



## Übersicht zur Anzeige von Kurzarbeit und die Beantragung von flexiblen Kurzarbeitergeld Eine Handreichung für Soziokulturelle Zentren

Anbei haben wir euch eine Übersicht zur aktuellen Entwicklung beim Kurzarbeitergeld zusammengestellt. Alle Links, die ihr in den Texten findet, sind ebenfalls in einer Linksammlung am Schluss des Dokuments gebündelt zusammengefasst. Außerdem findet ihr im Text Hinweise zu Anlagen, die dieser Handreichung beigelegt sind.

### Wobei kann Kurzarbeit helfen?

Bei Kurzarbeit können Betriebe vorübergehend und aus unvermeidbaren Gründen, wie vielfach bedingt durch das Corona-Virus, unter Mitbestimmung der Arbeitnehmer\*innen und Betriebsräte die reguläre Arbeitszeit verringern, um Personalkosten einzusparen und den Beschäftigungserhalt gewährleisten zu können. Kurzarbeit kann für Teilabteilungen angemeldet werden oder wenn die Arbeitszeit im gesamten Betrieb komplett reduziert werden muss.

### Wie und mit welchen Fristen funktioniert die Anmeldung?

Soziokulturelle Zentren sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen grundsätzlich berechtigt, Kurzarbeit anzumelden. Wichtig ist, dass Betriebe die Kurzarbeit bis zum 31.03.2020 bei der Arbeitsagentur anzeigen, damit für den Monat März Kurzarbeitergeld beantragt werden kann. Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DeHoGa) hat für die Beantragung ein hilfreiches Muster zur Verfügung gestellt, s. Anlage.

### Anzeigen bei der Arbeitsagentur:

- Arbeitgeber\*innen müssen bei der Arbeitsagentur die Kurzarbeit anzeigen und schriftlich beantragen. Um die Kurzarbeit beantragen zu können, müssen Betriebe um die Zustimmung ihrer Arbeitnehmer\*innen bitten.
  - o In Betrieben mit Betriebsräten, wird die Zustimmung in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung erwirkt, die beim Antrag mit eingereicht werden muss
  - o Sollte ein Betrieb keinen Betriebsrat haben, gilt das Individualarbeitsrecht
    - jede\*r von Kurzarbeit betroffene\*r Arbeitnehmer\*in muss die Zustimmung in Form einer Einverständniserklärung erbringen. Ein Vordruck befindet sich in der Anlage.
    - die Zustimmung kann auch durch einen Nachtrag in einem Arbeitsvertrag geregelt werden. Eine Mustervereinbarung ist als Anhang beigelegt.
    - Bei Tarifverträgen müssen ggf. bestimmte tarifvertragliche Regelungen beachtet werden, wie Anzeigefristen, etc.

### Verfahren Antrag Kurzarbeitergeld

- Damit der Monat, in dem Kurzarbeit eingetreten ist, auch abgerechnet werden kann, muss spätestens am letzten Tag desselben Monats der Antrag bei der Arbeitsagentur eingegangen sein. Kann diese Frist nicht eingehalten werden, bietet sich die nächste Möglichkeit erst wieder im nächsten Monat.
- Der Antrag muss schriftlich oder online gestellt werden. [Hier](#) geht es zum Online-Antrag bei der Arbeitsagentur.
- Die jeweilige Arbeitsagentur prüft, ob die Voraussetzungen sowohl auf Arbeitnehmer\*innen als auch auf Arbeitgeber\*innen Seite erfüllt sind
- Nach Bewilligung müssen Arbeitgeber\*innen monatlich einen neuen Leistungsantrag auf Kurzarbeit stellen. Auch hier ist es ratsam neue Regelungen der Arbeitsagentur zu verfolgen.

### **Wie geht es nach der Anmeldung der Kurzarbeit weiter?**

Nach Anmeldung erhalten die Beschäftigten einen Ausgleich für ihren Lohn von der Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Die jeweilige Arbeitsagentur prüft, ob die Voraussetzungen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite erfüllt sind und Kurzarbeitergeld ausbezahlt werden kann.

Aufgrund des Corona-Virus hat das Ministerium für Arbeit und Soziales am 14.03.2020 das Gesetz „zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ veröffentlicht. Mit diesem Gesetz wurden wichtige Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeit gelockert. Die Regelungen gelten rückwirkend ab dem 01.03.2020 und sind befristet bis zum 31.12.2021. Der Gesetzestext findet sich [hier](#).

Einige Regelungen sind noch nicht abschließend geklärt und ändern sich teilweise täglich. Der DGB versucht tagesaktuell die neuesten Entwicklungen dazu zu veröffentlichen. Der entsprechende Link ist [hier](#) zu finden. Es empfiehlt sich außerdem, regelmäßig die [Seite](#) der Agentur für Arbeit zu konsultieren und sich dort über Kurzarbeit zu informieren. Die Arbeitsagentur bietet außerdem eine Hotline, unter der sich Arbeitgeber\*innen informieren können, an: Die Hotline ist Montag – Freitag von 08.00 – 18.00 Uhr unter der Nummer 0800 45555 20 erreichbar. Allerdings übersteigen die Anrufe derzeit das Zehnfache des normalen Pensums. Jobcenter und Arbeitsagenturen bitten deshalb, die Anfragen auf das Nötigste zu beschränken (generell gilt: anstehende Termine müssen aktuell nicht abgesagt werden. Daraus ergäben sich inmitten der Krise keine Nachteile. „Es gibt keine Rechtsfolgen und Sanktionen“, hieß es. Fristen in Leistungsfragen würden vorerst ausgesetzt.)

Im Folgenden werden unter Einbezug der Gesetzesneuerungen die wichtigsten Punkte dargelegt, die sowohl für Arbeitgeber\*innen als auch für Arbeitnehmer\*innen relevant für die Beantragung von Kurzarbeitergeld sind.

### **Voraussetzungen**

Die wichtigsten Gesetzesneuerungen seit dem 14.03.2020 sind:

- Es ist nun ausreichend, wenn 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann (vor der Änderung musste mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein).
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.

Bevor Kurzarbeit angezeigt und Kurzarbeitergeld beantragt werden kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1.** Es muss ein **erheblicher Arbeitsausfall** (§ 170 Abs.1 SGB III) gegeben sein. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn der Arbeitsausfall auf
  - wirtschaftlichen oder anderen unabwendbaren Gründen beruht,
  - nur vorübergehend und unvermeidbar ist,
  - die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und der Arbeitnehmer\*innen gewahrt bleiben.
  
- 2. Betriebliche Voraussetzungen**
  - Es können alle gewerblichen, gemeinnützigen, kulturellen und sozialen Betriebe/Unternehmen Kurzarbeit beantragen. Die Größe des Unternehmens ist dabei nicht relevant. **Soziokulturelle Zentren sind hier also eingeschlossen.**
  - Allerdings muss **mindestens eine** Person in einem **abhängigen und sozialversicherungspflichtigen** Arbeitsverhältnis stehen.

### 3. Persönliche Voraussetzungen für Arbeitnehmer\*innen

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- Arbeitnehmer\*innen **sozialversicherungspflichtig** beschäftigt sind, wie
  - o Midi-Jobber\*innen (Gleitzone)
  - o (befristete) Teilzeitbeschäftigte
  - o (befristete) Vollzeitbeschäftigte
  - o Auszubildende
  
- nach Beginn des Arbeitsausfalls eine **sozialversicherungspflichtige** Beschäftigung,
  - o fortgesetzt,
  - o aus zwingenden Gründen aufgenommen oder
  - o im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses neu aufgenommen wird

#### Höhe und Dauer von Kurzarbeitergeld

- Betriebe können Kurzarbeitergeld für 12 Monate beantragen. Liegen auf dem Arbeitsmarkt besondere Verhältnisse vor, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer auf 24 Monate verlängern.
- Beschäftigte erhalten 60% des pauschalierten Nettogehalts. Beschäftigte mit mindestens einem Kind erhalten 67% des pauschalierten Nettogehalts.
- Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes befindet sich [hier](#).

**Achtung:** Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit ab 3 Monaten und länger muss Kurzarbeit wieder neu angezeigt werden.

#### Abrechnung von Kurzarbeitergeld

- Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitznachweisen zu führen. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber eingereicht werden.
- Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.
- Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

**Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben** Arbeitnehmer\*innen, die **nicht sozialversicherungspflichtig** beschäftigt sind. Dies betrifft folgende Gruppen:

- geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV, sogenannte **Mini-Jobber\*innen**
- Selbstständige ohne Beschäftigte
- Für Personen, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats;
- während der Zeit, für die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist
- Beamte
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst wurde
- wenn Beschäftigte Krankengeld beziehen

#### **Exkurs: Für Mini-Jobber\*innen gelten folgende Bestimmungen bei Arbeitsausfall:**

Bei Minijobbern, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus von ihren Arbeitgebern mit Entgeltfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden, bleibt das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bestehen. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung bleibt unverändert, so dass vom Arbeitgeber auch keine Meldungen zur Sozialversicherung zu erstellen sind.

Bei Krankheit und in den Fällen, in denen das Infektionsschutzgesetz (IfSG) greift (z.B. bei Quarantänepflicht), werden Entschädigungen von der zuständigen Gesundheitsbehörde des jeweiligen Bundeslandes geleistet. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten sechs Wochen lang weiterhin ihren Verdienst vom Arbeitgeber, dem diese Kosten anschließend erstattet werden. Mehr Infos [hier](#).

### **Wie wirkt sich diese Regelung konkret aus?**

#### *Arbeit auf Abruf*

Wenn keine Arbeitsleistung von Seiten der Minijobber aufgrund von Veranstaltungsausfall erfolgen kann und keine Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit vorliegt, gilt fiktiv die gesetzlich vorgeschriebene Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (**§ 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG**), die auch mit dem Mindestlohn von 9,35 Euro zu vergüten ist. Mehr Infos [hier](#).

#### *Arbeitsverträge für geringfügig Beschäftigte*

Es wird allgemein die Empfehlung ausgesprochen, einen Arbeitsvertrag mit zumindest einer Rahmenarbeitszeit (Festlegung von Mindest- und Maximalarbeitsstunden) zu schließen. Die Minijobzentrale stellt Musterverträge zur Verfügung: <https://blog.minijob-zentrale.de/2018/01/29/minijob-muss-ich-einen-schriftlichen-arbeitsvertrag-haben/>

#### *Kündigungsschutz und Kündigungsfristen*

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zur Mitte oder zum Ende eines Kalendermonats. Diese Frist gilt sowohl für Arbeitgeber\*innen als auch für Minijobber\*innen. Dauert das Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre, müssen Arbeitgeber\*innen längere Kündigungsfristen beachten. Mehr Infos [hier](#).

### **Die wichtigsten Links auf einen Blick:**

Informationen für Arbeitnehmer\*innen beim DGB:

<https://www.dgb.de/themen/++co++fdb5ec24-5946-11ea-8e68-52540088cada#coronaund>

Informationen der Arbeitsagentur für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Mitteilung des Ministeriums für Arbeit und Soziales:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>

Der Gesetzestext:

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2020/kurzarbeit-wird-erleichtert-gesetzentwurf-de-bundestags.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2020/kurzarbeit-wird-erleichtert-gesetzentwurf-de-bundestags.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

### **Weitere Informationen:**

Hinweise Kurzarbeitergeld [hier](#)

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) [hier](#)

Merkblatt 8 a KuG [hier](#)

Merkblatt 8 b KuG [hier](#)