

Kurzarbeit / “Short-term work”

([Back to main page](#))

GERMAN:

Zusammenfassung (Stand Sonntag, 15.3.2020):

*Eines unserer Unternehmen, das Kurzarbeit in Betracht zieht, hat diese Informationen für uns zusammengestellt. Wir (Bundesverband Deutsche Startups) haben die Zusammenfassung von zwei Arbeitsrechtsanwälten, [Dr. Jan Friedrich Beckmann](#) und [Dr. Alexander Beck](#), rechtlich verifizieren lassen. **Ein riesiges Dankeschön an dieser Stelle an Herrn Dr. Beckmann & Herrn Dr. Beck!***

Im Überblick:

- Alle Mitarbeiter können auf bis zu 0% Arbeitszeit runtergefahren werden.
- Die Mitarbeiter bekommen 60% des Verdienstaufschlags (67% wenn sie Unterhaltspflichten für mindestens 1 Kind haben) und somit je nach Gehaltshöhe und Anzahl der betroffenen Arbeitszeit 50-95% des Nettolohns. Bei Mitarbeitern über der Beitragsbemessungsgrenze ist das Delta am größten, weil bei der Berechnung nur das beitragspflichtige Einkommen zugrunde gelegt wird. Bei geringen Einkommen ist das Delta am niedrigsten.
- Beispiel: Jemand mit 2.500 EUR Nettolohn bekommt bei 0 Stunden ~1.650 EUR Netto. Bei 50% Reduzierung bekommt die Person den “normalen” Lohn für die 50% geleistete Arbeit plus 60/67% der 50%, die wegen Kurzarbeit wegfallen (also nochmal 30-33%)
 - **Nettorechner hier:** <https://www.nettolohn.de/rechner/kurzarbeitergeld/ergebnis>.
- Wir können jeden Standort und jede Person einzeln betrachten, die Zentrale kann davon genauso betroffen sein.

Voraussetzungen:

- **V.a. erheblicher Arbeitsausfall und dadurch Entgeltverlust in Höhe von mindestens 10% für ein** Minimum von 1/3 der MA (Auf Grundlage eines am 13.3.2020 beschlossenen Gesetzes kann die Bundesregierung den Schwellenwert von 1/3 auf bis zu 10% absenken. Damit wird für die nächsten Tage gerechnet.)
- Kurzarbeit kann nur mit rechtlicher Ermächtigungsgrundlage, z.B. einer Kurzarbeitsklausel in den Arbeitsverträgen, eingeführt werden. Wo eine solche Grundlage fehlt: Vorab Vertragsergänzung, die von jedem Mitarbeiter unterschrieben werden muss, dass Kurzarbeit angeordnet werden kann.

Offen:

- Sozialversicherungsbeiträge: Derzeit noch vom Arbeitgeber zu tragen. Die o.g. Gesetzesänderung sieht aber vor, dass die Bundesregierung eine vollständige oder teilweise Erstattung der Beiträge durch die Agentur für Arbeit beschließen darf. Das wird möglicherweise schon in der nächsten Woche umgesetzt.

Anmeldung:

- Es empfiehlt sich, vor der Einreichung der Dokumente zur Beantragung von Kurzarbeitergeld frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen und offene Fragen vorab zu klären.

Problem:

- Der Arbeitgeber bekommt das Geld erst erstattet nach Zahlung an den MA (sprich der Casheffekt wird erst 2-ggf 4,5 Wochen nach Zahlung aufgefangen; bzw. je nach Andrang kann die Bearbeitung auch länger dauern).

Full Memo

Im Falle von Corona-bedingten Maßnahmen, z.B. einer vorübergehende Schließung der Betriebe von Kunden/ Geschäftspartnern oder der Absage von Veranstaltungen, und dadurch verursachtem erheblichem Arbeitsausfall kommt, wenn ein Arbeitgeber als Reaktion Kurzarbeit einführt, die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit in Betracht. Voraussetzung ist nach aktueller Gesetzeslage u.a., dass 1/3 der Belegschaft von einem Entgeltausfall betroffen ist, der jeweils mehr als 10% des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes beträgt. **Nach einer am 13. März 2020 beschlossenen Gesetzesänderung, die in den nächsten Tagen in Kraft treten wird, darf die Bundesregierung die Schwelle von 1/3 durch Verordnung auf bis zu 10% herabsetzen. Es ist damit zu rechnen, dass die Bundesregierung eine solche Verordnung sehr schnell beschließen wird.**

ABER: Der Arbeitgeber ist nicht ohne Weiteres zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Vielmehr bedarf er hierzu einer rechtlichen Grundlage, die die Einführung von Kurzarbeit ausdrücklich ermöglicht. Eine solche Grundlage kann sich aus tarifvertraglichen Regelungen, aus Betriebsvereinbarungen über Kurzarbeit oder aber aus entsprechenden Regelungen in den Arbeitsverträgen ergeben. Fehlt eine solche rechtliche Grundlage, ist es ohne eine nachträgliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist es nicht möglich, Kurzarbeit einseitig anzuordnen. Arbeitgeber, die infolge des Coronavirus von einem Arbeitsausfall betroffen sind, sollten deshalb schnellstmöglich prüfen, ob für sie bereits eine rechtliche Möglichkeit zur Anordnung von Kurzarbeit besteht. Wo das nicht der Fall ist, sollte mit den Arbeitnehmern über eine nachträgliche Ergänzung der Arbeitsverträge verhandelt werden.

Auf der Seiten der Bundesagentur für Arbeit ist der gesamte Prozess zur Beantragung von Kurzarbeitergeld ziemlich ziemlich gut und anschaulich erklärt, entsprechende Formulare sind auch zur Verfügung gestellt

(<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>).

Bevor Kurzarbeit eingeführt wird, müssen wir alles Mögliche getan haben, um die Arbeitnehmer anderweitig zu beschäftigen, oder Abbau von Überstunden oder Resturlaub vom Vorjahr gewähren, auch Gewährung des aktuellen Urlaubs soll vorrangig gewährleistet werden. Vor einer Antragstellung ist es empfehlenswert, Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen und die notwendigen Schritte oder Fragen zu besprechen.

Was würde sich für uns denn kommerziell genau ändern? Was tragen wir bei Kurzarbeit noch selbst an Kosten, was der Staat?

Der Arbeitgeber zahlt den anteiligen Lohn (für die tatsächlich gearbeiteten Stunden) und die Bundesagentur für Arbeit stockt diesen auf. Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 oder 67 Prozent (für MA mit Kind) des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts (unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze). Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber gezahlt. Innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten muss der Arbeitgeber den Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit stellen. Mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird, beginnt die Frist zu laufen. Der Zuschuss von der Agentur für Arbeit wird dann an den Arbeitgeber ausgezahlt, der diesen zusammen mit dem Entgelt am Ende des Monats an den MA überweist.

Der AG muss sich nach aktueller Gesetzeslage an den Kosten für die Kurzarbeit beteiligen und zwar an den Sozialversicherungsbeiträgen für das ausgefallene Bruttoentgelt, hiervon zahlt der AG 80 %. Die Sozialversicherungsbeiträge beinhalten dabei den AG- und den AN-Anteil an den Kranken-, Renten- und Pflegeversicherungsbeiträgen, jedoch nicht die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Die Bundesregierung wird aber möglicherweise in den nächsten Tagen eine vollständige oder teilweise Erstattung der abgeführten Sozialversicherungsbeiträge durch die Agentur für Arbeit beschließen.

In manchen Fällen kann es auch passieren, dass die Angestellten in der Kurzarbeit überhaupt nicht arbeiten. (Man spricht hier von „Kurzarbeit Null“.) Dann würden sie nur Kurzarbeitergeld beziehen.

Wie sieht das aus der Perspektive der MA aus?

Beispiel für MA ohne Kind: Der Arbeitnehmer verdient in Vollzeit 2000 Euro brutto in Steuerklasse I. Dies sind ca. 1400 Euro netto. Kürzt der Arbeitgeber die Arbeitszeit um die Hälfte, erhält der Arbeitnehmer einen Lohn von 1000 Euro brutto und damit nur ca. 800 Euro netto. Die Arbeitsagentur stockt den Lohn auf um das Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent des Nettolohns, welches dem Arbeitnehmer entgangen ist, auf. Zwischen 1400 Euro Vollzeitlohn und 800 Euro Lohn in Kurzarbeit liegt eine Differenz von 600 Euro. Das Kurzarbeitergeld beträgt 360 Euro, sodass der Arbeitnehmer monatlich insgesamt ca. 1160 Euro trotz Kurzarbeit erhält.

Können wir, wenn wegen des Virus die Logistik betroffen ist, auch in der Verwaltung Kurzarbeit anordnen?

Das müsste dann genau geprüft werden, wie der tatsächliche Arbeitsausfall durch Schließen der Logistik oder ausbleibende Lieferungen sich auf die Verwaltung auswirkt. Grundsätzlich ist es so, dass wenn 1/3 der Beschäftigten (Azubis werden nicht mitgezählt) einen Lohnausfall von mindestens 10 % haben, Kurzarbeitergeld auch für andere Beschäftigte mit weniger Entgeltausfall beantragt werden kann.

Wie lange kann Kurzarbeit am Stück gewährt werden?

Die gesetzliche Regel-Bezugsdauer vom Kurzarbeitergeld beträgt gemäß § 104 Abs. 1 S. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III längstens 12 Monate.

Wenn zwischendurch wieder Aufträge reinkommen, muss die Kurzarbeit unterbrochen werden. In diesem Fall führen die nicht beanspruchten Monate zur Verlängerung des Anspruches, diese werden an die ursprüngliche Dauer angehängt. Wird die Kurzarbeit für mehr als 3 Monate unterbrochen, dann muss zwingend eine neue Anzeige gemacht werden.

Vertragsergänzung

Das beigegefügte Muster dient nur als Beispiel. Es ersetzt nicht die individuelle Beratung durch einen Rechtsanwalt.

XXXX

wird durch folgende **Zusatzvereinbarung** ab dem **XX.XX.XXXX** ergänzt:

Kurzarbeitsklausel

- (1) (...) ist berechtigt, mit einer Ankündigungsfrist von mindestens drei Wochen Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. In der Ankündigung wird die kürzere Arbeitszeit und deren voraussichtliche Dauer angegeben.
- (2) Im Fall der Einführung von Kurzarbeit ist der Arbeitnehmer mit der vorübergehenden Verkürzung seiner vertraglich geregelten individuellen Arbeitszeit sowie der dementsprechenden Reduzierung seines vertraglich vereinbarten Gehalts einverstanden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (§§ 95 ff. SGB III) erfüllt sind und der Arbeitgeber den Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit gemäß § 99 SGB III angezeigt hat.
- (3) Der Arbeitgeber kann die Anordnung von Kurzarbeit jederzeit widerrufen.

Die übrigen Bestimmungen Ihres Arbeitsvertrages bleiben unberührt.

ENGLISH

Summary:

One of our companies that is considering Kurzarbeit has put together this information for us. We (Bundesverband Deutsche Startups) have had the summary legally verified by two labour lawyers, [Dr. Alexander Beck](#) and [Dr. Jan Friedrich Beckmann](#). A huge thanks to both!!
At a glance:

- All employees can be reduced to 0% working time.
- Employees receive 60% of the loss of earnings (67% if they have maintenance obligations for at least 1 child) and thus 50-95% of net salary, depending on the amount of salary and the number of working hours involved. The delta is greatest for employees above the income threshold because only the income subject to social security contributions is used in the calculation. The delta is lowest for low incomes.
- Example: A person with a net wage of 2.500 EUR gets ~1.650 EUR net at 0 hours. At 50% reduction the person gets the “normal” wage for the 50% work done plus 60/67% of the 50% lost due to short-time work (so again 30-33%)
 - **Net salary calculator:**
<https://www.nettolohn.de/rechner/kurzarbeitergeld/ergebnis>.
- We can look at each location and each person individually, the head office is just as affected

Prerequisites:

- In particular, a considerable decline of the workload and thus a loss of remuneration of at least 10% for a minimum of 1/3 of the employees (On the basis of a law passed on 13 March 2020, the Federal Government may lower the threshold value of 1/3 to up to 10%. This is expected to happen in the next few days).
- Short-time work can only be introduced on the basis of a legal authorization, e.g. a short-time work clause in the employment contracts. Where such a basis is lacking: in advance, a contract amendment which must be signed by every employee stating that short-time work can be ordered.

Still open:

- Social security contributions: Currently still to be borne by the employer. The above-mentioned amendment to the law stipulates that the Federal Government may decide to have the contributions refunded in full or in part by the Employment Agency. This will possibly be implemented as early as next week.

Registration:

- Before submitting the documents for applying for short-time work benefits, it is advisable to contact the Employment Agency at an early stage and clarify any open questions in advance.

Problem:

- The employer only gets the money back after payment to the employee (i.e. the cash effect is only collected 2 of 4.5 weeks after payment; or depending on the rush the processing can take longer)

Full Memo

In the case of corona-related measures, e.g. temporary closure of customers/business partners' operations or cancellation of events, and a resulting substantial reduction of the workload, if an employer introduces short-time working as a reaction, the payment of short-time compensation by the Federal Employment Agency may be considered. According to current legislation, one of the prerequisites is that 1/3 of the workforce is affected by a loss of earnings that exceeds 10% of the monthly gross salary. Following an amendment to the law passed on 13 March 2020, which will come into force in the next few days, the Federal Government may lower the threshold of 1/3 to 10% by decree. It can be expected that the Federal Government will adopt such a decree very quickly.

BUT: The employer is not automatically entitled to introduce short-time work unilaterally. Rather, it requires a legal basis for this which expressly permits the introduction of short-time work. Such a basis can result from collective bargaining agreements, from works agreements on short-time work or from corresponding provisions in the employment contracts. In the absence of such a legal basis, it is not possible to order short-time work unilaterally without a corresponding subsequent agreement between employee and employer. Employers who are affected by a loss of working hours due to the corona virus should therefore check as soon as possible whether a legal possibility already exists for them to order short-time work. Where this is not the case, negotiations should be held with employees to amend their employment contracts.

On the website of the Federal Employment Agency the whole process for applying for short-time work compensation is explained quite well and clearly, and appropriate forms are also provided (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall> - German version). Before short-time work is introduced, we must have done everything possible to employ the employees elsewhere, or grant reduction of overtime or remaining vacation from the previous year, also granting of current vacation should be guaranteed with priority. Before

submitting an application, it is advisable to contact the Agentur für Arbeit and discuss the necessary steps or questions.

What exactly would change for us commercially? What costs would we still bear ourselves in the event of short-time work, what would the state bear?

The employer pays the pro rata wage (for the hours actually worked) and the Federal Employment Agency tops it up. The short-time allowance is 60 or 67 percent (for employees with children) of the lost flat-rate net remuneration (taking into account the contribution assessment ceiling). The short-time allowance is paid by the employer. The employer must submit the application for short-time work compensation to the competent employment agency within a cut-off period of three months. The period begins at the end of the calendar month in which the days for which short-time work compensation is claimed lie. The allowance from the employment agency is then paid to the employer, who transfers it to the employee at the end of the month together with the remuneration.

According to current legislation, the employer must contribute to the costs of short-time work, namely the social security contributions for the lost gross salary, of which the AG pays 80%. The social security contributions include the employer's and the employee's share of health, pension and nursing care insurance contributions, but not the contributions to unemployment insurance.

In some cases, it can also happen that employees do not work at all during short-time work. (This is called "short-time work zero".) Then they would only receive short-time work compensation.

What does this look like from the employees' perspective?

Example for employees without children: The employee earns 2000 Euro gross in tax class I in full-time employment. This is about 1400 Euro net. If the employer reduces the working time by half, the employee receives a wage of 1000 Euro gross and thus only about 800 Euro net. The employment agency will top up the wage by short-time work compensation in the amount of 60 percent of the net wage that the employee has lost. There is a difference of 600 Euros between 1400 Euros full-time salary and 800 Euros salary in short-time work. The short-time allowance is 360 euros, so that the employee receives a total of approximately 1160 euros per month despite short-time work.

If logistics are affected by the virus, can we also order short-time working in administration?

This would then have to be examined in detail to see how the actual loss of work due to the closure of logistics or missing deliveries would affect the administration. Basically, if 1/3 (or 10% as soon as the Federal Government issues a corresponding decree) of the employees (apprentices are not counted) have a loss of earnings of at least 10%, short-time work compensation can also be applied for for other employees with less loss of earnings.

How long can short-time work be granted at a stretch?

The statutory standard period of entitlement to short-time work compensation is a maximum of 12 months in accordance with § 104 Para. 1 S. 1 Social Security Code (SGB) III. The government has been working for some time on a draft law to extend the maximum period for which short-time work compensation can be paid from 12 to 24 months. In addition, the rigid condition that at least one third of the workforce must be affected is to be significantly eased.

If orders come in again in the meantime, short-time work must be interrupted. In this case, the months not taken up lead to an extension of the entitlement, which is added to the original duration. If short-time work is interrupted for more than 3 months, a new notification must be made.

Contract Amendment

The attached sample only serves as an example. It does not replace individual advice from a lawyer.

XXXX

Shall be amended by the following amendment agreement as from XX.XX.XXXX:

Short-time work clause

- (1) (...) shall be entitled to order short-time work by observing an announcement period of at least three weeks if there is a considerable loss of working hours due to economic reasons or an unavoidable event. The reduced working hours and the expected duration of the measure shall be stated in the announcement.
- (2) In the event of the introduction of short-time work, the employee agrees with the temporary reduction of his contractually agreed individual working time and the corresponding reduction of his contractually agreed salary if the legal requirements for the granting of short-time work compensation (Sections 95 et seq. of the German Social Code III) are met and the employer has notified the Agency for Employment of the reduction of working hours in accordance with Section 99 of the German Social Code III.
- (3) The employer can revoke the order for short-time work at any time.

The other provisions of the employment contract shall remain unaffected.