

Corona-Virus

FAQ Kurzarbeit

Antworten auf häufige Fragen zu
Corona-Virus und Kurzarbeit

Information

Stand: 09. November 2020, 10 Uhr

vbw

Die bayerische Wirtschaft

Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Antworten auf die häufigsten Fragen zu Corona-Virus und Kurzarbeit

Die Ausbreitung des Corona-Virus (SARS-CoV-2) wirft viele Fragen auf und sorgt für Verunsicherung.

Unsere FAQ-Liste gibt Antworten auf die häufigsten Fragen, die an unsere Hotline gestellt werden.

Die Publikation wird permanent fortgeschrieben.

Bitte beachten Sie auch unsere FAQ-Listen zu den Themen Prävention, Arbeitsrecht sowie Finanzierung und Soforthilfen.

Weitere Services und Informationen rund um die Corona-Pandemie finden Sie in unserem ServiceCenter: www.vbw-bayern.de/corona

Bertram Brossardt
09. November 2020

Wichtige Information

Im Vergleich zur Voraufgabe haben wir einige Punkte neu eingefügt bzw. überarbeitet:
2.1, 6.2, 6.4, 6.7 und 8.4

Inhalt

1	Arbeitsrechtliche Fragen zur Kurzarbeit	1
1.1	Einführung von Kurzarbeit	1
1.1.1	Was sind die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeit?	1
1.1.2	Wie ist die Ankündigungsfrist für Kurzarbeit?	1
1.1.3	Kann der Betriebsrat einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld verlangen?	2
1.2	Durchführung von Kurzarbeit	2
1.2.1	Sollen Arbeitnehmer in Altersteilzeit im Tarifbereich in die Kurzarbeit mit einbezogen werden oder nicht?	2
1.2.2	Müssen alle Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren, d. h. gleich in die Kurzarbeit einbezogen werden	3
1.2.3	Muss Kurzarbeit für den ganzen Betrieb eingeführt werden oder kann auch nur für einzelne Abteilungen Kurzarbeit vereinbart werden?	3
1.2.4	Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?	3
1.2.5	Wie kann die Arbeitszeit verteilt werden?	3
1.3	Besonderheiten bei der Durchführung von Kurzarbeit	4
1.3.1	Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den gesamten Jahresurlaubsanspruch aus?	4
1.3.2	Urlaub während der Kurzarbeit	5
1.3.3	Gesetzlicher Feiertag und Kurzarbeit	6
1.3.4	Kündigung während der Kurzarbeit	7
1.4	Kurzarbeit und die betriebliche Altersvorsorge	7
1.4.1	Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeit auf die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge?	7
1.4.2	Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung aus?	8
1.4.3	Wie verhält es sich bei einer von der Entgeltumwandlung unabhängigen, durch den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung?	8
2	Rechtliche Rahmenbedingungen des Kurzarbeitergeldes	10
2.1	Neuerungen in der Corona-Krise	10
2.2	Dauer des Kurzarbeitergeldes	12
2.3	Höhe des Kurzarbeitergeldes/gesetzliche Aufstockung	12
2.4	Bekomme ich auch dann Kurzarbeitergeld, wenn mein Entgeltausfall geringer als zehn Prozent ist?	14

3	Prozessschritte bei der Anzeige und Bearbeitung von Kurzarbeitergeld	15
3.1	Anzeige des Arbeitsausfalls	15
3.2	Anzeige des gesamten Betriebs oder nur (einzelner) Betriebsabteilungen?	15
3.2.1	Wechsel von einzelnen Betriebsteilen auf den gesamten Betrieb?	16
3.2.2	Wechsel vom gesamten Betrieb auf einzelne Betriebsabteilungen?	17
3.3	Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergelds	18
3.4	Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?	19
3.5	Wie erfolgt die Prüfung der Anzeige?	19
3.6	Wann bekomme ich Kurzarbeitergeld?	19
4	Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)	21
4.1	Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?	21
4.2	Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, § 96 SGB III	21
4.2.1	Behördliche Anordnung einer Quarantänemaßnahme	21
4.2.2	Behördliche Anordnung eines (Entschädigungs-)Falls nach dem IfsG	21
4.2.3	Arbeitsausfall aufgrund Personalausfalls (bspw. weil die Betreuung der Kinder nicht mehr möglich ist) oder Erkrankung von Beschäftigten des Betriebes	22
4.2.4	Betriebsschließungen aufgrund Allgemeinverfügung	22
4.2.5	Anordnung einer Betriebsschließung aus Schutzgründen	22
4.2.6	Berechnung der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	22
4.2.7	Berechnung der von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts Betroffenen	23
4.2.8	Kurzarbeitergeld und Arbeitszeitkonten	24
4.2.9	Kurzarbeitergeld und Urlaub	25
4.2.10	Einbringung von Urlaub	25
4.2.11	Kurzarbeitergeld und behördlich angeordnete Quarantäne	26
4.3	Betriebliche Voraussetzungen, § 97 SGB III	27
4.3.1	Kann auch für eine Betriebsabteilung Kurzarbeit eingeführt werden?	27
4.3.2	Welche Quoren gelten bei der Einführung der Kurzarbeit für eine Betriebsabteilung?	27
4.4	Persönliche Voraussetzungen, § 98 SGB III	27
4.4.1	Wer hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	27
4.4.2	Kurzarbeitergeld und Azubis	28
4.4.3	Gibt es Besonderheiten bei geringfügig Beschäftigten?	29

4.4.4	Wie werden außertariflich Beschäftigte beim Kurzarbeitergeld gestellt?	30
4.5	Kurzarbeitergeld und Krankheit	30
4.5.1	Wann muss die Krankheit eingetreten sein, damit ein Anspruch auf KuG besteht?	30
4.5.2	Zeitpunkt der Krankheit	30
4.5.3	Abrechnung von KuG und Krankengeld	31
4.5.4	„Flucht in die Krankheit“	32
4.5.5	Kompensation kranker Arbeitnehmer durch kurzarbeitende Arbeitnehmer	33
4.6	Kurzarbeitergeld und Qualifizierung	34
4.7	Wie kann Urlaub während KuG genommen werden?	35
4.8	Für welche Tage habe ich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	35
4.9	Bekomme ich Kurzarbeitergeld, wenn ich über der Beitragsbemessungsgrenze verdiene?	36
4.10	Kurzarbeitergeld und Insolvenz	36
5	Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmerüberlassung	38
5.1	Bei „Kurzarbeit Null“ auf Höchstüberlassungsdauer anzurechnen (während Corona-Krise)	38
5.2	Wie wird KuG für Zeitarbeiter*innen berechnet	38
6	Besonderheiten	40
6.1	Kosten der Kurzarbeit	40
6.1.1	Berechnung des Kurzarbeitergeldes	40
6.1.2	Berechnung des Sozialaufwands	40
6.2	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	41
6.3	In welchen Fällen sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit KuG-fähig?	43
6.4	Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld	44
6.4.1	Hat der Arbeitgeber ein Auskunftsrecht über etwaige Nebenbeschäftigungen des in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmers?	46
6.4.2	Wer prüft, ob der Nebenverdienst zusammen mit dem Kurzarbeitergeld die Grenze der Anrechnungsfreiheit erreicht?	46
6.5	Kann ich während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?	46

6.6	Werden Pauschalzahlungen (Versicherungen, Soforthilfen etc.) auf das KuG angerechnet?	47
6.7	Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden?	48
7	Kurzarbeitergeld und Auslandssachverhalte	49
7.1	Haben entsandte Mitarbeiter bei Betriebsschließungen der ausländischen Betriebsstätte Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	49
7.2	Wie sieht es aus mit entsandten Mitarbeitern im Ausland, deren deutscher Betrieb Kurzarbeit anmeldet?	49
7.3	Können „Grenzgänger“ Kurzarbeitergeld erhalten	49
8	Checkliste: Die häufigsten Fehler bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld	51
8.1	Es wird nur ein Teil des Antrags eingereicht	51
8.2	Es wird KuG für Auszubildende und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer beantragt	51
8.3	Es wird KuG für gekündigte Arbeitnehmer abgerechnet	51
8.4	Bei der KuG-Berechnung werden auch sozialversicherungsfreie Entgeltbestandteile sowie Einmalzahlungen mit herangezogen	51
8.5	Tatsächlich gezahltes Arbeitsentgelt wie Feiertagsvergütung wird nicht als Ist-Entgelt aufgeführt	53
8.6	Weitere häufig auftretenden Fehlern bei der Beantragung von KuG	53
8.7	Fehler bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld in Höhe von KuG	53
9	Leistungen der vbw	54
	Ansprechpartner / Impressum	55

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 schriftliche 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 Koppelungsgeschäft 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 Sechstage-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.

Es bietet sich an, den Mitarbeiter bei einer entsprechenden Kürzung des Urlaubsanspruchs rein informatorisch darauf hinzuweisen.

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.

1.3.2.1 Tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeitsperiode

Aus sozialrechtlicher Sicht können Urlaubstage die Kurzarbeit grundsätzlich umschließen.

Die Bundesagentur führt in ihren Fachlichen Weisungen Kurzarbeit wie folgt aus:
„Entspricht die tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit den Wünschen der Arbeitnehmer (z. B. die Kombination Kurzarbeit von Montag bis Mittwoch und Urlaub am Donnerstag und Freitag), ist dies aus KuG-rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Insoweit wird auf § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III Bezug genommen. Jede Minderung der Inanspruchnahme des KuG entspricht der Intention des § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III.“

Kurzarbeitstage dürfen jedoch nicht zur „Verlängerung von Urlaub“ genutzt werden, weil sich die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Kurzarbeit der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen müssen.

1.3.2.2 Urlaub an einem Kurzarbeitstag

Ob an einem Kurzarbeitstag Urlaub genommen werden kann, ist rechtlich umstritten.

Es wird vertreten, dass eine Urlaubsgewährung an einem Tag mit „Kurzarbeit Null“ nicht möglich ist. Bei einem Tag mit „Kurzarbeit Null“ kann der mit der Festlegung des Urlaubs bezweckte Leistungserfolg, die Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht, nicht mehr eintreten (BAG, Urteil vom 16. Dezember 2008 – 9 AZR 164/08). Diese Rechtsansicht hat zur Folge, dass:

- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in dieser Zeit keinerlei Urlaubsentgelt schuldet,
- der Arbeitnehmer von der BA in dieser Zeit lediglich KuG erhält und
- der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatzurlaub hat

Unserer Meinung nach ist die vorgenannte Rechtssache (und die Entscheidung des BAG) durch ein Urteil des EuGH (EuGH, Urteil vom 13. Dezember 2018 – C-385/17) überholt. Der EuGH hat in einer seiner Entscheidung zum KuG klar dargelegt hat, dass zwar die Höhe des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit (pro rata temporis) gekürzt werden kann, das Urlaubsentgelt einer solchen Kürzung jedoch grds. nicht unterliegen darf. Der EuGH führt aus, dass:

Arbeitsrechtliche Fragen zur Kurzarbeit

- dem Arbeitnehmer – aufgrund der unionsrechtlichen Wichtigkeit des Jahresurlaubs – die Möglichkeit gegeben werden muss, dass er zu den selben „Konditionen“, als wäre er nicht in Kurzarbeit, in den Urlaub gehen kann und
- eine Kürzung des Urlaubsentgelt grds. nicht möglich ist.

Unserer Ansicht nach hat die Entscheidung des EuGH zur Folge, dass:

- der Arbeitnehmer an einem Tag mit „Kurzarbeit Null“ Urlaub nehmen kann,
- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für diesen Urlaubstag das volle Urlaubsentgelt schuldet,
- der Arbeitnehmer insofern – mangels Entgeltausfalls – am Urlaubstag kein KuG von der BA erhält und
- der Arbeitnehmer – wegen wirksamer Urlaubsgewährung – keinen Anspruch auf Ersatzurlaub gegenüber dem Arbeitgeber hat.

Diese Auslegung entspricht der Intention der Rechtsprechung des EuGH: Der Arbeitnehmer soll durch die Kurzarbeit nicht faktisch daran gehindert werden, den Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen, weil das Urlaubsentgelt geringer wäre.

Für diese Auslegung spricht darüber hinaus auch das berechnete Interesse des Arbeitnehmers an der Möglichkeit einer Urlaubsnahme auch während der Kurzarbeit (§§ 7 Abs. 1, 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG) und das Interesse der Bundesagentur an einer Verringerung der Inanspruchnahme des KuG. Jede Minderung der Inanspruchnahme des KuG entspricht der gesetzlichen Intention des § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III.

Hinweis

Um diesen Konfliktfall durch einen Vorrang des Urlaubs und die Gewährung von Lohn während des Urlaubs zu regeln, sollte in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag speziell und ausdrücklich festgelegt sein, dass der Urlaub die Kurzarbeit verdrängt. In der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass AN, denen Jahresurlaub bewilligt worden ist, von der Kurzarbeit ausgenommen sind.

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 Kurzarbeitergelds: 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.
- Das Kurzarbeitergeld wird für die Monate, in denen der Entgeltausfall mindestens 50 Prozent beträgt, bis zum 31. Dezember 2020 gestaffelt ab dem vierten und ab dem siebten Monat des Bezugs erhöht.

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>

Hinweis

Im Sozialschutzpaket vom 27. März 2020 sowie dem Sozialschutzpaket II vom 24. April 2020 findet sich auch eine befristete Lockerung hinsichtlich der Regelungen zum Hinzuverdienste während der Kurzarbeit. Die Regelungen sind befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Detailliertere Informationen finden Sie unter 6.4

Koalitionsausschuss vom 25. August 2020: Sonderregeln bis Ende 2021 verlängert

- Die maximale Bezugsdauer für Arbeitnehmer*innen, deren KuG-Anspruch bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, wird über die aktuell geltende Bezugsfrist von regulär zwölf Monaten hinaus auf bis zu 24 Monate erweitert werden. Längstens kann das Kurzarbeitergeld aber bis zum 31. Dezember 2021 verlängert werden.
 - Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte in Kurzarbeit werden bis Juni 2021 voll erstattet, ab Juli 2021 bis Dezember 2021 noch hälftig, sofern Betriebe die Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 eingeführt haben; „eingeführt“ bezeichnet in diesem Sinne den Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Darüber hinaus greift ab Juli die bereits geltende Regelung des § 106a SGB III, wonach eine zusätzliche Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 Prozent bei Weiterbildung während der Kurzarbeit gewährt werden kann, so dass dann bis 31. Dezember 2021 eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge möglich ist.
 - Das Quorum bleibt bis Ende 2021 bei zehn Prozent bestehen, aber nur für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. Das heißt: In diesen Fällen muss auch weiterhin nur ein Zehntel – statt einem Drittel – der Beschäftigten im Betrieb oder Betriebsteil von Arbeitsausfall in Höhe von zehn Prozent betroffen sein, um Kurzarbeit anmelden zu können. Im gleichen Fall ist auch weiterhin kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden erforderlich.
 - Beschäftigte in der Zeitarbeit können bis Ende 2021 weiterhin KuG beziehen. Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021 und gilt für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
 - Die geltende Steuererleichterung für Arbeitgeberzuschüsse auf das KuG wird bis Ende 2021 gewährt. Je nach Pandemie-Entwicklung soll später erneut über eine mögliche weitere Verlängerung entschieden werden.
 - Bei den bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten wird die Regelung verlängert, dass Minijobs bis 450 Euro generell anrechnungsfrei sind. Diese Regelung ist befristet bis zum Ende dieses Jahres. Im Beschäftigungssicherungsgesetz, das sich noch in der parlamentarischen Beratung befindet, ist vorgesehen, dass ab 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 lediglich das Entgelt aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), die während der Kurzarbeit aufgenommen worden sind, nicht angerechnet wird.
 - Die aus Gründen des Sozialschutzes befristet eingeführte Aufstockung des KuG auf 70 oder 77 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat sowie auf 80 oder 87 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat wird ebenfalls bis Ende 2021 verlängert, sofern der KuG-Anspruch bis zum 31. März 2021 entstanden ist.
-

2.2 Dauer des Kurzarbeitergeldes

Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich für eine Dauer von längstens zwölf Monaten gezahlt (§ 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Eine neue KuG-Bezugsfrist beginnt, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den KuG geleistet wurde, drei Kalendermonate vergangen sind.

Aktueller Hinweis

Änderung durch 2. VO: Maximal 21 Monate Bezugsdauer bis 31. Dezember 2020 für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bereits bis zum 31. Dezember 2019 entstanden war. Inkrafttreten der Verordnung rückwirkend zum 31. Januar 2020.

Die Verordnung erreicht einerseits, dass ab April 2020 in den Fällen nahtlos weiter Kurzarbeitergeld bezogen werden kann, in denen die Bezugsfrist bereits im März 2020 erreicht wurde. Und durch das rückwirkende Inkrafttreten zum 31. Januar 2020 wird zum anderen die bisher geltende dreimonatige Wartefrist verkürzt. Unternehmen, die die zwölfmonatige Bezugsdauer bereits im Januar oder Februar 2020 voll ausgeschöpft haben, können ab dem 01. April 2020 erneut Kurzarbeitergeld nutzen.

Änderung durch 2. VO: Die maximale Bezugsdauer für Arbeitnehmer*innen, deren KuG-Anspruch bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, wird über die aktuell geltende Bezugsfrist von regulär zwölf Monaten hinaus auf bis zu 24 Monate erweitert. Längstens kann das Kurzarbeitergeld aber bis zum 31. Dezember 2021 verlängert werden.

2.3 Höhe des Kurzarbeitergeldes/gesetzliche Aufstockung

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.

Ebenso werden die individuellen Bezugsmonate weitergezählt bei Wechsel in Saison-Kurzarbeitergeld oder Arbeitgeberwechsel; ein entsprechender Nachweis kann durch Kopien der Entgeltabrechnungen der vorangegangenen Bezugsmonate erbracht werden.

Als erster Bezugsmonat zählt der März 2020, d. h., dass frühestens im Juni 2020 die erste Stufe des erhöhten KuG-Leistungssatzes greift.

Von der Erhöhung profitieren auch Beschäftigte, die Saison-KuG beziehen, sie gilt aber nicht für das Transferkurzarbeitergeld.

Corona-bedingte Änderungen

Das Kurzarbeitergeld wird für diejenigen, die Corona-Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem siebten Monat des Bezuges auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht, längstens bis 31. Dezember 2020.

Im Beschäftigungssicherungsgesetz ist eine Verlängerung der Regelung bis zum 31. Dezember 2021 für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, vorgesehen.

Die Stufen der Aufstockung

	Kug-Bezugsdauer	ohne Kind	mit Kind	* Die Erhöhungen gelten, wenn die Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert wird rückwirkend ab 01. März 2020. Daraus ergibt sich ein erstmalig möglicher erhöhter Kug-Bezug ab Juni 2020.
	Monat 1 bis 3	60 %	67 %	
	Monat 4 bis 6* ab Monat 7*	70 % 80 %	77 % 87 %	

Beispiel zur gesetzlichen Aufstockung

Kalendermonat	Kurzarbeit individuell	Bezugsmonat	KuG-Staffel	Höhe KuG	Anmerkung
März	0	1	1	67 %	
April	0	2	1	67 %	
Mai	20	3	1	67 %	
Juni	40	4	2	77 %	erhöhtes KuG
Juli	keine Kurzarbeit				Unterbrechung unschädlich
August	60	5	2	67 %	
September	20	6	2	77 %	erhöhtes KuG
Oktober	40	7	3	87 %	erhöhtes KuG
November	50	8	3	87 %	erhöhtes KuG
Dezember	60	9	3	67 %	

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 zum Antrag für Kurzarbeitergeld“](#) finden Sie auf unserer Homepage.

3.2 Anzeige des gesamten Betriebs oder nur (einzelner) Betriebsabteilungen?

Beim Ausfüllen des Anzeigeformulars (Anzeige über Arbeitsausfall) stellt sich die Frage, ob der gesamte Betrieb oder nur einzelne Betriebsabteilungen/eine Betriebsabteilung isoliert angekreuzt und somit angezeigt werden sollen.

Wir empfehlen, soweit es möglich ist, die Anzeige nur für einzelne Betriebsabteilungen vorzunehmen und die Anzeige des gesamten Betriebes zu vermeiden.

Der Grund hierfür: Wurde der gesamte Betrieb angezeigt, so wird die „Relevanzschwelle“ des § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III (mindestens ein Zehntel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttolohns betroffen sein) für die gesamte Dauer der Kurzarbeitsperiode an dem gesamten Betrieb (angezeigter Versicherungsfall) gemessen. Dieses doppelte Zehn-Prozent-Quorum muss also während der gesamten Dauer der Kurzarbeitsperiode für den ganzen Betrieb betrachtet und erreicht werden.

Probleme ergeben sich dann, wenn sich im Laufe der Kurzarbeitsperiode gewisse Teile des Betriebs langsam wieder erholen und sich der Arbeitsausfall weiterstgehend schrittweise minimiert. Dann stellt sich die Frage, was zu tun ist, wenn zwar ein Teil des Betriebes/einzelne Betriebsabteilungen isoliert noch die „Relevanzschwelle“ des § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III erreichen (Quorum 10 Prozent Arbeits- und Entgeltausfall), der gesamte Betrieb jedoch nicht mehr.

Bei der Frage, ob eine Betriebsabteilung im Sinne des § 97 Satz 2 SGB III vorliegt, prüft die Agentur für Arbeit regelmäßig die folgenden Merkmale:

- Eigene Leitung (z. B. Konstruktionschef; kann aber auch der Inhaber/Geschäftsführer selbst sein)
- Eigener Betriebszweck/arbeits technischer Zweck/Hilfszweck (z. B. Einkauf/Produktion/Disposition/Lager)
- Zusammenfassung von Arbeitnehmer*innen zu einer Arbeitsgruppe (geschlossene Arbeitsgruppe)
- eigene Arbeitsmittel
- räumliche Trennung vom übrigen Betrieb

3.2.1 Wechsel von einzelnen Betriebsteilen auf den gesamten Betrieb?

Ein Wechsel von einem Betriebsteil zum gesamten Betrieb ist in derselben Anzeige nicht möglich. Sofern es hier eine Änderung gibt, muss eine neue Anzeige über den „Restbetrieb“ erfolgen. Es ist zu empfehlen in dieser neuen Anzeige im Bemerkungsfeld anzuzeigen, dass schon eine bereits gestellte Anzeige vorliegt.

Hinweis

Davon unbeachtet kann natürlich auch für weitere Betriebsabteilungen Kurzarbeit angezeigt werden.

Wird für eine weitere Betriebsabteilung – zusätzlich zu der ursprünglich bereits angezeigten Betriebsabteilung – Kurzarbeit angemeldet, so gilt keine Sperrfrist nach § 104 Abs. 3 SGB III.

3.2.2 Wechsel vom gesamten Betrieb auf einzelne Betriebsabteilungen?

Ein Wechsel vom gesamten Betrieb auf eine einzelne Betriebsabteilungen ist nicht möglich.

Für die Erfüllung der Mindestanforderungen sind während des KuG-Bezuges stets die Verhältnisse des Versicherungsfalles (d. h. je nach Anzeige der gesamte Betrieb oder die einzelne Betriebsabteilung) maßgebend, für den eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet und die Voraussetzungen anerkannt wurden (siehe oben). Bei rückläufiger Kurzarbeit kann zur Erfüllung der Mindestanforderungen an die Stelle des Betriebes nicht die Betriebsabteilung treten (vgl. ausdrücklich die Fachliche Weisung KuG der BA, S. 31, Rdz. 96.69)

Auch hier stellt sich im Ergebnis dann die Problematik, dass der gesamte Betrieb die Quoten nicht mehr erreicht und somit kein KuG mehr bezogen werden kann. Anders als bei dem oben angeführten Wechsel, kann hier nicht gleich anschließende eine andere Anzeige gemacht werden.

Eine Anzeige der die Quoten noch erfüllenden Betriebsabteilung ist hier erst nach Ablauf der Sperrfrist von drei Monaten wieder möglich. Die Abteilung wurde ja durch die Anzeige des gesamten Betriebes schon „verbraucht“.

[Hinweis: Neue Regelung der BA zum Wechsel vom Gesamtbetrieb auf Betriebsabteilungen](#)

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat uns darüber informiert, dass sie eine neue Regelung für den Wechsel vom Gesamtbetrieb auf eine Betriebsabteilung getroffen hat.

Viele Unternehmen hatten zu Beginn der Corona-Pandemie für den gesamten Betrieb oder das ganze Unternehmen Kurzarbeit angezeigt. Eine entsprechende Zentralisierung hatte die 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 Zehn-Prozent-Erfordernis (Betroffenheit der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall) bezogen auf den Gesamtbetrieb/das Unternehmen nicht mehr erfüllt.

Nach Rechtsauffassung der BA kann eine Anzeige, die ursprünglich ausdrücklich auf den gesamten Betrieb bezogen worden ist, grundsätzlich nicht nachträglich auf eine Betriebsabteilung reduziert werden (siehe oben, 3.2.2). Gleiches gilt umgekehrt (siehe oben, 3.2.1). Die Bezugsfrist gilt einheitlich für alle Beschäftigten des Betriebs, für den Kurzarbeit angezeigt worden ist. Eine neue Bezugsfrist kann erst nach einer Unterbrechungszeit von drei Monaten in Betracht kommen (§ 104 Abs. 3 SGB III).

Angesichts der außergewöhnlichen Sondersituation der Corona-Pandemie, die sowohl die BA als auch die Unternehmen vor große Herausforderungen gestellt hat, sieht die BA jetzt folgende Regelung vor:

Für Unternehmen, die in den Monaten März, April oder Mai für das gesamte Unternehmen oder den gesamten Betrieb Kurzarbeit angezeigt haben, kann die ursprüngliche Anzeige zu einer Anzeige für eine oder mehrere Betriebsabteilungen umgedeutet werden. 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 dann 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 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 hierbei:

- 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 evtl. 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 wieder neu Kurzarbeit angezeigt werden.
- Die Anzeige kann lediglich auf Betriebsabteilungen i. S. v. § 97 S. 2 SGB III umgedeutet werden (zum Begriff der Betriebsabteilung, vgl. oben, Ziffer 3.2).

3.3 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>

3.4 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.

3.5 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.

3.6 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-)Falls 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 (auch Langzeiterkrankte),
- 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, Ausgesteuerte)

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 zehn 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.

Hinweis

Ist der Schwellenwert von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent bei (aktuell) mindestens einem Zehntel der in dem Betrieb Beschäftigten erreicht (vgl. § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III), so kann KuG an den Rest der kurzarbeitenden Beschäftigten gezahlt werden, auch wenn sie einen Entgeltverlust von weniger als ein Zehntel haben (vgl. ausdrücklich Fachliche Weisungen KuG der BA, S. 31, Rdz. 96.68).

Praxishinweis

Die sog. „Mindesterfordernisse“ (insbesondere die sog. „Relevanzschwelle“) muss in jedem Kalendermonat des Bezugszeitraums erfüllt sein. Der Begriff „Mindesterfordernisse“ schließt ein, dass bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen auch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen individuellen Anspruch auf KuG haben, wenn diese selbst nicht den erforderlichen Entgeltausfall erlitten haben (siehe Hinweis oben).

Zur Erfüllung der Mindesteigenschaften können auch sogenannte Ersatztatbestände herangezogen werden (vgl. hierzu ausdrücklich Fachliche Weisungen KuG der BA, S. 31, Rdz. 96.71). Dies können zum Beispiel sein:

- Urlaub, wenn dieser anstelle von Kurzarbeit genommen wird (nicht geplanter Urlaub)
 - Einbringung von geschütztem Arbeitszeitguthaben, wenn es zur Vermeidung von Kurzarbeit aufgelöst wird
-

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 Corona-Virus 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

4.2.10 Einbringung von Urlaub

Aktuelles

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

„Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31. Dezember 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

4.2.11 Kurzarbeitergeld und behördlich angeordnete Quarantäne

Der Anspruch auf Entschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG geht dem Anspruch auf Kurzarbeitergeld vor.

Dies ergibt sich daraus, dass kein Entgeltausfall i. S. d. § 95 Abs. 1 Nr.1 SGB III vorliegt, wenn entsprechend § 56 Abs. 5 IfSG der Entschädigungsanspruch durch den Arbeitgeber ausbezahlt wird. Ebenso lässt sich dies nach hiesiger Rechtsauffassung aus § 56 Abs. 3 S. 2 IfSG entnehmen. Demnach bemisst sich die durch den Arbeitgeber vorzuleistende Entschädigung nach dem Verdienstaufschlag zzgl. dem fiktiven Kurzarbeitergeld.

Momentan wird in diesem Zusammenhang bis auf Weiteres pragmatisch vorgegangen.

Grundsätzlich ist, der Verdienstaufschlag durch den Arbeitgeber in Form der Entschädigung gem. § 56 Abs. 5 IfSG auszubezahlen und dann von der Bezirksregierung erstattet zu verlangen. Für die Zeit der Quarantäne wäre dann der entsprechende Arbeitnehmer bei der Abrechnung des Kurzarbeitergeldes nicht zu berücksichtigen bzw. auf der Abrechnungsliste insoweit nichts anzugeben.

Sofern in Fällen einer Quarantäne nach Einführung der Kurzarbeit dieses Vorgehen im Einzelfall nicht angewandt wird, also für den fiktiven Kurzarbeitergeldanteil der Entschädigung nach IfSG keine Erstattung durch den Bezirk seitens des Arbeitgebers beantragt wird, kann nach momentaner Weisungslage das fiktive auf die Quarantäne entfallende Kurzarbeitergeld ggü. der Agentur für Arbeit abgerechnet werden. In diesen Fällen wäre in der KuG-Abrechnungsliste der Name des betroffenen AN mit einem „Q“ zu kennzeichnen.

Soweit den Arbeitnehmer kein Beschäftigungsverbot trifft, bzw. dieser im Home-Office weiterhin tätig sein kann, besteht weiterhin ein Arbeitsentgeltanspruch und ein Anspruch auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes.

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, § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III
- Personen, die bei einer Vermittlung durch die Agentur für Arbeit nicht mitwirken, § 98 Abs. 4 Satz 1 SGB III
- Unständig Beschäftigte, § 27 Abs. 3 Satz 1 SGB III
- Geringfügig Beschäftigte, (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV), § 27 Abs. 2 SGB III
- Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente, § 98 Abs. 1 SGB III
- Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben ab Beginn des folgenden Monats, § 98 Abs. 1 SGB III
- Bezieher von Arbeitslosengeld in einer beruflichen Bildungsmaßnahme bzw. bei beruflicher Weiterbildung, § 98 Abs. 3 Nr. 1 SGB III

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)

- 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. § 27 Abs. 4 S. 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.

4.4.2.1 Einstellung von Auszubildenden während Kurzarbeit

Ein Betrieb darf einen neuen Auszubildenden für das Schuljahr 2020/2021 einstellen, selbst wenn sich noch andere Mitarbeiter und auch bisherige Auszubildende in Kurzarbeit befinden. Die Einstellung ist insofern nicht schädlich für den Bezug von Kurzarbeitergeld.

Die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit hat uns dies ausdrücklich bestätigt: *„Mit Blick auf den bestehenden und künftigen Fachkräftebedarf ist es aus unserer Sicht dringend angezeigt, auch in der aktuellen Situation die Ausbildungsaktivitäten nicht zu verringern. Rechtlich steht der Einstellung von Azubis in Betrieben mit Kurzarbeit nichts entgegen.“*

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)

4.4.2.2 Übernahme von Auszubildenden während Kurzarbeit

Ein Betrieb darf einen Auszubildenden, den er in seinem Unternehmen zur Abschlussprüfung geführt hat, übernehmen, selbst wenn sich noch andere Mitarbeiter in Kurzarbeit befinden. Die Übernahme ist insofern nicht schädlich für den Bezug von Kurzarbeitergeld.

Die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit hat uns dies ausdrücklich bestätigt: *„Der Auszubildende ist bereits im Unternehmen eingestellt, mit dem Ziel den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Der Übergang vom Auszubildenden zur Fachkraft ist auch in Betrieben mit Kurzarbeit problemlos möglich! Ebenso könnte der/die Auszubildende direkt in die Kurzarbeit einbezogen werden.“*

4.4.2.3 Kurzarbeitergeld für Auszubildende

Betriebe müssen für Auszubildende, die aus dem KuG-Bezug bereits wieder herausgenommen wurden, bei einer erneuten Teilschließung (Lock down) nicht zwingend nochmals gemäß § 19 BBiG eine Lohnfortzahlung von sechs Wochen leisten. Soweit erneut Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, ist zu unterscheiden. Es gilt Folgendes:

- Findet die neuerliche Kurzarbeit im selben Kurzarbeitergeldbezugszeitraum statt, ist keine erneute Lohnfortzahlung zu leisten.
- Ist der Kurzarbeitergeldbezugszeitraum jedoch bereits beendet und Kurzarbeit erneut anzuzeigen, ist vor Bezug von Kurzarbeitergeld für Auszubildende erneut Lohnfortzahlung gem. § 19 BBiG zu leisten.

4.4.2.4 Förderung zum Erhalt von Ausbildungsplätzen

Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ ermöglicht eine finanzielle Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die in erheblichem Maße von der COVID-19-Pandemie betroffen sind.

Ziel ist es, das Ausbildungsplatzangebot der betroffenen KMU zu stabilisieren.

Dies sichert gleichzeitig die Perspektiven für junge Menschen am Ausbildungsmarkt.

Weitere Informationen hierzu finden Sie [hier](#) auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Bayern.

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 Frage 4.7 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.

Die Leistungsfortzahlung im Krankheitsfall basiert auf der Grundüberlegung, dass eine betroffene Arbeitnehmerin bzw. ein betroffener Arbeitnehmer durch die Erkrankung weder Nach- noch Vorteile haben soll.

Danach gibt es vier mögliche Fallkonstellationen:

4.5.2.1 Erkrankung des AN vor Beginn des KuG-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung

- Der AN erhält für die Zeit, in der noch gearbeitet wird, vom AG Entgeltfortzahlung (sog. „Kurzlohn“), § 4 Abs. 3 EFZG
- Der AN erhält für die Zeit, in der infolge von Kurzarbeit nicht (mehr) gearbeitet wird (sog. „Zeit des Arbeitsausfalls“), von der Krankenkasse ein Krankengeld in Höhe des KuG, das der AG kostenlos errechnen und auszahlen muss, § 47b Abs. 4 SGB III.

4.5.2.2 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.

4.5.2.3 Erkrankung des AN während der Dauer des KuG-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung

- Der AN erhält für die Zeit, in der noch gearbeitet wird, vom AG Entgeltfortzahlung (sog. „Kurzlohn“), § 4 Abs. 3 EFZG.
- Der AN erhält für die Zeit, in der infolge von Kurzarbeit nicht mehr gearbeitet wird (sog. „Zeit des Arbeitsausfalls“), KuG, das der AG errechnen und auszahlen muss und ihm später von der BA erstattet wird, § 98 Abs. 2 SGB III.

4.5.2.4 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 Abrechnung von KuG und Krankengeld

Ob der Arbeitnehmer im Einzelfall, Anspruch auf Krankengeld oder Kurzarbeitergeld hat, soll anhand von mehreren Beispielen näher erläutert werden.

1. Beispiel:

Kurzarbeit eingeführt ab dem 15. März 2020, Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt bereits am 27. Februar 2020

Anspruchszeitraum für das KuG ist der gesamte Monat März 2020. Der Arbeitnehmer

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)

hat einen Anspruch auf Krankengeld in Höhe des KuG gegen die zuständige Krankenkasse, § 47b Abs. 4 SGB V.

2. Beispiel:

Kurzarbeit eingeführt ab dem 15. März 2020, Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 16. März 2020

Anspruchszeitraum für das KuG ist der gesamte Monat März 2020. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf KuG-Leistungsfortzahlung gegen die BA, § 98 Abs. 2 SGB III

3. Beispiel:

Kurzarbeit eingeführt ab dem 15. März 2020, Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 06. März 2020

Der Arbeitnehmer hat – auch in diesem Fall – einen Anspruch auf KuG-Leistungsfortzahlung gegen die BA, § 98 Abs. 2 SGB III. Anspruchszeitraum für das KuG ist der gesamte Monat März 2020. Die Arbeitsunfähigkeit tritt „während des Bezugs von Kurzarbeitergeld“ ein.

Wie durch die Beispiele veranschaulicht ist für die Abgrenzung von Krankengeld und KuG der betriebliche Anspruchszeitraum maßgeblich. Dieser ist gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den KuG beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Hinweis

Der GKV-Spitzenverband weist darauf hin, dass eine gesonderte einheitliche **Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen** („Abrechnungsliste Krankengeld“) derzeit nicht abgestimmt ist. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die KuG-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen. Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hinausgehende Informationen wichtig:

- Betriebsnummer
- Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers
- Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges

Diese Informationen sollten ergänzend an die Krankenkassen übermittelt werden

4.5.4 „Flucht in die Krankheit“

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hierzu ist seit 1990 eindeutig. Das BAG (BAG, Urteil vom 21. August 1991 – 5 AZR 91/91) hat entschieden, dass freie Tage, an denen der Arbeitnehmer erkrankt ist, verbraucht und nicht nachzugewähren sind („Krank in

der Freizeit“). Begründet wird dieses Ergebnis mit der Monokausalität, wonach die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung sein muss. Dies ist gerade nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach der betrieblichen Arbeitszeit einen freien Tag hat. Denn selbst wenn der Arbeitnehmer gesund gewesen wäre, hätte er nicht arbeiten müssen.

Hinweis

Dies gilt unabhängig davon, wann der Arbeitnehmer erkrankt ist, d. h. sowohl bei bereits bestehender Krankheit vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung als auch bei eintretender Krankheit nach Abschluss der Betriebsvereinbarung.

Die Thematik soll anhand des folgenden Beispiels verdeutlicht werden:

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber will zum 01. Mai Kurzarbeit in der Abteilung A einführen. Ein Arbeitnehmer der Abteilung A hat ein noch zu hohes Arbeitszeitguthaben, das vor Eintritt in die Kurzarbeit abgebaut werden soll. Es wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass die entsprechende Stundenanzahl vor Eintritt in die Kurzarbeit abgebaut wird. Der Arbeitnehmer erkrankt exakt für die Zeit, in der das Arbeitszeitkonto abgebaut werden sollte.

Rechtliche Bewertung:

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

4.5.5 Kompensation kranker Arbeitnehmer durch kurzarbeitende Arbeitnehmer

Wenn ein Teil der Belegschaft – die in Kurzarbeit ist – krank wird, fällt logischerweise für den anderen Teil trotz Arbeitsausfall mehr Arbeit an. Wie ist damit umzugehen?

Sofern kurzarbeitende Beschäftigte mehr arbeiten als ursprünglich geplant bzw. angezeigt, verringert sich der Arbeitsausfall, der durch Kurzarbeitergeld abgedeckt wird. Da die Erstattung des Kurzarbeitergeldes erst im Nachgang erfolgt, ist dies unproblematisch. In derartigen Fällen wären die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Entgeltabrechnung zu berücksichtigen und das hierauf entfallende Arbeitsentgelt neben dem anteilig verringerten Kurzarbeitergeld auszubezahlen. Im Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes

bzw. der zugehörigen Abrechnungsliste sind die tatsächlich angefallenen Zahlenwerte anzugeben.

Hinweis

Es dürfen jedoch keinesfalls Mehrstunden geleistet und diese bspw. in eine Zeitkonto eingebracht werden. Damit wird signalisiert, dass genug Arbeit da wäre und somit kein entsprechender Arbeitsausfall vorliegt, um KuG beziehen zu können. Überstunden sind während des KuG-Bezugs grds. unzulässig.

4.6 Kurzarbeitergeld und Qualifizierung

Es ist möglich, Zeiten der Kurzarbeit für Weiterbildung zu nutzen. Eine Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme steht der Gewährung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich nicht entgegen. Die Weiterbildungsmaßnahme muss sich in diesem Fall an den Arbeitsausfall im Betrieb anpassen, nicht umgekehrt: Die Rückkehr zur Vollarbeit muss jederzeit möglich sein. Bei durch die BA geförderten Qualifizierungsmaßnahmen müssen allerdings überwiegend Inhalte vermittelt werden, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Diese Einschränkung ist weit auszulegen. Sollten hierüber Zweifel bestehen, sollte Rücksprache mit dem zuständigen Arbeitgeberservice gehalten werden.

Die BA kann Qualifizierungen während Kurzarbeit nach § 81 ff. SGB III und den dort genannten Bedingungen fördern. Sind die gesetzlichen Vorgaben erfüllt, ist eine Zuschussung der Lehrgangskosten während Kurzarbeit möglich. Zudem kann der Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden, wenn die Weiterbildungsmaßnahme zu Ausfallzeiten führt, in denen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Wird der Lehrgang an Tagen der Kurzarbeit durchgeführt, kann bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen KuG gewährt werden. Eine Qualifizierung, die während Kurzarbeit begonnen wurde, kann grundsätzlich nach Ende der Kurzarbeit weitergeführt werden. Bei Qualifizierungen, die bereits vor der Kurzarbeit begonnen wurden und während der Arbeitszeit stattfinden, ist zu beachten, dass die Freistellungszeiten weiterbildungsbedingt sind, so dass hier kein KuG gezahlt werden kann.

Über alle Fragen zur Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen, Nutzung der Zuschussmöglichkeiten und Verbindung mit Kurzarbeit berät die Taskforce Fachkräftesicherung+ (FKS+). Sie erreichen die Info-Hotline von Montag bis Donnerstag von 08:00 bis 17:00 Uhr und freitags von 08:00 bis 13:00 Uhr unter der Telefonnummer 089 44108-570 sowie per E-Mail unter kurzarbeit_weiterbildung@bbw.de.

4.7 Wie kann Urlaub während KuG genommen werden?

Entspricht die tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit den Wünschen der Arbeitnehmer (z. B. die Kombination Kurzarbeit von Montag bis Mittwoch und Urlaub am Donnerstag und Freitag), ist dies aus KuG-rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Insofern wird auf § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 Bezug genommen. Jede Minderung der Inanspruchnahme des KuG entspricht der Intention des § 96 Abs. 4 Satz 1 (Fachliche Weisung der BA S. 25).

Beispiel

Kurzarbeit ist an drei Tagen angeordnet Montag, Dienstag und Mittwoch
 Arbeitspflicht an den Tagen Donnerstag und Freitag

AN entscheidet sich die kommende Woche nur für Donnerstag und Freitag Urlaub zu beantragen.

Dieser Urlaubsantrag ist nicht hinderlich für den KuG-Bezug

Wenn zum einen die BA darauf verzichtet, dass zur Vermeidung von KuG der Urlaubsanspruch für 2020 verplant wird, kann es auch der anderen Seite nicht für den AN schädlich sein, wenn er dennoch Urlaub einbringt.

Außerdem kann bei vorrangigen Urlaubswünschen der Arbeitnehmer nicht aufgefordert werden, dass der Urlaub bis gegen Ende des laufenden Urlaubsjahres zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird, bzw. der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs trifft (96.41 FW KuG). Im Gegenteil wird sogar die tageweise Einbringung des Urlaubs gewünscht, da jede Minderung der Inanspruchnahme des KuG der Intention des § 96 IV SGB III entspricht.

Die vorangegangene Aussage der BA widerspiegelt sich auch in ihrer Antwort zum Urlaub auf Ihrer Homepage: *„Aufgrund der aktuellen Corona-Virus 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.“*

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

4.8 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):

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)

- 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.

4.9 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.

4.10 Kurzarbeitergeld und Insolvenz

Nach der Stellung eines Insolvenzzgeldantrages kann KuG weiter gewährt werden, wenn die Voraussetzungen zur Gewährung von KuG weiter vorliegen. Dabei kommt es insbesondere darauf an, ob der Arbeitsausfall immer noch von vorübergehender Natur i. S. v. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III ist, d. h. es müssen begründete Erwartungen für eine Betriebsfortführung und die Rückkehr zu Vollarbeit bestehen. Sollte Kurzarbeit während des Insolvenzeröffnungsverfahrens nach Stellung des Insolvenzantrags eingeführt werden, gilt dies ebenso.

Sofern es keine explizite Vereinbarung gibt, führt ein Insolvenzantrag nicht automatisch zur Rückkehr zu Vollarbeit. Sofern kein 100-prozentiger Arbeitsausfall vorliegt, besteht ein Anspruch auf Insolvenzzgeld bei Kurzarbeit im Insolvenzzgeldzeitraum in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. KuG "Null" führt nicht zur Verschiebung des Insolvenzzgeldzeitraums, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugV ist ab Insolvenzantrag nicht möglich. Diese wären sonst bei einer Abschlussprüfung zurückzufordern, da der Arbeitgeber im Ergebnis keine Beiträge getragen hat. Die Beantragung und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wären in diesen Fällen mit dem ausschließlichen Ziel der Massemehrung und ggf. Finanzierung eines Insolvenzplans erfolgt. Dies entspricht nicht dem Zweck der vorgenannten Verordnung. Daher erfolgt ab dem Abrechnungsmonat, in dem der Insolvenzantrag gestellt wurde, keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugV.

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)

Die aktuelle Weisung der BA zum The Kurzarbeitergeld und Insolvenzen finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146453.pdf>

5 Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmerüberlassung

5.1 Bei „Kurzarbeit Null“ auf Höchstüberlassungsdauer anzurechnen (während Corona-Krise)

In der aktuellen Krisensituation hat der Gesetzgeber den Bezug von Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitnehmer geöffnet. Zeitarbeitskräfte haben zeitlich befristet bis Ende 2020 Zugang zum Kurzarbeitergeld. Bis dahin zurückgelegte Zeiten von „Kurzarbeit Null“ werden nicht auf die Überlassungshöchstdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz angerechnet. „Kurzarbeit Null“ liegt vor, wenn der Arbeitsausfall 100 Prozent beträgt, das heißt, wenn die Arbeit für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt wird. Diese Ausführungen gelten entsprechend für die Dauer der Überlassung im Hinblick auf Equal Pay.

Hinweis:

Es besteht hier trotz der Aussage der BA weiterhin ein Rechtsrisiko, da die Bewertung hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer die Arbeitsgerichte vornehmen, nicht die Bundesagentur für Arbeit. Hier besteht weiterhin die Möglichkeit, dass bei der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer diese Zeiten doch angerechnet werden. Um hier (vollkommen) rechtsicher zu agieren, ist der Weg der An- und Abmeldung der Zeitarbeitnehmer empfehlenswert.

5.2 Wie wird KuG für Zeitarbeiter*innen berechnet

Angesichts der besonderen Situation von Zeitarbeitnehmer mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten, ist bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes als Soll-Entgelt der durchschnittliche Verdienst der letzten drei vor dem Arbeitsausfall abgerechneten Monate zu Grunde zu legen.

Soll-Entgelt ist der Bruttoarbeitslohn, den die Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall verdient hätte. Zusätzlich für Mehrarbeit gezahlte Lohnbestandteile sind abzuziehen. Einmalzahlungen werden bei der Berechnung des Soll-Entgelts nicht berücksichtigt.

Hinweis

Ob aus arbeitsrechtlicher Sicht aufgrund der Corona-Krise eine Arbeitnehmerüberlassung ohne entsprechende AÜ-Erlaubnis möglich ist, finden Sie in den [FAQ – Häufige Fragen zu Coronavirus und Arbeitsrecht](#) unter der Überschrift: *Stammarbeitnehmer sind wegen der*

Corona-Krise nicht ausgelastet. Können sie ggf. an andere Unternehmen mit erhöhtem Arbeitskräfte-bedarf überlassen werden?

6 Besonderheiten

6.1 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:

6.1.1 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 €

Hinweis

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

6.1.2 Berechnung des Sozialaufwands

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

Besonderheiten

<u>Soll-Entgelt</u> im Kalendermonat:	4.231,00 €	
<u>Ist-Entgelt</u> im Kalendermonat:	0 €	
<u>Entgeltausfall/Bruttoentgeltdifferenz</u> = <u>Soll-Entgelt</u> - <u>Ist-Entgelt</u>	=	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).

6.2 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 vertragen.

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Beispiel

Soll-Entgelt (ohne Kurzarbeit)	2.500 Euro
Ist-Entgelt	1.500 Euro
ausgefallenes Entgelt	1.000 Euro
Kurzarbeitergeld (von der Bundesagentur für Arbeit)	600 Euro
Zuschuss des Arbeitgebers	200 Euro
Gesamt	800 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.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Zuschusses

Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld zählen jedoch unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV nicht als sozialversicherungspflichtiges Einkommen. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen, dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen.

Das heißt im Einzelnen:

- Übersteigt der Zuschuss unter Hinzurechnung des Kurzarbeitergeldes nicht 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt, ist der Zuschuss beitragsfrei.
- Übersteigt der Zuschuss unter Hinzurechnung des Kurzarbeitergeldes das fiktive Arbeitsentgelt, ist der übersteigende Teil des Zuschusses beitragspflichtig. Das fiktive Arbeitsentgelt beträgt 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt.

Aktuell Neuerung zum steuerfreien Zuschuss

Selbst wenn dem Arbeitnehmer die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld freiwillig ausgezahlt werden, sind diese im Rahmen der 1.500 Euro-Steuerbefreiung nicht steuerfrei, jedoch nach anderen gesetzlichen Neuerungen.

Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter die 1.500 Euro-Steuerbefreiung. Es handelt sich bei einem Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (auch weiterhin) um ein steuerpflichtiges Arbeitseinkommen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie [hier](#) auf unserer Homepage.

Der steuerfreie Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wurde allerdings mit dem [Corona-Steuerhilfegesetz](#) beschlossen. Das Gesetz wurde am 29. Juni 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Steuerfrei sind danach Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen und sie für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden, geleistet werden. Weitere Informationen finden Sie [hier](#). Die Steuerfreiheit solcher Zuschüsse soll aber durch das Jahressteuergesetz 2020 bis auf Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 01. Januar 2022 enden, verlängert werden.

6.3 In welchen Fällen sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit KuG-fähig?

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sind als lohnsteuerfreie Zuschläge nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnen, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, nicht mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Demnach können diese beitragsfreien Zuschläge nicht in die Berechnung des Kurzarbeitergeldes einbezogen werden.

Soweit die genannten Zuschläge tatsächlich gezahlt werden, ohne dass die Beschäftigten in der begünstigten Zeit gearbeitet haben, z. B. bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Urlaub, bei Lohnfortzahlungen an von der betrieblichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitgliedern oder bei der Lohnfortzahlung nach dem Mutterschutzgesetz oder während Kurzarbeit, sind die Zuschläge steuerpflichtig und dann auch dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Absatz 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Diese sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile werden dann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wie folgt berücksichtigt:

Wenn im Einzelfall eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Zahlung von SFN-Zuschlägen besteht, obwohl im Falle von „Kurzarbeit Null“ nicht gearbeitet wurde und diese tatsächlich ausbezahlt werden, sind die Zuschläge damit sowohl dem Ist-Entgelt, als auch dem Soll-Entgelt hinzuzurechnen. Folglich haben sie keinen Einfluss auf die Höhe der Nettoentgeltdifferenz, d. h. diese Zuschläge sind nicht KuG-fähig.

Lediglich bei folgenden Fallkonstellationen werden SFN-Zuschläge nur dem Soll-Entgelt, nicht aber dem Ist-Entgelt zugerechnet:

- Bereits vor Beginn der Kurzarbeit waren aus den oben benannten Gründen SFN-Zuschläge steuer- und sozialversicherungspflichtig und das Soll-Entgelt für den KuG-Anspruchszeitraum lässt sich nicht hinreichend bestimmt feststellen, so dass gemäß § 106 Abs. 4 SGB III der Durchschnitt (einschließlich der beitragspflichtigen SFN-

Besonderheiten

- Zuschläge) der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Arbeitsausfalls als Soll-Entgelt herangezogen wird.
- Es wäre z. B. aufgrund eines Dienstplans zu einer SFN-zuschlagsfähigen Zeit gearbeitet worden, aber die Arbeit fällt aufgrund der Kurzarbeit aus und die SFN-Zuschläge sind wegen der Höhe des Entgelts aus dem sie berechnet werden (mehr als 25 Euro/Stunde) sozialversicherungspflichtig und es besteht keine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Auszahlung der SFN-Zuschläge während der Kurzarbeit.

6.4 Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

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

Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich (z. B. im Gesundheitswesen, Apotheke, Landwirtschaft) bleibt das Nebeneinkommen in der Zeit vom 01. April 2020 bis 31. Oktober 2020 (Sozialpakt I) anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Ein Minijob (450 Euro/Monat) bleibt vollständig anrechnungsfrei.

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

Besonderheiten

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.

Corona-bedingte Neuerungen

Für Arbeitnehmer in Kurzarbeit werden ab 01. Mai bis 31. Dezember 2020 die bereits bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten mit einer Hinzuverdienstgrenze bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens für alle Berufe geöffnet. Eine Systemrelevanz des Nebenverdienstes ist danach keine Voraussetzung mehr.

Einkommen aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), die während der Kurzarbeit aufgenommen wurden, wird nach § 421c Abs. 1 SGB III bis Ende dieses Jahres pauschal nicht angerechnet. Diese Regelung soll durch das Beschäftigungssicherungsgesetz, das sich noch in der parlamentarischen Abstimmung befindet, bis 31. Dezember 2021 verlängert werden.

Die Thematik soll anhand des folgenden Beispiels näher erläutert werden:

Beispiel: Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit



6.4.1 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.

6.4.2 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.

6.5 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.

6.6 Werden Pauschalzahlungen (Versicherungen, Soforthilfen etc.) auf das KuG angerechnet?

Eine Anrechnung von Soforthilfen auf Grund der Corona-Pandemie auf das KuG erfolgt grundsätzlich nicht.

Im Hinblick auf Pauschalzahlungen, insbesondere durch Versicherungen, ist eine differenzierte Betrachtung nötig:

- Sofern die Versicherungsleistung dazu dient den Verdienstausfall der Arbeitnehmer abzudecken, wäre das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer vorrangig aus der Versicherungsleistung zu entrichten.
- Andere Versicherungsleistungen, die nicht dazu bestimmt sind den Arbeitnehmern zu Gute zu kommen, wären dagegen für den KuG-Bezug unerheblich.

6.7 Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden?

Der Grundbescheid und die Zahlung des KuG erfolgen im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Einige Monate nach dem Ende des KuG-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend geprüft. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung, die schriftlich mitgeteilt wird.

Für die Abschlussprüfung werden von der Arbeitsagentur ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Es sollten insbesondere folgende Unterlagen bereitgehalten werden:

- Nachweis der arbeitsrechtlich zulässigen Einführung der Kurzarbeit
- Entgeltabrechnungen
- Arbeitszeitznachweise; diese sind auch bei Vertrauensarbeitszeit erforderlich (vgl. [FAQ der BA](#): „Müssen während der Kurzarbeit Nachweise über die Arbeitszeit geführt werden?“).
- Beitragsnachweise für die Sozialversicherung
- Ggf. Urlaubsnachweise und Krankenscheine

7 Kurzarbeitergeld und Auslandssachverhalte

7.1 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.

7.2 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.

7.3 Können „Grenzgänger“ Kurzarbeitergeld erhalten

Dem Grunde nach können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Grenzregionen, die zur Arbeit nach Deutschland pendeln, Kurzarbeitergeld bekommen.

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist daran geknüpft, dass in dem Betrieb oder Betriebs- teil, der sich in Deutschland befindet, wegen einer behördlichen Anordnung oder fehlender Auslastung gar nicht mehr oder nicht mehr voll gearbeitet werden kann. Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Grenzgänger sind, von dem Arbeitsausfall im Betrieb

betroffen, bekommen sie für die ausgefallene Arbeitszeit Kurzarbeitergeld. Dies gilt auch dann, wenn es zu einer Grenzschießung oder Quarantänemaßnahme kommt, von der sie betroffen sind.

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

Korrekturmöglichkeiten:

Betriebe in Grenzregionen, die für ihre Beschäftigten bereits laufend KuG beziehen und aufgrund der bisherigen Auffassung keine Leistungen für Beschäftigte mit Wohnsitz in einer Grenzregion erhalten haben, können für die Monate März und April eine Korrekturabrechnung einreichen. Betriebe, deren Anspruch auf KuG aufgrund der bisherigen Auffassung vollständig abgelehnt worden sind, können die Überprüfung des Antrags einfordern und Leistungen rückwirkend erhalten

Hinweis des BMAS zu Grenzgängern

In Bezug auf das Sozialversicherungsrecht gilt: Der Anspruch auf Leistungen wie Krankentagegeld und Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates, also dem Staat, in dem Sie auch bislang sozialversichert sind. In der Regel ist das der Beschäftigungsstaat. Grenzgänger nach Deutschland können daher bei Arbeitsausfall im deutschen Unternehmen Kurzarbeitergeld erhalten. Für Grenzgänger aus Deutschland gilt das Recht des Beschäftigungsstaates.

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

8 Checkliste: Die häufigsten Fehler bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld

Teilweise gehen Anträge auf Kurzarbeitergeld und Abrechnungslisten fehlerhaft oder unvollständig bei der jeweils zuständigen Bundesagentur für Arbeit ein. Diese Anträge und Abrechnungslisten können dann nicht bearbeitet werden und müssen wieder an die jeweiligen Arbeitgeber zur Korrektur oder Vervollständigung zurückgesandt werden.

Um Verzögerungen bei der Auszahlung, und auch den damit verbundenen Mehraufwand zu minimieren, finden Sie im Folgenden die – laut Auskunft der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Bayern – fünf häufigsten Fehler bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld.

8.1 Es wird nur ein Teil des Antrags eingereicht

Der Antrag besteht aus den beiden Vordrucken KuG 107 – „Kurzantrag auf KuG“ und KuG 108 – „KuG-Abrechnungsliste“, die beide zusammen eingereicht werden müssen.

8.2 Es wird KuG für Auszubildende und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer beantragt

Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Einzelheiten hierzu entnehmen Sie bitte den Punkten [4.4.1](#) und [4.4.3](#).

Auszubildende bekommen grundsätzlich erst nach dem sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum Kurzarbeitergeld, § 19 Abs. 1 Nr.2 BBiG. Einzelheiten hierzu entnehmen Sie bitte dem Punkt [4.4.2](#).

8.3 Es wird KuG für gekündigte Arbeitnehmer abgerechnet

Gekündigte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch, da der Sinn des Kurzarbeitergeldes, der Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses, in diesen Fällen nicht erreicht werden kann. Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem Punkt [4.4.1](#).

8.4 Bei der KuG-Berechnung werden auch sozialversicherungsfreie Entgeltbestandteile sowie Einmalzahlungen mit herangezogen

Auf diesen Punkt ist bei der Berechnung besonders zu achten. Grundlage für die KuG-Berechnung ist das laufende sozialversicherungspflichtige Entgelt, vgl. § 106 SGB III.

Checkliste: Die häufigsten Fehler bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld

Entgeltbestandteile	Berechnung in Soll-Entgelt	Berechnung in Ist-Entgelt
Arbeitsentgelt	Vertraglich / Tarifliche Monatsarbeitszeit	Tatsächlich gearbeitete Arbeitszeit
Vermögenswirksame Leistungen	Voll	Voll oder gekürzt*
Betriebliche Altersvorsorge	Voll	Voll oder gekürzt*
Geldwerte Vorteile	Voll	Voll oder gekürzt*
regelmäßige Provisionen	Mittelwert aus Referenzzeitraum 3 Monate	Tatsächlich erarbeitete Provisionen
einmalige Zuschläge	-	-
einmaliges Urlaubsgeld	-	-
einmaliges 13. Gehalt	-	-

* Kürzung entsprechend Prozentsatz Kurzarbeit

Gem. § 106 Abs. 1 S. 4 SGB III werden Einmalzahlungen bei der Berechnung des Soll- und Ist-Entgelts nicht berücksichtigt. Einmalig ausgezahltes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld wird daher grundsätzlich bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt.

Nach einer bis zum Ende dieses Jahres befristeten Sonderregelung hat die BA diese Zahlungen dann berücksichtigt, wenn sie, statt einmalig ausgezahlt zu werden, gezwölfelt und monatlich ausgezahlt wurden. Dies galt aber nur, wenn der Tarifvertrag die Möglichkeit einer solchen Zwölfteilung bereits vorgesehen hatte. Die Zwölfteilung der Sonderzahlung wird hingegen dann nicht anerkannt, wenn sie ausschließlich zu dem Zweck erfolgt, diese in laufendes Arbeitsentgelt umzuwandeln, damit sie bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden kann. Eine derartige Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsvertretung bzw. den Beschäftigten stellt grundsätzlich eine Vereinbarung zu Lasten Dritter, nämlich der Arbeitslosenversicherung, dar.

8.5 Tatsächlich gezahltes Arbeitsentgelt wie Feiertagsvergütung wird nicht als Ist-Entgelt aufgeführt

Auch bei sog. Kurzarbeit 0, wenn also gar nicht mehr gearbeitet wird, fällt Feiertagsvergütung an, die als erzielt Entgelt bei der Berechnung zu berücksichtigen ist.

Einzelheiten entnehmen Sie bitte Punkt [1.3.3](#).

8.6 Weitere häufig auftretenden Fehlern bei der Beantragung von KuG

Dabei handelt es sich um folgende Fehler:

- fehlende Unterschriften
- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer
- fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter und/oder Kurzarbeiter
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer

8.7 Fehler bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld in Höhe von KuG

Außerdem wurden wir vom GKV-Spitzenverband darauf hingewiesen, dass es vermehrt zu Fehlern bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld in Höhe von KuG kommt. Dies betrifft insbesondere die Abgrenzung von Ansprüchen auf Krankengeld und Kurzarbeitergeld. Aktuell werden viele Anträge bei Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem Punkt [4.5](#)

9 Leistungen der vbw

Die Leistungen der vbw zum Thema Corona-Virus finden Sie unter

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

Ansprechpartner / Impressum

Ansprechpartner

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

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw November 2020