

Informationen zum Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise

1. Unter welchen Rahmenbedingungen kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis.
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben.
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Es besteht eine Rechtsgrundlage für die Anordnung von Kurzarbeit: Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder individualvertragliche Vereinbarung.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass mindestens 10% der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

2. Wie ist das Verfahren zur Gewährung von Kurzarbeitergeld?

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

- 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.
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.
- 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.

Wichtig: Das Kurzarbeitergeld ist für jeden Monat neu zu beantragen.

3. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

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

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung werden die Sozialversicherungsbeiträge bei Gewährung von Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2020 dem Arbeitgeber vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

4. Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

5. Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld? Wer ist vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10% haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (befristet bis zum 31.12.2020: mindestens 10% der Belegschaft) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt.

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Arbeitnehmer, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu gehören u.a. Arbeitnehmer, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber), Selbstständige ohne Angestellte und Beamte. Auch Arbeitnehmer im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

6. Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Entscheidend ist, dass mindestens 10% der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

7. Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Kurzarbeitergeld wird nicht gezahlt, wenn der Arbeitsausfall vermeidbar ist. Ein Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, wenn dieser durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen.

Das BMAS geht davon aus, dass wenn noch übertragbare Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr bestehen, diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen sind.

Nicht zumutbar dürfte es wohl sein, Arbeitnehmer zu verpflichten, ihren vollständigen Urlaubsanspruch aus dem aktuellen Jahr im Vorfeld aufzubreuchen. Aufzubreuchen ist aber ggfs. der anteilige Urlaubsanspruch auf das Jahr gerechnet, der im Zeitpunkt der Vereinbarung von Kurzarbeit entstanden ist.

Etwas anderes gilt jeweils, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung entgegenstehen. Wann dies der Fall ist, ist im Einzelnen unklar und nicht unumstritten. Es hat eine Abwägungsentscheidung unter Berücksichtigung des grundsätzlichen Vorrangs des Urlaubswunsches des Arbeitnehmers zu erfolgen. Vorrangig ist der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers über Dauer und Lage des Urlaubs z. B., wenn ein längerer zusammenhängender Sommerurlaub oder die Renovierung bzw. der Neubau eines Hauses im Urlaub geplant sind.

Durch die Gewährung von Erholungsurlaub kann der Arbeitsausfall nicht verhindert werden, wenn eine Urlaubsgewährung tatsächlich nicht möglich ist. Voraussetzung für die Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs ist die ansonsten bestehende Arbeitspflicht für die Zeit des Urlaubswunsches. Für die Zeit der „Kurzarbeit Null“, bei der der Arbeitsausfall 100% beträgt, das heißt die Arbeit für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt wird, besteht keine arbeitsvertragliche Arbeitspflicht, von der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer befreien könnte, so dass die Kurzarbeit durch Urlaubsgewährung nicht vermeidbar ist.

Im Zweifelsfällen empfiehlt sich eine Rücksprache mit der Agentur für Arbeit.

8. Müssen vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld Überstunden abgebaut werden?

Arbeitszeitguthaben müssen grundsätzlich zur Vermeidung von Kurzarbeit zumindest anteilig abgebaut werden. Hierzu gibt es verschiedene Einzelregelungen, weshalb eine Rücksprache mit der Agentur für Arbeit zu empfehlen ist.

Negative Arbeitszeitkonten müssen aufgrund der gesetzlichen Neuregelung bis zum 31.12.2020 aber nicht aufgebaut werden.

9. Dürfen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Überstunden geleistet werden?

Nein. Die reduzierte Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer darf nicht überschritten werden, da im Falle von geleisteten Überstunden der Widerruf des Kurzarbeitergeldes durch die Agentur für Arbeit droht.

10. Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst/eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

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

11. Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

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. 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.

12. Wie wirkt sich das Kurzarbeitergeld auf Ansprüche des Arbeitnehmers während Krankheit aus?

Es ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer vor oder nach Beginn des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkrankt ist und ob er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat:

- Erkrankung mit Arbeitsunfähigkeit ist vor Beginn des Anspruchs auf Kurzarbeitergelds eingetreten:
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht:
 - Krankengeld gem. § 47b Abs. 4 SGB V in Höhe des Kurzarbeitergelds
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist ausgelaufen oder bestand von Anfang an nicht:
 - Krankengeld gem. § 47 SGB V auf der Basis des Regelentgelts vor Erkrankung.

- Erkrankung mit Arbeitsunfähigkeit ist am Tag des Beginns oder während der Dauer des Kurzarbeitsanspruchs eingetreten:
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht:
 - Anspruch auf Kurzarbeitergeld, § 98 Abs. 2 SGB III
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist ausgelaufen oder bestand von Anfang an nicht:
 - Krankengeld gem. § 47b Abs. 3 SGB V auf der Basis des Regelentgelts vor der Erkrankung.

Weitere Informationen finden Sie auch bei den FAQ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter folgendem Link:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Auch die Bundesagentur für Arbeit stellt verschiedene Informationen zum Thema Kurzarbeitergeld zur Verfügung einschließlich zweier Videos, in denen Voraussetzungen und Verfahren des Kurzarbeitergelds erklärt werden:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>

Die vorstehenden Informationen stellen weder eine individuelle rechtliche noch eine sonstige fachliche Auskunft oder Empfehlung dar und sind nicht geeignet, eine individuelle Beratung durch fachkundige Personen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles zu ersetzen.

Wir übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der übermittelten Informationen.

Wir behalten uns das Recht vor, die auf dieser Website angebotenen Informationen ohne gesonderte Ankündigung jederzeit zu verändern oder zu aktualisieren.