

Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Krise

Bundestag beschließt Gesetz zur Erleichterung der Gewährung von Kurzarbeitergeld

Stand 17.03.2020

Dr. Kleeberg & Partner GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Member Crowe Global

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Bei vielen Unternehmen zeichnen sich bereits die wirtschaftlichen Folgen der um sich greifenden Corona-Pandemie ab, so wird bei manchen Unternehmen beispielsweise durch Lieferengpässe bereits die Arbeit in der Produktion knapp. Viele Unternehmen denken hierbei direkt an Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld (nachfolgend „Kug“), haben sich diese nicht zuletzt bereits während der Weltwirtschaftskrise 2008/2009 als probates Mittel zur Hilfe für Unternehmen herausgestellt. In diesem Zusammenhang hat der Bundestag im Eilverfahren am letzten Freitag auch das **Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (KUGermG)** beschlossen, welches bereits am 15.03.2020 in Kraft getreten ist. Eine entsprechende darauf basierende Rechtsverordnung soll unmittelbar folgen, die hieraus resultierenden Erleichterungen und Verbesserungen beim Kug sollen nach Aussage von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft treten. Doch was ändert sich durch das KUGermG, bzw. unter welchen Voraussetzungen kann ein Unternehmen nun von Kurzarbeit und Kug Gebrauch machen? Was ist hierbei zu beachten? Über dies und weitere Fragestellungen soll der nachfolgende Leitfaden für Unternehmen Aufschluss geben.

1. Was ist Kurzarbeit und Kug?

Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit der hiervon betroffenen Arbeitnehmer gegebenenfalls bis auf null (soge-

nannte Kurzarbeit Null), um hierdurch Personalkosten zu senken und angemessen auf den entstandenen Arbeitsausfall zu reagieren – auch gerade zum Erhalt von Arbeitsplätzen oder zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen.

Da die betroffenen Arbeitnehmer durch die Senkung der Arbeitszeit auch entsprechend weniger Lohn erhalten, soll der entstandene Verdienstaufschlag durch Kug kompensiert werden.

2. Unter welchen Voraussetzungen wird Kug an Arbeitnehmer gezahlt? Was ändert sich dabei durch das KUGermG?

Der Anspruch auf die Gewährung von Kug ergibt sich aus §§ 95 bis 99 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III), wenn die folgenden vier Voraussetzungen vorliegen:

- Es liegt ein **erheblicher Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall vor,
- die **betrieblichen Voraussetzungen** sind erfüllt,
- die **persönlichen Voraussetzungen** sind erfüllt und
- der Arbeitsausfall wurde **angezeigt**.

Im Einzelnen:

Ein **Arbeitsausfall** ist **erheblich**, wenn er

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbarem Ereignis beruht,
- unvermeidbar ist,
- vorübergehend ist und
- ein Mindestausmaß erreicht ist.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Der Arbeitsausfall muss auf einem **unabwendbaren Ereignis** oder **wirtschaftlichen Gründen** beruhen. Dies kann nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit **aktuell** jedenfalls dann der **Fall** sein, wenn **aufgrund** der weltweiten Krankheitsfälle durch das **Corona-Virus** etwa Lieferungen ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss oder stagniert und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss. Dies betrifft auch staatliche Schutzmaßnahmen z.B. nach dem Bundesinfektionsschutzgesetz die zu einer Betriebsschließung führen.

Weiterhin muss der Arbeitsausfall **unvermeidbar** sein, wobei die Arbeitsagentur dieses Kriterium einzelfallbezogen prüft. Generell lässt sich sagen, dass für die Unvermeidbarkeit zunächst positive Arbeitszeitkonten („Plusstunden/Überstunden“) abgebaut und negative Arbeitszeitkonten („Minusstunden“) aufgebaut werden müssten, **soweit** es für Letzteres eine **rechtliche Grundlage** z.B. aus einem Tarifvertrag gibt. Nach dem KUGermG soll nun auf den Einsatz von Minusstunden künftig verzichtet werden. Auch Urlaub muss vorrangig abgebaut und kann in der Regel in diesem Zusammenhang wohl vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden, soweit der Urlaub des Arbeitnehmers nicht schon für einen späteren Zeitpunkt durch den Arbeitgeber genehmigt wurde. Betriebliche Interessen stehen weiteren Wünschen des Arbeitnehmers in der aktuellen Corona-Krise daher entgegen.

Zudem muss der Arbeitsausfall ein **Mindestausmaß** erreichen. Bisher mussten hierfür mindestens 1/3 der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Nach dem KUGermG soll diese Grenze abgesenkt werden und es zukünftig ausreichen, dass 10 % der Arbeitnehmer betroffen sind. Das vorgenannte Mindestausmaß ist selbstverständlich auch dann erreicht, wenn eine komplette Betriebsschließung aufgrund des Bundesinfektionsschutzgesetzes angeordnet wird.

Die **persönlichen Voraussetzungen** für Kug sind im Hinblick auf den jeweiligen

Arbeitnehmer erfüllt, wenn er nach Beginn des Arbeitsausfalls eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beim Arbeitgeber ausübt, die noch nicht gekündigt oder anderweitig z.B. durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst ist (Hinweis: Auslaufende Befristungen sind hiervon nicht erfasst!). Nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind damit insbesondere **Minijobber/geringfügig Beschäftigte** oder **Schüler und Studenten in Nebentätigkeit**. **Auszubildende** sind zwar nicht von vornherein ausgeschlossen, dennoch läuft bei ihnen Kug faktisch leer, da die Unterbrechung ihres Ausbildungsverhältnisses meist nicht unvermeidbar ist. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt hier eine Abstimmung mit der zuständigen IHK. **Geschäftsführer** sind grundsätzlich nur Kug berechtigt, wenn sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt und nicht selbstständig sind. Häufig scheidet der Anspruch auf Kurzarbeitergeld in der Praxis jedoch an der Vermeidbarkeit, da der Geschäftsführer für ein Unternehmen auch in der Krise seltenst verzichtbar ist und es gerade seine Aufgabe ist, z.B. Aufträge zu akquirieren, um Kurzarbeit zu verhindern oder zu beenden, wodurch eine Herabsetzung seiner Stundenanzahl wohl nicht in Betracht kommt. **Leiharbeitnehmer** waren bis dato nicht anspruchsberechtigt. Dies soll sich durch das KUGermG ebenfalls ändern.

Die **betrieblichen Voraussetzungen** sind erfüllt, wenn im Unternehmen mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Der erhebliche Arbeitsausfall ist der Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch **anzuzeigen**. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

3. Wie kann ein Unternehmen Kurzarbeit einführen?

Die Einführung von Kurzarbeit ist als Vorstufe zwingend für die Beantragung von Kug. Die Anordnung von Kurzarbeit ist nicht vom allgemeinen Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S. 1 Gewerbeordnung (GewO) gedeckt. Es bedarf daher einer speziellen Rechtsgrundlage. Zunächst kommen hierbei **Kurzarbeitsklauseln in Tarifverträgen** in Betracht, sofern nach herrschender Meinung zumindest der Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Fehlt es hieran, kann an eine **Betriebsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gedacht werden, sofern im Betrieb des Arbeitgebers ein Betriebsrat besteht. Zuletzt kann Kurzarbeit auch **einzelvertraglich vereinbart** werden. Sofern sich eine Klausel, die die Einführung von Kurzarbeit gestattet, nicht bereits im ursprünglichen Arbeitsvertrag findet, bietet sich dann eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag an. Bereits vorhandene einzelvertragliche Regelungen unterliegen meist der AGB-Kontrolle und entsprechen in den seltensten Fällen den daraus folgenden Grundsätzen der Angemessenheit und hinreichenden Transparenz. Daher sind diese in jedem Fall genau zu prüfen. Ist eine einvernehmliche Regelung nicht zu erreichen, besteht auch die Möglichkeit einer **Änderungskündigung**. Hiermit sind jedoch regelmäßig Umsetzungsprobleme (z.B. Beachtung von Kündigungsfristen, Klagemöglichkeit der Arbeitnehmer) verbunden, sie sollte daher nur als ultima ratio angedacht werden. Vorab muss stets an die Vernunft der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertretungen appelliert werden. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber gemäß § 19 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) durch die Bundesagentur für Arbeit zur **Einführung von Kurzarbeit im Zuge von Massenentlassungen ermächtigt** werden.

4. Kann das Unternehmen auswählen welche Arbeitnehmer es in Kurzarbeit schickt?

Der Arbeitgeber kann auch nur für einzelne Bereiche seines Unternehmens Kurzarbeit anordnen, wenn nur diese Bereiche vom Arbeitsausfall betroffen sind. Wenn möglich kann in diesen Bereichen auch nur für einzelne Arbeitnehmer Kurzarbeit angeordnet werden. Im Rahmen dieser Auswahlmöglichkeit muss die Auswahl des Arbeitgebers dann nach **billigem Ermessen**, also nicht willkürlich, erfolgen. Wichtig hierbei: In Betrieben mit Betriebsräten unterliegen die Einführung der Kurzarbeit und die Regelung der Einzelheiten zudem der Mitbestimmung des Betriebsrats, dieser ist zwingend zu beteiligen.

5. Wie hoch ist das Kug und wie lange wird es gezahlt?

Das Kug berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Damit erhalten die betroffenen

Arbeitnehmer grundsätzlich 60 % des durch die Kurzarbeit entgangenen pauschalierten (z.B. ohne Mehrarbeitsvergütung) Nettoentgelts, des Monats in dem der Arbeitsausfall erfolgt ist, bis zur Höhe der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze. Lebt mindestens ein Kind im Haushalt des Arbeitnehmers, erhöht sich dies auf 67 %. Eine Tabelle zur Berechnung des Kug findet sich auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter:

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

Das Kug ist steuerfrei, jedoch beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Somit hat der Arbeitgeber grundsätzlich weiterhin seinen Anteil der Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Das KUGermG sieht jedoch die Möglichkeit vor, eine vollständige oder teilweise Erstattung der von dem Arbeitgeber zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung einzuführen.

Das Kug wird höchstens für 12 Monate gewährt, wobei die Dauer durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden kann.

6. Wie wird Kug beantragt? Gibt es Fristen?

Kug muss durch den Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung beantragt werden. Auch die Zahlungsabwicklung gegenüber dem Arbeitnehmer erfolgt durch den Arbeitgeber. Wie bereits erläutert, ist zunächst der erhebliche Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen. Auf diese Anzeige ergeht ein Grundlagenbescheid der Agentur für Arbeit, mit welchem das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für Kug festgestellt oder abgelehnt werden. Danach muss der eigentliche Antrag auf Kug für die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten (beginnend mit dem Ablauf des Monats, für den Kug beantragt wird) gestellt werden. Die erforderlichen Formulare für die Anzeige sowie den Antrag finden sich auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanze/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

7. Fazit

Bei der Einführung von Kurzarbeit sowie der Beantragung von Kug sind einige Punkte zu berücksichtigen und vorab zu prüfen. Diese haben wir versucht Ihnen möglichst knapp darzustellen. Letztlich kommt es – wie der Jurist gerne sagt – auf den konkreten Einzelfall an. Hierbei sind die aktuellen Entwicklungen, auch zum Erlass der noch ausstehenden Rechtsverordnung, weiter zu beobachten. Über Neuerungen in diesem Zusammenhang informieren wir Sie selbstverständlich umgehend. Selbstverständlich unterstützen wir Sie bei allen Fragestellungen rund um den Themenkreis Kurzarbeit und Kug in Ihrem Unternehmen sowie deren Einführung und Abwicklung.

Kommen Sie hierzu gerne auf uns zu. Wir stehen Ihnen als Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner:

Robert Hörtnagl, RA
+49 (0) 89 55983 - 201
robert.hoertnagl@crowe-kleeberg.de

Dr. Katharina Ollech, RA
+49 (0) 89 55983 - 324
katharina-julia.ollech@crowe-kleeberg.de

Katharina Mönius, RA
+49 (0) 89 55983 - 118
katharina.moenius@crowe-kleeberg.de

Christian Binder, RA
+49 (0) 89 55983 - 298
christian.binder@crowe-kleeberg.de

Dr. Kleeberg & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Member Crowe Global
kleeberg Rechtsanwaltsge-
sellschaft mbH
www.kleeberg.de

Die vorliegende Publikation dient der Information unserer Mandanten sowie der interessierten Öffentlichkeit. Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Wir übernehmen dennoch keine Gewähr und keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Hinweise. Alle Angaben beziehen sich auf den Rechtsstand zum Zeitpunkt der Manuskriptfertigung. Aufgrund künftiger Entwicklungen können Änderungen eintreten. Wir übernehmen keine Verpflichtung, hierüber zu informieren. Die Informationen in dieser Publikation ersetzen auch keinesfalls die individuelle Prüfung des Einzelfalls. Wir übernehmen keine Gewähr für Gestaltungen, die ohne unsere individuelle Beratung umgesetzt werden.

© 03/2020 Herausgeber dieses Druckwerks ist die Dr. Kleeberg & Partner GmbH, München. Wir weisen darauf hin, dass das Urheberrecht sämtlicher Texte und Grafiken in diesem Druckwerk bei uns als Herausgeber und ggf. bei den Autoren liegt. Die begründeten Urheberrechte bleiben umfassend vorbehalten. Jede Form der Vervielfältigung z.B. auf drucktechnischem, elektronischem, optischem, photomechanischem oder ähnlichem Wege – auch auszugsweise – bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Einwilligung des Herausgebers und ggf. des Autors. Es ist Dritten nicht gestattet, das Druckwerk – auch auszugsweise – zu vervielfältigen.