**Informationsblatt zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld**

**Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld – die Grundlagen**

Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Führt die Kurzarbeit zur vorübergehenden Einstellung der Arbeit, wird von sog. Kurzarbeit Null gesprochen. Mithilfe der Kurzarbeit werden Betriebe in Krisenzeiten wirtschaftlich entlastet mit dem gleichzeitigen Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Im Rahmen der Kurzarbeit wird der Arbeitnehmer teilweise oder ganz (Kurzarbeit Null) von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit. Der Vergütungsanspruch wird entsprechend gekürzt. Als Ausgleich erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff SGB III. Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit, die für jeden Monat der Kurzarbeit auf Antrag des Arbeitgebers gewährt wird. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht für mindestens 12 Monate, kann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aber auf bis zu 24 Monate verlängert werden (§§ 104 Abs. 1, 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

**Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld**

Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat jeder Arbeitnehmer, der zu Beginn der Kurzarbeit in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht (§ 98 Abs. 1 SGB III). Ausgeschlossen vom Bezug des Kurzarbeitergeldes sind insbesondere:

Selbständige Versicherungsvertreter im Sinne des § 84 HGB

Arbeitnehmer/-innen, denen der Arbeitgeber bereits vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt hat,

Arbeitnehmer/-innen, die selbst gekündigt haben oder einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben,

geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV (Minijob, 450-Euro-Job),

Arbeitnehmer/-innen während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen (nach 6 Wochen Entgeltfortzahlung),

Arbeitnehmer/-innen, die als Teilnehmer/-innen an einer Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,

Arbeitnehmer/-innen, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen.

In Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers während der Kurzarbeit besteht der Anspruch auf das Kurzarbeitergeld für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (§ 3 EFZG) fort.

**Berechnung des Kurzarbeitergeldes, §§ 105, 106 SGB III**

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes. Gemäß § 105 SGB III beträgt das Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer/-innen, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz (mind. 1 Kind i.S.d. § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG) erfüllen würden, **67 %** und bei den übrigen Arbeitnehmerinnen **60 % der Nettoentgeltdifferenz** im Anspruchszeitraum. Dabei errechnet sich die Nettoentgeltdifferenz aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt (= monatliches Bruttoarbeitsentgelt ohne den Arbeitsausfall) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt (= tatsächlich erzieltes Bruttomonatsentgelt während der Kurzarbeit). Bei dem Soll-Entgelt werden alle regemäßigen monatlichen Vergütungsbestandteile (wie etwa Provisionsvorauszahlungen) berücksichtigt. Wenn die Provisionsvorauszahlungen regelmäßig überschritten werden, iat das Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate maßgeblich. Etwaige Einkünfte aus selbständigen oder unselbständigen Nebentätigkeiten, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen werden, werden bei der Ermittlung des Ist-Entgelts leistungsmindernd berücksichtigt.

**Berechnungsbeispiel**: Bruttoarbeitsentgelt ohne Kurzarbeit = EUR 2.500,00; Steuerklasse III; Kinderfreibetrag von 1,0; Entgelt während Kurzarbeit 60 % = 1.500 brutto.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Soll-Entgelt (ohne Kurzarbeit) | Ist-Entgelt (während der Kurzarbeit) | Differenz der Nettoentgelte | Leistungssatz 1 (67 %) oder Leistungssatz 2 (60 %) |
| brutto in EUR einschließlich Provisionsvorauszahlung | 2.500,00 | 1.500,00 |  |  |
| Sozialversicherungsbeiträge (20 %) in EUR | 500,00 | 300,00 |  |  |
| Lohnsteuer in EUR | 67,00 | 0,00 |  |  |
| netto in EUR | 1.933,00 | 1.200,00 | **733,00** | **491,11** (Leistungssatz 1) |

Der Arbeitnehmer erhält das Kurzarbeitergeld in Höhe von EUR 491,11 netto und das verkürzte Arbeitsentgelt in Höhe von EUR 1.200,00 netto. Der Arbeitnehmer erhält insgesamt ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von **EUR 1.691,11 netto** bei einer Arbeitsleistung von 60 %.

**Steuer und Sozialversicherung**

Das Kurzarbeitergeld wird in voller Höhe an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Es erfolgen keine weiteren Abzüge von Lohnsteuer (§ 3 Nr. 2 EStG steuerfrei) oder Sozialabgaben. Dennoch werden während der Kurzarbeit weiterhin Sozialversicherungsbeiträge weiterbezahlt.

**Abschließende Hinweise (FAQs)**

* **Warum wird jetzt Kurzarbeit eingeführt?**

Durch die Einführung von Kurzarbeit versuchen wir auf die derzeitigen unmittelbaren Folgen der weltweiten „Corona-Virus“-Pandemie auf unseren Betrieb zu reagieren. Infolgedessen ist eine (vollständige) Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs derzeit nicht länger möglich. Durch den erheblichen Arbeitsausfall reduziert sich der betriebliche Beschäftigungsbedarf in der Geschäftsstelle entsprechend.

Wir setzen alles daran, die Arbeitsverhältnisse unserer Beschäftigten auch in diesen Krisenzeiten zu sichern. Um insbesondere den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen zu vermeiden, haben wir uns für die vorübergehende Einführung von Kurzarbeit entschieden. Nur so können wir die aktuelle Situation gemeinschaftlich überstehen.

* **Kann Kurzarbeit einfach eingeführt werden?**

Die Einführung von Kurzarbeit setzt eine arbeitsvertragliche Regelung voraus. Eine solche Regelung ist in unseren Musterverträgen nicht enthalten. Eine Situation, wie diejenige der aktuellen weltweiten „Corona-Virus“-Pandemie mit seinen dramatischen Auswirkungen auf unseren Betrieb haben wir uns nicht vorstellen können. Infolgedessen ist eine Anpassung der Anstellungsverträge erforderlich und möglich, um Kurzarbeit zu ermöglichen und die Arbeitsplätze so zu sichern. Einen Entwurf einer entsprechenden Vertragsanpassung übermitteln wird Ihnen als Anlage zu diesem Schreiben.

* **Was geschieht als Nächstes?**

Auf Grundlage der angepassten Anstellungsverträge beabsichtigen wir, die Kurzarbeit am [Datum 1] bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen und Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Kurzarbeit soll dann ab dem [Datum 2], zunächst befristet bis zum [Datum 3], eingeführt werden. Ob eine Verlängerung der Kurzarbeit über den [Datum 3] hinaus erforderlich sein wird, werden wir anhand der aktuellen Umstände zum jeweiligen Zeitpunkt entscheiden. Sollte es zu einer Verlängerung kommen, werden wir Sie rechtzeitig, mind. zwei Wochen vorher, darüber informieren.

* **Wie wird mein Arbeitsverhältnis weiter abgesichert?**

Ausführungen zu etwaigem Kündigungsschutz oder Zuschusszahlungen zum KUG

* **Werde ich mein Gehalt weiterhin jeweils zum Monatsende ausgezahlt bekommen?**

Das der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Arbeitsentgelt wird weiterhin monatlich an Sie ausgezahlt. Das Kurzarbeitergeld erhalten wir von der Agentur für Arbeit. Eine Vorauszahlung durch uns erfolgt nicht. Sobald uns das Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit gezahlt wurde, leiten wir es umgehend und in voller Höhe an Sie weiter. Den erforderlichen Antrag auf Zahlung von Kurzarbeitergeld werden wir jeden Monat der Kurzarbeit so früh wie möglich bei der Agentur für Arbeit stellen.

* **Was mache ich, wenn mein Gehalt nicht mehr reicht, um meine Ausgaben zu decken?**

Das Kurzarbeitergeld ist eine staatlich geförderte Lohnersatzleistung. Sie orientiert sich an der Berechnung des Arbeitslosengeldes und bezweckt eine soziale Absicherung. Sollten Sie trotz Kurzarbeit Ihre notwendigen Ausgaben nicht decken können, steht es Ihnen natürlich frei, bei den zuständigen Stellen weitere Leistungen, wie z.B. Wohngeld oder Aufstockungsleistungen zu beantragen, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Bitte wenden Sie sich zu den Einzelheiten an die Arbeitsagentur.

* **Muss ich vorher meinen Urlaub verbrauchen oder vorhandenen Plusstunden „abfeiern“?**

Bis zum Beginn der Kurzarbeit sollen alle Arbeitnehmer, soweit möglich, etwaigen Resturlaub des Jahres 2019 vollständig nehmen. Auch Ihre Urlaubsansprüche für 2020 sollen vorzugsweise genommen werden, soweit Sie keine vorrangigen Urlaubswünsche haben. In jedem Fall ist der Urlaub für 2020 vor Einführung der Kurzarbeit zu verplanen und im Laufe des Kalenderjahres zu nehmen.

Vor Einführung der Kurzarbeit sind Plusstunden bis zu einem Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit abzubauen.

* **An wen können sich Arbeitnehmer bei offenen Fragen wenden?**

Wenn Sie zur Kurzarbeit oder zu Ihrem Anspruch auf Kurzarbeitergeld noch weiter Fragen haben, wenden Sie sich bitte jederzeit an Frau/Herrn [Name des Ansprechpartners, Position, Kontaktdaten]. Sie/Er wird Sie als direkter Ansprechpartner dauerhaft auch in den Zeiten der Kurzarbeit begleiten.

Allgemeine Hinweise zum Kurzarbeitergeld hat auch die Bundesagentur für Arbeit in einem Merkblatt unter <https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf> zur Verfügung gestellt.