

BEZZENBERGER

RECHTSANWÄLTE

BEZZENBERGER RECHTSANWÄLTE · Clausewitzstraße 4 · 10629 Berlin

für Arztpraxen, Agenturen und Betriebe ohne Betriebsrat und ohne geltenden Tarifvertrag

JULIA BEZZENBERGER, LL.M.
Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht

EVA FRAUENSCHUH
Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht
Fachanwältin für Arbeitsrecht

DR. YVONNE KLEINKE
Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht

CLAUDIA THAMM
Fachanwältin für Gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwältin für Familienrecht

LUISA PFLUG

Clausewitzstraße 4
D-10629 Berlin

Telefon: +49 (0)30 886 26 75-0
Telefax: +49 (0)30 886 26 75-22

mail@kanzlei-bezzenberger.de
www.kanzlei-bezzenberger.de

Unser Zeichen
108/20 d2/d56-20

Berlin, den
30.03.2020 F/fr

Kurzarbeitergeld in Zeiten von Corona – MEMO (Update vom 30.03.2020)

Arbeitnehmer (w/m/d) haben einen Anspruch auf **Kurzarbeitergeld**, wenn wegen eines erheblichen, vorübergehenden und nicht vermeidbaren Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeit angezeigt worden ist und die Voraussetzungen im Übrigen vorliegen. Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, Entlassungen zu vermeiden und die sofortige Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, sobald wieder Arbeit da ist.

Der Bundestag hat am Freitag, den 13. März 2020, einstimmig anlässlich der Coronakrise für ein Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der **Regelungen für das Kurzarbeitergeld** gestimmt. Dieses Gesetz ist am 14.03.2020 in Kraft getreten, die entsprechende Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) zur Umsetzung des Gesetzes gilt rückwirkend zum 01. März 2020 und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

Die gesetzliche maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate.

Was besagt Kurzarbeit?

Die Beschäftigten arbeiten für einen bestimmten Zeitraum weniger oder sogar gar nicht. Eine sogenannte „Kurzarbeit- Null“ ist also möglich. Der fehlende Verdienst der Arbeitnehmer wird durch Kurzarbeitergeld *teilweise* ausgeglichen.

Zuständige Stelle

Zuständig für die „**Anzeige**“ ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Für den späteren „**Antrag auf Erstattung**“ ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Man kann sich online bei der Arbeitsagentur für Arbeit anmelden, muss sich vorher aber registrieren unter:

<https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>

Bei Beratungsbedarf ist die Bundesagentur für Arbeit erreichbar unter der Rufnummer: 0800 45555 20

Voraussetzungen

Kurzarbeitergeld wird nur gezahlt, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, die in den § 95–99 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), modifiziert durch die anlässlich der Coronakrise neu erlassenen Kurzarbeitergeldverordnung (KuGV), aufgeführt sind.

Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld:

1. **Vorliegen von erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**, durch unabwendbares, vorübergehendes Ereignis (= bei Corona Pandemie gegeben). Der Arbeitsausfall muss wirtschaftliche Gründe haben (z.B. fehlende Patienten oder Aufträge, Stornierungen) oder durch ein unabwendbares Ereignis (z.B. Brand-/Unwetterkatastrophe oder eben Corona) zustande kommen. Es ist immer auf den Ausfall der Arbeit für den jeweiligen Arbeitnehmer abzustellen. Dieser Arbeitsausfall muss glaubhaft gemacht werden und unvermeidbar sein. Ein rein finanzieller Schaden reicht nicht.
 - *Vorrangig ist von den durch Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern zur Vermeidung von Kurzarbeit **Urlaub** zu nehmen.* Beachte: Resturlaub aus dem Vorjahr muss vor Beantragung von Kurzarbeitergeld von den betroffenen Arbeitnehmern vollständig genommen werden, Überstunden sind JETZT abzubauen. Ob der Arbeitgeber Urlaub in der vorliegenden Ausnahmesituation jedenfalls teilweise anordnen kann (*Zwangsbeurlaubung*), - sofern der Urlaub nicht bereits für andere Zeiträume bewilligt wurde - ist nicht abschließend geklärt. Dringende betriebliche Erfordernisse konkurrieren hier mit den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer. In der Regel kann man Arbeitnehmer nicht dazu zwin-

gen, jetzt Urlaub zu nehmen, wenn diese andere bereits genehmigte Pläne haben. Nach der bisherigen Rechtsprechung sollen mind. 2/5 des verbleibenden Urlaubs oder jedenfalls 14 Tage zur Disposition des Arbeitnehmers stehen. Es sollte mit jedem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer daher versucht werden, eine Einigung dahingehend zu erzielen, dass zunächst jedenfalls ein Teil des Urlaubs zur Vermeidung von Kurzarbeit zu nehmen ist. Es ist dann eine **Urlaubsliste** zu fertigen, aus der hervorgeht, dass jeder von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer in 2020 seinen gesamten ihm zustehenden Urlaub verplant hat. **NEU:** Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld wird verzichtet.

- Es müssen zudem folgende Mindestanforderungen erfüllt sein: **NEU:** Nur 10 Prozent der Beschäftigten müssen vom Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sein (- bislang mussten 1/3 der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein).
 - **Einverständnis** ALLER von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer muss vorliegen (die wenigsten Arbeitsverträge sehen diese Möglichkeit vor)
2. **betriebliche Voraussetzungen:** mind. EIN sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigter
 3. **persönlichen Voraussetzungen:** nur für Arbeitnehmer, die in nicht beendetem Arbeitsverhältnis stehen, also bspw. ungekündigt sind. Auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer werden beim Kurzarbeitergeld berücksichtigt, nicht aber Auszubildende. Geringfügig Beschäftigte können kein Kurzarbeitergeld erhalten.
 4. **Anzeige** bei der Agentur für Arbeit: Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit schriftlich oder elektronisch anzeigen. Das ist über einen Vordruck der Arbeitsagenturen und auch online möglich.

Die Reduzierung der Arbeitszeit mehrerer Arbeitnehmer sollte wegen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bei vergleichbarer Arbeit und Qualifikation gleichmäßig erfolgen. Beispiel: Statt einen Arbeitnehmer „auf Null“ zu setzen und den anderen zu 100 % weiter zu beschäftigen, sollten beide Arbeitnehmer zu 50 % weiter beschäftigt werden und für den Arbeitsausfall im Übrigen Kurzarbeit beantragt werden.

Fristen

Normalerweise gilt gegenüber den Arbeitnehmern für die Ankündigung der Einführung von Kurzarbeit eine Ankündigungsfrist von jedenfalls 3 Wochen. Ob und inwieweit sich diese Ankündigungsfrist wegen der aktuellen Krise verkürzt, ist bislang ungeklärt.

Kurzarbeitergeld wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die **Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist**. Solange die Anzeige im März bei der Agentur für Arbeit eingeht, kann, wenn alle Voraussetzungen vorliegen, rückwirkend für März Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Der **Leistungsantrag** muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats bei der Agentur für Arbeit eingehen.

Erforderliche Unterlagen und Verfahren

Das Verfahren ist zweistufig:

- **Anzeige:** Zunächst muss der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Mit der **Anzeige** der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber regelmäßig auch eine **Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit** mit den Arbeitnehmern und die **Ankündigung der Kurzarbeit** vorlegen. Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen. Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld für die ausgefallenen Stunden berechnen und mit dem regulären Gehalt für die geleisteten Stunden auszahlen.
- **Leistungsantrag:** Nach Ablauf des jeweiligen Monats ist dann der entsprechende Leistungsantrag (zwei Vordrucke: **Leistungsantrag** und **Abrechnungslisten** – siehe weiter unten unter „Formulare“) bei der Agentur für Arbeit zu stellen.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Bezugshöhe ist der Nettoentgeltausfall. Wer kurzarbeitet, erhält grundsätzlich 60 % des entfallenden Nettoentgelts. Betrifft dies Arbeitnehmer mit mindestens einem unterhaltspflichtigen Kind, erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 67 %. Allerdings sind diese Prozentzahlen auf die Beitragsbemessungsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung begrenzt.

Die Tabelle zur Berechnung von Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Hinweis: Der Arbeitgeber muss die tatsächlich geleisteten Stunden dabei ganz normal weitervergüten. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers etwa um 50 Prozent reduziert, so muss der Arbeitgeber im Hinblick auf die geleisteten 50 % den ganz normalen Lohn weiterzahlen. Nur im Hinblick auf die entfallene Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer anteilig Kurzarbeitergeld.

Für den Arbeitnehmer ist das Kurzarbeitergeld steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt.

Welche Kosten kommen auf den Arbeitgeber zu?

Die Arbeitsagentur zahlt Kurzarbeitergeld nur für ausgefallene Arbeitsstunden. Normalerweise müssen Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, mittragen – in Form von 80 % der Sozialversicherungsbeiträge für das ausgefallene Bruttoentgelt (AG- und AN-Anteil außer AV). **NEU:** Nach der neu erlassenen Kurzarbeitergeldverordnung werden dem Arbeitgeber bis zum 31. Dezember 2020 diese allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag in pauschalierter Form erstattet.

Was passiert, wenn kurzfristig wieder Aufträge eingehen?

Sollte sich kurzfristig die Auftragslage in einem Unternehmen verbessern, das Kurzarbeitergeld angemeldet hat, dann muss die Kurzarbeit unterbrochen werden.

Aufstockung von Kurzarbeitergeld

Der Arbeitgeber kann einen freiwilligen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen, d.h. das Kurzarbeitergeld aufstocken. Dieser Zuschuss ist steuerpflichtig. Sozialversicherungsbeiträge sind, – jedenfalls nach der bisherigen Regel – nur dann zu zahlen, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird mehr gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig. Bei Ankündigung und Auszahlung des freiwilligen Zuschusses sollte nachweisbar darauf hingewiesen werden, für welchen Zeitraum die Aufstockung erfolgt und dass diese Leistung freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet.

Formulare:

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

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

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

Es sind die von der Arbeitsagentur abrufbaren Vordrucke zu verwenden. Ausfüllhilfen sind dazu abrufbar unter:

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

Es braucht wahrscheinlich die Hilfe des Steuerberaters für das Ausfüllen der Anträge und der Abrechnungslisten.

Stand: 30.03.2020, 11.00 Uhr

Eva Frauenschuh, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dr. Yvonne Kleinke, Rechtsanwältin

Rechtsanwälte Bezenberger PartG, www.kanzlei-bezenberger.de