



dbb Informationen zur Kurzarbeit

Stand: 25. März 2020

Was bedeutet Kurzarbeit?

Gemäß den §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) III haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Kurz zusammengefasst bedeutet dies, dass sie vorübergehend für die ausgefallene Arbeit von der Bundesagentur für Arbeit 60 oder mit Kindern 67 Prozent des Nettoentgelts erhalten. Im Zusammenhang mit der aktuellen Corona-Pandemie ist am 13. März 2020 das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld verkündet worden, mit dem die Bundesregierung befristet ermächtigt wird, durch Rechtsverordnung von einigen bestehenden Bestimmungen abzuweichen.

Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall

Damit ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, muss zunächst ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen. Dies ist dann gegeben, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend und nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der in dem Betrieb Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent des Bruttoentgelts betroffen ist. Der Entgeltausfall kann bis zu 100 Prozent reichen. Bei vollständigem Wegfall des Entgelts beziehen die betroffenen Beschäftigten also nur noch Kurzarbeitergeld, bei teilweisem Wegfall beziehen sie für die tatsächlich geleistete Arbeit ihr anteiliges Entgelt und für die weggefallene Arbeit Kurzarbeitergeld. Die Mindestanzahl der Betroffenen kann aktuell befristet von einem Drittel auf zehn Prozent abgesenkt werden. Es haben auch diejenigen Beschäftigten einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren Entgeltausfall zehn Prozent oder weniger beträgt. Diese zählen jedoch nicht mit, wenn die Mindestanzahl der Betroffenen ermittelt wird.

Unabwendbares Ereignis

Ein unabwendbares Ereignis als Voraussetzung für den Arbeitsausfall liegt unter anderem dann vor, wenn dieser durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

Der Arbeitsausfall gilt unter anderem dann als vermeidbar, wenn er durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit keine vorrangigen Urlaubswünsche entgegenstehen. Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kann also die Gewährung von Urlaub in Betracht kommen. Jedoch kann vom Arbeitgeber keine Bestimmung über den Antritt von Urlaub gegen die Urlaubswünsche der Beschäftigten gefordert werden. Der Arbeitsausfall wäre aber dann vermeidbar, wenn bereits für die Zeit der Kurzarbeit geplanter Urlaub rückgängig gemacht würde oder wenn Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahrs eingeführt wird oder noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr bestehen und der Arbeitgeber es unterlässt, eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zu treffen und keine abweichenden Urlaubswünsche der Beschäftigten bestehen.



Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls müssen auch die im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ausgenutzt werden. Aktuell kann befristet vollständig oder teilweise auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden verzichtet werden.

Grundsätzlich kann von Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit auch die Auflösung von Arbeitszeitkonten verlangt werden, wobei nur das Guthaben bis zehn Prozent der Jahresarbeitszeit und das Guthaben, das noch kein Jahr unverändert bestanden hat, vor oder während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen ist. Ein Guthaben ist außerdem unter anderem dann nicht verwendbar, wenn es ausschließlich als Wertguthaben gemäß § 7c SGB IV geführt wird, also beispielsweise als Lebensarbeitszeitkonto.

Betriebliche und persönliche Voraussetzungen

Als betriebliche Voraussetzung muss in dem Betrieb (oder einer Betriebsabteilung) mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.

Als persönliche Voraussetzungen muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer – verkürzt dargestellt – nach dem Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb beschäftigt sein und darf nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sein. Die persönlichen Voraussetzungen sind auch dann gegeben, wenn während des Bezugs des Kurzarbeitergelds Arbeitsunfähigkeit eintritt, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Ist die Arbeitsunfähigkeit bereits vorher eingetreten, besteht anstelle der Entgeltfortzahlung Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds.

Die persönlichen Voraussetzungen sind unter anderem nicht erfüllt während des Bezugs von Krankengeld, während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosen- oder Übergangsgeld oder solange die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirkt.

Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch anzuzeigen, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Die Anzeige kann vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. Einer Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. In der Anzeige müssen der erhebliche Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft gemacht werden.

Zeitraum der Auszahlung

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens in dem Kalendermonat geleistet, in dem die Anzeige eingegangen ist. Wenn der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.

Das Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit für längstens zwölf Monate geleistet. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle Beschäftigten eines Betriebs. Wird in mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum.



Höhe des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, für Beschäftigte mit Kindern 67 Prozent. Die Nettoentgeltdifferenz ist die Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Update: Die Spitzen der Regierungskoalition im Bund haben sich am 23. April 2020 darauf geeinigt, die Regelungen zum Kurzarbeitergeld ab dem 1. Mai 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 anzupassen. In diesem Zeitraum soll das Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat 70 Prozent (mit Kindern 77 Prozent) der Nettoentgeltdifferenz betragen, ab dem siebten Bezugsmonat 80 Prozent (mit Kindern 87 Prozent).

Daneben gibt es die Möglichkeit, mit der Arbeitgeberseite eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds tarifvertraglich festzuschreiben. Aktuell gibt es beispielsweise Tarifverträge, die das Kurzarbeitergeld auf 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufstocken oder eine Aufstockung auf 75 bis 95 Prozent gestaffelt nach Entgeltgruppen oder nach Umfang des Arbeitsausfalls vorsehen.

Beiträge zur Sozialversicherung

Während des Bezugs des Kurzarbeitergelds bleibt die Mitgliedschaft in der Kranken-, Pflege und Rentenversicherung erhalten. Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt tragen Arbeitgeber und Beschäftigte die Beiträge nach wie vor gemeinsam. Für die durch Kurzarbeit ausgefallenen Stunden trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein. Diese werden auf der Grundlage eines fiktiven Arbeitsentgelts von 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Soll-Bruttoentgelt und Ist-Bruttoentgelt berechnet. In der Unfallversicherung sind die Beschäftigten weiterhin durch ihren Arbeitgeber versichert. Das Versicherungspflichtverhältnis in der Arbeitslosenversicherung wird beitragsfrei fortgeführt.

Aktuell kann befristet eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung durch die Bundesagentur für Arbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erfolgen.

Vertragliche Grundlage notwendig

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 18. November 2015, Aktenzeichen 5 AZR 491/14) ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers allein kein geeignetes Instrument, die vertragliche Vergütungspflicht einzuschränken. Es bedarf einer normativen oder einzelvertraglichen Grundlage.

In den Bereichen, in denen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung findet, hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Betriebsrat unter anderem im Fall der vorübergehenden Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht. Durch Betriebsvereinbarung aufgrund § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kann dementsprechend mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Kurzarbeit eingeführt werden. Eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass sie für die Beschäftigten zuverlässig erkennbar sind.



Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Beschäftigten. Darüber hinaus kann in einer Betriebsvereinbarung beispielsweise auch geregelt werden, dass Feiertage nicht in die Kurzarbeit eingerechnet werden, dass der Arbeitsausfall um das Wochenende herum gelegt wird oder dass betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit und für einen bestimmten Zeitraum danach ausgeschlossen sind.

Im Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze ist die Lage uneinheitlich. Im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist eine Mitbestimmung und damit eine Möglichkeit für eine Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit nicht vorgesehen.

Ähnliches gilt auch für die Personalvertretungsgesetze der meisten Bundesländer. In einigen Personalvertretungsgesetzen sind jedoch Mitbestimmungsrechte für die Kurzarbeit beziehungsweise für die Verkürzung der Arbeitszeit enthalten. Dort, wo keine Möglichkeit einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit gegeben ist oder wo keine betriebliche Vertretung besteht, sind eine tarifvertragliche oder einzelvertragliche Grundlage zu ihrer Einführung notwendig.

Armutsfeste Regelungen erforderlich

In den aktuellen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ist keine Regelung über die Einführung von Kurzarbeit enthalten. Für Krisenzeiten – und tatsächlich auch nur für diese – können solche Regelungen jedoch sinnvoll sein. Gerade dort, wo mangels Grundlage im Personalvertretungsgesetz oder mangels betrieblicher Vertretung keine praktikable andere Lösung besteht. Sie sollten dann jedoch auch so ausgestaltet sein, beispielsweise durch Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch den Arbeitgeber, dass die Beschäftigten nicht in die Armut abrutschen.

Kurzarbeit und Tätigkeitsverbot nach Infektionsschutzgesetz

Besonders zu betrachten ist aktuell der Fall, dass im Betrieb Kurzarbeit beantragt wurde und gleichzeitig gegenüber Beschäftigten ein Tätigkeitsverbot wegen Ansteckungsgefahr ausgesprochen wurde, da hier verschiedene staatliche Leistungen zusammentreffen. Nach § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) kann die zuständige Behörde Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Das Gleiche gilt für Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht.

In diesen Fällen besteht dann ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG, der sich nach dem Verdienstaufschlag bemisst. In den ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags gezahlt, ab der siebten Woche in Höhe des Krankengelds. Als Verdienstaufschlag gilt grundsätzlich das jeweils zustehende Netto-Arbeitsentgelt, das sich unter anderem um das Kurzarbeitergeld erhöht, auf das ein Anspruch bestünde, wenn kein Beschäftigungsverbot vorläge. Das bedeutet, wenn Beschäftigte während der Kurzarbeit einen Anspruch auf einen Teil ihres Entgelts haben, da ein Teil ihrer Arbeit nicht wegfällt, und zusätzlich einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld für den weggefallenen Teil ihrer Arbeit, werden zur Errechnung

der Entschädigung das noch zustehende Nettoentgelt und das Kurzarbeitergeld addiert.

Die Entschädigung ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen vom Arbeitgeber für die zuständige Behörde (also das Land, in dem das Tätigkeitsverbot erlassen wurde) auszuführen. Der ausgezahlte Betrag wird zum gleichen Zeitpunkt fällig wie das Arbeitsentgelt. Auf Antrag werden die Beträge dem Arbeitgeber dann von der Behörde erstattet. Der Antrag ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder nach dem Ende der Absonderung zu stellen und mit einem Nachweis des Arbeitgebers über das Arbeitsentgelt und die gesetzlichen Abzüge zu versehen. Die zuständige Behörde hat dem Arbeitgeber, wenn er dies beantragt, einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrags zu gewähren.

Im Fall von Kurzarbeitergeld, das den Entschädigungsanspruch, wie oben bereits dargestellt, gegebenenfalls erhöht, geht der Anspruch auf Entschädigung auf die Bundesagentur für Arbeit über. Die Beschäftigten erhalten also vom Arbeitgeber das verbliebene Nettoentgelt sowie das Kurzarbeitergeld als Entschädigung ausgezahlt. Der Arbeitgeber erhält von der Bundesagentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld sowie für den verbliebenen Nettoentgelt-Anteil eine Erstattung auf Antrag von der zuständigen Landesbehörde. Die Bundesagentur für Arbeit erhält wiederum auf Antrag eine Erstattung für das Kurzarbeitergeld von der zuständigen Landesbehörde.

Letztlich werden also die Kosten für die Entschädigung vollständig vom zuständigen Land (auf Antrag als Vorschuss) und die Kosten für die Kurzarbeit ab dem Monat der Antragstellung von der Bundesagentur für Arbeit getragen. Die Beschäftigten erhalten ihr Geld zum gleichen Zeitpunkt wie die bisherige Entgeltzahlung vom Arbeitgeber und dies unabhängig davon, wann der Arbeitgeber seinerseits die Geldbeträge von den Behörden erhält. Sollte der Arbeitgeber trotz gesetzlicher Verpflichtung die Entschädigung nach IfSG nicht auszahlen, können die betroffenen Beschäftigten auch selbst einen Antrag auf Entschädigung bei der zuständigen Landesbehörde stellen.

Aktuelle Informationen über Rundschreiben und auf www.dbb.de

In unserem Rundschreiben Nr. 3/2020 vom 24. März 2020 haben wir bereits über den aktuellen Stand der Gespräche mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände zum Thema Kurzarbeit und zu weiteren Fragen berichtet. Über den weiteren Verlauf der Gespräche und weitere Fragestellungen im Zusammenhang mit der Krise informieren wir immer aktuell unter <https://www.dbb.de/corona-informationen-tarifbeschaeftigte.html>.