

Coronavirus und Kurzarbeit

In diesem FAQ-Katalog geben wir Antworten auf häufig gestellte Fragen (Stand: 25.03.2020).

Was ist Kurzarbeitergeld?

Muss ein Unternehmen aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses oder wegen wirtschaftlicher Ursachen die Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vorübergehend verringern oder den Betrieb ganz einstellen, kann es Kurzarbeitergeld beantragen. Die Agentur für Arbeit zahlt – wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind – das Kurzarbeitergeld (KUG) als teilweisen Ersatz für den dadurch entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird damit bei den Beschäftigungskosten entlastet und Kündigungen können vermieden werden.

Neuregelungen:

Wie viele Arbeitnehmer müssen von einem Arbeitsausfall im Betrieb betroffen sein?

Nach den Neuregelungen, die rückwirkend zum 1. März 2020 eingeführt wurden und befristet bis zum 31. Dezember 2020 gelten, reicht es aus, wenn 10 % der Arbeitnehmer im Betrieb einen Entgeltausfall von mehr als 10 % haben.

Bekommt der Arbeitgeber eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, die er alleine auf das Kurzarbeitergeld trägt?

Nach den Neuregelungen, die rückwirkend zum 1. März 2020 eingeführt wurden und befristet bis zum 31. Dezember 2020 gelten, findet eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe durch die Arbeitsagentur statt.

Haben Leiharbeiter einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Nach den Neuregelungen, die rückwirkend zum 1. März 2020 eingeführt wurden und befristet bis zum 31. Dezember 2020 gelten, haben auch Leiharbeiter einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Zuständig für die Anzeige der Kurzarbeit ist allerdings der Verleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers.

Müssen vorhandene Regelungen zu negativen Arbeitszeitkonten zunächst ausgenutzt werden, also Minusstunden aufgebaut werden?

Nach den Neuregelungen, die rückwirkend zum 1. März 2020 eingeführt wurden und befristet bis zum 31. Dezember 2020 gelten, ist ein Aufbau von Minusstunden nicht mehr erforderlich.

Profitieren auch Betriebe, die sich bereits in Kurzarbeit befinden von den neuen Erleichterungen ab 1. März 2020?

Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten, sofern alle Voraussetzungen der Kurzarbeit weiterhin erfüllt sind. Allerdings beginnt damit keine neue Bezugsdauer von 12 Monaten. Sie verlängert sich hierdurch nicht.

Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld:

Wie kann Kurzarbeit angezeigt werden?

Der Arbeitsausfall muss vom Arbeitgeber oder von der zuständigen Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Den Vordruck um Kurzarbeit anzuzeigen, finden Sie [hier](#).

Ein Erklärvideo Kurzarbeit ist auf unserer [Coronavirus-Plattform](#) im **öffentlichen** Teil unserer Website eingestellt und damit für jeden abrufbar.

Muss für das ganze Unternehmen Kurzarbeit angezeigt werden oder können auch nur einzelne Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Wie kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Ist die Kurzarbeit angezeigt, kann mit diesem [Formular](#) die Erstattung des Kurzarbeitergeldes beantragt werden. Der Antrag ist zusammen mit der [Abrechnungsliste](#) innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grds. 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Eine Tabelle der Bundesagentur für Arbeit zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie [hier](#).

Wie lange kann das Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt grds. zwölf Monate. Von der Möglichkeit der Verlängerung auf bis zu 24 Monate wurde bislang kein Gebrauch gemacht.

Die betriebliche Bezugsdauer verlängert sich, wenn innerhalb dieser für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem (vollen) Kalendermonat kein Kug geleistet wurde, um diesen Zeitraum.

Bei einer 3-monatigen Unterbrechung ist aber eine neue Anzeige erforderlich, wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeit erneut alle vorliegen. Dann beginnt eine neue Bezugsdauer.

Wird in mehreren Betriebsabteilungen eines Betriebes kurzgearbeitet, ist die Bezugsdauer für jede Betriebsabteilung individuell festzulegen.

Muss Urlaub vorrangig abgebaut werden?

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub grundsätzlich in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung aber nicht entgegenstehen.

- Resturlaub aus dem Vorjahr 2019 ist grds. abzubauen, bevor Kug bezogen werden kann.
- Bereits verplanter Urlaub für das Jahr 2020 ist auch wie beantragt zu nehmen.

Es empfiehlt sich vor Antragstellung eine diesbezügliche Abstimmung mit der Arbeitsagentur.

Für den Arbeitnehmer, der noch Urlaub zur Vermeidung einbringt, entsteht demnach zunächst kein Entgeltausfall, während andere Arbeitnehmer bereits Kurzarbeitergeld aufgrund des Entgeltausfalls beziehen könnten.

Müssen Arbeitszeitkonten zur Vermeidung der Kurzarbeit abgebaut werden?

Geschützt sind Gleitzeitkonten, die **ausschließlich** vom Arbeitnehmer gesteuert werden und deren entgeltliche Abgeltung nicht möglich ist, und Wertguthaben/Langzeitkonten, da diese nicht dem Ausgleich von konjunkturellen Schwankungen, sondern einem bestimmten Freistellungszweck dienen.

Flexikonten, die nicht rein arbeitnehmer-, sondern (auch) arbeitgebergesteuert sind, sind allerdings vorrangig abzubauen. Dabei gibt es gesetzliche Ausnahmen, bei denen der Abbau nicht verlangt werden kann und zwar soweit das Flexikonto:

- den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt (dann ist der übersteigende Anteil abzubauen) *oder*
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat (das Arbeitszeitguthaben schwankte zwischen 50 und 100 Stunden, dann müssen 50 Stunden nicht zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden).

Es empfiehlt sich vor der Anzeige des Arbeitsausfalls die Kontenarten und deren Stände zu kontrollieren und diesbezüglich Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen.

Welchen Anspruch haben arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer?

Es ist nach dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden:

- Mitarbeiter erkrankt **vor Beginn** der Kurzarbeit und
 - befindet sich bei Beginn der Kurzarbeit noch im Entgeltfortzahlungszeitraum:
 - Entgeltfortzahlung in Höhe des sonst zu zahlenden Ist-Entgelts durch den Arbeitgeber
 - Teil-Krankengeld in Höhe des sonst zu zahlenden Kurzarbeitergeldes gegen die Krankenkasse (der Arbeitgeber errechnet das Teil-Krankengeld und zahlt es aus). Unbedingt zu empfehlen ist, dass sich der Arbeitgeber mit der Krankenkasse in Verbindung setzt, sobald absehbar ist, dass Kurzarbeit eingeführt wird und sich Arbeitnehmer in Entgeltfortzahlung befinden.
 - befindet sich bei Beginn der Kurzarbeit bereits im Krankengeldbezug:
 - er bezieht weiterhin Krankengeld
- Mitarbeiter erkrankt **erst während** der Kurzarbeit und
 - verbleibt in der Entgeltfortzahlung:
 - Entgeltfortzahlung in Höhe des Ist-Entgelts gegen den Arbeitgeber
 - Fortzahlung des Kugs gegen die Arbeitsagentur
 - wechselt in den Krankengeldbezug:
 - Krankengeld gegen die Krankenkasse

Welchen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer mit einem Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung?

Das Kurzarbeitergeld ist auf die Beitragsbemessungsgrenze beschränkt.

Liegt sowohl das Soll- als auch das Istentgelt während der Kurzarbeit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, dann wird der Entgeltausfall nicht durch Kurzarbeitergeld ausgeglichen.

Liegt das Istentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze, dann wird durch das Kurzarbeitergeld nur die Differenz bis zum pauschalierten Nettoentgelt der Beitragsbemessungsgrenze ausgeglichen.

Welche Auswirkungen hat der Bezug von Kurzarbeitergeld auf das Mutterschaftsgeld und Elterngeld?

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes bleibt die Kürzung des Entgelts außer Betracht, § 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG. Es wird so verfahren, als ob die Arbeitnehmerin in der fraglichen Zeit keinen Entgeltausfall erlitten hätte.

Das Elterngeld kann aber durch den Bezug von Kurzarbeitergeld geringer ausfallen, da Entgeltersatzleistungen wie das Kurzarbeitergeld nicht in die Berechnung einfließen.

Haben Auszubildende einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Auszubildende sollen soweit möglich von der Kurzarbeit ausgenommen werden, um das Ausbildungsziel nicht zu gefährden. Beruht der Arbeitsausfall nicht auf einem unabwendbaren Ereignis, sondern auf wirtschaftlichen Gründen, sind Auszubildende vom Bezug des Kurzarbeitergelds ausgeschlossen, da sie keine Arbeitsleistung erbringen, sondern die Ausbildung im Vordergrund steht.

Liegt ein **unabwendbares Ereignis** vor (z. B. Schließung des Betriebs aufgrund vom Coronavirus) und ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten (z. B. Ausbildung in einem anderen Betrieb) die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, sind sie grundsätzlich zur Kurzarbeit zugelassen. Aufgrund des Entgeltfortzahlungsanspruchs in § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ist der Bezug von Kug für Auszubildende allerdings zumindest für den dort genannten Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen faktisch ausgeschlossen.

Bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, empfiehlt es sich – in Abstimmung mit der Berufsberatung – die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.

Haben Arbeitnehmer in Altersteilzeit einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeit ist im Altersteilzeitverhältnis nur während der Arbeitsphase möglich, da in der Freistellungsphase keine Verpflichtung mehr zur Erbringung der Arbeitsleistung besteht. Grundsätzlich ist davon abzuraten, Altersteilzeitarbeitnehmer in die Kurzarbeit mit einzubeziehen, da sich erhebliche Abrechnungsschwierigkeiten ergeben können.

Lässt es sich nicht vermeiden, auch Altersteilzeitarbeitnehmer Kurzarbeit leisten zu lassen, so ist Folgendes zu beachten (im Nachfolgenden geht es ausschließlich um **verblockte Altersteilzeit**):

a. Arbeitsentgelt

Bei der Altersteilzeit ergeben sich bezüglich der Entgeltansprüche keine Besonderheiten. Dies bedeutet, dass der Altersteilzeitarbeitnehmer neben seinem Entgelt für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung auch Kurzarbeitergeld für die Ausfallzeit erhält.

b. Aufstockungsbetrag

§ 10 Abs. 4 ATG enthält eine Regelung für den Fall der Kurzarbeit während des Altersteilzeitverhältnisses. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld die Aufstockungsbeiträge und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung in der Höhe zu zahlen, zu der er nach dem Altersteilzeitvertrag verpflichtet ist. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer hinsichtlich der Aufstockung genauso steht, wie er ohne Kurzarbeit stünde.

c. Wertguthaben

Im Blockmodell der Altersteilzeit ist es grundsätzlich so, dass die Arbeits- und die Freistellungsphase genau gleichlang sein müssen. Aus diesem Grundprinzip leitet man ab, dass eine Modifikation, insbesondere eine Absenkung der Arbeitszeit, im Rahmen der Arbeitsphase der Altersteilzeit grundsätzlich unzulässig ist. Kurzarbeit führt aber zumindest für einen bestimmten Zeitraum zu einer kürzeren als der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Aus dem erzielten Arbeitsentgelt während der Kurzarbeit muss zuerst das Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet werden (vgl. § 10.1 Abs. 3 der Durchführungsanweisungen zur Altersteilzeit von der Bundesagentur für Arbeit). Sofern mehr als 50 % der Arbeitszeit in Folge von Kurzarbeit ausfällt, kann das Wertguthaben nicht mehr vollständig gebildet werden.

Hinsichtlich des fehlenden Arbeitszeitvolumens befindet man sich damit in einer ähnlichen Situation wie bei Krankheit oder Streik. Die im Wertguthaben fehlende Zeit ist dann nachzuarbeiten, es sei denn, der Arbeitgeber stellt das Wertguthaben freiwillig in entsprechender Höhe ein.