



COVID-19 - aktuelle Fragen und Antworten auf einen Blick

Kurzarbeit

Sie möchten die Liquidität Ihres Unternehmens schonen und überlegen, Kurzarbeit anzuordnen?

1. Kurzarbeitergeld Assistant

Sie mussten oder müssen in Ihrem Unternehmen aufgrund der Corona-Krise Kurzarbeit einführen und wollen nun Kurzarbeitergeld für Ihre Mitarbeiter in Anspruch nehmen? Kurzarbeitergeld wird in einem zweistufigen Prozess gewährt. Sie müssen zunächst schriftlich bei der Agentur für Arbeit anzeigen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall eingetreten ist, und in ihrem Betrieb Kurzarbeit angeordnet wurde. Auf Basis des Bescheids der Agentur für Arbeit über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld können Sie das Kurzarbeitergeld an ihre Mitarbeiter auszahlen und im Anschluss daran Erstattung des verauslagten Kurzarbeitergelds bei der Agentur für Arbeit beantragen.

Der KPMG Law Kurzarbeitergeld-Assistent unterstützt Sie dabei, die Kurzarbeit schnell und unkompliziert bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Sie beantworten Fragen zu Ihrem Unternehmen, ergänzen die Daten Ihres Unternehmens und erhalten unmittelbar per E-Mail die vorausgefüllte Anzeige für Kurzarbeit. Diese müssen Sie lediglich noch ausdrucken, unterzeichnen und per E-Mail (als Scan), per Fax oder per Post an die für Sie zuständige Agentur für Arbeit senden.

Ist nicht Ihr gesamter Betrieb von der Kurzarbeit betroffen, sondern nur eine oder einzelne Abteilungen, übernimmt das Tool die Anzeige für jede Abteilung. Die Stammdaten Ihres Unternehmens werden für jeden Antrag übernommen und Sie müssen nur noch die Angaben zu der jeweiligen Abteilung ergänzen. So vermeiden Sie doppelte Arbeit und erstellen schnell alle benötigten Anzeigen von Kurzarbeit für Ihr Unternehmen.

Hier geht's zum Tool: <https://kpmg.bryter.io/s/Eus-NRwzT7a2czavcXcVFQ/kurzarbeitergeld-bundesagentur-fur-arbeit>

Sollte Sie Fragen zur Berechnung von Kurzarbeitergeld und/oder zum Erstattungsverfahren haben, steht Ihnen unser Arbeitsrechtsteam um Albrecht Muser gern für eine gesonderte Beratung zur Verfügung.

2. Unter welchen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Der Arbeitgeber kann gegenüber seinen Arbeitnehmer Kurzarbeit nicht aufgrund seines Direktionsrechts anordnen. Vielmehr erfordert die Anordnung von Kurzarbeit eine gesonderte rechtliche Grundlage und Form einer entsprechenden Regelung in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im jeweiligen Arbeitsvertrag. Liegt eine solche Regelung nicht vor, so kann auch auf individueller Grundlage mit den Arbeitnehmern eine entsprechende Vereinbarung in Ergänzung zum Arbeitsvertrag nachträglich geschlossen werden.

3. An welche sonstigen Voraussetzungen ist die Einführung von Kurzarbeit geknüpft?

Kurzarbeit, die zum Bezug von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit berechtigt setzt ferner voraus, dass ein „erheblicher Arbeitsausfall“ vorliegt. Ein solcher erheblicher Arbeitsausfall liegt vor, wenn er auf externe Umstände, auf die das Unternehmen keinen Einfluss hat, zurückzuführen ist. Corona-bedingte Umstände wie z.B. behördliche Schließungsanordnungen oder fehlende Belieferung mit Rohstoffen bzw. Material sind solche externen Umstände. Ferner muss der Arbeitsausfall auch unvermeidbar sein, d.h. das Unternehmen muss alles getan haben, um ihn zu verhindern. Hierzu zählt z.B. die Gewährung von Urlaub oder der Abbau von Zeitguthaben. Zuletzt muss der Arbeitsausfall auch bloß vorübergehender Natur sein, d.h. eine Rückkehr zur Vollarbeit muss wahrscheinlich sein.

4. Wie wird Kurzarbeit angezeigt bzw. Kurzarbeitergeld (KUG) beantragt?

Der Arbeitgeber (oder ausnahmsweise der Betriebsrat) zeigt bei der zuständigen Agentur für Arbeit (die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat) zunächst schriftlich an, dass ein erheblicher Arbeitsausfall eingetreten ist und in seinem Betrieb Kurzarbeit angeordnet wurde (**Anzeigeverfahren**). Die Agentur für Arbeit entscheidet dann unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen und erlässt einen entsprechenden Bescheid.

Nach Erlass dieses Bescheids kann der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld berechnen und zahlt es an die Arbeitnehmer aus. Der Arbeitgeber muss also in Vorleistung gehen und kann nur nachträglich eine Erstattung bei der Agentur für Arbeit beantragen!

Nach Auszahlung richtet der Arbeitgeber einen (schriftlichen) Erstattungsantrag des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit (**Leistungsverfahren**). Für diesen Antrag gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten ab Ende des Monats, in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird. Bei längerdauernder Kurzarbeit ist also der Leistungsantrag monatlich zu stellen.

5. Welche Arbeitnehmer sind KUG-berechtigt?

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers KUG-berechtigt, die in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Gegenüber Auszubildenden kann hingegen grds. keine Kurzarbeit angeordnet werden, im Übrigen steht ihnen über das BBiG zunächst ein ungeschmälerter Entgeltfortzahlungsanspruch bei Arbeitsausfall zu. Weitere Ausnahmen bestehen z.B. für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, Schüler und Studenten oder Rentner.

Im Übrigen haben diejenigen Arbeitnehmer, die sich in einem gekündigten oder aufgrund eines abgeschlossenen Aufhebungsvertrags endenden Arbeitsverhältnis befinden keinen Anspruch auf KUG!

6. Besteht im Krankheitsfall ein Anspruch des Arbeitnehmers auf KUG?

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließt einen Anspruch auf KUG nicht aus, soweit die Voraussetzungen einer Entgeltfortzahlung nach dem EFZG vorliegen, bzw. ohne den Arbeitsausfall bestünden, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer erkrankt nach Beginn der Kurzarbeitsperiode (auch schon am ersten Tag).

7. Der Arbeitnehmer hat vor Anordnung von Kurzarbeit Urlaub beantragt, der nun in die Kurzarbeitsperiode fällt. Kann er für die Dauer seines

Urlaubs KUG beanspruchen?

Soweit ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers besteht, liegen grds. die Voraussetzungen von Kurzarbeit nicht vor, da der die Kurzarbeit bedingende Arbeitsausfall durch Urlaubsgewährung verhindert werden kann. Soweit also aufgrund einer entsprechenden Urlaubsgewährung vor Beginn der Kurzarbeit der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub beanspruchen kann, entfällt für den Zeitraum des Urlaubs die Voraussetzung von Kurzarbeit und somit auch von KUG. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubs gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Urlaubsentgelt hat, ohne dass der Arbeitgeber hier Ersatz von der Agentur für Arbeit erhält.

8. Die Voraussetzungen von Kurzarbeit liegen nicht vor, wenn der Arbeitsausfall durch Verbrauch etwaiger Urlaubsansprüche verhindert werden kann. Kann der Arbeitgeber grds. einseitig Urlaub anordnen?

Der Arbeitgeber hat bei Urlaubsgewährung grundsätzlich die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, was bedeutet, dass der Arbeitnehmer eine einseitige, seinen Wünschen nicht entsprechende Festlegung des Urlaubs ablehnen kann. Zwar können umgekehrt auch dringende betriebliche Belange einem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers entgegenstehen; im Ergebnis wird der Arbeitgeber aber gegen berechtigte Einwände des Arbeitnehmers (bereits geplanter Sommerurlaub; geplanter Umzug, Hausbau etc.) keine einseitige Urlaubsfestlegung vornehmen können. Dies hat freilich zur Folge, dass auch trotz nicht abgebauter Urlaubsguthaben der Arbeitnehmer die Voraussetzungen von Kurzarbeit vorliegen, da der Arbeitsausfall nicht durch Gewährung von Urlaub verhindert werden kann. Hierfür ist aber der Arbeitgeber gegenüber der Agentur begründungspflichtig.

Denkbar ist im Übrigen, dass der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über die Einführung von Betriebsferien vereinbart. Hier hat die Rechtsprechung entschieden, dass hierdurch bis zu 3/5 des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsanspruchs festgelegt werden können.

Die folgende Präsentation enthält einen umfassenden Überblick zu den Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld sowie dem Antragsprozess in 31 Ländern:

Download KPMG International Short-Time Work Report”

Support-Hotline: +49 30 530199-288

E-Mail Support: de-covid-19@kpmg-law.com


Ansprechpartner:

KPMG Law



Dr. Stefan Middendorf

Partner Leiter Arbeitsrecht
Standortleiter Düsseldorf

 +49 211 4155597316

 [Kontakt](#)



Dr. Albrecht Muser

Senior Manager

 +49 89 59976061598

 [Kontakt](#)

© 2019 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

KPMG International erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Keine Mitgliedsfirma ist befugt, KPMG International oder eine andere Mitgliedsfirma gegenüber Dritten zu verpflichten oder vertraglich zu binden, ebenso wie KPMG International nicht autorisiert ist, andere Mitgliedsfirmen zu verpflichten oder vertraglich zu binden.