.

8. Berechnung der Höhe des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Netto-Entgeltausfall. Beschäftigte in sog. Kurzarbeit Null (= vollständige Reduzierung der Arbeitszeit) erhalten grundsätzlich 60 Prozent des pauschalierten Netto-Entgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Netto-Entgelts. Soweit Arbeitszeit und damit auch Entgelt nicht vollständig entfallen, sondern lediglich reduziert werden, besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird allerdings nur das pauschalierte Soll-Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung herangezogen. Diese liegt bei EUR 6.900 West und EUR 6.450 Ost.

Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes findet sich unter dem nachfolgenden Link:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, das Kurzarbeitergeld mit Zuschüssen bis zu 100 % des Arbeitsentgelts aufzustocken.

Wer in seinem Hauptarbeitsplatz in Kurzarbeit gegangen ist und danach einen Mini-Job antritt, muss sich nach dem geltenden Recht den Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld anrechnen

03.04.2020

lassen. Keine Anrechnung erfolgt aber, wenn der Mini-Job schon vor der Kurzarbeit bestanden hat.

9. Nebentätigkeiten

Wird eine Nebentätigkeit ausgeübt, kann dies ggf. zu einer Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld führen. Hierbei ist zu unterscheiden:

- Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.
- Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.
- Neu: Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich bleibt das Nebeneinkommen in der Zeit vom 01.04.2020 bis 31.10.2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Systemrelevante Branchen oder Berufe sind z.B.¹:

- Medizinische Versorgung, ambulant und stationär, auch Krankentransporte
- Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln, Verbrauchsmaterialien
- Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten und Geräten
- Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln
- Labordiagnostik
- Apotheken
- Güterverkehr z. B. für die Verteilung von Lebensmitteln an den Groß- und Einzelhandel
- Lebensmittelhandel – z. B. Verkauf oder Auffüllen von Regalen
- Lebensmittelherstellung, auch Landwirtschaft
- Lieferdienste zur Verteilung von Lebensmitteln

¹ <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

03.04.2020

10. Kosten des Arbeitgebers

Soweit keine sog. Kurzarbeit Null erfolgt, hat der Arbeitgeber für die verbleibende Arbeitszeit das entsprechend reduzierte Arbeitsentgelt weiter zu zahlen und den hierauf entfallenden Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge zu tragen.

Die Beitragsanteile zur Sozialversicherung, die auf die Ausfallstunden entfallen, sind grundsätzlich allein vom Arbeitgeber zu tragen (§§ 249 Abs. 2 SGB V, § 58 Abs. 1 S. 2 SGB XI, § 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI). Gem. § 2 Abs. 1 der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) vom 25.03.2020 werden dem Arbeitgeber jedoch für Arbeitsausfälle rückwirkend zum 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 die von ihm während des Bezugs von Kurzarbeitergeld allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, liegt ein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Für den Lohnsteuerabzug gelten insoweit keine Besonderheiten. Aufstockungsbeträge gehören jedoch nach § 1 Abs. 1 Nr. 8 der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (SvEV) nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Weitere Informationen zu den lohnsteuerlichen Folgen beim Kurzarbeitergeld finden sich im Fachlichen Hinweis des IDW vom 03.04.2020 „Überblick über steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2)“.

11. Dauer der Kurzarbeitergeld-Periode

Das Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall während der sog. Bezugsfrist geleistet (§ 104 SGB III). Es wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Die gesetzliche Höchstbezugsfrist für Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate und beginnt mit dem Monat, in dem im Betrieb erstmals Kurzarbeitergeld bezahlt wurde (§ 104 Abs. 1 SGB III). Sie kann jedoch durch Verordnung auf 24 Monate verlängert werden.

12. Weitere Informationen

Weitere Informationen zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden sich u.a. auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter den nachfolgenden Links:

03.04.2020

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

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

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf

Die Bundesagentur für Arbeit hat darüber hinaus auch zwei Erklärvideos auf YouTube eingestellt:

<https://www.youtube.com/watch?v=qcYyWXkL6PY>

<https://www.youtube.com/watch?v=6C-Nq3zTWQs>

Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen umfassenden FAQ-Katalog erstellt und eine Sonderseite mit allen relevanten Informationen eingerichtet:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>