



## Mandantenmerkblatt zur Kurzarbeit

Liebe Mandanten,

die „Corona-Krise“ hält die deutsche Wirtschaft derzeit in besonderer Weise gefangen. Die Bundesregierung hat verhältnismäßig schnell reagiert und hat in mehreren Schritten die Voraussetzungen dafür geschaffen, die finanziellen Belastungen aller Arbeitgeber deutlich zu mindern. Ziel ist dabei, die Wirtschaftsunternehmen zu erhalten, um nach dem Ende der „Corona-Krise“ das Leben in Deutschland „wieder herauffahren zu können“.

In den letzten Tagen haben uns viele Mandanten eine Vielzahl von Fragen gestellt. Um die knappen Zeitressourcen im Sinne unserer Mandanten bestens zu nutzen, haben wir einige FAQ zusammen gestellt, die Ihnen hoffentlich weiterhelfen.

Bitte sprechen Sie uns zu allen individuellen Fragen gerne an. Gerne erstellen wir auch die für Ihren Betrieb passgenauen Verträge, Betriebsvereinbarungen etc.- Muster aus dem Internet helfen da wenig, denn jeder Betrieb ist anders.

Sie erreichen meine Kollegen und mich auch während der Krise unter:

Pauly & Partner  
Kurt-Schumacher-Straße 22  
53113 Bonn

Tel.: +49 228 6 20 90 30  
Fax : +49 228 6 20 90 93

Bleiben Sie gesund!

© Dr. Stephan Osnabrügge,  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Sportrecht



## Inhalt

1. Was ist Kurzarbeit?.....	3
2. Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeit?.....	3
3. Gibt es Besonderheiten in der „Corona-Krise“?.....	3
4. Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen? .....	4
5. Müssen zunächst alle Überstunden abgebaut und der gesamte Urlaub genommen werden, bevor Kurzarbeit angeordnet werden kann? .....	4
6. Kann der Betrieb Kurzarbeit erst beantragen, wenn bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Überstunden abgebaut sind?.....	4
7. Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden und wie ist der Prozess? .....	5
8. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld und wer zahlt es aus? .....	5
9. Wie ist Kurzarbeitergeld steuerlich zu behandeln?.....	5
10. Wie ist Kurzarbeitergeld sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?.....	5
11. Was ist die maximale Dauer für Kurzarbeit? .....	6
12. Kann der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken? .....	6
13. Ist es möglich, Beschäftigte, die im Home-Office sind, in Kurzarbeit zu schicken? .....	6
14. Kann ich zur Vermeidung von Kurzarbeit Urlaub anordnen? .....	6
15. Was ist mit Minijobbern? .....	7
16. Können meine Arbeitnehmer während der Kurzarbeit einem Minijob nachgehen? .....	7
17. Kann Kurzarbeitergeld rückwirkend beantragt werden? .....	7



## 1. Was ist Kurzarbeit?

Unter Kurzarbeit wird eine zeitweise Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit bei gleichzeitigem Entfall des auf die Verkürzungen entfallenden Entgelts verstanden. Die Verkürzung kann stundenweise erfolgen oder auch bis hin zur „Kurzarbeit Null“ reichen, also der vollständigen Einstellung der Arbeit für einen definierten Zeitraum. Kurzarbeit ist stets befristet, da sie einer Ausnahmesituation Rechnung trägt.

Für den Arbeitgeber ist Kurzarbeit gut, da er von den Lohn- und Gehaltskosten entlastet wird. Der Arbeitgeber muss dann lediglich noch die Sozialabgaben zahlen.

Für die Beschäftigten ist Kurzarbeit ebenfalls gut, zumindest das „kleinere Übel“: Sie tragen dazu bei, dass das Unternehmen erhalten bleibt. Für die Dauer der Kurzarbeit erhalten sie das sogenannte Kurzarbeitergeld. Dieses wird in Höhe des Arbeitslosengeldes gezahlt.

## 2. Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeit?

Die Voraussetzungen für Kurzarbeit sind in den §§ 95 ff. des Sozialgesetzbuch III (SGB III) geregelt. Diese sind:

- Ein erheblicher, nur vorübergehender Arbeitsweg-/ausfall
- für mindestens 1/3 der Belegschaft des jeweiligen Betriebs,
- der bei den Betroffenen zu einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgelts führt und der
- verursacht ist durch wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis.

Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar, was bspw. heißt, dass regelmäßig zunächst Überstundenguthaben abgebaut werden müssen und anderweitige Möglichkeiten, wie der Aufbau von Negativkonten, ausgenutzt wurden. Die Bundesagentur geht davon aus, dass Urlaubsguthaben vorrangig gewährt werden müssen, wenn keine entgegenstehenden Urlaubswünsche bestehen. Dies setzt aber einen entsprechenden Antrag der Beschäftigten voraus; einseitig kann der Arbeitgeber dies nicht anordnen. Ausnahme: bestehen kurz vor dem Verfall des Urlaubs noch Guthaben, muss der Arbeitgeber diese einsetzen, notfalls auch gegen den Willen des Arbeitnehmers anordnen. Für diese Zeiten besteht dann kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Zur „Belegschaft des Betriebes“ zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie sozialversicherungspflichtig sind; Minijobber zählen also dazu, obwohl sie selber keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Entscheidend ist die Kopfzahl. Kranke und Beurlaubte sowie innerhalb des Anspruchszeitraums ausscheidende Beschäftigte zählen mit.

## 3. Gibt es Besonderheiten in der „Corona-Krise“?

Ja, mehrere:

Ein aufgrund oder infolge des Corona-Virus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eintretender Arbeitsausfall beruht im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen im Sinne von § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Insoweit wird der Prüfungsmaßstab an diese Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise abgesenkt.



Die Bundesregierung hat zudem am 13.03.2020 ein Gesetz durch Bundestag und Bundesrat gebracht, das der Bundesregierung eine Verordnungsermächtigung einräumt, um den Zugang zu Kurzarbeitergeld zu erleichtern. Damit wird Unternehmen unter erleichterten Umständen eine sozialverträgliche Reaktion insbesondere auf die aktuelle Situation ermöglicht. Folgende Anpassungen gegenüber der bisherigen Rechtslage sind danach geplant:

- Herabsetzung der erforderlichen Quote der vom Arbeitswegfall betroffenen Beschäftigten auf (nur) 10 %
- Teilweiser oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten
- Kurzarbeitergeld kann auch für Leiharbeitnehmer gezahlt werden
- Möglichkeit der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Bundesagentur für Arbeit.

Bislang handelt es sich bei dem Gesetz lediglich um eine Verordnungsermächtigung. Die entsprechende Verordnung ist zu erwarten und wird die Anforderungen an Kurzarbeit danach modifizieren.

#### **4. Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen?**

Nein. Kurzarbeit bedeutet stets, dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis teilweise aufgehoben werden, sprich: Der Arbeitnehmer muss weniger arbeiten, er bekommt dafür aber auch entsprechend weniger Vergütung. Dies kann der Arbeitgeber nicht einseitig herbeiführen.

Die Rechtsgrundlage dafür, dass Kurzarbeit angeordnet werden kann, können ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag sein. Prüfen Sie daher, ob Ihre betriebliche Situation die Anordnung von Kurzarbeit überhaupt ermöglicht.

Existiert keine Rechtsgrundlage für die Anordnung von Kurzarbeit, bleibt lediglich die Möglichkeit, mit den Beschäftigten Vereinbarungen im Einzelfall zu treffen. Existiert ein Betriebsrat, kann die Rechtsgrundlage auch durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung geschaffen werden.

#### **5. Müssen zunächst alle Überstunden abgebaut und der gesamte Urlaub genommen werden, bevor Kurzarbeit angeordnet werden kann?**

Werden Überstunden erfasst und in ein Arbeitszeitkonto eingestellt, müssen die sich daraus ergebenden Arbeitszeitguthaben vor Inanspruchnahme von Kurzarbeit zunächst aufgelöst werden. In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen gibt es hierzu aber Ausnahmen.

Nach den bisher geltenden Regelungen muss im Falle von Arbeitszeitkonten zunächst die Möglichkeit genutzt werden, die Konten ins Negative zu führen, also „negative Arbeitszeitsalden“ zu bilden. Diese Besonderheit gilt in der „Corona-Krise“ nicht.

Urlaubsansprüche müssen nicht angetastet werden, bevor Kurzarbeit möglich ist.

#### **6. Kann der Betrieb Kurzarbeit erst beantragen, wenn bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Überstunden abgebaut sind?**

Nein. Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist auf den Betrieb bezogen. Solange mindestens 1/3 (nach Umsetzung der Verordnung: 10 %) der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind, spielt es keine Rolle, wenn einzelne Beschäftigte zunächst noch Überstunden abbauen



müssen. Diese Überstunden werden dann abgebaut, obwohl nach dem Bescheid der Bundesagentur in diesem Betrieb bereits Kurzarbeit herrscht.

Richtig ist aber, dass für die Beschäftigten, die noch Überstunden abbauen, kein Kurzarbeitergeld ausgezahlt wird. Der Arbeitgeber muss Monat für Monat den „Antrag auf Kurzarbeitergeld – Leistungsantrag“ stellen und im Anhang dieses Antrages diejenigen Beschäftigten aufführen, die bereits Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Wer Überstunden abbaut oder sich im Urlaub befindet, wird nicht oder nur teilweise auf diese Liste gesetzt und erhält folglich auch kein Kurzarbeitergeld.

Wichtig ist aber, dass der Arbeitgeber sich konkret Gedanken machen muss, welche Auswirkungen die Krise hat und welche Abteilung er wie fortführen will. Es bedarf also konkreter Überlegungen zur Organisation des betroffenen Betriebs. Entscheidend ist dabei zum einen der Arbeitsausfall, zum anderen der sich daraus ergebende Lohnausfall der durch den Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten. Beides muss nicht korrespondieren: reduziert beispielsweise ein Ladengeschäft seine Öffnungszeiten um die Hälfte, kann dies durchaus bedeuten, dass dadurch  $\frac{3}{4}$  des Gesamtarbeitszeitvolumens entfällt.

## **7. Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden und wie ist der Prozess?**

Kurzarbeit kann sehr zügig eingeführt werden. Sobald die Rechtsgrundlage innerbetrieblich geschaffen ist, zeigt der Arbeitgeber unter Verwendung des Formblatts „Anzeige über Arbeitsausfall“ die betriebliche Situation der Agentur für Arbeit an. Zuständig ist die örtlich zuständige Arbeitsagentur. Im Nachgang ergeht dann ein Bescheid der Arbeitsagentur.

Die einzelnen Auszahlungen setzen dann einen „Antrag auf Kurzarbeitergeld – Leistungsantrag“ voraus, den ebenfalls der Arbeitgeber stellt.

## **8. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld und wer zahlt es aus?**

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes als echte Entgeltersatzleistung orientiert sich am akut ausfallenden Arbeitsentgelt. Es beträgt 60 % oder 67 % des pauschalierten Nettoentgelts. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ist allerdings bei der Beitragsbemessungsgrundlage gedeckelt. Ab einem Bruttomonatsentgelt von 6.890,00 € steigt das individuelle Kurzarbeitergeld nicht mehr.

Das Kurzarbeitergeld wird durch den Arbeitgeber errechnet und ausbezahlt. Der Arbeitgeber erhält dann eine Erstattung seitens der Agentur für Arbeit durch Verwendung des Formulars „Antrag auf Kurzarbeitergeld“.

## **9. Wie ist Kurzarbeitergeld steuerlich zu behandeln?**

Kurzarbeitergeld ist – wie andere Lohnersatzleistungen – steuerfrei. Es unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Einkommensteuergesetz) und erhöht somit den Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen. Folglich kann Kurzarbeitergeld am Ende des Jahres zu einer Steuernachzahlung führen.

## **10. Wie ist Kurzarbeitergeld sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?**

Solange nicht Kurzarbeit 0 stattfindet und folglich noch Arbeitsentgelt gezahlt wird, bleiben die Beschäftigten in der gesetzlichen Sozialversicherung und Arbeitsförderung versichert. Soweit sie Arbeitsentgeltausfälle haben, setzt die Sozialversicherung der Kurzarbeiter ein. Dies ist eine Versicherung für die ausfallenden Entgelte, die grundsätzlich dem Arbeitgeber obliegt.



Der Arbeitgeber muss die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung aber für diesen fiktiven Teil des Arbeitsentgeltes allein tragen. Das gilt auch für den vollen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung. Bemessungsgrundlage für die Höhe der Beiträge sind 80 % der Bruttoentgelt Differenz, also des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt.

#### **11. Was ist die maximale Dauer für Kurzarbeit?**

Kurzarbeitergeld wird maximal für 12 Monate gezahlt, längstens aber so lange, wie der konkrete Arbeitsausfall besteht. Durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kann die maximale Bezugsdauer noch auf 24 Monate verlängert werden.

#### **12. Kann der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken?**

Ob der Arbeitnehmer überhaupt nur einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat oder weiterhin Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt abzüglich des Kurzarbeitergeldes, ergibt sich aus der jeweiligen Rechtsgrundlage. Standardfall ist, dass der Anspruch auf Arbeitsentgelt vollständig erlischt (bzw. quotal zum Arbeitsentfall) und an seine Stelle für die Dauer des Arbeitsanfalls ausschließlich das Kurzarbeitergeld tritt. Aber: Arbeitgeber, die dies möchten, können das Kurzarbeitergeld aufstocken.

Einen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gibt es nicht. In einigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist festgelegt, dass der Arbeitgeber bei Kurzarbeit einen Zuschuss zahlen muss. Dieser Zuschuss ist generell steuerpflichtig. Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgeltes übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig. Die Details ergeben sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt).

#### **13. Ist es möglich, Beschäftigte, die im Home-Office sind, in Kurzarbeit zu schicken?**

Kurzarbeit setzt einen Arbeitsausfall voraus. Grundsätzlich ist unerheblich, wo dieser Arbeitsausfall eintritt.

Während der Corona-Krise reagieren viele Arbeitgeber damit, dass sie Beschäftigte zum Eigenschutz und Fremdschutz aus dem Home-Office heraus arbeiten lassen. Wenn dies jedoch möglich ist, ist die Corona-Krise als solche kein Grund mehr, Kurzarbeit einzuführen. Denn die Beschäftigten arbeiten ja tatsächlich, wenn auch aus dem Home-Office heraus.

Im Ergebnis muss der Arbeitgeber sich also entscheiden: Ist Arbeit noch möglich, liegen die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht oder nur teilweise vor. Ist die Arbeit allerdings nicht mehr möglich, auch nicht aus dem Home-Office heraus, kann Kurzarbeit beantragt werden.

#### **14. Kann ich zur Vermeidung von Kurzarbeit Urlaub anordnen?**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Urlaub nicht anordnen; Urlaub wird auf Verlangen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber gewährt. Eine Ausnahme ist aber dann gegeben, wenn Urlaub zu verfallen droht. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eigens darauf hinweisen muss, dass Urlaub zu verfallen droht. Tritt also der Fall der Kurzarbeit kurz vor dem Verfall ein (wie aktuell bspw. im März eines Jahres, also kurz vor Ablauf des Übertragungszeitraums des Bundesurlaubsgesetzes), entspricht es nach hiesiger Auffassung billigem Ermessen, die Urlaubsnahme anzuordnen. Die Alternative wäre, dass der



Urlaub verfällt, der Arbeitnehmer stellt sich also mit der Anordnung von Urlaubsnahme nicht schlechter, als wenn kein Urlaub genommen wird. Ob dies aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoll ist, ist eine andere Frage.

Mit Blick auf das Kurzarbeitergeld ist in dem Fall, in dem der Urlaub zu verfallen droht, der Arbeitgeber sogar verpflichtet, ihn anzuordnen. Die Bundesagentur geht davon aus, dass Urlaubsguthaben vorrangig gewährt werden müssen, wenn keine entgegenstehenden Urlaubswünsche bestehen. Dies setzt aber im Regelfall einen entsprechenden Antrag der Beschäftigten voraus (oder bereits genehmigten Urlaub); einseitig kann der Arbeitgeber dies nicht anordnen. Dies ist anders, wenn der Urlaub vom Verfall bedroht ist.

### **15. Was ist mit Minijobbern?**

Arbeitgeber können Kurzarbeitergeld nur für die Arbeitnehmer beantragen, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind. Geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Minijobber) sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, für sie kann daher nach wie vor kein KUG beantragt werden. Entfällt der Beschäftigungsbedarf auch für die Minijobber, muss der Arbeitgeber diese trotzdem weiterbezahlen.

### **16. Können meine Arbeitnehmer während der Kurzarbeit einem Minijob nachgehen?**

Ja, aber es findet eine Anrechnung statt: Wird während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine weitere Beschäftigung aufgenommen, ist das daraus erzielte Entgelt als sogenanntes „Ist-Entgelt“ (tatsächlich erzielt Entgelt) bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen und dem erzielten Entgelt aus der Hauptbeschäftigung hinzuzurechnen.

### **17. Kann Kurzarbeitergeld rückwirkend beantragt werden?**

Kurzarbeitergeld setzt einen tatsächlich entstandenen Arbeitsausfall voraus. Sobald dieser entstanden ist, kann auch die Anzeige an die Arbeitsagentur ausgebracht werden. Kurzarbeitergeld kann dann auch rückwirkend gewährt werden. Unter dieser Voraussetzung kann die individuelle Vereinbarung oder eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit auch rückwirkend geschlossen werden.

Stand: 16.03.2020

**Dr. Stephan Osnabrügge**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Sportrecht