

Coronavirus: FAQ-Liste Kurzarbeit

Stand 09. April 2020 – 14:00 Uhr

Die Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) wirft viele Fragen auf und sorgt für Verunsicherung. Unsere FAQ-Liste gibt Antworten auf die häufigsten Fragen zur Kurzarbeit, die an unsere Hotline gestellt werden. Die Liste wird permanent fortgeschrieben.

Bitte beachten Sie auch unsere FAQ-Listen *Prävention und Allgemeines* und *Arbeitsrecht*.

Im Vergleich zu den vorherigen FAQ haben wir einige Punkte neu aufgenommen: 1.2.3, 1.2.5, 2.4, 4.2.1 - 4.2.7, 4.4.2, 4.5, 4.7, 5.3.1, 5.3.2, 5.4 und 5.5.

Inhalt

1	Arbeitsrechtliche Fragen zur Kurzarbeit	4
1.1	Einführung von Kurzarbeit	4
1.1.1	Was sind die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeit?	4
1.1.2	Wie ist die Ankündigungsfrist für Kurzarbeit?	4
1.1.3	Kann der Betriebsrat einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld verlangen?	5
1.2	Durchführung von Kurzarbeit	5
1.2.1	Sollen Arbeitnehmer in Altersteilzeit im Tarifbereich in die Kurzarbeit mit einbezogen werden oder nicht?	5
1.2.2	Müssen alle Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren, d. h. gleich in die Kurzarbeit einbezogen werden	5
1.2.3	Muss Kurzarbeit für den ganzen Betrieb eingeführt werden oder kann auch nur für einzelne Abteilungen Kurzarbeit vereinbart werden?	6
1.2.4	Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?	6
1.2.5	Wie kann die Arbeitszeit verteilt werden?	6
1.3	Besonderheiten bei der Durchführung von Kurzarbeit	6
1.3.1	Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den gesamten Jahresurlaubsanspruch aus?	6
1.3.2	Urlaub während der Kurzarbeit	7
1.3.3	Gesetzlicher Feiertag und Kurzarbeit	7
1.3.4	Kündigung während der Kurzarbeit	8
1.4	Kurzarbeit und die betriebliche Altersvorsorge	8
1.4.1	Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeit auf die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge?	8
1.4.2	Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung aus?	9

1.4.3	Wie verhält es sich bei einer von der Entgeltumwandlung unabhängigen, durch den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung?	9
2	Rechtliche Rahmenbedingungen des Kurzarbeitergeldes	10
2.1	Neuerungen in der Corona-Krise	10
2.2	Dauer des Kurzarbeitergeldes	10
2.3	Höhe und Berechnung des Kurzarbeitergeldes	10
2.4	Bekomme ich auch dann Kurzarbeitergeld, wenn mein Entgeltausfall geringer als zehn Prozent ist?	11
3	Prozessschritte bei der Anzeige und Bearbeitung von Kurzarbeitergeld	11
3.1	Anzeige des Arbeitsausfalls	11
3.2	Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergelds	12
3.3	Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?	13
3.4	Wie erfolgt die Prüfung der Anzeige?	13
3.5	Wann bekomme ich Kurzarbeitergeld?	13
4	Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)	14
4.1	Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?	14
4.2	Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, § 96 SGB III	14
4.2.1	Behördliche Anordnung einer Quarantänemaßnahme	14
4.2.2	Behördliche Anordnung eines (Entschädigungs-) Fall nach dem IfsG	14
4.2.3	Arbeitsausfall aufgrund Personalausfalls (bspw. weil die Betreuung der Kinder nicht mehr möglich ist) oder Erkrankung von Beschäftigten des Betriebes	15
4.2.4	Betriebsschließungen aufgrund Allgemeinverfügung	15
4.2.5	Anordnung einer Betriebsschließung aus Schutzgründen	15
4.2.6	Berechnung der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	15
4.2.7	Berechnung der von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffenen	16
4.2.8	Kurzarbeitergeld und Arbeitszeitkonten	16
4.2.9	Kurzarbeitergeld und Urlaub	17
4.3	Betriebliche Voraussetzungen, § 97 SGB III	18
4.3.1	Kann auch für eine Betriebsabteilung Kurzarbeit eingeführt werden?	18

4.3.2	Welche Quoren gelten bei der Einführung der Kurzarbeit für eine Betriebsabteilung?	18
4.4	Persönliche Voraussetzungen, § 98 SGB III	18
4.4.1	Wer hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	18
4.4.2	Kurzarbeitergeld und Azubis	19
4.4.3	Gibt es Besonderheiten bei geringfügig Beschäftigten?	19
4.4.4	Wie werden außertariflich Beschäftigte beim Kurzarbeitergeld gestellt?	19
4.5	Kurzarbeitergeld und Krankheit	20
4.5.1	Wann muss die Krankheit eingetreten sein, damit ein Anspruch auf Kug besteht?	20
4.5.2	Zeitpunkt der Krankheit	20
4.5.3	„Flucht in die Krankheit“	21
4.6	Für welche Tage habe ich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	22
4.7	Bekomme ich Kurzarbeitergeld, wenn ich über der Beitragsbemessungsgrenze verdiene?	22
5	Besonderheiten	22
5.1	Kosten der Kurzarbeit	22
5.1.1	Berechnung des Kurzarbeitergeldes	23
5.1.2	Berechnung des Sozialaufwands	23
5.2	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	24
5.3	Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld	24
5.3.1	Hat der Arbeitgeber ein Auskunftsrecht über etwaige Nebenbeschäftigungen des in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmers?	25
5.3.2	Wer prüft, ob der Nebenverdienst zusammen mit dem Kurzarbeitergeld die Grenze der Anrechnungsfreiheit erreicht?	26
5.4	Kann ich während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?	26
5.5	Kurzarbeitergeld und Auslandssachverhalte	27
5.5.1	Haben entsandte Mitarbeiter bei Betriebsschließungen der ausländischen Betriebsstätte Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	27
5.5.2	Wie sieht es aus mit entsandten Mitarbeitern im Ausland, deren deutscher Betrieb Kurzarbeit anmeldet?	27
6	Leistungen der vbw	27

1 Arbeitsrechtliche Fragen zur Kurzarbeit

1.1 Einführung von Kurzarbeit

1.1.1 Was sind die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeit?

Die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein.

Soweit ein Betriebsrat besteht, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.

Kurzarbeit kann in einem nicht tarifgebundenen Betrieb ohne Betriebsrat nur durch eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers eingeführt werden, wenn in den Arbeitsverträgen auch keine entsprechende Kurzarbeitsklausel vorhanden ist. Diese Vereinbarung muss mit jedem Mitarbeiter individualvertraglich abgeschlossen werden und sollte auch von jedem Arbeitnehmer unterzeichnet werden. Hierzu finden Sie ein [Muster](#) für einen entsprechenden Ergänzungsvertrag.

Eine solche Vereinbarung kann mit jedem Arbeitnehmer auch formlos geschlossen werden. Denkbar ist auch ein entsprechender Aushang des Arbeitgebers, der als Vertragsangebot auszulegen ist und von den Arbeitnehmern konkludent angenommen werden kann, indem sie nur zu den verkürzten Zeiten im Betrieb erscheinen. Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Vereinbarung jedoch empfehlenswert. Bestehende Altverträge fordern oftmals die Schriftform bei Vertragsänderungen /-ergänzungen fordern. In solchen Fällen ist eine konkludente Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit für den jeweiligen Arbeitnehmer rechtlich nicht bindend und daher eine entsprechende schriftlichen Vereinbarung zu empfehlen.

1.1.2 Wie ist die Ankündigungsfrist für Kurzarbeit?

Das Gesetz sieht keine Ankündigungsfrist vor. Soweit nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung etwas anderes geregelt ist, kann eine etwaige Ankündigungsfrist individualvertraglich mit dem Arbeitnehmer geregelt werden. Bei einer individualvertraglichen Regelung als sog. Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag bedarf es zwingend für die Wirksamkeit dieser Klausel einer darin geregelten Ankündigungsfrist. Sollte mit den betroffenen Arbeitnehmern eine ad hoc Vereinbarung über die zeitlich befristete Einführung von Kurzarbeit geschlossen werden, bedarf es keiner Regelung über eine Ankündigungsfrist. Der Arbeitnehmer hat mit Abschluss dieser Vereinbarung Kenntnis über den genauen Zeitraum, in dem in Kurzarbeit gearbeitet wird und ihn etwaige Entgeltkürzungen treffen werden.

Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).

1.1.3 Kann der Betriebsrat einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld verlangen?

Bei der Einführung von Kurzarbeit kommt dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu. Dieses erstreckt sich auf die Frage, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll und wie die geänderte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu verteilen ist. Das Mitbestimmungsrecht besteht auch bei besonderer Eilbedürftigkeit, denn eine Ausnahme sieht das Gesetz für derartige Fälle nicht vor.

Der Betriebsrat hat jedoch kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Frage etwaiger Aufstockungszahlungen zum Kurzarbeitergeld. Mitbestimmungspflichtig ist nach der Rechtsprechung des BAG nur die Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit, nicht eine auf sie bezogene Entgeltregelung (und damit kein „Zuschuss zum Kurzarbeitergeld“). Der Betriebsrat darf daher die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit nicht davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber zur Ergänzung des sozialrechtlichen Kurzarbeitergeldes finanzielle Ausgleichsleistungen erbringt. Betriebsräte, die ein solches Kopplungsgeschäft erzwingen wollen, verstoßen gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Ein Zuschuss zum Kug darf insofern in keinem Fall zur Bedingung für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb gemacht werden. Nur wenn dies wirtschaftlich vertretbar erscheint, sollten die Betriebspartner eine Aufzahlung freiwillig vereinbaren.

1.2 Durchführung von Kurzarbeit

1.2.1 Sollen Arbeitnehmer in Altersteilzeit im Tarifbereich in die Kurzarbeit mit einbezogen werden oder nicht?

Nach Möglichkeit sollten Arbeitnehmer in Altersteilzeit im Tarifbereich nicht in Kurzarbeit oder eine Absenkung der Arbeitszeit einbezogen werden.

Unterfallen diese Arbeitnehmer der Kurzarbeit treten erhebliche abrechnungstechnische Schwierigkeiten auf (Aufteilung Wertguthaben / auszuzahlende Vergütung, Aufstockungsbetrag, Rentenversicherungsbeiträge). Erfolgt keine Kurzarbeit Null, stellt sich zudem das Problem, dass mit der verbliebenen Vergütung zunächst das Wertguthaben zu füllen ist und ggf. keine Auszahlung stattfindet, obwohl gearbeitet wird. Außerdem sind die finanziellen Vorteile der Einbeziehung gering. Sowohl der Aufstockungsbetrag, wie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge sind in voller Höhe zu leisten.

1.2.2 Müssen alle Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren, d. h. gleich in die Kurzarbeit einbezogen werden

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist „nur“, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung wirksam vereinbart wird. Die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sind unter anderem erfüllt, wenn mindestens zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

1.2.3 Muss Kurzarbeit für den ganzen Betrieb eingeführt werden oder kann auch nur für einzelne Abteilungen Kurzarbeit vereinbart werden?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein. Dies folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG i. V. m. § 97 Satz 2 SGB III.

1.2.4 Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit Null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

1.2.5 Wie kann die Arbeitszeit verteilt werden?

Die Arbeitszeit kann nach den gelten gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen verteilt werden.

Am Beispiel von „Kurzarbeit 50“, d. h. einem Arbeitsausfall von 50 Prozent, stehen folgende Alternativen bei einer 40 Stunden-Woche zur Verfügung:

- Gleichmäßige Verringerung der täglichen Arbeitszeit:
Tägliche Arbeitszeit von vier Stunden verteilt auf Montag bis Freitag
- Ungleichmäßige Verringerung der täglichen Arbeitszeit innerhalb einer Woche:
Wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden verteilt auf Montag bis Mittwoch;
Kurzarbeit am Donnerstag und Freitag
- Ungleichmäßige Verringerung der täglichen Arbeitszeit verteilt auf mehrere Wochen:
„Normale“ Arbeit in der ersten Woche (Arbeitspflicht 40 Stunden);
Kurzarbeit in der zweiten Woche (Arbeitspflicht 0 Stunden)

1.3 Besonderheiten bei der Durchführung von Kurzarbeit

1.3.1 Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den gesamten Jahresurlaubsanspruch aus?

Fallen in einem Betrieb infolge von Kurzarbeit ganze Arbeitstage aus, so sind zur Bestimmung der Urlaubsdauer – entsprechend der Umrechnung der Urlaubsdauer von der Sechs-Tage-Woche auf die

Fünf-Tage-Woche – die zu leistenden Arbeitstage und die Zahl der vertraglich festgelegten Arbeitstage zueinander rechnerisch in Beziehung zu setzen.

Der EuGH hat entschieden (Urteil vom 08. November 2012 – C229/11 und C-230/11), dass die Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit pro rata temporis angepasst werden können. Bei Kurzarbeit „Null“ steht dem Kurzarbeiter demnach überhaupt kein Urlaubsanspruch für die Kurzarbeitszeit zu.

Anmerkung

Ob eine Kürzung ohne entsprechende (vertragliche) Rechtsgrundlage (wie bspw. die Regelung im BEEG zur Elternzeit) oder ob eine Kürzung pro rata temporis (wie beim Wechsel Vollzeit in Teilzeit) möglich ist, wurde von der deutschen Gerichtsbarkeit noch nicht abschließend entschieden. Es besteht daher ein gewisses Restrisiko, dass eine entsprechende Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit nur mit einer zugrundeliegenden Rechtsgrundlage möglich ist.

Beispiel

Wird in einem Betrieb nach der Einführung von Kurzarbeit nur noch an zwei Tagen pro Woche gearbeitet, während die Arbeitszeit sonst auf sechs Arbeitstage verteilt ist, berechnet sich die Urlaubsdauer in der Kurzarbeitsperiode wie folgt: Die Gesamtdauer des gesetzlichen Mindesturlaubs (24 Tage) ist durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage (sechs Tage) zu teilen und mit der Zahl der aufgrund der Einführung von Kurzarbeit noch zu erbringenden Arbeitstage (zwei Tage) zu multiplizieren. Dies ergibt eine Urlaubsdauer von acht Tagen. Diese Urlaubsdauer entspricht während der Kurzarbeitsperiode dem gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen, wie er ohne die Einführung von Kurzarbeit gelten würde.

1.3.2 Urlaub während der Kurzarbeit

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Für den Urlaubstag erhält der Arbeitnehmer sein reguläres Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber.

1.3.3 Gesetzlicher Feiertag und Kurzarbeit

Beim Zusammentreffen von gesetzlichen Feiertagen und Kurzarbeit gilt § 2 Abs. 2 EFZG.

Mit der Sonderregelung in § 2 Abs. 2 EFZG wird das dem EFZG grundlegende Prinzip der alleinigen Ursache [sog. „Monokausalität“ des Arbeitsausfalls bei Feiertagen (§ 2 Abs. 1 EFZG) und Krankheit (§§ 3, 4 EFZG)] durchbrochen und angeordnet, dass die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig wegen Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit als infolge des Feiertags ausgefallen gilt.

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber aber nur das Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Er erhält nicht das Entgelt, das er als Feiertagsentgelt ohne die Anordnung von Kurzarbeit erhalten hätte (vgl. BAG, Urteil vom 21.-April 1982 – 5 AZR 1019/79, NJW 1983, 2901). Damit wird die Bundesagentur für Arbeit zuungunsten der Arbeitgeber entlastet. Der Arbeitnehmer erhält kein Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit.

1.3.4 Kündigung während der Kurzarbeit

Nach herrschender Meinung ist der Arbeitgeber aber auch während eines Kurzarbeitszeitraumes zum Ausspruch von Kündigungen berechtigt. Dies gilt sowohl für personen-, verhaltensbedingte-, als auch betriebsbedingte Kündigungen.

Hinweis

In seinem Urteil vom 23. Februar 2012 – 2 AZR 548/10 stellte das BAG klar, dass der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung die Tatsachen näher darzulegen hat, aus denen sich ergeben soll, dass zukünftig auf Dauer mit einem reduzierten Arbeitsvolumen und Beschäftigungsbedarf zu rechnen ist. Das Vorliegen von möglicherweise nur kurzfristigen Produktions- oder Auftragsschwankungen muss ausgeschlossen sein. Wird Kurzarbeit geleistet, so spricht dies dafür, dass die Betriebsparteien lediglich von einem nur vorübergehenden Auftragsmangel und nicht von einem dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf ausgehen. Dieses aus der Kurzarbeit folgende Indiz hat der Arbeitgeber zu entkräften. Entfällt die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund später eintretender weiterer Umstände oder veränderter wirtschaftlicher und / oder organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer, so kann trotz Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung bestehen.

1.4 Kurzarbeit und die betriebliche Altersvorsorge

1.4.1 Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeit auf die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge?

Beim Kurzarbeitergeld handelt es sich um eine sog. Entgeltersatzleistung und damit nicht um Entgelt. Dieses kann also nicht in eine betriebliche Altersvorsorge eingebracht werden. Anders verhält es sich demgegenüber mit Zuschüssen des Arbeitgebers zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes: Sie sind grundsätzlich entgeltumwandlungsfähig.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer überhaupt nicht arbeitet („Kurzarbeit 0“), ist eine Umwandlung von laufendem Entgelt nicht möglich. Einer Änderung der bestehenden

Entgeltumwandlungsvereinbarung bedarf es in diesem Fall in der Regel nicht. Sobald erneut Entgelt gezahlt wird, gelten die Regelungen der getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung automatisch wieder.

Jedoch können Beschäftigte bei „Kurzarbeit 0“ gemäß § 1a Abs. 4 BetrAVG die Entgeltumwandlung mit eigenen Beiträgen fortführen, soweit dies nicht durch die Zahlung von Arbeitgeberzuschüssen zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds ausgeschlossen ist.

Arbeitet der Arbeitnehmer dagegen in reduziertem Umfang weiter und erhält er neben dem Kurzarbeitergeld einen Teil seines Entgelts, dann besteht die Entgeltumwandlungsvereinbarung grundsätzlich weiter. Die Höhe des umzuwandelnden Entgelts hängt vom Inhalt der Vereinbarung ab. Ist beispielsweise ein fester Entgeltumwandlungsbetrag vereinbart, dann kann der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Höhe der Entgeltumwandlung reduzieren.

1.4.2 Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung aus?

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, dann teilt der Zuschuss in der Regel das Schicksal der Entgeltumwandlung: Wenn sie vollständig wegfällt, ist auch kein Zuschuss zu zahlen. Bleibt die Entgeltumwandlung zum Teil bestehen, dann gilt dies grundsätzlich auch für den Zuschuss.

Maßgeblich ist auch hier die zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung, da es auch zur Zahlung des Zuschusses in der Praxis eine Vielzahl unterschiedlicher Fallkonstellationen gibt.

Das BetrAVG kennt keine Sondervorschriften zur Kurzarbeit. Daher bleibt es grundsätzlich bei der Zuschusspflicht. Auf der Seite der gegenzurechnenden ersparten Sozialversicherungsbeiträge sind ggf. die Besonderheiten beim Bezug von Kurzarbeitergeld zu beachten.

1.4.3 Wie verhält es sich bei einer von der Entgeltumwandlung unabhängigen, durch den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung?

Üblicherweise ist in der arbeitsrechtlichen Zusage geregelt, dass in entgeltlosen Dienstzeiten keine Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge zu zahlen sind. Entgeltlose Dienstzeiten werden in der Regel definiert als solche, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht und für die auch nicht kraft gesetzlicher Vorschrift Beiträge zu leisten sind.

Bei „Kurzarbeit 0“ entfällt damit die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags. Sofern der Arbeitnehmer in einem reduzierten Umfang weiterarbeitet und daher auch einen Teil seines Entgelts erhält, bleibt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags grundsätzlich bestehen. Dieser Beitrag kann ggf. anteilig entsprechend des Arbeitszeitausfalls gekürzt werden. Die Höhe bemisst sich nach der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung.

2 Rechtliche Rahmenbedingungen des Kurzarbeitergeldes

2.1 Neuerungen in der Corona-Krise

In folgenden Punkten wurden (zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2020) erleichterte Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld geschaffen:

- Absenkung des Quorums der in dem Betrieb / der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer*innen, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltausfall betroffen sind, (von 33 Prozent) auf mindestens zehn Prozent;
- Vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden;
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer;
- Vollständige Erstattung der (vom Arbeitgeber sonst allein zu tragenden) Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld gelten rückwirkend zum 01. März 2020 und werden auch rückwirkend ausgezahlt.

Die Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) ist mittlerweile im Bundeskabinett verabschiedet worden. Eine Stellungnahme des BMAS zur Ausweitung des Kurzarbeitergeldes finden Sie hier: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>

2.2 Dauer des Kurzarbeitergeldes

Kurzarbeitergeld wird für eine Dauer von längstens zwölf Monaten gezahlt (§ 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Eine Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf die Dauer von 24 Monaten ist zwar diskutiert, jedoch noch nicht beschlossen worden.

2.3 Höhe und Berechnung des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

In vielen Betrieben wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet. Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden.

Praxishinweis: Tabelle zur Berechnung des Kug

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

2.4 Bekomme ich auch dann Kurzarbeitergeld, wenn mein Entgeltausfall geringer als zehn Prozent ist?

Ist die sogenannte „Erheblichkeitsschwelle“ des § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III erreicht (mindestens zehn Prozent der in dem Betrieb / Betriebsteil Beschäftigten hat einen Arbeitsausfall von über zehn Prozent) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall zehn Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten.

3 Prozessschritte bei der Anzeige und Bearbeitung von Kurzarbeitergeld

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren.

3.1 Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

Praxishinweis

Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist – durch Ausdruck des Formulars und Versand auf dem Postweg, per Fax oder eingescannt und unterschrieben per E-Mail – an die zuständige Agentur für Arbeit zu senden.

Alternativ ist die Anzeige möglich über das eServices-Portal der Bundesagentur für Arbeit. Für Arbeitgeber, die noch keinen Account besitzen, empfiehlt sich dieser Weg mangels derzeitiger Überlastung nicht! <https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal> (Portal eServices)

Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.

Das [Muster „Anzeige über Arbeitsausfall bei der Bundesagentur für Arbeit“](#) sowie ein [Tutorial „Ausfüllhilfe zu Anträgen für Kurzarbeit“](#) finden Sie auf unserer [Homepage](#).

3.2 Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes

Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die, für den Arbeitgeber zuständige, Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Links für die Praxis

Auf unserer Homepage finden Sie [Tutorials](#) zu den zentralen Fragen rund um das Thema Kug, namentlich zur Ausfüllung der Anzeige über Arbeitsausfall, der Auszahlung des Kurzarbeitergeldes und der Rückerstattung des Kurzarbeitergeldes.

Auch die Agentur für Arbeit stellt u.a. die folgenden Services zur Verfügung.

Antrag auf Kug: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Kug-Abrechnungsliste: https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf

Unternehmen mit Beratungsbedarf bei der Beantragung können sich direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20 wenden.

Auf der Website der BA sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar: Formulare: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Hilfreich eventuell auch das Video (ohne Krisenregelungen): <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>

3.3 Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

3.4 Wie erfolgt die Prüfung der Anzeige?

Nach der Prüfung der Anzeige durch die Agentur für Arbeit erhält der Arbeitgeber in der Regel innerhalb von maximal 15 Arbeitstagen einen Bescheid, ob dem Grunde nach ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Die Bundesagentur für Arbeit hat für die Antragsbearbeitung die Mitarbeiterkapazität um das bis zu fünffache gesteigert, um die Bearbeitungszeiten zu halten.

Mit dem Bescheid erklärt die Bundesagentur für Arbeit bzw. die lokale Agentur für Arbeit rechtsverbindlich, dass sie Kurzarbeitergeld zahlen wird. Die konkrete Höhe richtet sich nach den Angaben im Antrag auf Kurzarbeitergeld, dem sog. „Leistungsantrag“ auf Abrechnung des Kurzarbeitergeldes.

3.5 Wann bekomme ich Kurzarbeitergeld?

Ein Antrag auf Abrechnung kann grundsätzlich erst nach Vorliegen des Bewilligungsbescheides gestellt werden. Die Anträge werden immer kalendermonatlich nachträglich gestellt. Der Arbeitgeber geht somit immer in Vorleistung der Zahlung von Kug und der SV-Beiträge.

Das [Muster „Antrag auf Kurzarbeitergeld“](#) sowie ein [Tutorial „Ausfüllhilfe zum Leistungsantrag“](#) finden Sie auch auf unserer [Homepage](#).

Neben dem Antrag auf Kurzarbeitergeld, in dem der Arbeitgeber die Auszahlung beantragt, ist eine Abrechnungsliste einzureichen. Darin sind alle Kug-berechtigten Arbeitnehmer, mit dem individuell errechneten Anspruch auf Kug und der SV-Beiträge aufgeführt.

Ausblick: Mit Veröffentlichung der Kug-Verordnung im Bundesgesetzblatt wird ein Kurzantrag für die Abrechnung zur Verfügung gestellt. Dies entlastet die Arbeitgeber.

Die Auszahlung erfolgt monatlich nachträglich. Der Arbeitgeber erhält das verauslagte Kurzarbeitergeld in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen.

4 Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)

4.1 Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Damit die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, müssen zumindest im Betrieb alle Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein, den Arbeitsausfall zu verhindern, mindestens zehn Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres Bruttomonatsentgelts betroffen sein und die persönlichen Voraussetzungen gegeben sein.

Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gewährt wird bestimmt sich nach den §§ 95 ff. SGB III und obliegt der Bundesagentur für Arbeit.

4.2 Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, § 96 SGB III

Bei der Frage nach der Erheblichkeit eines Arbeitsausfalls kommt es u. a. auf die Gründe für den Arbeitsausfall an. Es ist erforderlich, dass diese außerhalb der betrieblichen Sphäre liegen und gesamtwirtschaftlich relevant sind. Dabei sind unterschiedliche Fallgestaltungen zu betrachten:

4.2.1 Behördliche Anordnung einer Quarantänemaßnahme

Im Falle behördlicher Maßnahmen, die z. B. wegen des Corona-Virus Tätigkeitsverbote und Quarantänen umfassen, durch die Arbeitsausfälle verursacht werden, kann vom Vorliegen eines unabwendbaren Ereignisses i. S. v. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 2. Alt., Abs. 3 S. 2 SGB III auszugehen ist. Diese ist auch nicht vom Arbeitgeber zu vertreten, da diese Anordnung und deren Gründe – das Corona-Virus – außerhalb seines Einflussbereichs liegen.

4.2.2 Behördliche Anordnung eines (Entschädigungs-) Fall nach dem IfsG

In diesem Fall wäre das KuG nachrangig (§ 56 IfsG) – hierfür müsste aber der gesamte Betrieb geschlossen werden.

In der Regel dürfte es sich allerdings um einzelne AN handeln, die in behördlicher Quarantäne sind. Diese sind in der neuen Kug-Abrechnungsliste auch mit Q zu kennzeichnen, hindern jedoch die Anzeige der Kurzarbeit bei der BA nicht.

4.2.3 Arbeitsausfall aufgrund Personalausfalls (bspw. weil die Betreuung der Kinder nicht mehr möglich ist) oder Erkrankung von Beschäftigten des Betriebes

Kommt es wegen der Corona-Virus-Erkrankung von Beschäftigten zu erheblichen Arbeitsausfällen und die verbliebenen Beschäftigten im Betrieb haben Arbeitsausfälle, weil z. B. Maschinen zur Herstellung von (Vor-)Produkten nicht bedient werden können und so die Produktion (teilweise) stillsteht, liegt ein Arbeitsausfall aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses vor.

Sofern Arbeitsausfälle aufgrund Kinderbetreuung oder Erkrankung (tatsächlich oder vermeintlich) vorliegt, ist dies das klassische Betriebsrisiko des AG und nicht Kug fähig.

4.2.4 Betriebsschließungen aufgrund Allgemeinverfügung

Hierbei handelt es sich um ein unabwendbares Ereignis, das nicht im betrieblichen Risiko liegt, weshalb hier Kurzarbeit angezeigt und Kug beantragt werden kann.

4.2.5 Anordnung einer Betriebsschließung aus Schutzgründen

Ordnet der Arbeitgeber eigenständig die Betriebsschließung vorsichtshalber zum Schutz seiner Mitarbeiter vor der Infizierung an, liegt der Grund für den Arbeitsausfall in einer betriebsinternen Entscheidung. Damit kommt grundsätzlich eine Anordnung von Kurzarbeit auf Kosten der Sozialkassen nicht in Betracht.

4.2.6 Berechnung der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten.

Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Mitzuzählen sind insofern z. B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind z. B.:

- Auszubildende (§ 96 Abs. 1 Satz 2 SGB III)
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit, Pflegezeit)

4.2.7 Berechnung der von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffenen

Gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III muss „im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Zehntel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen [sein].“

Da es hier um eine „Relevanzschwelle“ geht, ist mit Bruttoarbeitsentgelt das gesamte Arbeitsentgelt der jeweiligen AN und nicht etwa nur das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung gemeint. Auf die Berechnung des Kug nach § 106 Abs. 1 SGB III, die es auf das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt abstellt, kommt es deshalb nicht an (vgl. Fachliche Weisung der BA auf Seite 32, Rdz. 96.70). Allerdings ist Bezugspunkt das „Normalarbeitsentgelt“, so dass die Bereinigung um die Mehrarbeit etc. auch hier greifen.

4.2.8 Kurzarbeitergeld und Arbeitszeitkonten

Positive Arbeitszeitguthaben sind vor der Einführung von Kurzarbeit einzubringen. Hintergrund dieser Voraussetzung ist § 96 Abs. 4 SGB III. Hiernach müssen vor der Einführung der Kurzarbeit im Betrieb alle zumutbaren Anstrengungen unternommen werden, um den Arbeitsausfall zu vermeiden, insbesondere auch verwertbare Arbeitszeitguthaben.

Hinsichtlich der Einbringung von Arbeitszeitguthaben gilt folgendes Prüfungsschema:

1. Schritt: Reduktion der Arbeitszeitguthaben
Positive Arbeitszeitguthaben sind zu reduzieren. Sie müssen allerdings nicht ins Minus geführt werden. Gemäß der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (KugV) verzichtet die Agentur für Arbeit auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.
2. Schritt: Reduktion nur bis zur Grenze des § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III
Maximal zehn Prozent der Jahresarbeitszeit müssen vom bestehenden Arbeitszeitkonto abgebaut werden. Über zehn Prozent der Jahreszeit hinausgehende Arbeitsstunden müssen nicht mehr eingebracht werden. Sie unterliegen dem gemäß § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III geschütztem Arbeitszeitguthaben.
3. Schritt: Reduktion nur auf den kleinsten Monatswert der letzten zwölf Monate vor der Einführung von Kurzarbeit
Das Arbeitszeitkonto muss - allerdings nicht unter den – bezogen auf das jeweilige Arbeitszeitkonto – kleinsten Monatswert der letzten zwölf Monate vor der Einführung der Kurzarbeit geführt werden. Der kleinste Monatswert der letzten zwölf Monate unterliegt als dem Schutz des § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 SGB III
4. Schritt: Prüfung der wirtschaftlichen Zumutbarkeit im Einzelfall
In begründeten Einzelfällen sieht die Agentur für Arbeit von einem Abbau des Arbeitszeitguthabens bis zum gesetzlichen Mindestwert ab. Ein solcher Fall liegt zum Beispiel dann vor, wenn der weitere Arbeitszeitguthabenabbau ein Insolvenzrisiko für den Arbeitgeber in sich trägt.

Die Pflicht zur Einbringung von verwertbaren und ungeschützten Arbeitszeitkonten besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer* den (alleinigen) Zugriff auf das Arbeitszeitkonto haben. Dies folgt aus § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III, wonach die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer verlangt werden kann.

Für weitere Einzelheiten verweise wir gerne auf unsere [Handlungshilfe – Kurzarbeitergeld und der Abbau von \(Arbeits-\)Zeitkonten](#)

4.2.9 Kurzarbeitergeld und Urlaub

Aktuelles

Die Bundesagentur für Arbeit schreibt aktuell zu dem Thema auf [ihrer Webseite](#):

„Aufgrund der aktuellen Coronavirus Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche **für das laufende Kalenderjahr**.

Resturlaub soll wie gehabt nach Möglichkeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. D.h. Beschäftigte mit Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr sollen von ihrem Arbeitgeber dazu angehalten werden, alte Urlaubstage möglichst in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu nehmen. Gezwungen werden kann dazu niemand.“

Grundsätzlich können die Agenturen für Arbeit weiterhin verlangen, dass übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen sind. Dies muss aber nur erfolgen, wenn dem ohnehin nicht schon vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten entgegenstehen.

Als vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten können bei den Agenturen für Arbeit z. B. gelten:

- Urlaubswünsche wegen Schließzeiten von Kitas
- Schulferien
- Urlaubsmöglichkeiten des Partners
- Erholungsbedürftigkeit
- schon gebuchter oder geplanter Urlaub

4.3 Betriebliche Voraussetzungen, § 97 SGB III

4.3.1 Kann auch für eine Betriebsabteilung Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit muss nicht zwingend für den ganzen Betrieb eingeführt werden. Die Einführung der Kurzarbeit kann auch auf eine Betriebsabteilung beschränkt werden, vgl. § 97 SGB III.

4.3.2 Welche Quoren gelten bei der Einführung der Kurzarbeit für eine Betriebsabteilung?

Sofern die Kurzarbeit nur für eine Betriebsabteilung eingeführt werden soll, sind die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld auch nur am Maßstab der Betriebsabteilung zu prüfen. Das heißt insbesondere:

- Erfüllung des Quorums nur anhand der in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer*innen: Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) müssen mindestens zehn Prozent der in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer*innen von einem Entgeltausfall betroffen sind.

4.4 Persönliche Voraussetzungen, § 98 SGB III

4.4.1 Wer hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Vom Kug ausgeschlossen sind insbesondere:

- Bezieher von Krankengeld
- Personen, die bei einer Vermittlung durch die Agentur für Arbeit nicht mitwirken
- Unständig Beschäftigte
- Geringfügig Beschäftigte
- Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente
- Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben ab Beginn des folgenden Monats.
- Bezieher von Arbeitslosengeld in einer beruflichen Bildungsmaßnahme bzw. bei beruflicher Weiterbildung.
- Personen, die wegen einer Organ- oder Gewebespende i. S. d. §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes oder einer Spende von Blut nach § 9 des Transfusionsgesetzes arbeitsunfähig sind, sofern ein Kostenerstattungsanspruch besteht.

Grundsätzlich liegen die persönlichen Voraussetzungen dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, also nicht in die

Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat. Sozialversicherungsfrei und somit nicht Kug berechtigt sind daher auch:

- Werkstudenten (vgl. § 28 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III) und
- unter gewissen Voraussetzungen auch Praktikanten.

Oftmals kann in diesen Fällen die Vereinbarung über ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses Sinn ergeben. Vorrangig zu prüfen könnten sein:

- Vereinbarung von Homeoffice
- Einbringung von Urlaub
- Einbringung von Überstunden

4.4.2 Kurzarbeitergeld und Azubis

Auch Auszubildende können Kurzarbeitergeld erhalten. Sie sind gemäß §§ 24, 25 SGB III versicherungspflichtig Beschäftigte und unterfallen damit dem Arbeitnehmerbegriff des § 95 SGB III.

Jedoch haben Auszubildende bei Arbeitsausfall einen vorrangigen Anspruch aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 lit. a BBiG gegen den Arbeitgeber auf sechs Wochen Fortzahlung ihrer Vergütung und kommen erst danach in den Kug-Bezug.

Insofern sollte im Betrieb alles Zumutbare versucht werden, um die Ausbildung – zumindest in den ersten sechs Wochen des Arbeitsausfalls – fortzusetzen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst zu seinem Schutz für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

4.4.3 Gibt es Besonderheiten bei geringfügig Beschäftigten?

Wenn keine Arbeit vorhanden ist, müssen geringfügig Beschäftigte nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig Beschäftigte selbst kein Kurzarbeitergeld erhalten. Das ist systemkonform, da geringfügig Beschäftigte in der Arbeitslosenversicherung nicht beitragspflichtig sind.

4.4.4 Wie werden außertariflich Beschäftigte beim Kurzarbeitergeld gestellt?

Ein Arbeitsvertrag mit einer außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wird auf die vorhergehende Frage verwiesen.

4.5 Kurzarbeitergeld und Krankheit

4.5.1 Wann muss die Krankheit eingetreten sein, damit ein Anspruch auf Kug besteht?

Die Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch (§ 3 Abs. 1 S. 2 EFZG) muss während des Kug-Bezugs eingetreten sein. Kug wird gemäß § 325 Abs. 3 SGB III (im Gegensatz zur früheren täglichen Abrechnung) jeweils für den Kalendermonat als Anspruchszeitraum (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) beantragt und gewährt. Wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum (also auch an dem Tag, an dem dieser beginnt) eintritt, gilt die Arbeitsunfähigkeit somit als während des Kug-Bezugs eingetreten.

Beispiel

Der Beschäftigte ist am 01. August erkrankt, ab 28. August beginnt Kurzarbeit.

Vom 01. bis 27. August erhält der Beschäftigte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ab 28. August gibt es Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit (und nicht Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse), da der Anspruchszeitraum für das Kurzarbeitergeld 01. August bis 31. August lautet.

4.5.2 Zeitpunkt der Krankheit

Es ist zu unterscheiden:

- ob der jeweilige Arbeitnehmer **vor** oder **nach** Beginn des Kug-Anspruchs arbeitsunfähig erkrankt und
- ob er grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat oder nicht.

Vier mögliche Fallkonstellationen:

1. Erkrankung des AN vor Beginn des Kug-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung
 - Der AN erhält für die Zeit, die noch gearbeitet wird, vom AG Entgeltfortzahlung (Kurz-lohn) (§ 4 Abs. 3 EFZG).
 - Der AN erhält für die Zeit des Arbeitsausfalls von der Krankenkasse ein Krankengeld in Höhe des Kug (§ 47b Abs. 4 SGB III), das der AG kostenlos errechnen und auszahlen muss.

2. Erkrankung des AN vor Beginn des Kug-Anspruchs bei ausgelaufenem / von Anfang an nicht bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung
 - Der AN erhält normales Krankengeld von der Krankenkasse, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung errechnet (§ 47 SGB V).
3. Erkrankung des AN während der Dauer des Kug-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung
 - Der AN erhält für die Zeit, die noch gearbeitet wird, vom AG Entgeltfortzahlung (Kurzlohn) (§ 4 Abs. 3 EFZG).
 - Der AN erhält für die Zeit des Arbeitsausfalls Kug (§ 98 Abs. 2 SGB III), das der AG errechnen und auszahlen muss und ihm später von der BA erstattet wird.
4. Erkrankung des AN während der Dauer des Kug-Anspruchs bei ausgelaufenem/von Anfang an nicht bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung
 - Der AN erhält normales Krankengeld von der Krankenkasse, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung und vor Eintritt des Arbeitsausfalls errechnet (§ 47b Abs. 3 SGB V).

4.5.3 „Flucht in die Krankheit“

Sachverhalt:

Der AG will zum 01. Mai Kurzarbeit in der Abteilung A einführen.

Ein AN der Abteilung A hat ein noch zu hohes Arbeitszeitguthaben, das vor Eintritt in die Kurzarbeit abgebaut werden soll. Es wird zwischen AG und AN vereinbart, dass die entsprechende Stundenanzahl vor Eintritt in die Kurzarbeit abgebaut wird.

Der AN erkrankt exakt für die Zeit, in der das Arbeitszeitkonto abgebaut werden sollte.

Rechtliche Bewertung:

Die Erkrankung des AN steht dem Abbau der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto nicht entgegen. Die Stunden werden trotz der Erkrankung des AN abgebaut.

Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass freie Tage, an denen der Arbeitnehmer erkrankt ist, verbraucht und nicht nach zu gewähren sind („Krank in der Freizeit“). Davon abweichende betriebliche Regelungen hat das BAG ab 1990 nicht mehr für zulässig erachtet.

4.6 Für welche Tage habe ich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Kein Anspruch auf Kug besteht für Zeiten, in denen die Arbeit insbesondere aus folgenden Gründen ausfällt (Nachrang):

- Urlaub
- Gesetzliche Feiertage, wenn nicht an diesen Tagen ohne den Arbeitsausfall auf Grund der kontinuierlichen Arbeitsweise gearbeitet worden wäre
- Zeiten, in denen der Kurzarbeiter einer anderen nicht nur kurzzeitigen Beschäftigung (mind. 15 Stunden wöchentlich) nachgeht.

4.7 Bekomme ich Kurzarbeitergeld, wenn ich über der Beitragsbemessungsgrenze verdiene?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Ist-Entgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Soll-Entgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte) zugrunde, § 106 Abs. 1 GB III.

Als Soll-Entgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

5 Besonderheiten

5.1 Kosten der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber tritt bei der Auszahlung des Kurzarbeitergeldes grundsätzlich in Vorleistung. Er muss sowohl das Kurzarbeitergeld an die Arbeitnehmer auszuzahlen als auch die vollen Sozialversicherungsbeiträge der Kug-Bezieher (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) abführen.

Auch bei voller Erstattung des Kurzarbeitergeldes und der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Arbeitsagentur wird hierdurch die Liquidität des Arbeitgebers erheblich belastet, weil er zunächst in Vorleistung treten muss. Im Ergebnis muss der Arbeitgeber für jeden „Durchschnittsarbeitnehmer“ mit Kurzarbeit Null in Vorleistung gehen.

Die Kosten der Kurzarbeit sollen durch folgendes Berechnungsbeispiel an einem Durchschnittsarbeitnehmer in der deutschen M+E Industrie (pro Ausfallmonat 3.237,99 Euro / Kug und Sozialaufwand) verdeutlicht werden:

5.1.1 Berechnung des Kurzarbeitergeldes

[Annahmen: „Kurzarbeit Null“, Lohnsteuerklasse III, mit Kind (= Leistungssatz 1), 4.231,00 € brutto]

Soll-Entgelt im Kalendermonat: 4.231,00 € → Rechnerischer Leistungssatz Soll: 1.973,77 €*

Ist-Entgelt im Kalendermonat: 0 € → Rechnerischer Leistungssatz Ist: 0 €

Kug = Rechnerischer Leistungssatz Soll - Rechnerischer Leistungssatz Ist = 1.973,77 €

* Abgelesen aus Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeld (Kug) 2020, Bundesagentur für Arbeit, https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

5.1.2 Berechnung des Sozialaufwands

[Annahmen: „Kurzarbeit Null“, Lohnsteuerklasse III, mit Kind (= Leistungssatz 1), 4.231,00 € brutto]

Soll-Entgelt im Kalendermonat: 4.231,00 €

Ist-Entgelt im Kalendermonat: 0 €

Entgeltausfall / Bruttoentgeltdifferenz = Soll-Entgelt - Ist-Entgelt = 4.231,00 €

Fiktives Entgelt 80 % (als Bemessungsgrundlage für SV-Beiträge) = 3.384,80 €

SV-Beiträge (AG+AN-Beitragsanteile auf KV, PV, RV)** auf das Kug = 1.264,22 €

Hinweis

** SV-Beitragssätze 2020: RV: 18,6 %; KV: 14,6 % + 1,1 %; PV: 3,05 %; insgesamt 37,35 %

Hinweis

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird (Ist-Entgelt), bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer.

„Nur“ für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt und für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Die vom Arbeitgeber grundsätzlich allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge werden ihm bis zum 31. Dezember 2020 in pauschalierter Form von der Bundesagentur für Arbeit erstattet (siehe oben).

5.2 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Wird einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld so ist dieser beitragsfrei, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt.

Sollte der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts übersteigen, ist der überschießende Zuschuss sozialversicherungsrechtlich zu verbeitragen.

Beispiel

Soll-Entgelt (ohne Kurzarbeit)	2.500 Euro
Ist-Entgelt	1.500 Euro
ausgefallenes Entgelt	1.000 Euro
Kurzarbeitergeld (von der Bundesagentur für Arbeit)	500 Euro
Zuschuss des Arbeitgebers	200 Euro
Gesamt	700 Euro
80 Prozent des ausgefallenen Entgelts	800 Euro

Ergebnis: Der Zuschuss überschreitet zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts nicht und ist somit beitragsfrei.

5.3 Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld

Wenn die Nebentätigkeit schon bestand, bevor die Kurzarbeit begonnen hat, kommt es zu keiner Anrechnung.

Wird die Nebentätigkeit während der Kurzarbeit aufgenommen, erfolgt eine Anrechnung, die letztlich das Kurzarbeitergeld reduziert.

Und an diesem Punkt kommt es jetzt Corona bedingt befristet zu einer (Gesetzes-)Änderung:

Wenn man eine Nebentätigkeit in einem systemkritischen Bereich aufnimmt, kommt es zu keiner Anrechnung – es darf nur nicht passieren, dass Nebenverdienst, verbliebenes Einkommen plus Kurzarbeitergeld in Summe höher sind als das ursprüngliche Einkommen.

Jedoch wird bei einem Nebenverdienst

- der während der Kurzarbeit,
- im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) und
- im systemrelevanten Bereich aufgenommen wird,

seitens der Bundesagentur für Arbeit ohne Berechnung angenommen, dass es nicht zum Überschreiten des Sollentgelts kommt. Die genannten Voraussetzungen müssen allerdings kumulativ vorliegen.

Die befristete Neuregelung im Rahmen der Corona Krise ist aktuell in Kraft getreten („Sozialpakt“)

„In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 wird, abweichend von § 106 Absatz 3, Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt. Die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen nach Satz 1 sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung.“

Hinweis

Systemrelevante Branchen oder Berufe sind bspw.

- medizinische Versorgung, ambulant und stationär, auch Krankentransporte
- Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln, Verbrauchsmaterialien
- Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten und Geräten
- Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln
- Labordiagnostik
- Apotheken
- Güterverkehr z. B. für die Verteilung von Lebensmitteln an den Groß- und Einzelhandel
- Lebensmittelhandel – z. B. Verkauf oder Auffüllen von Regalen
- Lebensmittelherstellung, auch Landwirtschaft
- Lieferdienste zur Verteilung von Lebensmitteln

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Zur Beantwortung der Frage, welche Branchen oder Berufe systemrelevant sind, kann die [Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik \(BSI-KritisV\)](#) herangezogen werden. Diese Verordnung bildet einen Maßstab für die Zuordnung von Tätigkeiten zu systemrelevanten Branchen und Berufen.

Bei Unsicherheiten ist die Rücksprache mit der jeweils zuständigen Bundesagentur für Arbeit zwingend zu empfehlen.

5.3.1 Hat der Arbeitgeber ein Auskunftsrecht über etwaige Nebenbeschäftigungen des in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmers?

Gem. § 313 Abs. 3 i. V. m. § 317 SGB III und § 60 Abs. 1 SGB I ist der Empfänger von Kurzarbeitergeld verpflichtet, der Bundesagentur und dem Arbeitgeber Nebeneinkünfte mitzuteilen.

Insofern muss der Arbeitnehmer dem (Haupt-)Arbeitgeber die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung anzeigen und die Höhe des erzielten Nebeneinkommens mitteilen.

Bei der Suche nach passenden Nebentätigkeiten unterstützt die örtliche Agentur für Arbeit.

5.3.2 Wer prüft, ob der Nebenverdienst zusammen mit dem Kurzarbeitergeld die Grenze der Anrechnungsfreiheit erreicht?

Der Hauptarbeitgeber prüft die Grenze der Anrechnungsfreiheit des Nebenverdienstes. Hierzu hat der Arbeitnehmer dem (Haupt-)Arbeitgeber eine Bescheinigung über den Nebenverdienst vorzulegen (siehe oben).

Der Arbeitgeber hat dann die Höhe des Kurzarbeitergeldes mit Rücksicht auf den im entsprechenden Monat angefallenen Arbeitsausfall und die Gesamteinkünfte des Beschäftigten zu berechnen. Dabei ist der Nebenverdienst des jeweiligen Mitarbeiters zu berücksichtigen. Eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt aber erst dann und soweit die Gesamteinkünfte während der Kurzarbeit (Ist-Entgelt aus der Hauptbeschäftigung, Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld und ggf. Aufstockungsbeträge) das Soll-Entgelt aus der Hauptbeschäftigung vor der Kurzarbeit überschreiten.

5.4 Kann ich während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Die Kurzarbeit dient als arbeitsmarktpolitisches Instrument sowohl dem Erhalt von Arbeitsplätzen als auch der finanziellen Entlastung des Arbeitgebers (insofern gibt es gerade auch keinen gesetzlich geregelten Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld).

Entfällt nach Einführung von Kurzarbeit für einen davon betroffenen Mitarbeiter aufgrund später zusätzlich hinzutretender Umstände oder sich weiter ändernder wirtschaftlicher bzw. organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer dessen Beschäftigungsmöglichkeit, so kann trotz Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestehen. Dementsprechend ist eine betriebsbedingte Kündigung, die mit dem Arbeitsausfall begründet wird, selbstverständlich auch weiterhin möglich – jedoch unter besonders erschwerten Bedingungen. Denn durch die Einführung von Kurzarbeit wird ja ausdrücklich zum Ausdruck gebracht, dass es sich nicht um einen lang andauernden, sondern nur um einen vorübergehenden Arbeitsausfall handelt. Einem vorübergehendem Auftragseinbruch folgt kein dauerhaft gesunkener Beschäftigungsbedarf. Es obliegt dann dem Arbeitgeber, Tatsachen näher darzulegen, aus denen sich ergeben soll, dass zukünftig mit einem reduzierten Arbeitsvolumen und Beschäftigungsbedarf zu rechnen ist.

5.5 Kurzarbeitergeld und Auslandssachverhalte

5.5.1 Haben **entsandte** Mitarbeiter bei Betriebsschließungen der **ausländischen** Betriebsstätte Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Nein. Der Betrieb muss sich im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs (§ 30 SGB I) befinden, damit ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht.

In entsprechender Anwendung des BSG vom 07. Mai 2019 – B 11 AL 11/18 R, Rd Nr. 13 ist ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld auf im Inland eingetretenen Arbeitsausfall beschränkt.

5.5.2 Wie sieht es aus mit **entsandten** Mitarbeitern im Ausland, deren **deutscher** Betrieb Kurzarbeit anmeldet?

Kann der deutsche Betrieb bei der Anzeige der Kurzarbeit den entsandten mit in die Anzeige aufnehmen? Oder muss der Mitarbeiter zurück nach Deutschland geholt werden, um ihn auch in die (deutsche) Kurzarbeitsanzeige mitaufnehmen zu können?

Hier gilt grundsätzlich, dass nur die Personen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben (§ 30 SGB I).

Das Bundessozialgericht hat die Beschränkung der Leistungsgewährung auf die Inlandsbeschäftigung bestätigt (BSG vom 07. Mai 2019 – B 11 AL 11/18 R). § 4 Abs. 1 SGB IV ist nicht anzuwenden, da er sich nur auf das Bestehen von Versicherungspflicht und -berechtigung bezieht (BSG vom 07. Mai 2019 – B 11 AL 11/18 R, RdNr. 21 unter Bezugnahme auf BSG vom 17. März 2016 – B 11 AL 3/15 R, RdNr. 23). Der Beschränkung auf die Inlandsbeschäftigung stehen auch weder nationales Verfassungsrecht (insbesondere Art. 3 Abs. 1 GG) noch Europäisches Gemeinschaftsrecht entgegen (BSG vom 07. Mai 2019 – B 11 AL 11/18 R, RdNr. 22 ff).

Somit müssen entsandte AN aus dem Ausland zurückgeholt werden, um für diese AN sodann Kug beantragen zu können.

6 Leistungen der vbw

Die Leistungen der vbw zum Thema Coronavirus finden Sie unter <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/index.jsp>



Ansprechpartner

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ansprechpartner/index.jsp>