



## **Sonderrundschreiben Corona-Virus Die wichtigsten Regelungen zur Kurzarbeit**

Aufgrund der Vielzahl von Beratungsanfragen zum Thema Coronavirus und insbesondere zur Kurzarbeit geben wir nachfolgend die wichtigsten Regeln nach dem derzeitigen Informationsstand wieder.

Bitte beachten Sie: Die aktuelle Situation kann sich, wie sich auch in der Vergangenheit gezeigt hat, durch gesetzgeberisches Eingreifen ständig ändern. Ihr wichtigster Ansprechpartner zum Thema Kurzarbeit ist daher die für Sie zuständige Agentur für Arbeit.

### **Zunächst vorab: Kurzarbeit wird erleichtert**

Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden. Kurzarbeit kann sich daher sowohl auf das gesamte Unternehmen oder nur auf einzelne Betriebsteile erstrecken. Möglich ist auch, dass entweder die tägliche Arbeitszeit gleichmäßig gekürzt oder eine Kürzung für bestimmte Tage, Schichten oder Wochen vereinbart wird. Soll die Arbeit vorübergehend ganz eingestellt werden, so handelt es sich um den Sonderfall „Kurzarbeit Null“.

Der Bundestag hat nun einen Gesetzentwurf beschlossen, wonach Betriebe Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel. Ferner wird auch auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise verzichtet. Die Sozialbeiträge sollen zudem voll von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet werden.

Die BA übernimmt bei dieser Leistung bisher 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schickt. Bei Arbeitnehmern mit Kind sind es 67 Prozent. Im Rahmen der Unterstützung während des Corona-Ausbruchs sollen 80% gezahlt werden und das Arbeitsamt übernimmt auch die Sozialversicherungsbeiträge. Dies wurde allerdings bisher durch die Arbeitsagentur noch nicht bestätigt.

Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen **Agentur für Arbeit anzeigen**. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit **im Einzelfall**.

## **Wichtige Anspruchsvoraussetzungen:**

### **I. Arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage**

#### **ⓘ Bitte beachten Sie:**

Kurzarbeit bedeutet, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ebenso wie das vereinbarte Entgelt gekürzt wird. Dies kann nicht ohne Weiteres einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden.

Die Möglichkeit zur Anordnung von Kurzarbeit muss entweder im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat (soweit vorhanden), im einzelnen Arbeitsvertrag oder durch ausdrückliche Vereinbarung mit einzelnen Arbeitnehmern vereinbart worden sein. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Der Manteltarifvertrag sieht in § 5 Nr. 7 vor, aus dringenden betrieblichen Gründen kann, zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehender Stilllegung des Betriebes, abweichend von der regelmäßigen Arbeitszeit für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von 7 Tagen eingeführt werden. Betriebsräte sind entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen zu beteiligen. Die Maßnahme wird durch Aushang angekündigt.

Sofern in dem von Ihnen verwendeten Arbeitsvertrag ebenfalls keine Regelung enthalten ist, müsste die Rechtsgrundlage für die Verringerung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung mit den einzelnen betroffenen Arbeitnehmern individuell vereinbart werden und deren Zustimmung eingeholt werden. Hierzu bieten wir Ihnen untenstehend eine Formulierungshilfe an, die allerdings vorab im Hinblick auf die unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten mit der zuständigen Arbeitsagentur inhaltlich abgestimmt werden sollte.

Verweigern einzelne Mitarbeiter die Zustimmung zur Kurzarbeit, verbleibe nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung, die dann allerdings nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes gerichtlich angreifbar ist.

**ⓘ Wir empfehlen Ihnen dringend**, bevor Sie mit Ihren Mitarbeitern über Kurzarbeit sprechen im Vorfeld mit der Agentur für Arbeit abzuklären, ob anhand der derzeitigen Situation in Ihrem Unternehmen mit der Zahlung von Kurzarbeitergeld (Kug) gerechnet werden kann.

## **II. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**

**Kurzarbeitergeld** kommt gemäß **§§ 95 ff. SGB III** u.a. dann in Betracht, wenn ein **erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** vorliegt.

Ein erheblicher Arbeitsausfall ist gemäß § 96 SGB III gegeben, wenn er auf **wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis** beruht, er **vorübergehend** ist, er **nicht vermeidbar** ist und im jeweiligen Kalendermonat (bisher mindestens ein Drittel) jetzt nur noch **10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer** (ohne Azubis) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Für die Fälle des Arbeitsausfalles aufgrund von Corona ist sowohl ein Arbeitsausfall aufgrund von wirtschaftlichen Gründen ((z. B. Absatzmangel, Mangel an Rohstoffen u.ä.) als auch ein „unabwendbares Ereignis“ (z. B. im Falle einer Betriebsschließung aus Infektionsschutzgründen) denkbar.

Nach den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit im Merkblatt 8a für Kurzarbeitergeld beruht ein Arbeitsausfall auch dann auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist. Eine betriebliche Strukturveränderung kann danach sowohl u.a. durch Erweiterung oder Einschränkung der Fertigung als auch durch innerbetriebliche Umorganisation bewirkt werden.

Wichtig zu wissen ist auch, dass Kurzarbeitergeld nur dann in Betracht kommt, wenn dies **unvermeidbar** ist, d.h. alle anderen zumutbaren Mittel zur Abwendung des Arbeitsausfalls ergriffen wurden. Dazu zählt zum Beispiel auch die vorrangige Gewährung von **Erholungsurlaub** oder die Einbringung eventuell vorhandener **Arbeitszeitguthaben**.

Bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub sind aber auch etwaige vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/-innen zu berücksichtigen. Grundsätzlich kann daher vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, dass er entgegen den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer/-innen eine Anordnung über den Antritt des Urlaubs zur Vermeidung der Kurzarbeit trifft.

Weiter Voraussetzung ist auch, dass der Arbeitsausfall **nur vorübergehend** ist, d.h. wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Die Bundesagentur für Arbeit hat grundsätzlich auf die Möglichkeit eines Anspruchs auf Kurzarbeitergeld bei Corona-bedingtem Arbeitsausfall hingewiesen. Die Mitteilungen der Politik zu diesem Thema deuten darauf hin, dass diese Kriterien im Corona-Fall großzügig zugunsten der Unternehmen gehandhabt werden sollen. Wie dies in der Praxis tatsächlich umgesetzt wird, bleibt aber abzuwarten.

### **III. Weitere betriebliche und persönliche Voraussetzungen**

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist nur in Betrieben zulässig, in denen mindestens ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin beschäftigt ist. Für den Arbeitnehmer, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird muss u.a. ein ungekündigtes versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestehen.

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

### **IV. Anzeige**

Der Arbeitsausfall muss gemäß § 99 SGB II der am Betriebssitz örtlich zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch angezeigt werden. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen bzw. nachzuweisen und die zur Prüfung dieser Voraussetzungen die notwendigen Unterlagen vorzulegen.

Die konkrete Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an die einzelnen Arbeitnehmer erfolgt gemäß § 320 SGB III ebenfalls durch den Arbeitgeber, die Bundesagentur für Arbeit zahlt in einer Summe an den Arbeitgeber.

#### **Wichtig:**

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem der Arbeitsausfall angezeigt wurde, eine rückwirkende Zahlung erfolgt darüber hinaus nicht!

Nähere Informationen zu den Voraussetzungen und der Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link zu finden:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

[www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus](http://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus)

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

<p>Rechtlicher Hinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des dargestellten Inhaltes. Der dargestellte Inhalt soll eine erste Hilfestellung sein, stellt jedoch keine Rechtsberatung dar und kann eine Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen. Bitte beachten Sie auch, dass sich die Sach- und Rechtslage sowie Auslegungsfragen laufend ändern können.</p>
---

**Anhang:**

Formulierungshilfe für die Vereinbarung von Kurzarbeit:

Sehr geehrte Frau ... Herr, (betroffener Mitarbeiter)

die derzeitige Situation im Zusammenhang mit dem Ausbruch des Coronavirus und den damit zusammenhängenden dringenden Empfehlungen der Bundesregierung und der Bayerischen Staatsregierung an die Bürger, soziale Kontakte während der Corona-Pandemie einzuschränken stellt auch unser Unternehmen vor große Herausforderungen.

Es ist zu befürchten, dass (Konkrete betriebliche Situation darstellen) ... unser gesamter Betrieb / einige unserer Filialen/ Produktion u.a.) wesentliche Beeinträchtigungen im Betriebsablauf hinnehmen müssen und nur eingeschränkt weiterbetrieben werden können. .... (evtl. konkreter ergänzen)

Daher beabsichtigen wir zunächst für die Dauer von xx.yy.zzzz bis xx.yy.zzzz Kurzarbeit einzuführen. Es kann bislang nicht exakt abgesehen werden, welchen Umfang die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher auch dazu kommen, dass eine Arbeit in der Filiale XX / am Betriebsstandort nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt und die Kurzarbeit bis auf Null verringert werden muss.

Mit vorliegendem Schreiben bitten wir sie daher um Ihr schriftliches Einverständnis für die Einführung von Kurzarbeit und die Verringerung der Arbeitsleistung.

Durch Unterzeichnung dieses Schreibens erklären Sie sich mit der Durchführung und dem Umfang der Kurzarbeit ausdrücklich einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen,

Ich bin mit der Ergänzung/Änderung meines Arbeitsvertrages im Hinblick auf die Einführung und Durchführung von Kurzarbeit einverstanden. Der Arbeitgeber ist bei einem erheblichen, nicht vermeidbaren Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, berechtigt, Kurzarbeit einzuführen, sofern er die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat und diese nach § 99 Abs. 3 SGB III einen schriftlichen Bescheid darüber erteilt hat, dass aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen vorliegen.

-----  
[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer]