

# Fragen und Antworten zum Kurzarbeitergeld (KuG)

## Das Coronavirus lässt viele Arbeitgeber über Kurzarbeit nachdenken

**Das Coronavirus stellt uns vor völlig neue Herausforderungen. Nachfolgend beantworten wir eine Reihe für die Praxis bedeutsamer Fragen. Wir können weder für die Vollständigkeit noch gar für die inhaltliche Richtigkeit einstehen. Die Antworten erfolgen nach bestem Wissen und Gewissen.**

Dieser Beitrag wird laufend aktualisiert.

Stand: 23. März 2020

### **Frage 1: Kann Kurzarbeit ohne einzelvertragliche Regelung bzw. die Zustimmung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden?**

Nein, für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist es zwingend erforderlich, dass mit den Arbeitnehmern eine Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit getroffen wurde. Diese kann in einem Tarifvertrag, der für das Unternehmen Geltung besitzt, oder auch in einem Arbeitsvertrag geregelt sein. Sollte es bislang keine Regelung geben, ist es zwingend erforderlich, eine Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers zur Einführung von Kurzarbeit einzuholen. Die Zustimmung des Arbeitnehmers muss mit dem Anzeige auf Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden.

Stimmt der Arbeitnehmer der Einführung von Kurzarbeit nicht zu, kann dies zu einer Kündigung seitens des Arbeitgebers führen (siehe dazu unsere Ausführungen zu Frage 2).

### **Frage 2: Was ist, wenn der Arbeitnehmer der Einführung von Kurzarbeit nicht zustimmt? Kann der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer kündigen?**

Grundsätzlich darf das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer wegen des so genannten Maßregelungsverbot ([§ 612a BGB](#)) nicht aufgrund der Verweigerung der Zustimmung zur Kurzarbeit gekündigt werden. Wenn jedoch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers jedenfalls in dem mit ihm vertraglich vereinbarten Umfang nicht möglich ist, muss der Arbeitnehmer zumindest mit einer Änderungskündigung zur Herabsetzung der Arbeitszeit oder einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen (so z. B. bei Kurzarbeit Null) rechnen. Für diese betriebsbedingten Kündigungen sind jedoch im Einzelfall die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu prüfen.

Im Einzelfall empfehlen wir dringend, sich zur Möglichkeit der Kündigung gesonderten Rechtsrat einzuholen.

### **Frage 3: Muss die Arbeitszeit für alle Beschäftigten gleichmäßig gekürzt werden?**

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen reduziert werden. Unterschiede wegen der Art der Tätigkeit oder der Qualifikation können gemacht werden. Es kommt immer auf den Ausfall der Arbeit an. Wenn für bestimmte Arbeitnehmer kein Arbeitsausfall zu verzeichnen ist, müssen diese auch keine Kurzarbeit leisten. Die

Reduzierung sollte aber bei gleicher Arbeit und Qualifikation im gleichen Maße erfolgen, um dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht zu werden.

#### **Frage 4: Kann auch für Auszubildende Kurzarbeitergeld beantragt werden?**

Hier ist zunächst § 19 BBiG zu beachten:

*„(1) Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen*

*1. für die Zeit der Freistellung (§ 15),*

*2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie*

*a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber oder*

*b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen ausfällt* [Hervorhebung durch die Verfasser].

*(2) Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Absatz 6) abzugelten.“*

Aus § 19 BBiG folgt nach unserer Auffassung, dass der Auszubildende in jedem Fall einen Anspruch auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung für die Dauer von sechs Wochen besitzt.

#### **Frage 5: Wie muss die Kurzarbeit begründet werden?**

Kurzarbeitergeld (KuG) wird für einen zeitlich vorübergehenden vollständigen oder zumindest teilweisen Arbeitsausfall gewährt. Andere Gründe kommen für den Bezug von KuG grundsätzlich nicht in Betracht.

**Achtung: Begründet etwa eine Arztpraxis oder ein Zahnarzt den Anspruch auf KuG damit, nicht mehr über genügend Schutzkleidung, Medikamente usw. zu verfügen, kann das rechtlich einem Bezug von KuG entgegenstehen!**

#### **Frage 6: Ist auch für Arbeitnehmer in Zeitarbeit der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich?**

Ja, der Bezug von KuG ist auch für Zeitarbeitnehmer möglich.

#### **Frage 7: Was ist mit etwaig noch nicht abgeholten bzw. nicht „abgebummelt“ Überstunden sowie (Rest-)Urlaub aus den Jahren 2019 und 2020 im Zusammenhang mit dem Bezug von Kurzarbeitergeld?**

Noch vorhandene Überstunden stehen dem Bezug von KuG grundsätzlich entgegen. Urlaub aus dem Jahr 2019 muss vollständig genommen worden sein.

Für den Urlaub des Jahres 2020 genügt der Bundesagentur nach jetzigem Stand der Dinge grundsätzlich eine Urlaubsliste. Aus dieser Liste muss erkennbar sein, dass jeder

Arbeitnehmer des Betriebes, für den KuG beantragt wird, in 2020 seinen gesamten, ihm zustehenden Urlaub verplant hat. Der Urlaub 2020 muss daher bis zu Anzeige des Arbeitsausfalls nicht vollständig genommen worden sein, auch nicht anteilig.

**Achtung: In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet!**

**Frage 8: Wie viele Arbeitnehmer eines Betriebes müssen von Kurzarbeit betroffen sein, damit KuG beantragt werden kann?**

Es reicht, wenn 10% der Beschäftigten eines Betriebes vom Arbeitsausfall betroffen sind. Das entspricht den geänderten Regeln zum Bezug von KuG. Bislang war es notwendig, dass ein Drittel der Arbeitnehmer betroffen sein musste.

**Frage 9: Gibt es die vollen Sozialversicherungsbeiträge nach der Gesetzesänderung zum Kurzarbeitergeld auch dann, wenn der Antrag auf KuG bereits im März 2020 gestellt worden ist?**

Bislang galt: Der Arbeitgeber muss auf das ausfallende Arbeitsentgelt, für das KuG gezahlt wird, die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung allein tragen. Hierfür sind Bemessungsgrundlage 80% der Bruttoentgeltdifferenz, d.h. der Differenz zwischen dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne die Kurzarbeit erhalten hätte und dem Entgelt, das er tatsächlich von dem Arbeitgeber erhält.

Nach der Gesetzesänderung, die voraussichtlich Mitte April in Kraft treten wird, wird eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für diejenigen Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erfolgen.

Das Gesetz sieht nicht vor, dass die geänderte Regelung nur dann anwendbar ist, wenn das KuG erst nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beantragt worden ist. Es ist daher davon auszugehen, dass die ggf. volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber auch dann möglich ist, wenn der Antrag auf KuG bereits vor dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung beantragt worden ist.

**Frage 10: Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Verdienstausschlag durch das Kurzarbeitergeld ausgleichen?**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern (freiwillig) einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen. In einigen Tarifverträgen ist die Zahlung eines Zuschusses bei Kurzarbeit durch den Arbeitgeber zwingend geregelt. Findet auf Ihr Unternehmen ein Tarifvertrag Anwendung, ist daher dringend zu empfehlen, zu prüfen, ob dieser Regelungen zur Kurzarbeit enthält und ob eine Zuschusspflicht besteht.

Der Zuschuss ist generell steuerpflichtig. Sozialversicherungsbeiträge sind auf den Zuschuss aber nach der bisherigen Regelung nur dann zu zahlen, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

**Frage 11: Bis wann muss der Arbeitgeber Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anzeigen?**

Kurzarbeitergeld wird gemäß [§ 99 Abs. 2 SGB III](#) 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 2020 bei der Agentur für Arbeit eingeht, kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld rückwirkend für den Monat März gewährt werden.

#### **Frage 12: Wie lange dauert die Bearbeitungszeit?**

Gemäß [§ 99 Abs. 3 SGB III](#) hat die Agentur für Arbeit dem Anzeigenden gegenüber unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

#### **Frage 13: Wie ist das Verfahren für die Beantragung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes?**

Zunächst muss der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzeigen ([§ 99 Abs. 1 SGB III](#)). Eine (fern)mündliche Anzeige reicht nicht aus. Ist ein Betriebsrat vorhanden, so ist die Stellungnahme des Betriebsrats der Anzeige beizufügen. Laut Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit hat der Arbeitgeber mit der Anzeige der Agentur für Arbeit die Ankündigung der Kurzarbeit und die Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit vorzulegen.

Weiter sind die Ursachen des Arbeitsausfalls anzugeben.

Nach der Anzeige hat der Arbeitgeber dann das Kurzarbeitergeld für die ausgefallenen Stunden zu berechnen und mit dem Gehalt für die geleisteten Arbeitsstunden an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Nach Ablauf des Monats ist dann der entsprechende Leistungsantrag bei der Agentur für Arbeit zu stellen und die Abrechnungslisten einzureichen. Der Leistungsantrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats bei der Agentur für Arbeit eingegangen sein. Geht der Antrag nicht innerhalb dieser Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, können - nach derzeitiger Rechtslage - Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe der Fristversäumnis nicht mehr gewährt werden.

#### **Frage 14: Kann während der Kurzarbeit betriebsbedingt gekündigt werden?**

Grundsätzlich spricht zwar die Einführung von Kurzarbeit zunächst dafür, dass der Arbeitgeber aufgrund der von ihm vorgenommenen betriebswirtschaftlich gestützten Prognose von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgegangen ist, jedoch schließt eine solche Prognose grundsätzlich nicht aus, dass sich der Beschäftigungsbedarf während der Kurzarbeit abweichend von der Prognose entwickelt. Es obliegt dem Arbeitgeber, im Kündigungsschutzprozess nachzuweisen, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer - entgegen der Prognose - dauerhaft entfallen ist. Es müssen dabei über die zur Legitimation der Kurzarbeit verbrauchten Gründe hinaus weitergehende Umstände vorliegen, die ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. [§ 1 Abs 2 KSchG](#) begründen.

#### **Frage 15: Kann auch für gekündigte Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld beantragt werden?**

Nein, [§ 98 Abs. 2 SGB III](#) schreibt vor, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein darf.

**Frage 16: Kann die Kurzarbeit sofort eingeführt werden?**

Grundsätzlich kann die Kurzarbeit erst nach Ablauf der vereinbarten Ankündigungsfrist angeordnet werden. Die Dauer der Ankündigungsfrist ergibt sich aus einem etwaig einschlägigen Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Ist die Kurzarbeit arbeitsvertraglich vereinbart, so wird eine Ankündigungsfrist von drei Wochen für angemessen gehalten. Die Frage, ob und inwieweit diese Ankündigungsfrist aufgrund der aktuellen Situation verkürzt bzw. vollständig aufgehoben werden kann, ist umstritten.