



Mandanten-Information

16.03.2020

Erleichterte gesetzliche Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld

Sehr geehrte Damen und Herren,

manchmal geht es tatsächlich schnell:

Der Bundestag hat am vergangenen Freitag (13.03.2020) im Eilverfahren einstimmig eine bis zum 31.12.2021 befristete [gesetzliche Regelung](#) für [erleichtertes Kurzarbeitergeld beschlossen](#).

Dadurch, dass mehr Unternehmen als bisher die entsprechenden Leistungen der [Bundesagentur für Arbeit](#) (BA) ab April beantragen können, will man die Arbeitnehmer(innen) in Deutschland in der Coronakrise besser durch öffentlich finanziertes Kurzarbeitergeld vor Arbeitslosigkeit schützen, als dies auf der Grundlage der bislang geltenden gesetzlichen Regelungen der Fall war.

Die Regelungen sind Teil des von der Bundesregierung verabschiedeten [Maßnahme-Pakets](#) zur Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Pandemie

Wesentliche Kernpunkte der Neuregelung

- Antrag auf [Kurzarbeitergeld](#) kann durch das Unternehmen gestellt werden, wenn 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind – statt wie bisher ein Drittel
- Teilweiser oder vollständiger Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Die Sozialversicherungsbeiträge werden dem Unternehmen voll von der BA erstattet
- Kurzarbeitergeld wird auch für Leiharbeiter(innen) gezahlt

Grundsätzliches zum Kurzarbeitergeld

Der [Anspruch auf Kurzarbeitergeld](#) ist gesetzlich geregelt in den [§§ 95](#) ff. SGB III – dem Sozialgesetzbuch zur Arbeitsförderung.

Praxis für:

Strategische
Rechtsberatung bei
wirtschaftsrechtlichen
Aufgabenstellungen

Vertragsrecht und
arbeitsrechtliche Konzepte

Informationstechnologierecht
und Datenschutzrecht

Gewerblicher Rechtsschutz
und Wettbewerbsrecht

Wirtschaftsmediation und
außergerichtliche
Konfliktlösung

Christoph Backes
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Master of American
Legal Studies

Franz Voß
Rechtsanwalt
Mediator
(Universität Bielefeld/EUCON)

Jan A. Strunk
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für
Informationstechnologierecht

Wittenberger Weg 17
24941 Flensburg
Tel. 0461 – 144 91 – 0
Fax 0461 – 144 91 – 45
info@rabv.de
www.rabv.de

Prinzip:

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen [zahlt die BA auf Antrag](#) des Unternehmens Kurzarbeitergeld, sozusagen als „Gehaltsersatz“.

Hierdurch soll bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer(innen) ermöglicht und die Notwendigkeit von Entlassungen vermieden werden.

Kurzarbeit kann grundsätzlich nicht einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden. Existiert im Unternehmen kein Betriebsrat, mit dem eine verbindliche Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit getroffen werden kann, muss daher der / die betroffene Arbeitnehmer(in) einverstanden sein. Kurzarbeit muss auch nicht im gesamten Unternehmen eingeführt, sondern kann auf einzelne Teile des Unternehmens beschränkt werden.

Ein u.U. recht praktisches Problem wurde allerdings nicht mit geregelt:

Angesichts der für eine betriebsverfassungsrechtskonforme Mitbestimmung durch den Betriebsrat bestehenden formellen Anforderungen könnte es aktuell und jedenfalls in naher Zeit bei zunehmenden Quarantänen, Schließungen und Reiseeinschränkungen recht schwierig werden, noch eine ordnungsgemäße Befassung bzw. Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu bewerkstelligen. Es ist zu hoffen, das hier seitens des Gesetzgebers noch zeitnah sinnvoll nachgesteuert wird.

Anspruchsvoraussetzungen

[Anspruch auf Kurzarbeitergeld](#) haben Arbeitnehmer(innen), wenn

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt
- in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung)
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Unternehmen unverzüglich schriftlich angezeigt wird

Tatbestandliche Anforderungen an einen „**erheblichen**“ Arbeitsausfall i.S.d. Gesetzes:

- Er beruht auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem **unabwendbaren Ereignis**
- Er ist **vorübergehend**
- Er ist **nicht vermeidbar**
- In dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erzielen **mindestens 10% der Beschäftigten** wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10% vermindertes Entgelt

Was bedeutet das im Einzelnen?

Vorübergehend ist ein Arbeitsausfall, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall, der z.B.

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann

Bei einer Pandemie wie dem Coronavirus mit den sie aktuell begleitenden Einschränkungen des öffentlichen Lebens und den daraus resultierenden Auswirkungen auf Betriebe – wenn etwa Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss, oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird – liegt ein unabwendbares Ereignis i.S.d. Gesetzes vor, das wegen der vorhersehbaren Dauer der Beeinträchtigungen in vielen Fällen von Unternehmen nicht mehr allein durch Urlaubsgewährung oder Überstundenabbau bzw. Ausgleich von Arbeitszeitkonten aufgefangen werden kann und daher zu einem unvermeidbaren vorübergehenden Arbeitsausfall führt.

Höhe & Bezugsdauer

Gezahlt werden 60 % des Nettolohns, bei Arbeitnehmer(inne)n mit Kind 67 %
Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des [Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#) (BMAS) auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Antragstellung

Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Weitere Details und nähere Information zur Kurzarbeit via Website des BMAS unter: www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html.

Für weitere Fragen und Erläuterungen zum Thema stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,



Jan A. Strunk
Rechtsanwalt