

## Kurzarbeitergeld: Wechsel vom Gesamtbetrieb auf Betriebsabteilungen

**Bei Reduzierung des Umfangs der Kurzarbeit ermöglicht die Bundesagentur für Arbeit unter bestimmten Bedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld einen Wechsel vom Gesamtbetrieb zu Betriebsabteilungen.**

Kurzarbeit kann entweder für den gesamten Betrieb oder begrenzt auf einzelne Betriebsabteilungen (§ 97 S. 2 SGB III) angezeigt und für (derzeit) längstens zwölf Monate bezogen werden.

Der Arbeitgeber muss schon bei der Anzeige des Arbeitsausfalls angeben, ob Kurzarbeit für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen angezeigt wird. Die Bezugsfrist von zwölf Monaten gilt dann, je nach Anzeige, einheitlich für alle Beschäftigten des Betriebs oder der Betriebsabteilung, für die Kurzarbeit angezeigt worden ist. Der Bezugszeitraum kann dabei für verschiedene Betriebsabteilungen zu unterschiedlichen Zeiten beginnen.

Viele Unternehmen hatten auf Grund der unsicheren Prognose zu Beginn der Corona-Pandemie für den gesamten Betrieb oder das ganze Unternehmen Kurzarbeit für 12 Monate angezeigt. Eine entsprechende Zentralisierung hatte die Bundesagentur für Arbeit (BA) auch in ihre Weisung zu Beginn der Corona-Pandemie explizit als Verfahrenserleichterung aufgenommen, auch um die Zahl der Anzeigen bei der BA zu reduzieren.

Durch die langsame Rückkehr aus der Kurzarbeit wird jetzt teilweise das 10%-Erfordernis (Betroffenheit der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall) bezogen auf den Gesamtbetrieb / das Unternehmen nicht mehr erfüllt, sondern ggf. nun noch bezogen auf einzelne Betriebsabteilungen.

Nach Rechtsauffassung der BA kann eine Anzeige, die ursprünglich ausdrücklich auf den gesamten Betrieb bezogen worden ist, grundsätzlich nicht nachträglich auf eine Betriebsabteilung reduziert oder umgedeutet werden (s. BSG-Urteil vom 21.01.1987 – 7 RAR 76/85). Gleiches gilt umgekehrt.

Dies bedeutet, dass Betriebe, die ursprünglich für den gesamten Betrieb Kurzarbeit angezeigt hatten und im Nachhinein die Schwelle von 10%Arbeitsausfall nicht mehr bezogen auf den Gesamtbetrieb, sondern nur bezogen auf eine Betriebsabteilung erreichen, keine Erstattung des Kurzarbeitergeldes (KuG) erhalten würden.

### ANSPRECHPARTNER

**Yvonne Fuchs**

Tel. 0911/264441  
y.fuchs@vdmb.de

**Marcus Jülicher**

Tel. 0911/264441  
m.juelicher@vdmb.de

**Kathrin Rohlff**

Tel. 089/33036-125  
k.rohlff@vdmb.de

**Daniela Breu**

Tel. 089/33036-132  
d.breu@vdmb.de

## I. Lösungsmöglichkeit: Umdeutung

Die oben beschriebene Problematik hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) auf Grund von zahlreichen Hinweisen aus den Mitgliedsverbänden gegenüber der BA angesprochen und angesichts der außergewöhnlichen Sondersituation der Corona-Pandemie folgende Lösung für betroffene Betriebe erreicht:

Für Unternehmen, die in den Monaten **März, April oder Mai 2020** für das gesamte Unternehmen oder den gesamten Betrieb Kurzarbeit angezeigt haben, kann diese Anzeige zu einer Anzeige für eine oder mehrere Betriebsabteilungen **umgedeutet** werden. Dies ist grundsätzlich auch rückwirkend möglich. Hierzu sollte Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen werden, bei der die ursprüngliche Anzeige gestellt wurde. Für die Umdeutung bedarf es einer Erklärung des Arbeitgebers.

Die Agentur für Arbeit entscheidet über die Umdeutung. Im Rahmen einer Umdeutung würde es keiner neuen Anzeige für die Betriebsabteilung/en bedürfen. Die ursprüngliche Anerkennungsentscheidung (Grundbescheid zum Kurzarbeitergeld) wird mit dem Zeitpunkt des Wechsels **aufgehoben** und es wird ein neuer, auf die Betriebsabteilung/en beschränkter Bescheid erteilt.

Die für den Gesamtbetrieb oder das ganze Unternehmen anerkannte Bezugsdauer läuft für die „umgedeuteten“ Betriebe oder Betriebsabteilungen weiter, d.h. die Bezugsdauer beginnt nicht neu.

### **Bitte beachten Sie dabei:**

- Die Umdeutung muss **bis spätestens 31. Juli 2020** erfolgen.
- Die Umdeutung ist nur einmalig möglich. Das bedeutet, es müssen alle Betriebe oder Betriebsabteilungen berücksichtigt werden, in denen in den nächsten drei Monaten Kurzarbeit anfallen könnte.
- Für alle Einheiten, die bei der Umdeutung nicht berücksichtigt werden, kann erst nach einer **Unterbrechung von drei Monaten** (§ 104 Abs. 3 SGB III) wieder neu Kurzarbeit angezeigt werden.

## II. Beispielsfall einer Umdeutung

Im **April** wurde für den gesamten Betrieb Kurzarbeit bis zum Ende des Jahres angezeigt. Im **Juni** wird das Mindestquorum von 10 % der Beschäftigten im gesamten Betrieb nicht mehr erreicht, es besteht aber ein Arbeitsausfall von

20 % der Beschäftigten in Betriebsabteilung 1. Die Beschäftigten in Betriebsabteilung 2 können im Juni und Juli zur Vollarbeit zurückkehren.

Im **August** kommt es erneut zum Arbeitsausfall bei 15% der Beschäftigten der Betriebsabteilung 2. Nunmehr bestehen folgende Möglichkeiten, die ursprünglich auf den Gesamtbetrieb bezogene Anzeige umzudeuten:

### **1. Umdeutung der Anzeige im Juni lediglich für die Betriebsabteilung 1:**

Für die Beschäftigten der Betriebsabteilung 1 kann im Juni KuG gewährt werden, die Bezugsdauer läuft weiter.

Für die Beschäftigten der Betriebsabteilung 2 kann für August kein KuG gewährt werden. Erst ab September (nach Ablauf der dreimonatigen Wartezeit gem. § 104 Abs. 3 SGB III: Juni, Juli, August) kann für die Betriebsabteilung 2 neu Kurzarbeit angezeigt werden. Damit beginnt eine neue 12-monatige Bezugsdauer für Betriebsabteilung 2.

### **2. Umdeutung der Anzeige im Juni für Betriebsabteilung 1 und Betriebsabteilung 2:**

Für die Beschäftigten der Betriebsabteilung 1 kann im Juni KuG gewährt werden, die Bezugsdauer läuft weiter.

Für die Beschäftigten der Betriebsabteilung 2 kann bereits im August KuG gewährt werden, auch für die Betriebsabteilung 2 läuft die Bezugsdauer weiter.

### **III. Definition der Betriebsabteilung**

Bevor Betriebe einen Antrag auf Umdeutung stellen, sollten sie zunächst klären, ob überhaupt verschiedene Betriebsabteilungen vorliegen. Eine Betriebsabteilung im Sinne des § 97 S.2 SGB III ist eine mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt. (Details s. Fachliche Weisungen der BA 3.2 zu § 97 SGB III).

Es sollte zunächst Einvernehmen mit der BA hergestellt werden, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind. Dann sollte an Hand der Größe der Betriebsabteilungen und der unterschiedlichen Auswirkungen von Auftragseinbrüchen geprüft werden, ob die Umstellung vom gesamten Betrieb auf einzelne Betriebsabteilungen sinnvoll ist. Nach der Umdeutung ist dann jeweils entscheidend, ob in der einzelnen Betriebsabteilung die Mindestquote von 10%

Arbeitsausfall erreicht ist. In Betriebsabteilungen, die diese Quote nicht erreichen, bestünde dann kein Anspruch auf KuG. Eine erneute Umstellung auf den Bezugspunkt „Betrieb“ ist erst nach einer dreimonatigen Unterbrechung des KuG-Bezuges möglich (§ 104 Abs. 3 SGB III).

#### **IV. Weitere Informationen und Unterstützung durch den VDMB**

Die BA hat angekündigt, in Kürze eine entsprechende Information auf ihrer Webseite zu veröffentlichen.

Falls Probleme bei der Umsetzung der geschilderten Lösung auftreten sollten und Sie weiteren Erklärungsbedarf haben, wenden Sie sich bitte an die Ansprechpartner des VDMB.