



**ZENTRALVERBAND  
DEUTSCHES  
BAUGEWERBE** **ZDB**

## **Umgang mit einer Pandemie – aktuell Coronavirus -**

### **Teil IV - Kurzarbeit**

- I. Vereinfachte Regelungen des Kurzarbeitergeldes**
- II. Fallgestaltungen im Rahmen der Corona-Pandemie**
- III. FAQ**

Stand: 24. März 2020

## I. Vereinfachte Regelungen des Kurzarbeitergeldes

Mit Kurzarbeitergeld können Arbeits- und Entgeltausfälle im Betrieb zum Teil ausgeglichen werden.

Zur Abfederung der Auswirkungen der Corona-Pandemie wurde die Bundesregierung durch das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung bestimmte **Erleichterungen** für das Kurzarbeitergeld vorzusehen.

### • Welche Erleichterungen sind für das Kurzarbeitergeld vorgesehen?

Folgende Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld hat der Gesetzgeber beschlossen:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 % haben. Das Ein-Drittel-Erfordernis wurde somit gelockert.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 % erstattet.
- Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen aus Beitragsmitteln für Beschäftigte, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, hat Vorrang vor einer Erstattung aus der Umlage nach § 102 Abs. 1 SGB III.

Die Bundesagentur für Arbeit hat am 18. März 2020 auf ihrer Internetseite dazu informiert und klargestellt, dass **die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ihre Gültigkeit behalten.**

### • Wann treten die Erleichterungen in Kraft?

Diese Erleichterungen werden **rückwirkend zum 1. März 2020** in Kraft treten und rückwirkend ausgezahlt.

Die Erleichterungen wurden im „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ aufgenommen. Im Gesetz selbst steht, dass dieses nach der Verkündung in Kraft tritt. Das Gesetz vom 13.3.2020 wurde am 14.3.2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, sodass es an sich am 15.3.2020 in Kraft treten würde. Die rückwirkende Geltung der Erleichterungen zum 1. März 2020 wurde jedoch in der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung- KugV) fixiert. Die Verordnung wurde am 23. März 2020 vom Bundeskabinett beschlossen und soll voraussichtlich am 24. März 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden (Stand 23. März 2020).

### • Was bedeutet „rückwirkende“ Geltung ab dem 1. März 2020?

Rückwirkende Geltung bedeutet:

- Es kann auch rückwirkend Kurzarbeitergeld beantragt werden. Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde, da in einen bereits abgeschlossenen Vorgang nicht rückwirkend eingegriffen werden kann. An der Notwendigkeit, rechtzeitig den Arbeitsausfall anzuzeigen, ändert diese Auslegung nichts. Der Arbeitsausfall sollte daher umgehend bei der zuständigen Arbeitsagentur angezeigt werden. Informationen sind unter [www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld](http://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld) erhältlich.

- Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.
- Kurzarbeit kann grundsätzlich auch für Beschäftigte der Zeitarbeit nicht nur für die Zukunft, sondern auch rückwirkend vereinbart werden. Der in § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG geregelte Lohnanspruch für Zeitarbeitnehmer kann aufgrund der Verordnung frühestens mit Wirkung ab 1. März 2020 für den Umfang des Arbeitsausfalls und die Dauer aufgehoben werden, für die Zeitarbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten. Im Bauhauptgewerbe ist jedoch das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung zu beachten.
- Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, erfolgt nicht mehr aus der Umlage nach § 102 Abs. 1 SGB III (Winterbeschäftigungs-Umlage), sondern aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung.
- Für alle Beschäftigten, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, werden die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet.
- **Wie lange gelten die Erleichterungen?**

Die Kurzarbeitergeldverordnung sieht vor, dass die Erleichterungen **bis zum 31. Dezember 2020** gelten (Stand 23. März 2020). Die Bundesregierung wurde durch das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ jedoch grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2021 dazu ermächtigt, diese Erleichterungen per Rechtsverordnung zu erlassen. Sollten die Folgen der Corona-Pandemie längerfristig spürbar sein, könnte die Bundesregierung durch eine neue Rechtsverordnung theoretisch die Erleichterungen daher bis zum 31. Dezember 2021 verlängern.

- **Was gilt für Baubetriebe während der Schlechtwetterzeit?**

Saison-Kurzarbeitergeld kann wie bisher beantragt werden, wenn ein Arbeitsausfall eingetreten ist, der auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Die Bundesagentur für Arbeit hat bestätigt, dass der Vorrang des Saison-Kurzarbeitergeldes vor dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld weiterhin besteht. In der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März 2020 hat das Saison-Kurzarbeitergeld daher Vorrang.

Corona-bedingte Arbeitsausfälle beruhen auf einem unabwendbaren Ereignis und berechtigen deshalb grundsätzlich zum Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld, wenn auch die übrige Voraussetzung des Saison-Kurzarbeitergeldes erfüllt sind.

- **Gelten die Erleichterungen auch während der Schlechtwetterzeit?**

Während der Schlechtwetterzeit hat das Saison-Kurzarbeitergeld für Baubetriebe nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit weiterhin Vorrang.

Der ZDB hat sich jedoch dafür eingesetzt, dass die Erleichterungen auch für Baubetriebe während der Schlechtwetterzeit und damit im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes Anwendung finden. Ferner hat der ZDB eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auch bei Angestellten und Polieren gefordert. Eine solche erfolgt im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes bislang nicht. Der ZDB sieht diese Forderung in der Kurzarbeitergeldverordnung (Stand 23. März 2020) umgesetzt.

Im Entwurf ist darüber hinaus festgelegt, dass die Finanzierung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht wie für gewerbliche Arbeitnehmer im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes bislang vorgesehen aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erfolgt, sondern aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen. Es erfolgt somit keine Belastung der Winterbeschäftigungs-Umlage.

## II. Fallgestaltungen

- **In welchen Fallgestaltungen kann eine Gewährung von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld in Betracht kommen?**

Die Bundesagentur für Arbeit bestätigte folgende Fallgestaltungen, in denen Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld in Betracht kommen kann:

- **Mitarbeiter fallen wegen Erkrankung infolge Pandemie, wegen Quarantäne oder wegen einer Anordnung/Empfehlung der zuständigen Gesundheitsbehörde aus**

Kann der Betrieb seine Produktionstätigkeit nicht mehr aufrechterhalten, da

- eine unerwartet hohe Anzahl von Arbeitnehmern wegen Erkrankung infolge Pandemie (im Gegensatz zu normal zu erwartenden Erkrankungsfällen) ausfällt,
- mehrere Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurden oder
- wegen einer Anordnung/Empfehlung der zuständigen Gesundheitsbehörde Mitarbeiter zu Hause bleiben müssen

und kurzfristig kein Ersatz für die ausgefallenen Beschäftigten beschafft werden kann, kommt eine Gewährung von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld infolge eines unabwendbaren Ereignisses in Betracht. Die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld müssen ebenfalls vorliegen.

Für den oben geschilderten Sachverhalt bedeutet das, dass dem Grunde nach Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld möglich ist, wenn alle weiteren Voraussetzungen vorliegen. Es liegt ein unabwendbares Ereignis vor, das der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.

- **Gilt dies auch, wenn der Betrieb ohne Anordnung/Empfehlung der zuständigen Gesundheitsbehörde schließt?**

Schließt der Betrieb auf eigene Veranlassung ohne eine behördliche Anordnung oder Empfehlung, liegt **kein** unabwendbares Ereignis vor. Wirtschaftliche Ursachen für den eingetretenen Arbeitsausfall liegen ebenfalls nicht vor. Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld kann nicht erfolgen. Die Ursache ist dem Betriebsrisiko zuzuordnen.

- **Kann Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld bezogen werden, wenn einem Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) untersagt wurde bzw. der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurde?**

Es besteht **kein** Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld: Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Tätigkeitsverbots eine Entschädigung nach § 56 IfSG. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach dem Entgeltausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausfalls gewährt, die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt (vgl. hierzu auch die Ausführungen im Pandemie Leitfaden Teil II – arbeitsrechtliche Fragestellungen).

- **Fallen auch die Konstellationen unter das Saison-Kurzarbeitergeld und Kurzarbeitergeld, in denen die Behörde die Kita /Schule schließt und Arbeitnehmer deshalb nicht ihrer Tätigkeit nachkommen können und der Betrieb "beeinträchtigt" wird?**

Nach Aussage der Bundesagentur für Arbeit fallen diese Konstellationen **nicht** unter das Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld.

- **Wie verhält es sich, wenn aufgrund des Coronavirus notwendige Lieferungen ausbleiben und daher die Arbeit nicht verrichtet werden kann? Kann Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden?**

Laut Bundesagentur für Arbeit kann dem Grunde nach ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bzw. Saison-Kurzarbeitergeld gegeben sein, wenn alle weiteren Voraussetzungen vorliegen.

- **Ist Kurzarbeit möglich, wenn eine behördliche Schließung veranlasst wird?**

Ja. Es liegt ein unabwendbares Ereignis auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden.

- **Ein Betrieb hat Kurzarbeit/Saison-Kurzarbeit angemeldet. Ein Mitarbeiter, der sich im Ausland befand, kann nun aufgrund verhängter Einreisesperren nicht mehr nach Deutschland einreisen. Erhält dieser Mitarbeiter im Ausland Kurzarbeitergeld bzw. Saison-Kurzarbeitergeld?**

Die Bundesagentur für Arbeit sagt hierzu aus, dass ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld nicht besteht, wenn Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht mehr erreichen können. Das ist u. a. der Fall, wenn sie aus einem Corona-Risikogebiet, wie z. B. der französischen Grenzregion Grand Est., stammen.

Allgemein besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld immer dann, wenn der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall arbeitgeberseitig begründet ist (wirtschaftliche Ursache oder unabwendbares Ereignis) und nicht unter das betriebliche Risiko fällt. Sollte der Betrieb aufgrund des Ausfalls von Mitarbeitern (die z. B. aus einer Grenzregion nicht mehr nach Deutschland einreisen dürfen) beispielsweise die Produktion nicht mehr wie bisher aufrechterhalten können, können die noch verbliebenen Arbeitnehmer, die von diesem Arbeitsausfall betroffen sind, Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

Die Bundesagentur für Arbeit verweist ferner auf die FAQ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>.

- **Genügt ein pauschaler Bezug auf die Corona-Pandemie zur Beantragung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit?**

Die Anlässe für die Kurzarbeit sind darzulegen. Ein pauschaler Hinweis auf die Corona-Pandemie genügt nicht zur Beantragung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit. Es ist daher z. B. zu dokumentieren, warum keine Vertretung organisiert werden konnte, warum alternativ keine Arbeit aus dem Homeoffice möglich war etc.

## II. FAQ

- **Welche grundsätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld beziehen zu können?**

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 95 SGB III. Danach sind diese grundsätzlichen Voraussetzungen zu erfüllen:

- erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (d. h. Voraussetzungen bei Ihren Beschäftigten)
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebsitz

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Voraussetzungen finden sich auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link:

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

Im Rahmen der Erheblichkeit des Arbeitsausfalls sind Auszubildende gemäß § 96 Abs. 1 Satz 2 SGB III nicht mitzuzählen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat am 28. Februar 2020 klargestellt: Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Coronavirus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Hinsichtlich der durch die Bundesagentur der Arbeit anerkannten Fallgestaltungen im Rahmen der Corona-Pandemie, wird auf Ziffer II verwiesen.

- **Welche grundsätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Saison-Kurzarbeitergeld beziehen zu können?**

Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember (in Betrieben des Gerüstbaus ab 1. November) bis 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

- sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe angehört und von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- der Arbeitsausfall erheblich ist,
- die betrieblichen Voraussetzungen und
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Bezüglich der einzelnen Voraussetzungen wird auf das Winterbau-Merkblatt 2019/2020 verwiesen.

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat die Bundesagentur für Arbeit am 28. Februar 2020 klargestellt: Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Coronavirus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Während der Schlechtwetterzeit ist der Vorrang der Regelungen der Saison-Kurzarbeit zu beachten. Bezüglich der durch die Bundesagentur der Arbeit anerkannten Fallgestaltungen im Rahmen der Corona-Pandemie, wird auf Ziffer II verwiesen.

- **Welche Voraussetzungen haben sich aufgrund der beschlossenen Erleichterungen geändert?**

Unter Ziffer I wurden die Erleichterungen, die rückwirkend ab dem 1. März 2020 gelten sollen, benannt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Erleichterungen gegenüber den ursprünglichen Voraussetzungen auf.

<b>Kurzarbeit – Voraussetzungen, Leistung (§ 96 Abs.1 SGB III)</b>	<b>Erleichterungen, rückwirkend ab dem 1. März 2020</b>
erheblicher Arbeitsausfall (mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer ist vom Entgeltausfall betroffen)	mindestens <b>ein Zehntel</b> der Arbeitnehmer muss von einem Arbeitsausfall betroffen sein
aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses	Anerkennung von durch das Coronavirus hervorgerufenen Situationen als unabwendbarer Ereignis (vgl. Ziffer II Fallgestaltungen )
vorübergehend	
unvermeidbar	ein Aufbau von Minusstunden im Arbeitszeitkonto ist nicht erforderlich
keine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen	vollständige oder teilweise Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Hinsichtlich der Geltung der Erleichterungen im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes wird auf Ziffer I Frage: „Gelten die Erleichterungen auch während der Schlechtwetterzeit?“ verwiesen.

- **Behalten die übrigen Voraussetzungen zur Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit ihre Gültigkeit?**

Ja, die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

- **Was ist im Rahmen der „Unvermeidbarkeit“ des Arbeitsausfalls bei Corona-Fällen zu beachten?**

**Laut Bundesagentur für Arbeit:**

- zur Vermeidung der Kurzarbeit Einbringung von noch vorhandenem Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr,
- Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten - Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden,
- Prüfung einer Umsetzung von Arbeitnehmern (ggf. temporäre Umsetzung)
- wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen zuvor treffen (z. B. Arbeiten auf Lager, Auf-räum- oder Instandsetzungsarbeiten)

**Anmerkung:** Eine Klärung mit der Bundesagentur für Arbeit zur Einbringung von Arbeitszeitguthaben und eventueller Förderschädlichkeit für die Schlechtwetterzeit wird derzeit herbeigeführt.

- **Wie kann Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld angezeigt bzw. beantragt werden?**

Kurzarbeitergeld kann online angezeigt und beantragt werden. Auch Saison-Kurzarbeitergeld kann online beantragt werden. Es ist eine Anmeldung in dem Portal eServices der Bundesagentur für Arbeit über einen von der zuständigen Agentur für Arbeit betreuten Account nötig. Dafür können auch die JOBBÖRSE-Zugangsdaten (Benutzername und Kennwort) verwendet werden.

- **Was ist bei der Anzeige von Kurzarbeit zu beachten?**

Die Anzeige aufgrund von wirtschaftlichen Gründen muss in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Bei einem unabwendbaren Ereignis muss die Anzeige unverzüglich eingereicht werden.

Die Anzeige ist in Schriftform oder in elektronischer Form erforderlich. Sie hat bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz zu erfolgen. Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen.

Die Bundesagentur für Arbeit weist ausdrücklich darauf hin, dass betriebsinterne Regelungen/Fristen zu beachten sind:

- In Betrieben mit Betriebsrat sind Vereinbarungen mit bzw. Ankündigungsfristen beim Betriebsrat –sofern vorhanden – zu beachten.
- Kurzarbeiterklauseln in Arbeitsverträge müssen beachtet werden.
- Tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld sind zu beachten.
- Unter Umständen sind Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmern abzuschließen.

- **Welche Agentur für Arbeit ist zuständig?**

Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der **zuständigen Agentur für Arbeit** melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind.

Welche Agentur für Arbeit zuständig ist, kann unter folgendem Link ermittelt werden:  
<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen?in=arbeitsagenturen>.

- **Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind (<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>). Ist dies auch vor der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld erforderlich?**

Laut Bundesagentur für Arbeit ist eine Anzeige zur Kurzarbeit nur für das Kurzarbeitergeld erforderlich.

- **Wann kann der Arbeitgeber Kurzarbeit / Saison- Kurzarbeit anordnen?**

Der Arbeitgeber ist **grundsätzlich nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt**. Vielmehr bedarf es hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage.

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich Kurzarbeit anordnen, sofern die Arbeitsleistung aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelung ausgesetzt werden kann. Dies kann auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- **Tarifvertragliche Regelung**

Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) enthält in Bezug auf gewerbliche Arbeitnehmer eine tarifvertragliche Regelung zur Anordnung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit in § 4 Ziffer 6.4 BRTV in folgendem Umfang:

Fällt die Arbeit in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (**1. Dezember bis 31. März**) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen aus, so entscheidet der Arbeitgeber gemäß § 4 Ziffer 6.4 BRTV über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat. Durch diese tarifliche Regelung hat der **Arbeitgeber hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer** des Betriebes **ein Anordnungsrecht für die Einführung von Saison-Kurzarbeit** im Betrieb, **wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt**.

Die tarifliche Regelung ist auch **außerhalb der Schlechtwetterzeit** im Falle des Arbeitsausfalls **aus zwingenden Witterungsgründen einschlägig**.

**Es ist jedoch zu beachten, dass Arbeitsausfall aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses nicht von der tarifvertraglichen Regelung erfasst ist.** Das heißt, § 4 Ziffer 6.4 BRTV bietet im Rahmen der Fälle des unabwendbaren Ereignisses aufgrund der Corona-Pandemie während der Schlechtwetterzeit und auch außerhalb der Schlechtwetterzeit grundsätzlich keine Rechtsgrundlage, um Saison-Kurzarbeit gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern einseitig anzuordnen.

Der Rahmentarifvertrag für **Angestellte und Poliere** des Baugewerbes (TV Angestellte und Poliere) enthält **keine Regelung** zur Anordnung von Kurzarbeit.

- **Arbeitsvertragliche Regelung**

In dem **Musterarbeitsvertrag** für gewerbliche Arbeitnehmer sowie dem Musterangestelltenvertrag für Angestellte und Poliere hat der ZDB jedoch jeweils eine einzelvertragliche Regelung zur Kurzarbeit empfohlen:

**Für gewerbliche Arbeitnehmer:**

### **§ 5**

#### **Kurzarbeit**

*„Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts kann nach einer Ankündigungsfrist von ... Tagen/Wochen eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die*



*Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit bekannt zu geben. § 4 Nr. 6.4 BRTV bleibt unberührt.“*

Für **Angestellten und Poliere** wurde folgende Klausel empfohlen:

## § 6

### Kurzarbeit

*„Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts kann nach einer Ankündigungsfrist von ... Tagen/Wochen eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit bekannt zu geben.“*

Die vorliegenden arbeitsvertraglichen Klauseln sind nur **in Betrieben ohne Betriebsrat ausreichend**.

In Betrieben mit Betriebsrat sind sie nicht ausreichend. In **Betrieben mit Betriebsrat** unterliegt die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit grundsätzlich der zwingenden gesetzlichen Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Das bedeutet, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat über den Zeitpunkt der Einführung und den Umfang der Kurzarbeit einigen und hierüber eine Betriebsvereinbarung abschließen müssen.

Aufgrund der Einschlägigkeit des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen (insbesondere § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB) und den jüngeren Tendenzen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurde in den Musterverträgen eine ausreichende **Vorankündigungsfrist** empfohlen. Als rechtssicher wurde grundsätzlich eine Frist von zwei Wochen empfohlen. **Die Arbeitsverträge sind auf eine entsprechende Klausel zur Möglichkeit der Anordnung von Kurzarbeit sowie die einzuhaltende Frist zu überprüfen, um festzustellen, ob und wann Kurzarbeit angeordnet werden kann.**

#### ○ **Beachtung des § 4 Ziffer 6.4 BRTV bei gewerblichen Arbeitnehmern**

In Bezug auf gewerbliche Arbeitnehmer ist die vorliegende arbeitsvertragliche Klausel grundsätzlich nur dort einschlägig, wo nicht bereits § 4 Ziffer 6.4 BRTV greift.

Besteht keine der oben benannten Rückgriffsmöglichkeit, muss Kurzarbeit mit jedem Arbeitnehmer **einzelnd vertraglich** vereinbart werden. Das Vorliegen einer solchen Abmachung wird von den Agenturen für Arbeit bei der Anzeige von Kurzarbeit verlangt.

#### ● **Was ist, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich – in Betrieben mit Betriebsrat – nicht in Bezug auf die Einführung von Kurzarbeit einigen können?**

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

#### ● **Können gekündigte Arbeitnehmer Kurzarbeit / Saison- Kurzarbeit erhalten?**

Nein, ab Aussprache der Kündigung können diese kein Kurzarbeitergeld / Saison- Kurzarbeitergeld erhalten. Denn der Sinn der Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit, die Erhaltung des Arbeitsplatzes, kann nicht mehr erreicht werden.

Das Arbeitsverhältnis darf ferner nicht durch Aufhebungsvertrag aufgelöst worden sein.

#### ● **Kann außerhalb der Schlechtwetterzeit Urlaub eingebracht werden, ohne dass dies im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes förderschädlich ist?**

Die Bundesagentur für Arbeit teilte mit, dass zur Vermeidung des Arbeitsausfalls die Gewährung von Urlaub in Betracht kommt, soweit vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers

der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers ist der Vorrang vor einer Vermeidung des Arbeitsausfalls einzuräumen.

- **Muss der alte Urlaub aus 2019 vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld komplett verbraucht werden?**

Die Bundesagentur für Arbeit nahm hierzu wie folgt Stellung: Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Auch hier dürfen aber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

- **Einbringung von Arbeitszeitguthaben im Rahmen des Kurzarbeitergeldes**

**Anmerkung:** Es wird derzeit versucht, mit der Bundesagentur für Arbeit eine Klärung herbeizuführen, ob und in welchem Umfang außerhalb der Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben im Rahmen des Kurzarbeitergeldes eingebracht werden darf, ohne dass dies zur Förderschädlichkeit für die folgende Schlechtwetterzeit führt.

- **Wie lange ist der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich?**

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist bis zu zwölf Monate möglich. Unterbrechungen von mindestens einem Monat können die Bezugsfrist verlängern.

Es ist zu beachten, dass eine Unterbrechung von drei Monaten eine neue Anzeige erfordert.

- **Wie lange ist der Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld möglich?**

Saison-Kurzarbeitergeld kann nur in der Schlechtwetterzeit (1. Dezember- 31. März bezogen werden).

- **Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?**

60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind haben, bekommen 67 % des ausgefallenen Nettolohns.

Das Kurzarbeitergeld wird in zwei verschiedenen hohen Leistungssätzen gewährt:

- 67 % (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1) für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegattin mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (das sind leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an).
- 60 % (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2) für die übrigen Arbeitnehmer der Nettoentgelt Differenz.

- **Wie hoch ist das Saison-Kurzarbeitergeld?**

Das Saison-KuG beträgt 67 % (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1) für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben (leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an) sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte/Ehegattin mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben.

60 % (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2) für die übrigen Arbeitnehmer der Nettoentgelt Differenz. Die Nettoentgelt Differenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt (vgl. hierzu Winterbaumerkblatt 2019/2020 Seite 22 ff.).

- **Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?**

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Für die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) kann der Arbeitgeber die volle Erstattung für die Zeit des Arbeitsausfalls beantragen.

- **Was ist bezüglich des Abrechnungsverfahrens von Kurzarbeitergeld zu beachten?**

Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass

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

- **Die Beschäftigten eines Arbeitgebers befinden sich in der Schlechtwetterzeit, d. h., Saison-Kurzarbeitergeld wird gezahlt. Einer der Arbeitnehmer steht nunmehr unter behördlichem Hausarrest (Quarantäne).**

Außerhalb des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld gilt folgender **Grundsatz**:

Im Fall, dass ein Arbeitnehmer gemäß § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) unter behördlich angeordnete Quarantäne gestellt wird, hat der Arbeitnehmer gegen die Behörde einen Entschädigungsanspruch. Dieser ist für die ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber zu bezahlen. Der Arbeitgeber hat sodann einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde. Die Erstattung ist binnen drei Monaten beim zuständigen Amt zu beantragen. Ab der siebten Woche zahlt die Behörde selbst.

Die Höhe dieser Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem **Verdienstausschlag** (§ 56 Absatz 2 IfSG). Als Verdienstausschlag gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt), vgl. § 56 Abs. 3 Satz 1 IfSG. In § 56 Abs. 3 Satz 2 IfSG wird weiter ausgeführt: "Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre."

- **Wie verhält es sich, wenn der Betrieb sich in der Schlechtwetterregelung / Kurzarbeit befindet und ein Quarantänefall eintritt?**

Laut Bundesagentur für Arbeit beläuft sich der Anspruch auf Entschädigung nur auf die Höhe des Verdienstes bzw. (Saison-)Kurzarbeitergelds, wie es vor dem Verbot an den Betroffenen gezahlt worden war.

In Höhe des von der Bundesagentur an den Arbeitgeber gezahlten (Saison-)Kurzarbeitergelds geht der Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 9 IfSG auf die Bundesagentur für Arbeit über, so dass sie den Anspruch in Höhe des (Saison-)Kurzarbeitergelds gegen das die Absonderung verfügende Land geltend machen kann.

- **Wenn ein Entschädigungsanspruch nach während der Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit IfSG besteht - muss dann die Bundesagentur für Arbeit die ersten sechs Wochen an den Arbeitnehmer zahlen oder der Arbeitgeber?**

Laut Bundesagentur für Arbeit gilt § 56 Abs. 5 IfSG. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber die Entschädigung für längstens 6 Wochen zu zahlen. Er beantragt auch das ggf. zu zahlende (Saison-)Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit, von der er das (Saison-)Kurzarbeitergeld erstattet bekommt.

- **Wo erhalten Arbeitgeber weitere Informationen?**

Weitere Informationen sind der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen unter folgenden Links:

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

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen\\_ba146368.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf)

Die Agenturen stehen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber lautet: **0800 45555 20**.

Ferner informiert auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Kurzarbeit und Qualifizierung:

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=10)