



Sonderinformation zur Corona-Pandemie: Einführung von Kurzarbeit

Der Ausbruch des sogenannten Coronavirus hat weitreichende Folgen für Unternehmen. Nachfolgend geben wir einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten der Kurzarbeit

Update vom 01. April 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Grundsätze zur Kurzarbeit.....	2
2. Rechtliche Voraussetzungen der Gewährung von Kurzarbeitergeld	2
3. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit.....	3
4. Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit und Antrag auf Kurzarbeitergeld sowie Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge	3
5. Konkrete Vorgehensweise	4
6. Weitergehende Informationen.....	4



Durch die Coronavirus-Pandemie und ihre Folgen wird vielfach die Frage nach der Einführung von Kurzarbeit relevant. Die Corona-bedingten Änderungen der bisherigen Gesetzeslage wurden von der Bundesregierung im Schnellverfahren beschlossen und werden mit Veröffentlichung kurzfristig in Kraft gesetzt. Ziel der Bundesregierung ist es, eine umfassende Beschäftigungssicherung und einen Schutz der Unternehmen vor Insolvenz in der Corona-Krise zu erreichen.

1. Allgemeine Grundsätze zur Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung. Zum Ausgleich des dadurch reduzierten Entgelts können die Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten. Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber nach einer Anzeige der Kurzarbeit und Prüfung der Voraussetzung durch die zuständige Agentur für Arbeit in der Regel zunächst vorschüssig an die Arbeitnehmer ausbezahlt. Der Arbeitgeber kann sich das an die Arbeitnehmer ausbezahlte Kurzarbeitergeld sodann auf Antrag von der Agentur für Arbeit erstatten lassen. Neu ist, dass auch die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.

2. Rechtliche Voraussetzungen der Gewährung von Kurzarbeitergeld

(1) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- Seit März 2020 mindestens **10% der im Betrieb/in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer** (ohne Auszubildende) sind von einem **Entgeltausfall von mehr als 10 %** des monatlichen Entgelts betroffen
- Beruhen des Arbeitsausfalls auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis
 - Lieferengpässe oder Arbeitsausfälle infolge Corona
 - Auftragsrückgänge
 - Behördliche Betriebsschließung z.B. infolge Corona
 - **Kurzarbeitergeld auch für Verleihunternehmen und deren Leiharbeiternehmer möglich**



(2) Vorübergehender Arbeitsausfall und Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

- Arbeitsausfall ist nur vorübergehender Natur
- Arbeitgeber muss grundsätzlich alle Maßnahmen zur Vermeidung des Arbeitsausfalls ergreifen, z.B. Gewährung von Urlaub oder die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen, etwa die Auflösung von Arbeitszeitguthaben
- Kein Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung der Kurzarbeit erforderlich

(3) Betriebliche Voraussetzungen

- Ganzer Betrieb oder eine/mehrere Betriebsabteilung/en betroffen

(4) Persönliche Voraussetzungen

- Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (keine Kurzarbeit bei geringfügig Beschäftigten möglich)
- Ungekündigtes Arbeitsverhältnis; Befristung ist unschädlich

3. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann im Regelfall nicht einseitig Kurzarbeit anordnen. Die Absenkung der betrieblichen Arbeitszeit, die zum Arbeitsausfall und damit zum Anspruch auf Gewährung von Kurzarbeitergeld führt, bedarf einer rechtlichen Grundlage. Diese ist in der Regel eine kollektivrechtliche Vereinbarung. Daher ist in Betrieben mit Betriebsrat mit dem Betriebsrat eine konkrete Kurzarbeits-Betriebsvereinbarung mit einer Namensliste der betroffenen Mitarbeiter*innen abzuschließen. Sofern kein Betriebsrat besteht, bedarf es einzelvertraglicher Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern.

4. Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit und Antrag auf Kurzarbeitergeld sowie Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitsausfall ist der regional zuständigen Arbeitsagentur gemäß § 99 SGB III anzuzeigen und die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu beantragen. **Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Monat gewährt, in dem die Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.**

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Monaten** nach Ablauf des Abrechnungsmonats zu stellen, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden. Die Arbeitsagentur berät den Arbeitgeber und erlässt einen Bescheid gemäß § 99 Abs. 3 SGB III darüber, ob ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und ob die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Aktuell ist eine Beantragung für drei, sechs oder zwölf Monate möglich.



5. Konkrete Vorgehensweise

- ⇒ Abschluss einer Standort-BV zur Kurzarbeit mit dem örtlichen Betriebsrat oder Abschluss von Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmern.
- ⇒ Parallel hierzu bereits Kontaktaufnahme mit der örtlichen Arbeitsagentur und Herstellen des Kontakts mit dem dortigen KUG-Berater.
- ⇒ „Anzeige über Arbeitsausfall“ bei der regionalen Arbeitsagentur unter Einbindung des dortigen KUG-Beraters (Formular abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)
- ⇒ Sind die betrieblichen Voraussetzungen gegeben, kann mit der Kurzarbeit begonnen werden, bevor die entsprechende Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Bundesagentur für Arbeit eingegangen ist.
- ⇒ **Die Anzeige muss jedoch in dem Monat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem erstmalig Kurzarbeitergeld geleistet werden soll; es reicht dann die Anzeige bis zum Monatsletzten.**
- ⇒ Der Antrag auf Kurzarbeitergeld und Erstattung der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge nebst Anlage ist spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Ablauf des Abrechnungsmonats zu stellen, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden soll (Antragsformular abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf).
- ⇒ Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gewährt wird, obliegt der Bundesagentur für Arbeit, d.h. es findet eine entsprechende Prüfung der Voraussetzungen durch die Bundesagentur statt. Anträge auf Kurzarbeitergeld werden in der Regel innerhalb einer Frist von drei Wochen bearbeitet. Mit einer beschleunigten Prüfung kann auf Grund des zu erwartenden Ansturms wohl nicht gerechnet werden.
- ⇒ Zu einem bestimmten Stichtag im Monat erfolgt dann eine Meldung zum Arbeitsausfall mit entsprechender Abrechnung des Kurzarbeitergeldes. Dieses beträgt derzeit 60 % bzw. 67 % (bei Eintragung zumindest eines Kindes/0,5 ausreichend auf der Lohnsteuerkarte) des pauschalierten Netto-Monatsgehalts. Es wird dem Arbeitgeber überwiesen und an die betreffenden Mitarbeiter*innen weitergeleitet, sofern es nicht bereits vorab vom Arbeitgeber ausbezahlt wurde.
- ⇒ Die Erfassung der Daten in einem SAP-System bzw. die lohntechnische Abwicklung ist betriebsintern zu regeln.
- ⇒ Von Monat zu Monat kann dann entschieden werden, ob für den laufenden Monat Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen wird. Sollte drei Monate hintereinander nichts in Anspruch genommen werden, muss ein neuer Antrag gestellt werden.

6. Weitergehende Informationen

Alle Sonderinformationen finden Sie hier:

<https://www.sonntag-partner.de/kontakt/covid-19-aktuelle-sonderinfos/>



Obige Ausführungen stellen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand dar. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und ggf. Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei auch hier zur Verfügung. Ergänzend hierzu finden Sie die Ansprechpartner, die sich mit vorstehenden Themen besonders beschäftigt haben.

Augsburg.



Dr. Andreas Katzer

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

andreas.katzer@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Dr. Viktor Stepien

Rechtsanwalt

viktor.stepien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

gabriele.falch@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Martin Jost

Rechtsanwalt (LL.M.)

martin.jost@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Michael Zayoz

Rechtsanwalt

michael.zayoz@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Ulm.



Prof. Dr. Ulrike Trägner

Rechtsanwältin

[ulrike.traegner@sonntag-partner.de](mailto:ulrike traegner@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 731 379 58-0



Reinmar Hagner

Rechtsanwalt

reinmar.hagner@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0



Elisabeth Hirth

Rechtsanwältin

elisabeth.hirth@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0

Nürnberg.



Natalie Ehrhardt

Rechtsanwältin

natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 911 81511-0

Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen. An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 290 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung und IT Consulting.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>