

## Coronavirus & Kurzarbeit - FAQ Teil 3

Durch die Absagen von Messen und anderen Großveranstaltungen, die Schließung von Kindergärten, Schulen und inzwischen auch Bars und Restaurants geraten viele Unternehmen in finanzielle Bedrängnis. Auch Lieferengpässe oder die Absagen von Kunden führen zu ganz erheblichen Arbeitsausfällen in inzwischen allen Bereichen. In diesem Teil unserer Reihe „Coronavirus“ beschäftigen wir uns mit allen Fragen rund um die Kurzarbeit.

Die ersten vier Fragen behandeln die Voraussetzungen von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld. Hinweise und Tipps für den praktischen Ablauf finden Sie unter Frage 5.

### **1. Was ist Kurzarbeit und was ist Kurzarbeitergeld?**

Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder nur ein Teil der Arbeitnehmer des Betriebes betroffen sein. Die betroffenen Arbeitnehmer arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht. Ob ein Arbeitgeber Kurzarbeit einführen darf, richtet sich nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Das Kurzarbeitergeld ist eine Entgeltersatzleistung, die von der Bundesagentur für Arbeit im Falle Kurzarbeit auf Antrag gewährt werden kann.

### **2. Wann kommen Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld überhaupt in Betracht?**

Kommt es zu einem erheblichen Arbeitsausfall, beispielsweise weil Baustellen wegen des Coronavirus aktuell nicht fortgeführt werden können, Mitarbeiter in großer Zahl erkranken usw., können Sie, um die Lohnkosten abzusenken, die betriebliche Arbeitszeit vorübergehend verringern - wenn die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen (siehe unter Ziffer 3).

Die finanziellen Einbußen, die der Mitarbeiter dadurch erleidet, können durch das Kurzarbeitergeld abgefangen werden. Grundsätzlich kommt das Kurzarbeitergeld in Betracht, wenn für 1/3 der Arbeitnehmer die Arbeit wegfällt. Nach der neuen Gesetzeslage, die voraussichtlich in der ersten Aprilhälfte 2020 in Kraft tritt, kann Kurzarbeitergeld bereits dann beantragt werden, wenn für 10% der im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer ein Arbeitsausfall zu verzeichnen ist.

Wir empfehlen, für den Fall, dass Ihr Unternehmen vom Arbeitsausfall in so erheblichem Umfang betroffen ist, bereits frühzeitig Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Agenturen für Arbeit sind nach unserem Kenntnisstand darauf eingerichtet.

### **3. Was sind die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeit?**

Die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein. Sollte keine

Regelungen im Unternehmen vorhanden sein, sollte die Kurzarbeit mit den Mitarbeitern vereinbart werden.

a) Kurzarbeit im Arbeitsvertrag

Die Arbeitsvertragsmuster, die Sie von den KH's oder auch von uns erhalten haben, regeln die Einführung von Kurzarbeit. Eine arbeitsvertragliche Regelung lautet beispielsweise: „Der Arbeitgeber ist zur Einführung von Kurzarbeit bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall berechtigt.“

b) Kurzarbeit im Tarifvertrag (hier Beispiel SHK-Handwerk – Geltung anderer Tarifverträge ist zu prüfen, ggfs. Rücksprache mit der Innung)

Sofern die Tarifverträge für die SHK-Handwerksbranche NRW für das Arbeitsverhältnis gelten, kann die Einführung der Kurzarbeit auf § 2 Ziffer 6 Manteltarifvertrag gestützt werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Exkurs zur Tarifbindung: Eine Tarifbindung besteht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband (Mitgliedschaft in der Innung und damit auch im Fachverband SHK NRW) und der Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehört, die den einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen haben. In diesem Fall gelten die Tarifverträge zwingend.

Ansonsten kann eine vertragliche „Tarifbindung“ bestehen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Tarifvertrag durch eine Bezugnahmeklausel zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht haben. Bsp.: „Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweils gültigen Tarifverträge für die SHK-Handwerksbranche NRW“.

c) Gelten die tariflichen Regelungen wegen fehlender Tarifbindung bzw. Bezugnahmeklausel nicht, bedarf es einer gesonderten Vereinbarung mit den Mitarbeitern. Eine solche könnte wie folgt aussehen:

*Sehr geehrte(r) Mitarbeiter(in),*

*aufgrund der aktuellen Lage im Zusammenhang mit dem Coronavirus ist für unseren Betrieb zu befürchten, dass wirtschaftliche Beeinträchtigungen erfolgen werden.*

*Wir beabsichtigen daher, zumindest in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_ Kurzarbeit einzuführen. Der Umfang der Kurzarbeit ist derzeit nicht absehbar und kann bis hin zur Kurzarbeit „null“ reichen, wenn ein Arbeiten nicht möglich sein sollte.*

*Wir bitten Sie, ihr Einverständnis zur Durchführung und zum Umfang der Kurzarbeit durch Unterzeichnung dieses Schreibens schriftlich zu erklären.*

*Mit freundlichen Grüßen*

---

*Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber*

*Ich bin einverstanden:*

---

*Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer*

Bitte beachten Sie: Soweit ein Betriebsrat besteht, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.

#### 4. Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Von den arbeitsrechtlichen Grundlagen zur Einführung der Kurzarbeit sind die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu unterscheiden. Das Kurzarbeitergeld soll die durch die Vergütungsreduzierung eintretenden Nachteile der Arbeitnehmer abfedern.

Die Agenturen für Arbeit haben sich dahingehend positioniert, dass bei durch das Coronavirus verursachten Arbeitsausfällen grds. ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld gewährt werden kann (siehe Pressemitteilung vom 06.02.2020).

Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind.

Allgemein kommt Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. SGB III in Betracht, 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.

##### a) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit bei einem erheblichen Arbeitsausfall gewährt.

Ein erheblicher Arbeitsausfall ist gemäß § 96 SGB III gegeben, wenn

- er auf **wirtschaftlichen Gründen** (z. B. beim Stocken der Produktion aufgrund des Fehlens von Vorprodukten aus China, beispielsweise Lüftungskanäle) oder einem **unabwendbaren Ereignis** (z. B. im Falle einer Betriebsschließung aus Infektionsschutzgründen) beruht.
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist, (als vermeidbar galt bislang der Arbeitsausfall dann, wenn man statt Kurzarbeit zu beantragen zunächst den Resturlaub aus dem Vorjahr gewähren sollte oder die aktuelle Situation zum Abbau von Überstunden nutzen sollte. Hinweis: Der Koalitionsausschuss hat beschlossen, dass ein teilweiser oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden möglich ist. Vermutlich müssen also in der aktuellen Lage nicht mehr alle Überstunden zuvor abgebaut werden.)
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel (laut Koalitionsausschuss demnächst 10 Prozent) der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Das Vorliegen der Voraussetzungen muss vom Arbeitgeber glaubhaft gemacht werden.

### b) Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen

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.

### c) Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen

Da das Kurzarbeitergeld dem Arbeitnehmer gewährt wird, müssen bei ihm selbst auch die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug vorliegen. Die persönlichen Voraussetzungen sind u.a. erfüllt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt.

Arbeitnehmer, die versicherungsfrei beschäftigt sind (z. B. nach Vollendung des 65. Lebensjahres), in einer **geringfügigen Beschäftigung** oder als Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

### d) Anzeige der Kurzarbeit

Der Arbeitsausfall muss gemäß § 99 SGB II der am Betriebssitz örtlich zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch angezeigt werden. Weitere Informationen zu Voraussetzungen, Verfahren und dem Link zur Online-Antragstellung unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>.

**Wichtig:** Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem der Arbeitsausfall angezeigt wurde, eine rückwirkende Zahlung erfolgt darüber hinaus nicht!

Die konkrete Berechnung und die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an die einzelnen Arbeitnehmer erfolgt gemäß § 320 SGB III durch den Arbeitgeber und die Bundesagentur für Arbeit zahlt in einer Summe an den Arbeitgeber. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes entspricht der des Arbeitslosengeldes, es beträgt also bei einer vollständigen Reduzierung der Arbeitszeit („Kurzarbeit null“) allgemein 60 % des pauschalierten Nettoentgelts bzw. 67 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind. Soweit Arbeitszeit und damit auch Entgelt nicht vollständig entfallen, sondern lediglich reduziert werden, besteht natürlich auch nur ein anteiliger Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

## 5. Wie läuft es in der Praxis ab?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat klargestellt, dass bei Auftragsengpässen durch das Coronavirus die Beantragung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich möglich ist.

Vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus müssen Betriebe die zuständige Agentur für Arbeit kontaktieren und die Kurzarbeit bzw. den Arbeitsausfall anzeigen.

Bevor Sie das tun, sollten Sie natürlich schauen, dass Sie eine Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit haben (siehe oben unter Ziffer 3).

### a) Anzeige des Arbeitsausfalls:

Das Formular zur Anzeige von Arbeitsausfall finden Sie unter folgendem Link: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Im Zusammenhang mit diesem Formular kommt es immer wieder zu Unsicherheiten bezüglich der Angaben zum Tarifvertrag (Ankündigungsfrist und Tarifbindung, siehe unten)

#### D. Angaben zum Betrieb

4. Das Unternehmen besteht länger als ein Jahr <input type="checkbox"/> , wenn kürzer: seit _____			
5. Im Betrieb gilt folgender Tarifvertrag (TV): (Bitte in Kopie der Anzeige beifügen - aus TV nur die für Kurzarbeit relevanten Teile)			
Für	Bezeichnung des TV	normale regelmäßige tarifl. wochenll. Arbeitszeit	Enthält der TV eine Kurzarbeitsklausel?
Arbeiter		Std.	
Angestellte		Std.	
Sieht der TV eine Ankündigungsfrist zur Einführung der Kurzarbeit vor?			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
<input type="checkbox"/> Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.			

(1) **Frage nach dem im Betrieb geltenden Tarifvertrag:** Sofern im Betrieb die Tarife für die SHK-Handwerksbranche NRW angewendet werden, muss an dieser Stelle der Manteltarifvertrag für das Installateur- und Heizungsbauer-, Klempner-, Behälter- und Apparatebauer-Handwerk im Land NRW, gültig ab 1. Januar 2014 angegeben werden.

(2) **Frage nach der Ankündigungsfrist:** Das Gesetz sieht keine Ankündigungsfrist vor. Die im Manteltarifvertrag vorgesehene Ankündigungsfrist für Kurzarbeit gilt nur bei Vorhandensein eines Betriebsrates; siehe dazu auch § 2 Ziff. 6 b Manteltarifvertrag. Besteht kein Betriebsrat können Sie an dieser Stelle „Nein“ ankreuzen.

(3) **Frage nach der Tarifbindung:** Eine Tarifbindung besteht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband (Mitgliedschaft in der Innung und damit auch im Fachverband SHK NRW) und der Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehört, die den einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen haben. In diesem Fall gelten die Tarifverträge zwingend. Ansonsten kann eine vertragliche „Tarifbindung“ bestehen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Tarifvertrag durch eine Bezugnahmeklausel zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht haben. Bsp.: „Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweils gültigen Tarifverträge für die SHK-Handwerksbranche NRW“.

6. In meinem/unserem Betrieb ist eine Betriebsvertretung (Betriebsrat) vorhanden:		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Wie wurde die Kurzarbeit unter Beachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt?			
<input type="checkbox"/> Durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat *			
<input type="checkbox"/> Bei Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/innen * <small>* In Kopie der Anzeige beifügen</small>			
<input type="checkbox"/> Durch Änderungskündigungen *			
vereinbart am Datum	<input type="text"/>	mit Wirkung zum Datum	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sonstiges / Anmerkungen: _____			
7. Im Betrieb bzw. in der von Kurzarbeit betroffenen Betriebsabteilung sind _____ Arbeitnehmer/innen beschäftigt (einschließlich erkrankter, beurlaubter und geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer/innen / und ggf. gesondert: Zahl der Leiharbeiter/innen: _____).			

#### (4) Frage der arbeitsrechtlich korrekten Einführung der Kurzarbeit:

Die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein. Sollte keine Regelungen im Unternehmen vorhanden sein, sollten Sie eine solche mit Ihren Mitarbeitern treffen (s.o. unter Ziff. 3)

#### b) Beantragung Kurzarbeitergeld

Das Formular zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie unter folgendem Link:

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)

#### 6. Wie sind die aktuellen Entwicklungen bei der öffentlichen Unterstützung?

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wurde die Sonderregelung für das geplante Kurzarbeitergeld aufgrund des Coronavirus aus dem Gesetzgebungsverfahren für ein „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ herausgelöst. Das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ haben Bundestag und Bundesrat unlängst im Eilverfahren beschlossen. Es enthält eine Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung, die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld kurzfristig per Rechtsverordnung und ohne Zustimmung des Bundesrates in Kraft zu setzen. Das Gesetz wird nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. Es wird erwartet, dass die Bundesregierung nun auch eine entsprechende Verordnung vorlegt. Mit dieser Zielsetzung sollen folgende Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld geschaffen werden:

- Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 % (statt nach bisheriger Rechtslage 1/3).
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer.
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

#### 7. Wo bekomme ich Infos und Hilfe?

Infos rund um das Thema Coronavirus und Kurzarbeit finden Sie auf der Homepage der Arbeitsagentur [www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus](http://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus)

Hilfestellungen bietet zudem eine von der Bundesagentur für Arbeit eingerichtete Hotline (0800 45555 20).