

Kurzarbeit bei Arbeitsausfall durch die Coronavirus-Pandemie

ZVDH-Infoblatt – Stand März 2020



Durch das als SARS-CoV-2 bezeichnete neuartige Coronavirus ist nicht nur die Gesundheit vieler Menschen betroffen. Die sich ausbreitenden Infektionen wirken sich mittlerweile auch auf die gesamte Wirtschaft aus. Kurzarbeitergeld kann eine Möglichkeit für Betriebe sein, die Folgen abzumildern.

Das vorliegende Infoblatt fasst die wichtigsten Punkte zum Thema Kurzarbeitergeld für Dachdeckerbetriebe mit einem Fragen-Antworten-Katalog zusammen. Dabei werden folgende Abkürzungen gebraucht:

- Saison-Kurzarbeitergeld: Saison-Kug (auch bekannt als S-Kug),
- Konjunkturelles Kurzarbeitergeld: Kug.

Fragen-Antworten-Katalog

Inwiefern wurden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert?

Die Bundesregierung hat kurzfristig die notwendigen Voraussetzungen für den Bezug von Kug abgesenkt und die Leistungen wie folgt erweitert:

- Absenkung der im Betrieb geltenden Grenze bei den vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten auf nur noch 10 %. Bislang musste mindestens $\frac{1}{3}$ der Belegschaft von Arbeitszeitreduzierungen betroffen sein, bevor Kug gewährt wird.
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit. Zum Hintergrund: Aktuell hat der Arbeitgeber während des Bezugs von Kug die Sozialversicherungsbeiträge weiter zu bezahlen.
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden. Dieser Punkt spielt im Dachdeckerhandwerk keine große Rolle.
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer. Bislang haben diese keinen Anspruch auf Kug. Auch dieser Punkt spielt im Dachdeckerhandwerk keine große Rolle.

Die Regelungen gelten zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Was ändert sich gegenüber den bisherigen Regelungen?

Dachdeckerbetriebe haben in der Schlechtwetterzeit bis 31. März 2020 wie gewohnt Anspruch auf Saison-Kug. Hieran ergeben sich durch die o.g. Erleichterungen keine Änderungen. Im Rahmen des Saison-Kug wurden auch bisher schon die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung erstattet und auch die Anspruchsvoraussetzungen bleiben unverändert.

Für die Zeit nach dem 31. Dezember 2020 können Dachdeckerbetriebe Kug in Anspruch nehmen (grundsätzlich gilt dies bereits rückwirkend ab dem 1. März 2020 mit den o.g. erleichterten Zugangsvoraussetzungen, allerdings ist dies aufgrund der ohnehin geltenden Saison-Kug-Regelung für Dachdeckerbetriebe im Normalfall nicht erforderlich). Die Grundvoraussetzungen bleiben für Kug unverändert. Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen, der unabwendbar, vorübergehender Natur und unvermeidbar ist. Als wesentliche Erleichterung wurde – zunächst befristet (s.o.) – durch das o.g. Hilfsprogramm eingeführt, dass

vom Arbeitsausfall nur noch mindestens 10 % der Beschäftigten des Betriebs betroffen sein müssen und dass die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers wie bei Saison-Kug vollständig durch die Agentur für Arbeit erstattet werden.

Kann der Arbeitgeber bei Arbeitsausfall aufgrund von Folgen der Coronavirus-Krise Kurzarbeit beantragen?

Sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die Bundesregierung haben klargestellt: Wenn Unternehmen Arbeitsausfälle haben, die auf die Coronavirus-Pandemie zurück zu führen sind, und ordnen sie Kurzarbeit an, sodass es zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Die Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden.

Voraussetzung für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist, dass der Arbeitsausfall

- auf wirtschaftlichen Gründen, z.B. Auftragsmangel aufgrund der Stornierung eines Auftrags, aufgrund fehlender Werkstoffe oder fehlender Vorleistung, oder
- auf einem unabwendbaren Ereignis, z.B. behördliche Beschränkungen oder Schutzmaßnahmen wie die behördlich angeordnete vorübergehende Schließung des Betriebs, beruht und zugleich erheblich, vorübergehend und unvermeidbar ist.

Für Saison-Kug in der Schlechtwetterzeit von Dezember bis März ist der Arbeitsausfall schon dann erheblich, wenn für mindestens einen Arbeitnehmer mindestens eine Arbeitsstunde ausfällt. Zudem muss der Betrieb alles Mögliche tun, um die Kurzarbeit zu vermeiden. Bei Kug muss für die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit einmalig eine Anzeige über Arbeitsausfall eingereicht werden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind und gibt einen entsprechenden Bescheid.

Welche Regelungen gelten beim Kug nach der Schlechtwetterzeit ab 1.4. und wie wird es rechtssicher eingeführt?

Tarifliche Regelungen zum Kug bestehen nicht. Es gelten ausschließlich die gesetzlichen Regelungen der §§ 95 ff. SGB III.

Achtung: Kug kann – anders als Saison-Kug – nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, es bedarf vielmehr einer Vereinbarung. In den Muster-Arbeitsverträgen des ZVDH ist eine solche Vereinbarung enthalten. Ansonsten muss die Einführung von Kug mit dem Betriebsrat oder mit den betroffenen Arbeitnehmern einzeln vereinbart werden. Es empfiehlt sich, dies schriftlich zu machen, da die Agentur für Arbeit die rechtswirksame Einführung von Kug regelmäßig prüft. Muster für die Vereinbarungen stellt der ZVDH im internen Mitgliederbereich zur Verfügung.

Die Anzeige über Arbeitsausfall (Formular Kug 101) ist schriftlich spätestens im 1. Kalendermonat mit Kug unter Vorlage entsprechender Unterlagen (z.B. Einführungsvereinbarung) bei der örtlichen Agentur für Arbeit einzureichen. Ein Fax oder eine per E-Mail übersandte Anzeige (mit eingescannten Unterschriften) reicht dabei aus. Die Erstattung der vom Arbeitgeber vorgelegten Leistungen erfolgt über den Leistungsantrag (Formular Kug 107) und die Abrechnungsliste (Formular Kug 108). Diese Anträge sind monatlich einzureichen. Die Vordrucke können im Internet unter www.arbeitsagentur.de >> Unternehmen >> Finanzielle Hilfen // Themengebiet Kurzarbeitergeld (innerhalb der Kachel!) heruntergeladen werden.

Muss der Arbeitsausfall unvermeidbar sein?

Ja. Sowohl Kug als auch Saison-Kug kann nur gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend und unvermeidbar ist. In der betrieblichen Praxis stellt sich daher insbesondere die Frage, ob ein Arbeitsausfall durch die Gewährung von Urlaub oder durch Auflösung von Arbeitszeitguthaben überbrückt werden kann (siehe auch Alternativen zur Kurzarbeit).

Welche Alternativen gibt es zur Kurzarbeit?

Urlaub: Der Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, wenn er durch Gewährung von Urlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Wenn kein Urlaubsplan seitens des Betriebs vorliegt, kann dieser Betriebsferien anordnen. Jedoch sind hierbei die Interessen der Arbeitnehmer ausreichend zu berücksichtigen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es zulässig, $\frac{3}{5}$ des Jahresurlaubs durch Betriebsferien festzulegen, wenn dringende betriebliche Belange dies notwendig erscheinen lassen. Liegt ein Urlaubsplan vor, wird die Möglichkeit einer Anordnung von Urlaub in der Regel entfallen, da es im Fall von Coronavirus-Erkrankungen um sehr kurzfristige Entscheidungen geht.

Abbau von Überstunden: Der Arbeitsausfall gilt auch als vermeidbar, wenn er durch den Abbau von Gutstunden aus dem Arbeitszeitkonto verhindert werden kann. Eine Pflicht, die Zeitkonten ins Minus zu fahren (d.h. in Vorleistung zu gehen), besteht nicht und ist in den momentanen Zeiten auch nicht ratsam.

Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruchsberechtigt sind gewerbliche Arbeitnehmer in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie kaufmännische und technische Angestellte.

Nicht anspruchsberechtigt sind gekündigte Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung (unabhängig davon, wer gekündigt hat) sowie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet wird, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende (siehe unten), Arbeitnehmer nach Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze, Bezieher von Renten mit voller Erwerbsminderung.

Was gilt für Auszubildende?

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Dies resultiert aus den Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses, deren Zweck in erster Linie auf die Vermittlung und den Erwerb der Ausbildungsinhalte gerichtet ist. Anders als in einem Arbeitsverhältnis besteht die Hauptpflicht des Auszubildenden nicht in dem Erbringen von Arbeitsleistungen gegen Entgelt, so dass es insoweit an einem unmittelbaren Zusammenhang zwischen der betrieblichen Auftragslage und den Rechten und Pflichten im Rahmen der Berufsausbildung fehlt.

Der Ausbildungsbetrieb ist gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertagen) verpflichtet. Fristbeginn ist der erste Ausfalltag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangel mit der Arbeit aussetzen muss. Die Frist läuft nur an Ausfalltagen.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Die Höhe des Kug beträgt bei Arbeitnehmern ohne Kind 60 % und bei Arbeitnehmern mit Kind (genau genommen: Kinderfreibetrag laut ELStAM $\geq 0,5$) 67 % des Nettolohns, der sich aus dem entfallenen Entgelt ergibt (Nettoentgeltdifferenz). Wie diese Nettoentgeltdifferenz in der betrieblichen Lohnabrechnung ermittelt wird und welche Lohnbestandteile beim Sollentgelt und beim Istentgelt zu berücksichtigen sind, wird ausführlich in der ZVDH-Schriftenreihe „Hinweise zum Saison-Kurzarbeitergeld“ erläutert (siehe interner Mitgliederbereich).

Das Kug ist für den Arbeitnehmer steuerfrei, unterliegt aber der Progressionsvorbehalt. Für Arbeitgeber ist das Kug umlagefrei (U1, U2, U3, Sozialkassenbeitrag) und unterliegt nicht den Beiträgen der BG BAU. Der Arbeitgeber trägt aber die vollen Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bezogen auf das fiktive Entgelt (80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und Istentgelt). Diese Beiträge werden ihm dann in voller Höhe über den Leistungsantrag (Formular 107) und die Kug-Abrechnungsliste (Formular 108) von der Agentur für Arbeit erstattet.

Wer trägt die Sozialversicherungskosten der Bezieher von Kurzarbeitergeld?

Während des Bezugs von Kug bleibt die Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bestehen. Lediglich die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung brauchen während des Bezugs von Kug nicht abgeführt werden. Die Höhe der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zu den genannten Sozialversicherungszweigen wird aus 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Istentgelt errechnet. Die Agentur für Arbeit erstattet diese vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Kug von der ersten Ausfallstunde an in voller Höhe. Dies gilt auch für kaufmännische und technische Angestellte.

Wo liegt der Unterschied zwischen Saison-Kug und Kug beim Antragsverfahren?

Während bei Saison-Kug keine Erstanzeige erforderlich ist, muss diese vor Inanspruchnahme von Kug über die Anzeige von Arbeitsausfall (Formular 101) beantragt werden.

Bis wann muss der Leistungsantrag bei der Agentur für Arbeit vorliegen/Welche Ausschlussfristen sind zu beachten?

Der Antrag soll bis zum 15. des Folgemonats bei der Agentur für Arbeit vorliegen, damit schnellstmöglich die bereits ausgezahlten Leistungen erstattet werden. Dringend zu beachten ist die gesetzliche Ausschlussfrist von 3 Kalendermonaten.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt im Internet [Erklärvideos](#) zu den Voraussetzungen und zum Verfahren bei der Beantragung von Kurzarbeit zur Verfügung.

Zusammenstellung: ZVDH/Fi

Stand: 18.03.2020