



Coronakrise - Informationen

Bereich Arbeitsrecht

Stand März 2022
Autor Michael Rheinbay

Informationen zur Kurzarbeit

1. Kann ich als Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen?

Ja, wenn es dafür eine Rechtsgrundlage gibt, z.B. in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag. Andernfalls ist eine individuelle Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich.

2. Ist eine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich?

Ja, wenn ein Betriebsrat besteht. Wenn Kurzarbeit per Betriebsvereinbarung vereinbart wird, dürfte darin regelmäßig zugleich die Zustimmung liegen.

3. Muss die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden oder bei dieser beantragt werden?

Ja, zunächst muss der Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden:

- Schriftlich oder elektronisch durch Arbeitgeber oder Betriebsvertretung (Betriebsrat)
- Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat
- Mit Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld (KUG)
- Bis Ende des Monats, in dem Kurzarbeitergeld beginnen soll, bei unabwendbarem Ereignis unverzüglich

Die Agentur für Arbeit hat unverzüglich durch schriftlichen Bescheid mitzuteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Dann kann der Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt werden, siehe 4.5.

4. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (KUG) nach dem SGB III?

Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt. Die Erleichterungen wurden weitestgehend bis zum 30. Juni 2022 verlängert.

4.1 erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- Auf wirtschaftlichen Gründen oder unabwendbarem Ereignis beruhend: „Ein auf Grund oder in Folge des Coronavirus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall beruht im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Ein Ausgleich des Arbeitsausfalls mit Hilfe des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes ist damit grundsätzlich möglich.“ (Presseinfo Nr. 8 der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit vom 6.2.2020)
- Vorübergehend (Dauer aktuell bis 48 Monate, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2022)
- Nicht vermeidbar (zuvor Resturlaub, geplanter Urlaub, Nutzung zulässiger Arbeitszeitschwankungen, insb. Zeitguthaben abbauen in gewissen Grenzen ≠ Urlaub mit entgegenstehenden vorrangigen Urlaubswünschen der AN)

NEU: Die Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter müssen nicht mehr ins Minus gefahren werden! Diese Erleichterung gilt jedoch nur bis zum 30. Juni 2022.

- Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) **mindestens 10 %** (NEU, bislang 1/3) der im Betrieb beschäftigten AN von Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des Bruttomonatsentgeltes betroffen

4.2 Betriebliche Voraussetzungen

- Mindestens ein Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt
- Betrieb in diesem Sinne ist auch eine Betriebsabteilung

4.3 Persönliche Voraussetzungen

- Versicherungspflichtige Beschäftigung nach Beginn des Arbeitsausfalls fortsetzen, aus zwingenden Gründen aufnehmen oder im Anschluss an Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses aufnehmen
- Arbeitsverhältnis nicht gekündigt/durch Aufhebungsvertrag aufgelöst
- Arbeitnehmer nicht vom KUG-Bezug ausgeschlossen (Vorsicht bei Altersrentnern: Ruhen des Anspruchs auf KUG während Zeiten eines Anspruchs auf volle Altersrente).

4.4 Anzeige über Arbeitsausfall an Agentur für Arbeit mit positivem Bescheid der Agentur für Arbeit

Siehe Punkt „Muss die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden oder bei dieser beantragt werden?“

4.5 Antrag auf Kurzarbeitergeld

- Ausschlussfrist von 3 Kalendermonaten, Beginn mit Ablauf des Monats, für den KUG beantragt
- vom Betrieb jeweils für Anspruchszeitraum (Kalendermonat) zu beantragen

Rechtsfolgen

1. Welche Folgen hat die Anordnung von Kurzarbeit für die Arbeitnehmer?

Die Arbeitnehmer arbeiten weniger für weniger Gehalt. Als teilweisen finanziellen Ausgleich erhalten sie Kurzarbeitergeld.

2. Wie erfolgt die Auszahlung des KUG?

Das KUG wird durch den Arbeitgeber mit der Lohnabrechnung netto ausbezahlt. Dieser erhält auf Antrag Erstattung des KUG durch die Agentur für Arbeit.

3. Ab wann wird KUG gezahlt?

Grundsätzlich wird KUG frühestens ab dem Kalendermonat gezahlt, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Ausnahmen sind möglich aber selten.

4. Wie hoch ist das KUG?

Das KUG beträgt grundsätzlich 60 % der Nettoentgelt-differenz (Allgemeiner Leistungssatz). Für Arbeitnehmer mit mindestens einem steuerlich zu berücksichtigenden Kind besteht Anspruch auf ein erhöhtes KUG von 67 % der Nettoentgelt-differenz (Erhöhter Leistungssatz). Die Nettoentgelt-differenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen pauschalierem Nettoentgelt aus Sollentgelt und pauschalierem Nettoentgelt aus Istentgelt.

NEU: Ab dem vierten Bezugsmonat beträgt KUG 70 % (mit Kind 77%) und ab dem siebten Bezugsmonat 80 % (mit Kind 87 %), sofern bis zum 31. März 2021 ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld entstanden ist. Auch Beschäftigte, die einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erstmals nach dem 31. März 2021 erworben haben, können in der Zeit von Januar 2022 bis Juni 2022 einen Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze haben.

5. Darf ich nebenher einen anderweitigen Verdienst nachgehen?

Prinzipiell werden Einnahmen aus Tätigkeiten, die während des Bezuges von KUG aufgenommen werden, voll auf das KUG angerechnet. Lediglich Tätigkeiten die bereits vor dem KUG Bezug ausgeübt wurden, werden nicht beachtet.

NEU: Einnahmen aus einem Minijob bleiben bis zum 30. Juni 2022 anrechnungsfrei.

Experten der RWT Anwaltskanzlei



Michael Rheinbay

Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht
+49 7121 489 318



Tanja Kury-Rilling

Rechtsanwältin · Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Mediatorin
+49 7121 489 413