



Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld

Sollte die sich abzeichnende konjunkturelle Schwächephase massivere Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft und damit auch auf das deutsche Kfz-Gewerbe haben, stellt sich vielen Unternehmen die Frage, ob wie in der Finanzkrise 2008 die Einführung von Kurzarbeit zur Abfederung der wirtschaftlichen Probleme beitragen kann. Nachfolgend werden die Voraussetzungen erläutert, die bei einem Unternehmen für die Einführung von Kurzarbeit vorliegen müssen.

1. Grundsätzliche arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit

Ein Arbeitgeber kann Kurzarbeit nur einführen, wenn er die folgenden rechtlichen Grundlagen beachtet. Insoweit muss sich sein Recht zur Einführung der Kurzarbeit aus einer der folgenden Rechtsgrundlage ergeben (Achtung: Mitbestimmungsrecht beachten, §87 Abs. 1, S. 3 BetrVG):

- einem jeweils einschlägigen Tarifvertrag
- sofern keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, aus einer Betriebsvereinbarung, die gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar gilt
- einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung
- eine aufgrund tatsächlichen Verhaltens zustande gekommene konkludente Vereinbarung (z.B. dadurch, dass der Arbeitnehmer auf eine Arbeitgeberweisung hin tatsächlich Kurzarbeit leistet).

2. Tatsächliche betriebliche Voraussetzungen

Damit Kurzarbeitergeld gewährt wird müssen im Betrieb folgende Bedingungen erfüllt sein:

2.1 Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall i.S.d. § 96 Abs. 1 SGB III vorliegen

Der Arbeitsausfall muss verursacht worden sein entweder durch:

- wirtschaftliche Gründe (insb. alle Störungen im Wirtschaftskreislauf wie Konjunkturschwankungen, Auftragsmangel, Absatzschwierigkeiten aber auch Änderungen

der Betriebsstruktur, soweit sie durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sind)

oder

- ein objektiv unabwendbares Ereignis, das durch die äußerste im Einzelfall gebotene Sorgfalt nicht abwendbar ist (z. B. außergewöhnliche Witterungsbedingungen, bauliche Maßnahmen, die den Zugang zum Betrieb einschränken und zu einem Absatzrückgang führen)

2.2 Der Arbeitsausfall muss vorübergehend sein

Vorübergehend ist ein Arbeitsausfall, wenn der Betrieb mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit übergehen kann.

2.3 Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein

Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall, wenn der Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen hat, um den Arbeitsausfall zu verhindern (Branchen- oder betriebsübliche sowie saisonbedingte Gründe scheiden aus). Zudem sind zulässige Arbeitszeitschwankungen grundsätzlich auszunutzen

2.4 Bei 1/3 der betroffenen Arbeitnehmer muss der Entgeltausfall mindestens 10 % betragen

Der Arbeitsausfall muss im beantragten Anspruchszeitraum mindestens bei 1/3 der beschäftigten Arbeitnehmer zu einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts führen.

2.5 Betrieb(steil) mit mindestens einem Arbeitnehmer

Bei dem Antragsteller der Kurzarbeit muss es sich um einen Betrieb oder einen Betriebsteil handeln, in dem mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 97 SGB III).

3. Persönliche Voraussetzungen beim Arbeitnehmer

Ja, der Arbeitnehmer erhält nur Kurzarbeitergeld, wenn er auch die folgenden persönlichen Voraussetzungen gem. § 98 SGB III erfüllt:

3.1 Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach Beginn des Arbeitsausfall

Nach Beginn des Arbeitsausfalls:

- Setzt der Arbeitnehmer eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (keine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV) fort.

- Nimmt der Arbeitnehmer aus zwingenden Gründen eine Beschäftigung auf.

oder

- Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses eine Beschäftigung auf.

3.2 Kein gekündigtes Arbeitsverhältnis beim einzelnen Arbeitnehmer

Die Arbeitsverhältnisse der betroffenen beschäftigten Arbeitnehmer dürfen außerdem im Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit weder gekündigt noch aufgelöst sein.

3.3 Kein persönlicher Ausschluss vom Kurzarbeitergeld

Schließlich darf der jeweils vom Antrag auf Kurzarbeitergeld umfasste Arbeitnehmer nicht persönlich vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sein.

4. Verfahrensvoraussetzungen

Als Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein zweistufiges Verfahren einzuhalten:

4.1 Schriftliche Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit (§ 99 SGB III)

Zuerst muss der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit für jede betroffene Betriebsabteilung gesondert schriftlich anzeigen (Empfehlung: Formular der Arbeitsagentur: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>). Dabei muss er den erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft machen (ggf. mit Stellungnahme des Betriebsrats).

4.2 Schriftlicher Antrag bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Anschließend muss ein schriftlicher Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden (§§ 323 Abs. 2, 327 Abs. 3 SGB III; Achtung: Es gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten ab dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen). Im Antrag sind Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmer zu nennen. Formular unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

4.3 Nachweis der Voraussetzungen gegenüber der Agentur für Arbeit

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nachzuweisen, die Höhe des Kurzarbeitergeldes auszurechnen und dieses an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Bei fahrlässiger Verletzung seiner Pflichten macht er sich schadensersatzpflichtig. Dasselbe gilt, wenn er die oben genannte Anzeige unterlässt.

5. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beim Bezug von Kurzarbeitergeld

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht das versicherungspflichtige Beschäftigtenverhältnis fort. Dies gilt auch dann, wenn durch die Kurzarbeit die Arbeitszeit oder das Arbeitsentgelt vorübergehend unter die Geringfügigkeitsgrenze absinken sollten. Der Arbeitgeber muss also den Arbeitnehmerbeitrag weiterhin zahlen. In der gesetzlichen Kranken-, Renten und sozialen Pflegeversicherung sind das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt und das Kurzarbeitergeld beitragspflichtig.

Teil 2: Die Voraussetzungen und beabsichtigte Vereinfachungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld

Sollte die sich abzeichnende konjunkturelle Schwächephase massivere Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft und damit auch auf das deutsche Kfz-Gewerbe haben, stellt sich vielen Unternehmen die Frage, ob wie in der Finanzkrise 2008 die Einführung von Kurzarbeit zur Abfederung der wirtschaftlichen Probleme beitragen kann. Nachfolgend wird im Rahmen eines Fragen-Antwort-Katerlogs erläutert, wie die Voraussetzungen bei einem Unternehmen für die Einführung von Kurzarbeit sind und welche Erleichterungen die Bundesregierung beim Bezug von Kurzarbeitergeld kurzfristig plant.

Frage 1: Kann der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts einfach Kurzarbeit einführen, ohne dass er besondere Voraussetzungen zu beachten hat?

Ein Arbeitgeber kann Kurzarbeit nur einführen, wenn er die folgenden rechtlichen Grundlagen beachtet. Insoweit muss sich sein Recht zur Einführung der Kurzarbeit aus einer der folgenden Rechtsgrundlage ergeben (Achtung: Mitbestimmungsrecht beachten, §87 Abs. 1, S. 3 BetrVG):

- einem jeweils einschlägigen Tarifvertrag
- sofern keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, aus einer Betriebsvereinbarung, die gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar gilt
- einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung
- eine aufgrund tatsächlichen Verhaltens zustande gekommene konkludente Vereinbarung (z.B. dadurch, dass der Arbeitnehmer auf eine Arbeitgeberweisung hin tatsächlich Kurzarbeit leistet).

Frage 2: Werden in der aktuellen Situation der „Corona-Krise“ von den Agenturen für Arbeit die Anträge der Betriebe auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld bewilligt?

Anträge auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld werden immer dann bewilligt, wenn die in den §§ 95 ff SGB III aufgeführten Voraussetzungen vom Arbeitgeber und seinen

Arbeitnehmern erfüllt werden. Die genauen Voraussetzungen können dem als **Anlage 2** beiliegenden Informationsblatt zum Kurzarbeitergeld entnommen werden.

Frage 3: Die Voraussetzungen für die Einführung der Kurzarbeit und dem Bezug von Kurzarbeitergeld sind nicht immer einfach zu erfüllen. Sind diesbezüglich kurzfristige Vereinfachungen oder Erleichterungen von der Bundesregierung geplant?

Der Koalitionsausschuss hat sich am 08.03.2020 mit den aktuellen und möglichen zukünftigen Auswirkungen des Corona-Virus auf die deutsche Wirtschaft beschäftigt. Zur Abfederung der sich abzeichnenden konjunkturellen Schwächephase infolge der nationalen und internationalen Ausbreitung des Virus wurden Erleichterungen für die Unternehmen bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld und weitergehende Liquiditätshilfen beschlossen, deren genaue Ausgestaltungen kurzfristig noch näher konkretisiert werden.

Frage 4: Welche Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind den genau geplant?

Mit den folgenden Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld sollen Unternehmen dabei unterstützt werden, Arbeitsplätze zu erhalten:

- Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 % (statt nach bisheriger Rechtslage 1/3).
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer.
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Frage 5: Wann ist mit der Umsetzung der Erleichterungen zu rechnen?

Die beabsichtigten Neuregelungen zum Kurzarbeitergeld sollen vom Bundesarbeitsministerium mit dem aktuellen Gesetzentwurf zum sog. „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ umgesetzt werden.

Am Donnerstag den 12.03.2020 hat die Bundeskanzlerin angekündigt, dass sowohl Bundestag als auch Bundesrat die Regelungen zu Kurzarbeitergeld am Freitag, den 13.03.2020 verabschieden werden und dieses Änderungsgesetz sehr kurzfristig in Kraft treten wird. Außerdem werden sich alle Arbeitgeberverbände nachhaltig dafür einsetzen,

dass auch die bereits jetzt vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Stützung der von der Corona-Krise betroffenen Unternehmen unbürokratisch und flexibel gehandhabt werden.

Frage 6: Welche Informationsangebote bietet der ZDK an?

Der ZDK wird über weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Krise natürlich informieren. Insoweit werden die hier dargelegten Informationen auch kurzfristig in einen Podcast zum Nachhören veröffentlicht. Außerdem wird der ZDK ebenfalls kurzfristig eine eigene Internetseite mit allen Informationen zur Corona-Krise online schalten.