



Kurzarbeit im Handwerksbetrieb wegen des Coronavirus

Sinn und Zweck der Kurzarbeit – besser Kurzarbeit als Kündigung!

Im Rahmen der Kurzarbeit kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit für einen Teil der Beschäftigten oder aber für alle Beschäftigte verkürzen, wenn es im Betrieb in Folge des Coronavirus zu einem Arbeitsausfall kommt.

Der Arbeitgeber zahlt in diesem Fall an den Arbeitnehmer das sogenannte **Kurzarbeitergeld**. Dieses gleicht teilweise den Gehaltsverlust aus, den der Arbeitnehmer durch die Kurzarbeit hat.

Das ausgezahlte Kurzarbeitergeld bekommt der Arbeitgeber durch die **Agentur für Arbeit erstattet**. Er muss hierfür **vorher** einen Antrag bei der Agentur für Arbeit stellen.

Kurzarbeit dient dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Andernfalls müssten viele Handwerksbetriebe in der aktuellen Krise aufgrund finanzieller Engpässe ihre Angestellten entlassen, obwohl abzusehen ist, dass die Pandemie zeitlich begrenzt ist. Sie schützt den Arbeitnehmer vor der Arbeitslosigkeit und sichert dem Arbeitgeber seine qualifizierten Mitarbeiter und das damit verbundene Unternehmens-Know-how.

Was versteht man unter Kurzarbeit?

Die Arbeitszeit wird vorübergehend verkürzt. Sie kann im Einzelfall für **alle Beschäftigten** angeordnet werden **oder nur für einen Teil**. Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer arbeiten für einen befristeten Zeitraum weniger Stunden. Im Falle eines kompletten Arbeitsausfalls in Folge des Coronavirus kann die Kurzarbeit sogar in eine **Arbeitsreduzierung auf „Null“** münden. Der Arbeitnehmer arbeitet dann im Rahmen der Kurzarbeit überhaupt nicht mehr. Dies wäre der Fall, wenn es flächendeckend zu angeordneten Betriebsschließungen kommt.

Wie lang kann ich Kurzarbeitergeld beziehen?

Grundsätzlich kann Kurzarbeit für bis zu **12 Monate** beantragt werden. In außergewöhnlichen Fällen ist sie auf bis zu 24 Monate verlängerbar.

Ablaufplan: Wie und wo wird Kurzarbeitergeld beantragt?

Schritt 1: Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter

- Die Kurzarbeit muss mit **Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter** erfolgen und sollte **schriftlich** dokumentiert werden.
- Die schriftliche Zustimmung ist bereits erfolgt, wenn eine **Regelung im Arbeitsvertrag** bzw. durch einen anzuwendenden **Tarifvertrag** getroffen wurde.
- Besteht im Unternehmen ein **Betriebsrat**, muss dieser der Kurzarbeit zustimmen.
- Auch der **Umfang** der Kurzarbeit muss mit den betroffenen Beschäftigten vereinbart werden. Es muss schriftlich fixiert werden, um wie viel Prozent die jeweilige Arbeitszeit reduziert werden soll.



Bitte beachten Sie:

Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Abteilungen beschränkt sein, die besonders von dem vorübergehenden Arbeitsausfall betroffen sind.

Die Arbeitszeitreduzierung muss nicht zu gleichen Teilen erfolgen. Möglich ist auch eine Regelung, bei der ein Beschäftigter beispielsweise 25 Prozent, ein zweiter 50 Prozent und ein dritter 75 Prozent weniger arbeitet.

Schritt 2: Anmeldung der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber muss der zuständigen Agentur für Arbeit den vorübergehenden Arbeitsausfall anzeigen (<https://www.arbeitsagentur.de/eservices-unternehmen>). Die Agentur entscheidet schnellst möglich, ob die Voraussetzungen für die Erstattung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

Voraussetzungen für die Anmeldung von Kurzarbeitergeld:

- **Nachweis des erheblichen Arbeitsausfalls**
Kurze Beschreibung der aktuellen wirtschaftlichen Situation aufgrund der Coronavirus-Pandemie. Welche Aufträge sind weggefallen, welche Aufträge können nicht ausgeführt werden (behördliche Anordnung). Soweit vorhanden, entsprechende Belege beifügen.
- **Bestehen versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse**
Arbeitnehmer, für die die Kurzarbeit angemeldet wird, müssen auch nach Beginn des Arbeitsausfalls in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen und dürfen nicht gekündigt worden sein.
- **10 % der Belegschaft von Kurzarbeit betroffen**
Ab voraussichtlich 01.04. müssen **mindestens 10 %** (aktuell noch ein Drittel) der Arbeitnehmer von der Kurzarbeit und einem Entgeltausfall von jeweils mindestens 10 % des monatlichen Bruttogehalts betroffen sein.
- **Arbeitsausfall vorübergehender Natur**
Der Arbeitsausfall muss vorübergehender Natur sein. Das Coronavirus ist weder branchen- noch saisonüblich. Es wird auch nicht durch wirtschaftliche Faktoren verursacht. Vielmehr handelt es sich um ein **unabwendbares Ereignis**, das zudem von vorübergehender Natur ist.
- **Aktuell kein Ausgleich von arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeitkonten erforderlich**
Es sind nur Überstunden abzubauen, die über das vertraglich vereinbarte Maß hinausgehen.
Beispiel: Das Arbeitszeitkonto sieht eine maximale Anzahl von 20 Überstunden vor. Der Arbeitnehmer hat zurzeit 35 Überstunden angesammelt. Demnach wären zunächst 15 Stunden abzubauen, bevor Kurzarbeit beantragt werden kann.
- **Kein Abbau von Urlaubsansprüchen bei bestehendem Urlaubsplan**
Grundsätzlich kann Kurzarbeit vermieden werden, indem die Arbeitnehmer Urlaub nehmen. Dies betrifft in jedem Fall den Resturlaub des Vorjahres (2019). Für das aktuelle Urlaubsjahr muss nicht von der bereits erfolgten Urlaubsplanung gegen den Willen des Arbeitnehmers abgewichen werden. Der Urlaubsplan ist der Agentur vorzulegen.



Schritt 3: Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes

Zunächst berechnet der Arbeitgeber (bzw. sein Steuerberater) das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die betroffenen Arbeitnehmer aus. Der Arbeitgeber geht dabei zunächst in Vorleistung und gleicht **teilweise** den entstandenen Gehaltsverlust des Arbeitnehmers aus. Daneben zahlt er, in gewohnter Art und Weise, den Lohn für die vom Arbeitnehmer tatsächlich geleistete Arbeit. Danach beantragt er schriftlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Erstattung des Kurzarbeitergeldes.

Bitte beachten: Die Beantragung muss innerhalb von **3 Monaten** erfolgen. Die Ausschlussfrist beginnt mit dem Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Wie lange dauert die Beantragung des Kurzarbeitergeldes?

Im Normalfall wird der Erstattungsantrag für das Kurzarbeitergeld unverzüglich durch die Agentur für Arbeit geprüft und bearbeitet. Nach Prüfung der Rechtmäßigkeit wird das Kurzarbeitergeld in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen an den Arbeitgeber ausgezahlt. Aufgrund der zu erwartenden großen Anzahl von Anträgen, wird sich die Bearbeitungszeit voraussichtlich **erheblich** verlängern.

Für welche Beschäftigte kann keine Kurzarbeit beantragt werden?

Folgende Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld:

- Auszubildende
- Minijobber
- Bezieher von Krankengeld
- Rentner

Wie hoch ist das ausgezahlte Kurzarbeitergeld?

Im Rahmen der Kurzarbeit wird der Lohn entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit reduziert. Der Bruttolohn reduziert sich somit um den gleichen Prozentsatz wie die Arbeitszeit. Dies hat erhebliche Lohneinbußen des Arbeitnehmers zur Folge, die das Kurzarbeitergeld kompensiert.

Hierzu zwei Beispiele:

Ein Arbeitnehmer hat eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Sein Monatsbruttogehalt beträgt 1733 Euro.

Fall 1: Der Arbeitnehmer wird in der Kurzarbeit von 40 Stunden auf 30 Stunden gekürzt. Er arbeitet damit nur noch 75 Prozent seiner vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Dementsprechend erhält er auch nur 75 Prozent seines sonstigen Monatsbruttogehalts. In unserem Beispiel beträgt dieses dann in der Kurzarbeit 1299,75 Euro.

Fall 2: Der gleiche Arbeitnehmer wird statt auf 30 Stunden auf 10 Stunden gekürzt. Dies entspricht nur noch 25 Prozent seiner üblichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Deshalb bekommt er in der Kurzarbeit nur noch ein Viertel seines üblichen Bruttolohns (=433,25 Euro).



Das Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Ausfall des Nettoentgelts und beträgt in der Regel **60 Prozent vom Verlust des Nettogehalts**. Leben im Haushalt des betroffenen Arbeitnehmers ein oder mehrere Kinder beträgt dieser 67 Prozent.

Möchten Sie als Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld für ihre betroffenen Arbeitnehmer berechnen, steht Ihnen hierzu auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit eine entsprechende Berechnungstabelle (https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf) zur Verfügung.

Auch hierzu folgende zwei Beispiele:

Fall 1: Der Arbeitnehmer erhielt vor der Kurzarbeit ein Bruttogehalt von 1733 Euro monatlich. Er hat die Steuerklasse 1, weshalb sich für ihn ein monatlicher Nettolohn von 1238,25 Euro ergab.

Nach Einführung der Kurzarbeit verkürzt sich sein Bruttogehalt auf 75 Prozent, was einem Betrag von 1299,75 Euro entspricht. Sein Nettolohn beträgt nun nach Abzügen der Steuer 990,34 Euro.

Beachte:

Die Differenz der Bruttogehälter (= 433,25 Euro) stimmt nicht mit der der Nettogehälter (=247,91 Euro) überein. Grund dafür ist, dass die Steuerabzüge größer sind, je höher das Bruttogehalt ist.

Der Arbeitnehmer bekommt nun während der Kurzarbeit 247,91 Euro Nettolohn weniger. Von diesen 247,91 Euro zahlt ihm sein Arbeitgeber 60 Prozent (da der Angestellte keine Kinder hat) in Form von Kurzarbeitergeld. Dies ergibt ein KUG von 148,75 Euro.

Der Arbeitnehmer hat damit während der Kurzarbeit folgende monatliche Einkünfte:

990,34 Euro (Nettolohn) + 148,75 Euro (KUG) = 1139,09 Euro (gesamt)

Sein vorheriger Nettolohn betrug 1238,25 Euro. Er hat während der Kurzarbeit also 99,16 Euro weniger am Monatsende (bei 10 Stunden Arbeitszeit weniger pro Woche).

Fall 2: Der gleiche Arbeitnehmer erhält nach Einführung der Kurzarbeit nur noch 433,25 Euro Bruttogehalt, weil seine Arbeitszeit auf 25 Prozent reduziert wurde. Er erhält damit nur noch ein Nettogehalt von 347,60 Euro.

Zur Erinnerung: Sein vorheriger Nettolohn im Monat betrug 1238,25 Euro. Dies ergibt eine Differenz von 890,65 Euro. Auch hiervon werden ihm 60 Prozent in Form von Kurzarbeitergeld gezahlt: 534,39 Euro.

Seine monatlichen Einkünfte während der Kurzarbeit berechnen sich folgendermaßen:

347,60 Euro (Nettolohn) + 534,39 Euro (KUG) = 881,99 Euro (gesamt)

Sein vorheriger Nettolohn betrug 1238,25 Euro. Er erhält während der Kurzarbeit 356,10 Euro weniger (bei 30 Stunden Arbeitszeit weniger pro Woche).

Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass es sich bei unseren Beispielen lediglich um Modellrechnungen handelt, die Ihnen eine grobe Vorstellung von der Höhe des Kurzarbeitergelds geben sollen. Die tatsächlichen Zahlen können je nach Fall, Steuerklasse, Bundesland und Lohntarif schwanken. Im Zweifel setzen Sie sich mit Ihrem Steuerberater in Verbindung.



Sind bei Kurzarbeit Überstunden zulässig?

Überstunden sind bei Kurzarbeit generell **unzulässig**. Ordnet der Arbeitgeber während der Kurzarbeit Überstunden an, bringt er damit zum Ausdruck, dass genügend Arbeit vorhanden ist. Dies steht im krassen Widerspruch zur Kurzarbeit und ihren Voraussetzungen. Im Zweifel macht sich der Arbeitgeber damit eines Sozialversicherungsbetruges schuldig und der Arbeitnehmer leistet hierzu genau genommen Beihilfe.

Sind während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen zulässig?

Zwar soll die Kurzarbeit betriebsbedingte **Kündigungen** verhindern, dennoch sind sie während der Kurzarbeit **zulässig**. Stellt sich nämlich der Arbeitsausfall als nicht nur vorübergehend heraus und ist damit zu rechnen, dass ein Angestellter nicht mehr dauerhaft beschäftigt werden kann, ist es zulässig, die betriebsbedingte Kündigung auszusprechen.

Ist während der Kurzarbeit Urlaub zu gewähren?

Grundsätzlich kann dieser genommen werden. Im Normalfall wäre dies sogar wünschenswert, da sich die Kurzarbeit dadurch möglicherweise umgehen lässt. In Zeiten von Corona muss jedoch abgewogen werden, ob der Arbeitgeber in der Lage ist das Urlaubsentgelt in der üblichen Höhe zu gewähren, da der Arbeitswegfall möglicherweise zu erheblichen Umsatzeinbußen führt. Zumindest sollte das Urlaubsentgelt entsprechend der Höhe des Kurzarbeitergeldes reduziert werden, auch wenn dies unter Arbeitsrechtlern umstritten ist.

Besteht bei Krankheit ein Entgeltfortzahlungsanspruch im Rahmen der Kurzarbeit?

Wird der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit arbeitsunfähig geschrieben, besteht ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**, und zwar **nur für die reduzierte Arbeitszeit**, die für die Kurzarbeit vereinbart wurde. Auch der Anspruch auf das Kurzarbeitergeld hat weiterhin Bestand.

Hat ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, weil er Krankengeld bezieht, entfällt gleichzeitig auch der Anspruch auf das Kurzarbeitergeld. In der Kurzarbeit wird zur Berechnung des Krankengeldanspruches das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit erhielt.