

FAQs zum Thema Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld – aktuelle Vereinfachungen für den Bezug und häufige Fragen

Was ist Kurzarbeit?

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit. Das Arbeitsverhältnis besteht fort, lediglich Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht werden geändert. Der Arbeitnehmer muss weniger Stunden arbeiten, der Arbeitgeber zahlt dafür aber auch weniger Lohn. Kurzarbeit kann sich auf das gesamte Unternehmen oder nur auf einzelne organisatorisch abgrenzbare Betriebsteile erstrecken. Im Übrigen kann entweder die tägliche Arbeitszeit gleichmäßig gekürzt oder Arbeitsausfall für bestimmte Tage, Schichten oder Wochen vereinbart werden.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld wird unter bestimmten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird (Kurzarbeit eingeführt wird).

Kurzarbeitergeld kann somit Entgeltausfall aufgrund von Kurzarbeit in Ihrem Betrieb zum Teil ausgleichen. Dies trifft etwa dann zu, wenn Lieferungen ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss. Auch Arbeitsausfälle durch das Corona-Virus zählen dazu. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

Wie kann Kurzarbeitergeld helfen?

Das Kurzarbeitergeld ermöglicht es den Betrieben, die Arbeitnehmer/-innen zu halten und bei Arbeitsausfall den Arbeitnehmern/-innen einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls zu ersetzen. Betriebe erhalten so die Möglichkeit, Arbeitsausfall zu überbrücken. Zudem soll diese Maßnahme Betriebe unterstützen, ihre Angestellten halten können und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Wer kann Kurzarbeitergeld beantragen?

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist nur in Betrieben zulässig, in denen mindestens ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin (Arbeiter/-in oder Angestellte/r, auch Auszubildende/r) beschäftigt ist. Hierzu zählen auch Betriebsabteilungen.

Wichtig: Betriebe müssen Kurzarbeit vorher bei der Arbeitsagentur anzeigen. Erst danach können Sie Kurzarbeitergeld beantragen.

Ihre zuständige Arbeitsagentur finden Sie hier:

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen?in=arbeitsagenturen>

Ihren Online-Antrag zum Kurzarbeitergeld können Sie hier stellen:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Können Betriebe in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft (z.B. Kammern und Wohlfahrtsverbände) Kurzarbeitergeld beantragen?

Kommunale Betriebe können für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter denselben - erleichterten - Voraussetzungen wie alle anderen Betriebe Kurzarbeitergeld beantragen. Insoweit ist die Rechtsform des jeweiligen Betriebs, in dem ein Arbeitsausfall auftritt, nicht von Belang. Daher können auch öffentliche Betriebe mit wirtschaftlicher Zielsetzung für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragen, wenn und soweit die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 95f. SGB III) im Übrigen vorliegen. Dies betrifft mit wirtschaftlicher Zielsetzung arbeitende Betriebe wie Flug- und Schiffshäfen, Messen, Veranstaltungs- und Kongresszentren, Bäder und Kultureinrichtungen. Es muss also ein erheblicher, vorübergehender und für den Betrieb nicht vermeidbarer Arbeitsausfall vorliegen, dessen Ursache entweder in wirtschaftlichen Gründen oder in einem unabwendbaren Ereignis (z.B. in einer behördlichen Schließungsverfügung) liegen muss.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

Wesentliche Voraussetzungen: Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist (Resturlaub aus dem vergangenen Jahr und Überstunden müssen in den meisten Fällen zuvor eingesetzt und abgebaut werden) und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) – nach aktuellen Gesetzesänderungen – mindestens 10 Prozent der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 Prozent vermindertes Entgelt erzielt (zuvor war ein Anteil von 30 Prozent betroffener Beschäftigten erforderlich).

Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Welche rechtlichen Grundlagen müssen für Kurzarbeit erfüllt sein?

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig Kurzarbeit anordnen. Für die Einführung von Kurzarbeit kommen die nachfolgenden rechtlichen Grundlagen in Betracht:

- Tarifvertrag (Achtung: je nach Formulierung eigene Rechtsgrundlage oder nähere Modifikation der Bedingungen für die Einführung z.B. durch Betriebsvereinbarung),
- Betriebsvereinbarung (§§ 77 Abs. 2 und 4, 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG),
- Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer,
- gegebenenfalls Änderung des Arbeitsvertrages nach Änderungskündigung (Achtung: Kündigungsfristen, sonstige Voraussetzungen),
- gesetzlicher Sonderfall bei beabsichtigter Massenentlassung nach § 19 KSchG. Gegebenenfalls vorgesehene Ankündigungsfristen für die Einführung von Kurzarbeit, z.B. in einem Tarifvertrag, sind zu beachten.

Ein im Betrieb vorhandener Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss sind rechtzeitig und umfassend über die Überlegungen zur Einführung von Kurzarbeit zu unterrichten. Mit dem Wirtschaftsausschuss ist das Vorhaben zu beraten. Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Unter Umständen ist eine Betriebsversammlung durch den Betriebsrat einzuberufen.

Wenn kein Betriebsrat und keine tarifvertragliche Regelung zur Kurzarbeit existiert, müssen alle Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, dieser zustimmen. Es muss eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinen betroffenen Angestellten darüber geben, um wie viel Prozent ihre jeweilige Arbeitszeit reduziert werden soll. Diese Vereinbarung sollte schriftlich festgehalten werden.

Wer erhält Kurzarbeitergeld? Wer nicht?

Anspruch auf die Zahlung von Kurzarbeitergeld haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Sie müssen nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung

- fortsetzen,
- aus zwingenden den Gründen aufnehmen oder
- im Anschluss an die Beendigung seines oder ihres Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen.

Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein und nicht vom Kurzarbeitergeld-Bezug ausgeschlossen sein.

Grundsätzlich keinen Anspruch haben: Minijobber, Rentner und Bezieher von Krankengeld. Ebenfalls vom Kurzarbeitergeld-Bezug ausgeschlossen sind Personen, die als Teilnehmer/-innen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird.

Für Auszubildende kann Kurzarbeit nur dann angeordnet werden, wenn alle anderen Möglichkeiten (Änderung des Lehrplans, Versetzung in andere Abteilungen etc.) ausgeschöpft sind. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie für mindestens sechs Wochen Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Erst im Anschluss können sie Kurzarbeitergeld erhalten.

Ist im Rahmen des dualen Studiums der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich? Insbesondere dann, wenn Praktikanten- oder Werkstudentenverträge zugrunde liegen?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist unter anderem davon abhängig, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllen. Dazu gehört nach § 98 Abs. 1 Nummer 1 SGB III, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht. Praktikanten, die als Studierende an einer Hochschule eingeschrieben sind, und Werkstudenten sind nach § 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB III versicherungsfreie Beschäftigte. Für sie sind, wie für geringfügig Beschäftigte keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abzuführen. Dementsprechend besteht aber auch kein Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld für Praktikanten, die als Studierende an einer Hochschule eingeschrieben sind, und für Werkstudenten ist daher nicht möglich.

Sind wegen des Corona-Virus die Bedingungen für Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld gegeben?

Es ist explizit Ziel der jüngsten Gesetzesänderungen, die Arbeitnehmer/-innen vor Lohnausfall und Kündigung aufgrund von Auftragseinbrüchen in der Coronakrise zu schützen. Auf diese Weise werden auch die Betriebe unterstützt und können nach überstandener Krise ohne Verzögerung die Arbeit wieder aufnehmen. Das jüngst verabschiedete „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ regelt die neuen erleichterten Zugangsregelungen für Kurzarbeitergeld.

Welche Erleichterungen im Vergleich zum alten Kurzarbeitergeld gibt es ab April 2020 mit Inkrafttreten der neuen Regelung?

- Der Anteil der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, wird auf 10 Prozent abgesenkt (Ausnahme von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4). Das bislang geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss.
- Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird verzichtet (Ausnahme von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3). Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden und ins Minus gefahren werden.
- Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, werden von der BA vollständig erstattet.
- Leiharbeiter*innen können ebenfalls Kurzarbeitergeld erhalten.

Wo und wie kann ich Kurzarbeitergeld beantragen?

Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind. Hat die zuständige Arbeitsagentur festgestellt, dass das Unternehmen die Voraussetzungen erfüllt, kann es Kurzarbeitergeld ebenfalls online beantragen.

Ihre zuständige Arbeitsagentur finden Sie hier:

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen?in=arbeitsagenturen>

Ihren Online-Antrag zum Kurzarbeitergeld können Sie hier stellen:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfolgt in einem zweistufigen Verfahren: Der Arbeitgeber erstattet der Agentur für Arbeit eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall. Die Agentur für Arbeit erteilt einen schriftlichen Bescheid, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber errechnet sodann das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die betroffenen Arbeitnehmer aus. Auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers erstattet die Agentur für Arbeit das verauslagte Kurzarbeitergeld.

Wie erfolgt die Berechnung?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Netto-Entgeltausfall. Beschäftigte in Kurzarbeit (= vollständige Reduzierung der Arbeitszeit) erhalten grundsätzlich 60 Prozent des pauschalierten Netto-Entgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Soweit Arbeitszeit und damit auch Entgelt nicht vollständig entfallen, sondern lediglich reduziert werden, besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

→ Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kuq050-2016_ba014803.pdf

Ab wann wird Kurzarbeitergeld gezahlt? Wie lange? Geht es auch rückwirkend?

Nach den bisherigen Regelungen wurde Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem der Arbeitsausfall angezeigt wurde. Eine rückwirkende Zahlung erfolgte darüber hinaus nicht. Nach den neuen, aktuellen Regelungen zum erleichterten Kurzarbeitergeld sind die Zahlungen auch rückwirkend zum 1. März 2020 möglich. Die Bundesagentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld in einer Summe an den Arbeitgeber. Die Auszahlung an die einzelnen Arbeitnehmer erfolgt durch den Arbeitgeber. Die maximale gesetzliche Bezugsdauer beträgt aktuell 12 Monate, es können aber auch kürzere Zeiträume beantragt werden.

Wenn ein Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld freiwillig aufstockt, ist dieser Betrag dann a) steuerpflichtig und b) sozialabgabenpflichtig?

a) Ja, denn lohnsteuerrechtlich liegt in dem Zuschuss ein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Dieser ist wie bisheriger Lohn abzurechnen.

b) Beitragspflicht besteht für den Zuschuss nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Ich habe Fragen / Probleme bei der Antragsstellung? Wer kann helfen?

Grundsätzlich ist die Arbeitsagentur Ansprechpartner für die Antragstellung.

Hierzu gibt es z.B. Erklärvideos der Bundesagentur für Arbeit (BA):

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>

Weitere Infos der BA zum Thema Kurzarbeitergeld finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Wenn ich jetzt den Antrag auf Kurzarbeitergeld stelle, greift dann schon die neue Regelung?

Ja, die neuen Erleichterungen werden rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten und das Kurzarbeitergeld wird auch rückwirkend ausgezahlt. Das gleiche gilt für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort. Anzeigen von Kurzarbeit können ab sofort abgegeben werden. Deshalb sollten Arbeitgeber Arbeitsausfall ab sofort bei der Agentur für Arbeit anzeigen – auch wenn weniger als ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Entgeltausfall betroffen sind. Es können auch Zeitarbeitsunternehmen ab sofort einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen.

Wenn das Kurzarbeitergeld für März 2020 beantragt wird, wer trägt die Kosten für die Sozialversicherung?

Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen, werden von der Bundesagentur für Arbeit rückwirkend ab dem 1. März 2020 übernommen.

Wie werden Teilzeitbeschäftigte, Minijobber/mitarbeitende Familienangehörige und Auszubildende behandelt?

Teilzeitbeschäftigte können Kurzarbeitergeld erhalten, das gilt auch für mitarbeitende Familienangehörige. Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben hingegen geringfügig Beschäftigte, Rentner und Bezieher von Krankengeld. Für Auszubildende kann Kurzarbeit nur dann angeordnet werden, wenn alle anderen Möglichkeiten (Änderung des Lehrplans, Versetzung in andere Abteilungen etc.) ausgeschöpft sind. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie für mindestens sechs Wochen Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Erst im Anschluss können sie Kurzarbeitergeld erhalten.

Haben Zeitarbeiter (Leiharbeiter*innen) Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Ja, nach der neuen Regelung haben auch Zeitarbeiter*innen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Können "Grenzgänger" Kurzarbeitergeld erhalten?

Die Regelungen zum KuG für „Grenzgänger“ wurden geändert. Der DIHK hatte gegenüber BMAS und BA auf die bisherige Problematik hingewiesen, dass Grenzgänger z.T. keinen Anspruch auf KuG hatten. Das BMAS hat den Sachverhalt nochmals eingehend geprüft. Deutschland hat sich auf europäischer Ebene der Haltung angeschlossen, dass Quarantänemaßnahmen des Wohnsitzstaates

kein Grund sein sollen, die betroffenen Grenzgängerinnen und Grenzgänger vom Kurzarbeitergeld auszuschließen, wenn ansonsten alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind. Damit wurde klargestellt, dass Grenzgängerinnen und Grenzgänger auch in diesen Fallkonstellationen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

Die BA führt dazu aus: Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist daran geknüpft, dass in dem Betrieb oder Betriebsteil, der sich in Deutschland befindet, wegen einer behördlichen Anordnung oder fehlender Auslastung gar nicht mehr oder nicht mehr voll gearbeitet werden kann. Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Grenzgänger sind, von dem Arbeitsausfall im Betrieb betroffen, bekommen sie für die ausgefallene Arbeitszeit Kurzarbeitergeld. Dies gilt auch dann, wenn es zu einer Grenzschließung oder Quarantänemaßnahme kommt, von der sie betroffen sind.

Betriebe in Grenzregionen, die für ihre Beschäftigten bereits laufend Kurzarbeitergeld beziehen und aufgrund der vorher geltenden Auffassung keine Leistungen für Beschäftigte mit Wohnsitz in einer Grenzregion erhalten haben, können für die Monate März und April eine Korrekturabrechnung einreichen. Betriebe, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld aufgrund der bisherigen Auffassung vollständig abgelehnt worden sind, können die Überprüfung des Antrags einfordern und Leistungen rückwirkend erhalten.

Welche Unterlagen sind erforderlich, um den Antrag zu stellen?

Zunächst muss der Arbeitsausfall angezeigt werden. Dazu gibt es ein Formblatt der BA. Dann muss der Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt werden – auch dazu gibt es ein Formular.

Diese finden Sie hier unter der Rubrik: Downloads:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Wie kann Ihre IHK Sie dabei unterstützen?

In den IHKs werden derzeit Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufgebaut, die rund um die Möglichkeiten des Kurzarbeitergeldes informieren. Wenden Sie sich daher bei konkreten Fragen direkt an Ihre IHK vor Ort.

Müssen IHKs bei Amtshilfe für die Arbeitsagentur aufsichtsrechtliche Aspekte beachten?

Bei Amtshilfe wird eine Behörde (z.B. eine IHK) in eigener Kompetenz für eine andere Behörde (z.B. Arbeitsagentur) tätig. So können z.B. Industrie- und Handelskammern – etwa nach einer Schulung durch die Agentur – eine vertiefende Erstberatung vornehmen, indem sie, auch im Namen der IHK, Fragen der Unternehmen zum Kurzarbeitergeld beantworten. Sie erbringen dabei diese Hilfeleistung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags zur Förderung ihrer Mitgliedsunternehmen.

Aufsichtsrechtliche Fragen stellen sich in diesem Zusammenhang grundsätzlich nicht.

Können Betriebe in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft (z.B. Kammern und Wohlfahrtsverbände) Kurzarbeitergeld beantragen?

Kommunale Betriebe können für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter denselben - erleichterten - Voraussetzungen wie alle anderen Betriebe Kurzarbeitergeld beantragen. Insoweit ist

die Rechtsform des jeweiligen Betriebs, in dem ein Arbeitsausfall auftritt, nicht von Belang. Daher können auch öffentliche Betriebe mit wirtschaftlicher Zielsetzung für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragen, wenn und soweit die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 95f. SGB III) im Übrigen vorliegen. Dies betrifft mit wirtschaftlicher Zielsetzung arbeitende Betriebe wie Flug- und Schiffshäfen, Messen, Veranstaltungs- und Kongresszentren, Bäder und Kultureinrichtungen. Es muss also ein erheblicher, vorübergehender und für den Betrieb nicht vermeidbarer Arbeitsausfall vorliegen, dessen Ursache entweder in wirtschaftlichen Gründen oder in einem unabwendbaren Ereignis (z.B. in einer behördlichen Schließungsverfügung) liegen muss.

Werden Leistungen aus Betriebsschließungsvereinbarungen auf das KuG angerechnet?

Mit der Bundesagentur für Arbeit ist inzwischen abgestimmt worden, dass Zahlungen, die – ggf. auch anteilig – von den Versicherern aufgrund einer wegen der Corona-Pandemie angeordneten vorübergehenden Betriebsschließung erbracht werden, sich nicht leistungsmindernd auf das Kurzarbeitergeld auswirken. Dabei ist es unerheblich, ob der Versicherer einen Rechtsanspruch auf die Leistung (den Versicherungsfall) anerkannt hat oder nicht. Damit ist gewährleistet, dass das den betroffenen Betrieben das Kurzarbeitergeld - ohne Anrechnung der Zahlungen der Versicherer - unverändert weitergezahlt wird. Die Bundesagentur für Arbeit wird die Agenturen für Arbeit kurzfristig entsprechend informieren.

Erwirbt man auch während der Kurzarbeit Urlaubsansprüche?

Auch in Zeiten der Kurzarbeit wird Urlaubsanspruch aufgebaut. Allerdings darf er entsprechend der reduzierten Arbeitszeit gekürzt werden. Das bedeutet für Kurzarbeit „Null“ - Zeiten, in denen gar keine Arbeitspflicht besteht -, dass auch für diese Phase grundsätzlich der Urlaubsanspruch auf Null verringert werden kann. Dies hat der EuGH 2012 entschieden (EuGH, Urt. v. 8.11.2012 – C-229/11, C-230/11). Für reduzierte Arbeitszeit gelten analog Regeln zu denen bei „vorübergehend teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern“, der Urlaubsanspruch kann also entsprechend der verringerten Arbeitszeit reduziert werden. Eine abschließende Regelung durch die deutsche Rechtsprechung steht jedoch noch aus. Daher sollten die Urlaubsregelungen bereits im Rahmen der Betriebsvereinbarungen oder der individuellen Vereinbarungen zur Kurzarbeit festgelegt werden.

Wie beeinflussen sich KuG und Kündigung?

Mit dem Kurzarbeitergeld reagieren Unternehmen auf einen vorübergehenden Arbeitsausfall. Die Kurzarbeit schließt eine betriebsbedingte Kündigung nicht aus (dies gilt auch für Betriebsaufgabe). Hierfür muss die Beschäftigungsmöglichkeit auf Dauer entfallen. D.h.: es müssen weitere Gründe für den Arbeitsausfall entstehen als die, die die Kurzarbeit gerechtfertigt haben. Es sind also neue Umstände eingetreten, die den zuerst prognostizierten vorübergehenden Arbeitsausfall übersteigen und sich auf Dauer auswirken. Das Kurzarbeitergeld wird im Fall einer Kündigung nicht mehr gezahlt – wenn konkrete Umsetzungsmaßnahmen für einen Personalabbau getroffen werden, entfällt die Grundlage für das Kurzarbeitergeld. Die gesetzlichen Regelungen der Kündigung sind natürlich einzuhalten.