



Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

1. Unter Kurzarbeit wird eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit verstanden. Hat die Kurzarbeit eine vorübergehende Einstellung der Arbeit zur Folge, wird von sogenannter Kurzarbeit Null gesprochen. Die Kurzarbeit muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken, sondern kann auch nur bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebs betreffen. Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist die vorübergehende wirtschaftliche Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten unter gleichzeitiger Erhaltung der Arbeitsplätze.
2. Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Vielmehr bedarf er hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage; diese kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben.
3. Kurzarbeit führt zu einer (teilweisen) Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, verliert aber gleichzeitig auch seinen Vergütungsanspruch. Als Ausgleich erhält er einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (in dieser Höhe behält er auch seinen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber). Hauptzweck des von der Agentur für Arbeit zu gewährenden Kurzarbeitergeldes (§§ 95 ff. SGB III) ist es, den Arbeitnehmern bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Arbeitsplätze und dem Betrieb die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten.
4. Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer nach § 95 S. 1 SGB III, wenn
 - a. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
 - b. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
 - c. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
 - d. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Ein **erheblicher Arbeitsausfall** liegt vor, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Ursachen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht (§ 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III). Ein unabwendbares Ereignis (der Regelfall ist, dass der Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechenden Witterungsgründen beruht) ist auch gegeben, wenn ein Arbeitsausfall durch behördlich oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (§ 96 Abs. 3 SGB III).

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfordert, dass lediglich ein **vorübergehender Arbeitsausfall** besteht (§ 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III). Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn



mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit voraussehbar ist, dass in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit zurückgekehrt werden kann.

Nach § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III darf der Arbeitsausfall nicht **vermeidbar** sein. Nach § 96 Abs. 4 S. 1 SGB III ist ein Arbeitsausfall vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Sollte der Arbeitsausfall überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt sein oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 SGB III), steht dies der Zahlung von Kurzarbeitergeld entgegen. Der Arbeitsausfall gilt ebenfalls als vermeidbar, wenn er bei Gewährung von Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III). Nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III gilt der Arbeitsausfall als vermeidbar, wenn er bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Hinweis:

Am 16.03.2020 hat die Bundesregierung die Möglichkeit eröffnet, dass Betriebe nicht mehr verpflichtet sind, zur Vermeidung von Kurzarbeit „den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden“ zu nutzen; sprich die Möglichkeit, Minusstunden der Arbeitnehmer aufzubauen.

Nicht verpflichtet sind die Arbeitnehmer zur Auflösung ihrer Arbeitszeitguthaben in den in § 96 Abs. 4 S. 3 SGB III genannten Fällen.

Der Arbeitsausfall muss den in § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB II näher beschriebenen **Mindestumfang** aufweisen. Dieser ist erreicht, wenn im jeweiligen Kalendermonat für mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) jeweils mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgeltes ausfällt.

Hinweis:

Am 16.03.2020 hat die Bundesregierung die Möglichkeit eröffnet, dass Betriebe bereits dann auf Kurzarbeit setzen können, wenn ein konkreter Arbeitsausfall bei 10 % der Beschäftigten besteht.

Darüber hinaus werden dem Arbeitgeber krisenbedingt die von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, vollständig erstattet.

Hinsichtlich der **betrieblichen Voraussetzungen** wird Kurzarbeitergeld in Betrieben ohne Rücksicht auf ihre Größe und Rechtsform gewährt. Als Betrieb gilt nach § 97 S. 2 SGB III



auch eine Betriebsabteilung. Dies ermöglicht die Gewährung von Kurzarbeitergeld in Teilen eines Betriebes. Der erhebliche Arbeitsausfall braucht dann nur in einer Betriebsabteilung gegeben zu sein.

Zu den **persönlichen Voraussetzungen** gehört, dass der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls beispielsweise eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt (§ 98 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) SGB III). **Kein Kurzarbeitergeld erhalten demzufolge geringfügig Beschäftigte, da sie eine versicherungsfreie Tätigkeit ausüben.** An den persönlichen Voraussetzungen fehlt es nach § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Die persönlichen Voraussetzungen sind nach § 98 Abs. 2 SGB III erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind die in § 98 Abs. 3 und Abs. 4 SGB III genannten Arbeitnehmer (Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld und Arbeitnehmer, die sich im Krankengeldbezug befinden).

5. Das Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Lediglich bei einem unabwendbaren Ereignis wird Kurzarbeitergeld vom ersten Tag dieses Ereignisses an gewährt, wenn die Anzeige unverzüglich erstattet worden ist (§ 99 Abs. 2 SGB III). Die gesetzliche Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld beträgt zwölf Monate (§ 104 Abs. 1 SGB III).
6. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes. Nach § 105 SGB III beträgt das Kurzarbeitergeld in der Regel 60 % der Nettoentgeltdifferenz.
7. Obwohl der Arbeitnehmer Inhaber des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld ist, wird die Realisierung des Anspruchs dem Arbeitgeber überlassen. Bescheide der Agentur für Arbeit über die Gewährung von Kurzarbeitergeld können nur vom Arbeitgeber, nicht aber von dem betroffenen Arbeitnehmer angefochten werden. Das vom Arbeitgeber bei der Gewährung des Kurzarbeitergeldes einzuhaltende Verfahren ist zweistufig aufgebaut.

Der vom Arbeitgeber schriftlich oder elektronisch zu erstattenden **Anzeige des Arbeitsausfalls** ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen (§ 99 Abs. 1 SGB III). Die Anzeige kann auch von der Betriebsvertretung erstattet werden. Die Anzeige ist bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in dessen Bezirk der Betrieb oder die Betriebsabteilung liegt. Sie bestimmt mit ihrem Eingang bei der Agentur für Arbeit grundsätzlich den



frühestmöglichen Zeitpunkt der Gewährung von Kurzarbeitergeld (§ 99 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Hierbei sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen. Zweckmäßigerweise sind für die Anzeige und für den späteren Antrag die von der Agentur für Arbeit herausgegebenen Vordrucke zu verwenden. Eine für den Gesamtbetrieb erstattete Anzeige ersetzt nicht die Anzeige für eine Betriebsabteilung, da insoweit weitergehende Angaben erforderlich sind.

Der **Antrag** auf Kurzarbeitergeld ist schriftlich oder elektronisch bei der Agentur für Arbeit zu stellen, in dessen Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt (§ 323 Abs. 2, § 327 Abs. 3 SGB III). Antragsberechtigt sind nur die Anzeigeberechtigten, nicht hingegen die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer. Im Antrag sind die Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmer mitzuteilen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen (§ 325 Abs. 3 SGB III). Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen. Reicht der maßgebliche Kurzarbeitszeitraum über mehr als ein Kalendermonatsende hinaus, so beginnt die Frist einheitlich erst mit dem Ablauf des letzten Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nachzuweisen (§ 320 Abs. 1 SGB III).

8. Das Kurzarbeitergeld wird nachträglich für den Zeitraum ausgezahlt, für den es beantragt wurde. Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Kurzarbeitergeld vorzustrecken; er ist jedoch zur unverzüglichen Weiterleitung an die Arbeitnehmer verpflichtet. Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in allen Zweigen der Sozialversicherung fort. Es liegt auch dann keine Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung vor, wenn durch die Kurzarbeit das Arbeitsentgelt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt.

Ansprechpartner: RA Stephan Januschkewitz