

Allgemeines Rundschreiben

AR.Nr. 09/20

Bundesverband
Taxi und Mietwagen e.V.
Dorotheenstraße 37
10117 Berlin

Tel.: +49 (0) 30 21 22 23 53 5
Fax: +49 (0) 30 21 22 23 54 0

Berlin, den 13.03.2020

Wirtschaftliche Folgen des Corona-Virus: Betriebliche Entlastungen durch Kurzarbeit nach Neuregelungen spätestens zum 01.04.2020 möglich

Sehr geehrte Damen und Herren,

die wirtschaftlichen Auswirkungen der Ausbreitung des neuen Corona-Virus (SARS-CoV-2) treten immer offener zu Tage. Nicht nur die Auswirkungen auf die Reise- und Luftfahrtbranche sind gravierend. Auch das Taxi- und Mietwagengewerbe ist durch den Rückgang im Tourismus einschließlich Wirtschaftsreisen und die Absage von Großveranstaltungen und Messen, aber auch das bereits veränderte private Verhalten der Bevölkerung bereits jetzt unmittelbar und hart getroffen. Ein großer Teil der überwiegend klein- und mittelständischen Unternehmen verfügt nicht über ausreichende Rücklagen für eine längere Durststrecke und droht, in eine wirtschaftlich problematische Situation zu geraten. Der Verlust von Arbeitsplätzen und zahlreiche Unternehmensinsolvenzen stehen zu befürchten.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Bundesverband Taxi und Mietwagen e.V. bereits an die Bundesregierung gewandt und dringend um Unterstützung und Hilfen für die Branche [mit einem 3-Stufen-Plan](#) gebeten.

Ein bereits verfügbares Instrumentarium für betroffene Unternehmen kann die Einführung von Kurzarbeit sein, die der vorübergehenden Senkung der Personalkosten bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebs bei gleichzeitiger Erhaltung der Arbeitsplätze dient. Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung oder sogar komplette Einstellung („Kurzarbeit Null“) der betriebsüblich normalen Arbeitszeit. Bei dieser Leistung übernimmt die Bundesagentur für Arbeit bis zu 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schickt.

Die Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeit sollen durch Beschluss des Koalitionsausschusses der Bundesregierung vom 08.03.2020 vereinfacht und kurzfristig umgesetzt werden. Wegen der besonderen Krisenlage sollen die neuen Regelungen zum Kurzarbeitergeld noch am heutigen Freitag (13.03.2020) innerhalb von wenigen Stunden von Bundestag und Bundesrat beschlossen und danach von Bundespräsident Steinmeier unterzeichnet werden, um spätestens ab dem 1. April genutzt werden zu können.

Bislang gibt es nur Zugang zum Kurzarbeitergeld, wenn mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen ist. Diese Schwelle wird mit dem neuen Gesetz auf zehn Prozent gesenkt. Dies hilft tendenziell eher größeren Unternehmen, bei denen ein Bereich z.B. durch Lieferengpässe betroffen ist, während andere Bereiche normal weiterarbeiten können. Weiter neu und auch für kleinere Betriebe sehr hilfreich ist die nun vorgesehene vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Bisher müssen die Arbeitgeber bei ausgefallenen Arbeitsstunden vollständig für die entfallenen Sozialbeiträge eintreten.

Sehr gute Informationen, Definitionen und weiterführende Links zur Kurzarbeit enthält [anliegendes Info-Blatt](#), das uns vom Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ), freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurde.

Hieraus zusammengefasst ein paar wichtige Grundinformationen:

Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer besteht, wenn

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb **unverzüglich** schriftlich angezeigt wird.
- Soweit Arbeitszeitkonten geführt werden, sind darin eingestellte Arbeitszeitguthaben vor bzw. während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

Begriffsbestimmung „erheblicher Arbeitsausfall“

Erheblicher Arbeitsausfall liegt vor, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Zehntel (beabsichtigte Neuregelung ab 1.4.2020, s.o.) der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt.

Hinweis: die wirtschaftlichen Auswirkungen des Corona-Krise werden von den Agenturen für Arbeit nicht vermeidbares, vorübergehend und unabwendbares Ereignis anerkannt.

Ein Arbeitsausfall gilt als vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Als vermeidbar gilt z.B. ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann.

Formale arbeitsrechtliche Notwendigkeiten

Für die Einführung von Kurzarbeit sind formale arbeitsrechtliche Voraussetzungen zu beachten:

- Bei tarifvertraglich gebundenen Unternehmen sind gelten ggf. die tarifvertraglich vereinbarten Regelungen zum Kurzarbeitergeld (im Taxigewerbe wohl nicht zutreffend)
- Bei Betrieben ohne Betriebsrat sind individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten zu treffen, ansonsten kann die Einführung von Kurzarbeit durch Änderungskündigungen ermöglicht werden.
- In Unternehmen mit Betriebsrat kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats verkürzen (im Taxigewerbe wohl nicht zutreffend)
- Wenn Kurzarbeit bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, muss der Arbeitgeber keine weitere Zustimmung einholen. Dies dürfte im Taxigewerbe die Ausnahme sein. Dann muss jeder Mitarbeiter einzeln (schriftlich) zustimmen.
- Der Arbeitnehmer muss der Kurzarbeit nicht zustimmen. In diesem Fall bliebe nur die Möglichkeit einer Kündigung.
- In der Kurzarbeit ist eine betriebsbedingte Kündigung normalerweise nicht, bzw. nur unter erschwerten Bedingungen möglich.
- Die Verkürzung der Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichförmig ausfallen.
- Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen.

Förderdauer

Die gesetzliche Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt maximal 12 Monate. Die Bezugsdauer kann für eine vorübergehend Vollbeschäftigung unterbrochen werden.

Kurzarbeitergeld wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Ausschlüsse vom Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld wird nicht gewährt an Beschäftigte,

- die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z. B. Beschäftigte, die bereits das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats;
- während der Zeit, in der Beschäftigte Krankengeld beziehen. (Ausnahme: Erkrankung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld)

Sozialabgaben bei Kurzarbeit

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Kurzarbeitergeld-Anspruchszeitraumes (den sog. „Kurzlohn“) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen bisher die Beiträge paritätisch wie beim regulären Arbeitsentgelt. Die auf das fiktive Arbeitsentgelt (das berechnete Kurzarbeitergeld) entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung hat der Arbeitgeber bislang allein zu tragen.

Mit der beabsichtigten Neuregelung ab 01.04.2020 sollen die Arbeitgeber von den auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträgen zur Sozialversicherung entlastet werden sollen.

Antragstellung

Der **Antrag** auf Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten **bei der zuständigen Agentur für Arbeit** einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld kostenlos errechnen und an die Arbeitnehmer auszahlen.

Vorzulegende Unterlagen

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen, alle sonstigen Anspruchsvoraussetzungen aber nachzuweisen. Zur Prüfung dieser Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (z. B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit den Arbeitnehmern, ggf. Änderungskündigungen).

Um die schnelle Bearbeitung der Anzeige über Arbeitsausfall zu gewährleisten, sind im [Anzeigevordruck der Agentur für Arbeit](#) bei den einzutragenden Gründen für die geplante Kurzarbeit ausführlich darzulegen:

- die Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen,
- Angaben zu den Dienstleistungen,
- Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Der Lohnkostenzuschuss orientiert sich an der Höhe anderer Lohnersatzleistungen wie dem Arbeitslosengeld. Es werden **60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns** bis zu einer Dauer von zwölf Monaten erstattet, lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt des Betroffenen, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts

[Tabelle des BMAS zur Errechnung des Kurzarbeiterentgelts](#)

Weitere Informationen / Links

Informationen erhalten Sie bei Ihrer zuständigen regionalen Agentur für Arbeit.

[Allgemeine Informationen der Agentur für Arbeit für Arbeitgeber](#)

Auf dieser Seite finden Sie auch den Link zur elektronischen Antragstellung von Kurzarbeit (vorherige Registrierung und Eingabe der Zugangsdaten ist erforderlich).

[Das Formular zur Anzeige von Kurzarbeit](#)

[Merkblatt der Agentur für Arbeit](#) (Stand Januar 2020)

▪ [Allgemeine Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales \(BMAS\) zur Kurzarbeit](#)
(Stand September 2019)

[BMAS-Info zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Coronavirus](#)

(aktuell)

Hinweis: Alle Informationen Stand 13.03.2020. Die Informationen wurden unter größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet. Eine Gewähr für die Richtigkeit kann nicht gegeben werden.

Wir hoffen, dass die außergewöhnlichen Herausforderungen durch die Corona-Krise vom Taxi- und Mietwagengewerbe wie der gesamten Wirtschaft, nicht zuletzt aber auch unserer Zivilgesellschaft bestmöglich gemeistert werden - und dieser Spuk schnellstmöglich ein Ende findet.

Mit freundlichen Grüßen


Frederik Wilhelm Meyer