



## 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

### Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Grundsätze zur Kurzarbeit.....	2
2. Rechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit .....	2
3. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit .....	3
4. Unverzügliche Anzeige der Kurzarbeit .....	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 Betriebsteil. 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.

## 2. Rechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit

### (1) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- Mind. 30% der im Betrieb/Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) sind von einem Entgeltausfall von mind. 10 % des monatlichen Entgelts betroffen
  
- **Ab April 2020 wird der Schwellenwert auf 10 % der im Betrieb/Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer abgesenkt**
  
- Beruhen des Arbeitsausfalls auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis
  - Lieferengpässe oder Arbeitsausfälle infolge Corona
  - Auftragsrückgänge
  - Behördliche Betriebsschließung z.B. infolge Corona
  - **Ab April 2020: 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 Arbeitsausfallsergreifen, z.B. Gewährung von Urlaub oder die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen, etwa die Auflösung von Arbeitszeitguthaben
  
- **Ab April 2020: Kein Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung der Kurzarbeit erforderlich**

## **(3) Betriebliche Voraussetzungen**

- Ganzer Betrieb oder ein Betriebsteil betroffen

## **(4) Persönliche Voraussetzungen**

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

### **3. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen der 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-BV mit einer Namensliste der betroffenen Mitarbeiter\*innen abzuschließen. Sofern kein Betriebsrat besteht, bedarf es einzelvertraglicher Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern.

### **4. Unverzügliche Anzeige der Kurzarbeit**

Der Arbeitsausfall ist der regional zuständigen Arbeitsagentur unverzüglich gemäß § 99 SGB III anzuzeigen und die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu beantragen. 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 3, 6 oder 12 Monate lang 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](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, in dem erstmalig Kurzarbeitergeld geleistet werden soll, bei der Agentur für Arbeit eingehen; es reicht dann die Anzeige bis zum Monatsletzten.
- ⇒ Zeitgleich ist der Antrag auf Kurzarbeitergeld nebst Anlage zu stellen (Antragsformular abrufbar unter: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf) sowie Anlage abrufbar unter: <https://stb-schultheiss.de/wp-content/uploads/2014/08/kug-abrechnungsliste.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 Kurzarbeit-Geldes. 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.
- ⇒ Sozialversicherungsbeiträge für die entschädigten Ausfallstunden werden nach derzeit geltendem Recht ausschließlich vom Arbeitgeber getragen. Auf Grundlage des am 13. März 2020 verabschiedeten Gesetzes wird es jedoch möglich sein, dass den Arbeitgebern die von ihnen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge ganz oder teilweise erstattet werden. Formulare hierzu liegen derzeit noch nicht vor.
- ⇒ 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/>



## Ihre Ansprechpartner:



**Dr. Andreas Katzer**

**Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)**

- > Individual- und kollektives Arbeitsrecht
- > Arbeitsrecht
- > Sportrecht
- > Unternehmenskauf
- > Sozialversicherungs- und Steuerrecht, insbesondere im arbeits- und sportrechtlichen Zusammenhang
- > Europarecht und Internationales Recht

[andreas.katzer@sonntag-partner.de](mailto:andreas.katzer@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



**Dr. Viktor Stepien**

**Rechtsanwalt**

- > Arbeitsrecht
- > Sozialversicherungsrecht im arbeitsrechtlichen Zusammenhang
- > Datenschutzrecht

[viktor.stepien@sonntag-partner.de](mailto:viktor.stepien@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



**Gabriele Falch**

**Rechtsanwältin**

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht mit Betriebsverfassungsrecht
- > Tarifrecht

[gabriele.falch@sonntag-partner.de](mailto:gabriele.falch@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



**Martin Jost**

**Rechtsanwalt (LL.M.)**

- > Individual- und kollektives Arbeitsrecht
- > Dienstverträge mit Geschäftsführern und Vorständen
- > Sozialversicherungsrecht
- > Handelsvertreterrecht

[martin.jost@sonntag-partner.de](mailto:martin.jost@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



**Julia Kapsreiter**

**Rechtsanwältin**

- > Arbeitsrecht
- > Sozialrecht
- > Sportrecht

[julia.kapsreiter@sonntag-partner.de](mailto:julia.kapsreiter@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



**Michael Zayoz**

**Rechtsanwalt**

- > Arbeitsrecht
- > Sozialrecht
- > Sportrecht

[michael.zayoz@sonntag-partner.de](mailto:michael.zayoz@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



**Prof. Dr. Ulrike Trägner**

**Rechtsanwältin**

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht, insb.
- > Betriebsverfassungsrecht
- > Datenschutzrecht

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

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



**Reinmar Hagner**

**Rechtsanwalt**

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht, insb.
- > Betriebsverfassungsrecht
- > Handels- und Wirtschaftsrecht
- > Prozessführung
- > Datenschutzrecht

[reinmar.hagner@sonntag-partner.de](mailto:reinmar.hagner@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



**Elisabeth Hirth**

**Rechtsanwältin**

- > Allgemeines Zivilrecht
- > Handels- und Wirtschaftsrecht
- > Prozessführung

[elisabeth.hirth@sonntag-partner.de](mailto:elisabeth.hirth@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



**Natalie Ehrhardt**

**Rechtsanwältin**

- > Arbeitsrecht
- > Mietrecht
- > Allgemeines Vertragsrecht

[natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de](mailto:natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 911 81511-0

Fax: + 49 911 81511-100

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

**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/>