

Corona und Kurzarbeit

Viele Unternehmen erwägen, die durch die Beschränkung des öffentlichen-Lebens verursachten Folgen für ihr Unternehmen durch die Einführung von Kurzarbeit zumindest abzumildern. Wir stellen die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeitergeld und das Verfahren in einer Übersicht dar.

I. Voraussetzungen

Damit Kurzarbeitergeld beantragt werden kann, müssen vier Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein:

1. Vorübergehender Arbeitsausfall, der zu Verdienstausschlag führt

Es genügen also nicht lediglich Gewinneinbußen, sondern es müssen

- wirtschaftliche Gründe (z.B. Auftragsrückgang, fehlende Zulieferungen) **oder**
- ein unabwendbares Ereignis (z.B. gesundheitspolizeiliche Beschränkungen)

vorliegen, wobei der Arbeitsausfall **unvermeidbar** ist, also

- nicht durch Urlaub oder
- den Abbau von Überstunden,
- Umsetzung oder
- Erledigung länger ausstehender Arbeiten

kompensiert werden kann. Es müssen bei Arbeitszeitkonten allerdings keine Minusstunden mehr eingesetzt werden.

Dabei müssen mindestens **zehn Prozent der Beschäftigten** (ohne Azubis, aber inklusive Geringverdiener, obwohl für diese kein Kurzarbeitergeld beantragt werden kann(!)) betroffen sein und es müssen mindestens **zehn Prozent des Bruttolohns** ausfallen.

2. betriebliche Voraussetzungen

Die Betrachtung erfolgt betriebsbezogen, also auch dann, wenn mehrere Unternehmen einen Betrieb bilden, einheitlich. Die Kurzarbeit kann jedoch auf einzelne Abteilungen eines Betriebes beschränkt sein.

3. persönliche Voraussetzungen der betroffenen Arbeitnehmer

Kurzarbeitergeld gibt es nur für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbesteht und nicht durch Aufhebungsvertrag beendet wird. Kurzarbeitergeld gibt es allerdings auch für Arbeitnehmer, die aufgrund von Erkrankung an der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung vorübergehend verhindert sind.

4. Anzeige bei der Agentur für Arbeit

Die Anzeige hat schriftlich zu erfolgen.- die Vordrucke, die hierzu zu verwenden sind, sind auf der Homepage der Bundesagentur erhältlich. Dort kann man dies auch elektronisch beantragen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug207_ba015341.pdf - der Antrag muss spätestens am letzten Tag des Monats, für den erstmals Kurzarbeitergeld beantragt wird, bei der Bundesagentur eingehen.

II. Verfahren

1. Zuerst sind die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer um Zustimmung zur Kurzarbeit zu bitten. Die erforderliche Zustimmung kann durch eine Vereinbarung mit einem Betriebsrat ersetzt werden, wenn einer existiert. Die Zustimmung der Arbeitnehmer muss zum Nachweis gegenüber der Bundesagentur vorliegen.

2. Sodann muss die Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden, die zunächst eine Grundsatzentscheidung darüber trifft, ob Kurzarbeit genehmigt und Kurzarbeitergeld gezahlt wird.
3. Die exakte Berechnung des Kurzarbeitergeldes erfolgt durch Ihren Steuerberater / die Lohnbuchhaltung. Die Bundesagentur empfiehlt darüber hinaus Software zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (im Internet unter KuG-Rechner eruierbar).
4. Ausgezahlt wird an die Arbeitnehmer zum einen
 - das Gehalt für geleistete Arbeitsstunden und zum anderen
 - das KurzarbeitergeldDas Kurzarbeitergeld wird nur für ausgefallene Arbeitsstunden gewährt und beträgt max. 60 Prozent, bei Arbeitnehmern mit Kind 67 Prozent des für die Ausfallzeit eigentlich zu gewährenden Netto-Entgelts.
5. Bei der Agentur für Arbeit wird dann die Erstattung des Kurzarbeitergeldes nachträglich jeweils für den vergangenen Monat beantragt (Formular auf deren Online-Präsenz abrufbar). Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungszeitraums eingehen.
6. Nach Beendigung der Kurzarbeit prüft die Bundesagentur im Rahmen einer Abschlussprüfung noch einmal die Zahlungen.
7. Der Arbeitgeber muss sich am Kurzarbeitergeld beteiligen, und zwar durch Zahlung von 80 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge für das ausgefallene Bruttoentgelt, - und zwar sowohl den Arbeitgeberanteil als auch den Arbeitnehmeranteil,- allerdings nur Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Rentenversicherung, nicht Arbeitslosenversicherungsanteil.
8. Die Dauer der Förderung ist auf zwölf Monate begrenzt. Wird die Kurzarbeit für Zeiträume kürzer als drei Monate unterbrochen, verlängert sich der Förderungszeitraum entsprechend. Dauert die Unterbrechung länger als drei Monate, ist ein neuer Antrag zu stellen.

Dr. Alexander Hoff
Rechtsanwalt