

Stand: 11.11.2020

FAQ – Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (KuG)

Für Unternehmen, die in der aktuellen Corona-Krise Kurzarbeit anzeigen und beantragen müssen, gilt es unterschiedlichste Fragen zu beantworten. Die wichtigsten haben wir mit den entsprechenden Antworten versehen und hier zusammengefasst, um sie Ihnen für Ihre tägliche Personalarbeit zur Verfügung zu stellen.

I. Fragen und Antworten zur Einführung von Kurzarbeit

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. Näheres zur Einführung von Kurzarbeit auf Grundlage des MTV finden Sie in unserem Merkblatt [Kurzarbeit](#).

Arbeitsvertraglich kann die Kurzarbeit durch eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers eingeführt werden. Diese Vereinbarung muss mit jedem AN individualvertraglich abgeschlossen werden und sollte auch von jedem AN unterzeichnet werden. Eine solche Vereinbarung kann mit jedem AN auch formlos geschlossen werden. Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Vereinbarung jedoch empfehlenswert.

Wie ist die Ankündigungsfrist für Kurzarbeit?

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

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 S. 2 SGB III.

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. D. h. insbesondere: Erfüllung des Quorums nur anhand der in der Betriebsabteilung beschäftigten AN. Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) müssen mindestens 10 % der in der Betriebsabteilung beschäftigten AN von einem Entgeltausfall betroffen sein.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für AN 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 %, d. h. die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Wie kann die Arbeitszeit verteilt werden?

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

Beispiel:

- Gleichmäßige Verringerung der täglichen Arbeitszeit.
- Ungleichmäßige Verringerung der täglichen Arbeitszeit innerhalb einer Woche.
- Ungleichmäßige Verringerung der täglichen Arbeitszeit verteilt auf mehrere Wochen.

II. Fragen und Antworten zu den Voraussetzungen von Kurzarbeitergeld

Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Damit die AN einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, müssen zumindest im Betrieb alle Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein, den Arbeitsausfall zu verhindern, mindestens 10 % der in dem Betrieb beschäftigten AN von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % 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.

Wann liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall gemäß § 96 SGB III vor?

Bei der Frage nach der Erheblichkeit eines Arbeitsausfalls kommt es unter anderem 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:

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 sein. Diese ist auch nicht vom AG zu vertreten, da diese Anordnung und deren Gründe – das Corona-Virus – außerhalb seines Einflussbereichs liegen.

Behördliche Anordnung eines (Entschädigungs-)Falls nach dem lfsG

In diesem Fall wäre das KuG nachrangig (§ 56 lfsG) – 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.

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) vorliegen, ist dies das klassische Betriebsrisiko des AG und nicht KuG-fähig.

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.

Anordnung einer Betriebsschließung aus Schutzgründen

Ordnet der AG eigenständig die Betriebsschließung vorsichtshalber zum Schutz seiner AN 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.

Wie erfolgt die Berechnung der in dem Betrieb beschäftigten AN?

Es sind alle AN 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 AN (auch Langzeiterkrankte),
- beurlaubte AN,
- AN während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind z. B.:

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

Wie erfolgt die Berechnung der von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts Betroffenen?

Gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III müssen „im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10 % der in dem Betrieb beschäftigten AN von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % 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, der auf das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt abstellt, kommt es deshalb nicht an. 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 10 % 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 10 % haben.

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 AN einen individuellen Anspruch auf KuG haben, wenn diese selbst nicht den erforderlichen Entgeltausfall erlitten haben.

Zur Erfüllung der Mindesteifordernisse können auch sogenannte Ersatztatbestände herangezogen werden. Diese 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

Sind Arbeitszeitkonten abzubauen?

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 sind einzusetzen.

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 AG in sich trägt.

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

Ist Urlaub abzubauen?

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. AN mit Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr sollen von ihrem AG 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

Was gilt im Fall einer 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 AG ausbezahlt wird. Ebenso lässt sich dies nach hiesiger Rechtsauffassung aus § 56 Abs. 3 S. 2 IfSG entnehmen. Demnach bemisst sich die durch den AG vorzuleistende Entschädigung nach dem Verdienstaussfall zzgl. dem fiktiven Kurzarbeitergeld.

Momentan wird in diesem Zusammenhang bis auf Weiteres pragmatisch vorgegangen.

Grundsätzlich ist der Verdienstaussfall durch den AG 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 AN 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 AGs beantragt wird, kann nach momentaner Weisungslage das fiktive auf die Quarantäne entfallende KuG 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 AN kein Beschäftigungsverbot trifft, bzw. dieser im Home-Office weiterhin tätig sein kann, besteht weiterhin ein Arbeitsentgeltanspruch und ein Anspruch auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes.

III. Fragen und Antworten zur Arbeitszeit Arbeitsunfähigkeit (AU), Urlaub etc.

Arbeitszeit

Kann während der Kurzarbeit die Arbeitszeit auf Vertrauensbasis erbracht werden?

Die Arbeitszeit während der Kurzarbeit auf Vertrauensbasis zu regeln, ist keinesfalls zu empfehlen. Der AG muss die Kurzarbeit mit der Agentur für Arbeit abrechnen und hat die Arbeitsleistung und damit das Ist-Entgelt darzulegen. Es empfiehlt sich daher eine penible Zeiterfassung durchzuführen. Erforderlich und ausreichend ist es Beginn und Ende des Arbeitstages sowie Beginn und Ende der Arbeitspausen zu dokumentieren und mitzuteilen, wie viele Arbeitsstunden an dem entsprechenden Arbeitstag erbracht wurden.

Muss bei allen betroffenen AN die Arbeitszeit um den gleichen Anteil gekürzt werden?

Nein. Es ist auf den jeweiligen Arbeitsausfall abzustellen. Soweit beim einzelnen AN kein Arbeitsausfall vorliegt, muss dieser auch keine Kurzarbeit leisten. Grundsätzlich ist es auch möglich die Arbeitszeit bei den betroffenen AN unterschiedlich stark zu verringern. Allerdings sollte bei gleicher Arbeit und Qualifikation die Reduzierung im gleichen Maße erfolgen, um den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall der betroffenen AN während der Kurzarbeit haben?

Dies richtet sich alleine nach dem Arbeitsausfall und den getroffenen Vereinbarungen innerhalb des Unternehmens. Der Arbeitsausfall kann somit Stunden, Tage oder Wochen umfassen. Letztlich besteht auch die Möglichkeit der Kurzarbeit auf „Null“, d.h. dass für vorübergehende Zeit die Arbeit komplett eingestellt wird.

Kann der AG während der Kurzarbeit Überstunden anordnen?

Grundsätzlich ist es unzulässig, wenn der AG während der Kurzarbeit Überstunden anordnet. Ordnet er sie dennoch an, ist das ein Indiz dafür, dass eben kein Ausfall des üblichen Arbeitspensums vorliegt und die Voraussetzungen für die Kurzarbeit nicht erfüllt sind. In Notfällen, wenn etwa Eilaufträge eingehen, darf der AG jedoch Überstunden anordnen. Die muss er dann aber dem AN bezahlen. Das mindert wiederum den Anspruch auf das Kurzarbeitergeld. Wenn also Überstunden geleistet und bezahlt werden, ist der Ausfall des Nettolohns geringer, weshalb der AN weniger Kurzarbeitergeld bekommt.

Können für AN, die in einer Betriebsabteilung arbeiten, bei der keine Kurzarbeit angeordnet wurde, Überstunden angeordnet werden?

Grundsätzlich ist es möglich in Abteilungen, in denen keine Kurzarbeit eingeführt wurde, Überstunden entsprechend den betrieblichen Regelungen anzuordnen bzw. aufzubauen. Allerdings ist zu beachten, dass zur Vermeidbarkeit von Kurzarbeit auch gehört, AN gegebenenfalls in anderen Abteilungen einzusetzen und zu beschäftigen. Dies setzt freilich voraus, dass ein solcher Personaleinsatz aufgrund der individuellen Qualifikation bzw. der konkreten Arbeitsaufgaben durchführbar ist.

Dies müsste gegebenenfalls für jeden einzelnen AN in Kurzarbeit geprüft werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die betrieblichen Voraussetzungen für die Einführung der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit nicht anerkannt werden - Stichwort: Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls.

Wie werden im Rahmen der Kurzarbeit vertragliche bzw. per BV eingeführte Überstundenpauschalen abgerechnet, wenn keinerlei Überstunde mehr anfällt?

Überstundenpauschalen können nur dann entsprechend der verringerten Arbeitszeit gekürzt bzw. komplett gestrichen werden, wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist. Dies dürfte regelmäßig nicht der Fall sein, so dass es bei der pauschalen Abrechnung der Überstunden verbleibt. Dies ist auch mit dem Zweck der pauschalen Überstundenabgeltung vereinbar. Denn auch in normalen Arbeitszeiten wird die Überstundenpauschale in voller Höhe vergütet, auch wenn in dem betreffenden Monat keinerlei Überstunden angefallen sind.

Wie verhält es sich, wenn sich herausstellt, dass die erste Einschätzung hinsichtlich des Arbeitsausfalls, der im Rahmen der Anzeige gegenüber der zuständigen Arbeitsagentur angegeben wurde, falsch ist und nun doch mehr Arbeitsstunden zu leisten sind?

Inwieweit die verringerte Arbeitszeit während der Kurzarbeitsphase flexibel, d. h. schwankend, zulässig ist, richtet sich nach der konkreten Betriebsvereinbarung. Grundsätzlich ist es möglich, auch über den angezeigten Arbeitsausfall hinaus AN einzusetzen. Die Abrechnung mit der Agentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld erfolgt monatlich und individualisiert für jeden AN. Im Rahmen dieser Abrechnung ist dann das Ist-Entgelt entsprechend dem Arbeitseinsatz und der Arbeitszeitdokumentation vorzunehmen. Dies führt dann bei schwankenden Ist-Berechnung zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand, ist aber rechtlich zulässig. Insoweit handelt es sich auch nicht um Mehrarbeit zur Kurzarbeitszeit, sondern um eine angepasste Ist-Bewertung.

Wieviel Zeit muss man dem AN vorher Bescheid geben, an welchen Tagen er aufgrund der Kurzarbeit arbeiten müssen?

Konkrete Vorgaben, mit welchem Vorlauf die AN zur Arbeit eingeteilt werden müssen, existieren nicht. Bei Betrieben mit BR ist dies eine Angelegenheit, die mit dem BR durch Betriebsvereinbarung geregelt werden muss. In Betrieben ohne BR kann dies der AG entscheiden, wobei dies so rechtzeitig erfolgen muss, dass der AN auch die Möglichkeit hat tatsächlich zur Arbeit zu erscheinen. Im Grunde ist diese Frage nur dann problematisch, wenn der AN die Arbeitsaufnahme entsprechend der Ankündigung bzw. Anweisung des AG nicht Folge leistet. Im Regelfall ist dies aber nicht zu erwarten. Mit Blick auf die gesetzliche Regelung zur Abrufarbeit dürfte jedenfalls eine Ankündigungsfrist von 4 Tagen unproblematisch ausreichend sein.

Kann die Kurzarbeit unterbrochen werden?

Wenn die Kurzarbeit vorzeitig beendet wird, muss dies der Agentur für Arbeit mitgeteilt werden. Unterbrechungen von einem oder zwei Monaten verlängern die Bezugsdauer um diese Zeit, bei einer zusammenhängenden Unterbrechung ab drei Monaten muss ein Arbeitsausfall danach erneut angezeigt werden.

KuG-Leistungsfortzahlung

Welche Auswirkung hat die Arbeitsunfähigkeit auf das KuG?

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob der AN vor oder nach Beginn des KuG-Anspruchs arbeitsunfähig erkrankt ist und ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Krankengeld besteht:

- 1) AN erkrankt vor Beginn der Kurzarbeit und hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung:
 - AN erhält für die Zeit, in der er noch gearbeitet hat vom AG Entgeltfortzahlung (§ 4 Abs.3 EFZG).
 - Für die Zeit des Arbeitsausfalls erhält der AN Krankengeld in Höhe des KuG von der Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB III), das der AG errechnen und auszahlen muss.
- 2) AN erkrankt vor Beginn der Kurzarbeit und hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung:
 - AN erhält Krankengeld von der Krankenkasse, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung errechnet (§ 47 SGB V).
- 3) AN erkrankt während der Kurzarbeit und hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung:
 - AN erhält für die Zeit, in der er noch gearbeitet hat vom AG Entgeltfortzahlung (§ 4 Abs.3 EFZG).
 - AN erhält für den Arbeitsausfall KuG (§98 Abs.2 SGB III); dieses muss vom AG errechnet und ausbezahlt werden und wird ihm später über die BA erstattet.
- 4) AN erkrankt während der Kurzarbeit und hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung:
 - AN erhält Krankengeld von der Krankenkasse, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung und vor Eintritt des Arbeitsausfalls errechnet (§ 47b Abs.3 SGB V)

Soweit für die Dauer einer Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation ein Anspruch auf Übergangsgeld (§ 20 SGB VI) gegen den Rentenversicherungsträger besteht, entfällt der Anspruch auf KuG.

Der Berechtigte hat Anspruch auf Versorgungskrankengeld während der Dauer einer stationären Behandlungsmaßnahme der heil- und Krankenbehandlung oder einer Badekur als arbeitsunfähig anzusehen. Für diese Zeit ist der Anspruch auf KuG-Leistungsfortzahlung gegeben.

Urlaub des AN während der Kurzarbeit

Kann der AN während der Kurzarbeit Urlaub nehmen? Wie hoch ist das Urlaubsentgelt während der Kurzarbeit?

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Das Urlaubsentgelt berechnet sich trotz Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen (§ 11 Abs.1 S.3 BUrlG). KuG steht dem AN nur für Nicht- Urlaubstage im Anspruchszeitraum zu, also für die Tage, an denen er verkürzt bzw. wegen der Kurzarbeit gar nicht gearbeitet hat.

Wie ist das Urlaubsgeld zu zahlen?

Urlaubsgeld als einmalige Jahresleistung ist bei der Ermittlung des KuG nicht zu berücksichtigen (§106 Abs.1 Satz.4 SGB III). Das tarifliche Urlaubsgeld (§ §13 Ziff. 9 MTV) entfällt nicht wegen oder während der Kurzarbeit.

Kann der Urlaubsanspruch des AN aufgrund der Kurzarbeit - ohne entsprechende arbeitsvertragliche Regelung - gekürzt werden?

Diese Frage ist in Deutschland noch nicht höchstrichterlich entschieden. Der EuGH hat entschieden (Urteil vom 08.11.2012 - C 229/11 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. Auch in der Literatur und bei einigen Instanzgerichten wird die Auffassung vertreten, dass bei einer Verringerung der Wochenarbeitsstage wegen Kurzarbeit auch die Urlaubsansprüche betroffener AN anzupassen sind. Hier kann nichts Anderes gelten als beim Wechsel von Vollzeit in Teilzeit. Es ist eine zeitanteilige Betrachtung der Urlaubsansprüche vorzunehmen für die Dauer der Kurzarbeit.

Die Berechnungsformel für die zeitanteilige Ermittlung des Jahresurlaubs (nach Maßgabe des tariflichen Urlaubs) ist wie folgt:

30 Arbeitstage Urlaub x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht: 260 Arbeitstage im Kalenderjahr

Beispiel:

AN arbeitet vom 01.01. bis zum 28.06. in einer 5-Tage-Woche, ab dem 29.06. nur noch an 4 Tagen pro Woche. Das lässt am 29.06. eine Neuberechnung des Urlaubs erforderlich werden. Bis zum 28.06. ist die tatsächliche Arbeitsleistung relevant. Für die Zeit ab 29.06. errechnen sich 104 Arbeitstage. Das macht für das gesamte Kalenderjahr 237 Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch errechnet sich nach vorgenannter Formel also wie folgt:

$$30 \times 237 : 260 = 27,35 \text{ Urlaubstage.}$$

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

Entgeltfortzahlung an Feiertagen, während der Kurzarbeit

Was gilt bei Kurzarbeit an einem Feiertag?

Fällt die Arbeitszeit gleichzeitig aufgrund eines Feiertages und Kurzarbeit aus, so sieht § 2 Abs.2 EFZG vor, dass die Arbeit infolge des Feiertages ausgefallen sei. Dies führt dazu, dass der AG zur Entlastung der Bundesagentur für Arbeit dem AN das Entgelt fortzahlen muss, Der AG muss den AN so stellen, wie dieser ohne Feiertag hinsichtlich des Entgelts gestanden hätte. Fortzuzahlen sind also das der am Feiertag ausgefallenen Kurzarbeit entsprechende Arbeitsentgelt und ein Betrag in Höhe des KuG, dass der AN ohne den Feiertag erhalten hätte. Für den Ausspruch personen- oder verhaltensbedingter Kündigungen gelten während einer laufenden Kurzarbeit keine Besonderheiten.

IV. Fragen und Antworten zu einzelnen Personengruppen

Auszubildende

Ist Kurzarbeit auch für Auszubildende möglich?

Für Auszubildende kann in der Regel keine Kurzarbeit eingeführt werden, da für diese bei Kurzarbeit mit der Gefährdung des Ausbildungszieles gerechnet werden muss.

Soweit es unvermeidbar ist, kann im Ausnahmefall auch für Auszubildende Kurzarbeit angemeldet werden. Dem Auszubildenden steht allerdings gem. § 19 Abs.1 Nr.2 BBiG ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen (= 42 Kalendertage bzw. 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) zu. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Erst nach dem 6-Wochen-Zeitraum kann dem Auszubildenden Kurzarbeitergeld gewährt werden.

AN mit Kind

Wie wird bestimmt, ob der AN mit einem Kind 60 % oder 67 % KUG bekommt?

Alleiniges Differenzierungsmerkmal für die Höhe des Kurzarbeitergelds (60 % oder 67 %) ist der in der Lohnsteuerbescheinigung eingetragene Kinderfreibetrag. Soweit bei einem AN somit der Kinderfreibetrag für ein Kind von 1,0 eingetragen ist, erhält er 67% KUG.

AN in Altersteilzeit

Kann auch für AN in Altersteilzeit Kurzarbeit eingeführt werden?

Dies ist zwar grundsätzlich möglich, sollte aber vermieden werden um Abrechnungsschwierigkeiten (Aufteilung Wertguthaben/auszuzahlende Vergütung, Aufstockungsbetrag, Rentenversicherungsbeiträge) zu vermeiden. Soweit keine Kurzarbeit „Null“ durchgeführt wird, ist es so dass durch die Vergütung zunächst das Wertguthaben zu füllen ist und ggf. keine Auszahlung stattfindet, obwohl (in Kurzarbeit) gearbeitet wurde. Zu beachten ist des Weiteren, dass sowohl der Aufstockungsbetrag als auch die zusätzlichen Rentenversicherungsbeträge in voller Höhe zu leisten sind.

Für weitergehende Fragen hierzu, wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Arbeitsagentur.

AN die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten

Dürfen AN, die während ihrer Elternzeit in Teilzeit arbeiten, auch zur Kurzarbeit eingeteilt werden dürfen?

Es ist grundsätzlich möglich, AN, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, in Kurzarbeit „zu schicken“. Allerdings ist zu beachten, dass AN, die erst nach Beginn des Arbeitsausfalls in dem kurzarbeitenden Betrieb eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, grundsätzlich keinen Anspruch auf KUG haben. Ausnahmsweise wird ein solcher Anspruch gemäß § 98 Absatz 1 Nr. 1b SGB III dennoch gewährt, wenn die Arbeitsaufnahme aus zwingenden Gründen geboten ist. Da die Art der zwingenden Gründe gesetzlich nicht näher umschrieben ist, sind hier alle arbeitsmarktpolitisch relevanten Gründe zu berücksichtigen, soweit sie ein gewisses Gewicht haben („zwingend“). Hierzu zählen einmal besondere betriebliche Interessen, wie Einstellung notwendiger und lang gesuchter Facharbeitskräfte. Weiter kommt eine Rechtsverpflichtung aus einem vor der Kurzarbeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis in Betracht. Die Gründe können zudem auch in der Person des ANs liegen. Hierzu gehört z. B. folgender Sachverhalt, vor allem die normale oder vorzeitige, durch wichtige Gründe im Interesse des ANs gerechtfertigte Rückkehr aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis:

- Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub bzw. Mutterschutz

Geringfügig-Beschäftigte (450-Euro-Minijobber)

Haben Geringfügig-Beschäftigte einen Anspruch auf KuG?

Nein, da KuG nur für AN, die auch in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig sind, beantragt werden kann. Geringfügig-Beschäftigte (450-Euro-Minijobber) sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, somit kann für sie kein KuG beantragt werden.

Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen

Können Zeitarbeitsunternehmen KuG für ihre Beschäftigten beantragen?

Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen können nach § 3 KuGV befristet bis Ende 2020 KuG erhalten.

Grenzgänger

Können „Grenzgänger“ KuG erhalten?

Grenzsicherungen stellen innerhalb der EU einen Ausnahmefall dar. Aufgrund der Corona-Pandemie haben Nachbarländer wie Frankreich, Polen und Tschechien ihre Grenzen zeitweise auch für Berufspendlerinnen und -pendler geschlossen. Hierbei handelt es sich um eine Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz, die aufgrund des europäischen Grundsatzes der Sachverhaltsgleichstellung (vgl. Artikel 5 Verordnung (EG) 883/2004) so zu bewerten ist, als wäre diese Maßnahme in Deutschland eingetreten. Da bei vergleichbaren inländischen Sachverhalten Kurzarbeit und Quarantänemaßnahme zeitgleich vorliegen können (vgl. § 56 Abs. 9 IfSG), können Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf KuG haben. Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten ist bei Fällen mit Auslandsbezug unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag. Um zu vermeiden, dass gleichzeitig KuG und eine Entschädigung für die staatliche Quarantänemaßnahme bezogen wird, ist gegenüber der Agentur für Arbeit zu versichern, dass die betroffenen Grenzgängerinnen und Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzsicherung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom AG mit den Unterlagen für die Abrechnung des KuG eingereicht wird.

Mutterschutz während der Kurzarbeit

Haben AN, die sich während der Kurzarbeit in Mutterschutz befinden Anspruch auf KuG?

Schwangere AN haben spätestens ab Beginn des Mutterschutzes keinen Anspruch auf KuG (mehr). Sie erhalten Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Vor dem Beginn des Mutterschutzes kann ein Anspruch auf KuG bestehen, wenn und soweit die AN aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt ist. Befinden sich AN bei Beginn der Kurzarbeit in den Schutzfristen des § 3 MuSchG (6 Wochen vor, 8 Wochen nach der Geburt) oder beginnen die

Schutzfristen während der Kurzarbeit, wirkt sich die Kurzarbeit für diese Arbeitnehmergruppe nicht aus. Sie erhalten weiter Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach den §§ 19 ff. MuSchG. Fällt Kurzarbeit in den Referenzzeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für den Arbeitgeberzuschuss, wird die Kurzarbeit ausgeklammert (§ 21 Absatz 2 Nr. 2 MuSchG). Der AG zahlt also den Unterschied zwischen € 13,00 und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt, das der AN vor der Kurzarbeit erhalten hat.

KuG im Fall von Entsendungen

Kann KuG im Falle von Entsendungen gezahlt werden?

Beschäftigte, die von ihrem AG zeitweise in einen Betrieb im Ausland entsendet sind, haben in dieser Zeit nach aktueller Rechtauffassung der BA keinen Anspruch auf KuG. Zwar können die persönlichen Voraussetzungen der oder des Beschäftigten hinsichtlich der Versicherungspflicht weiter erfüllt sein, es fehlt aber an den betrieblichen Voraussetzungen. Voraussetzung für die Gewährung von KuG ist, dass es sich um einen Betrieb im Anwendungsbereich des SGB III handelt. Es kann also nur um Betriebe mit Sitz in Deutschland gehen. Erfüllt der Betrieb in Deutschland die betrieblichen Voraussetzungen, bekommen die Beschäftigten KuG, die von dem Arbeitsausfall betroffen sind und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Beschäftigte, die ins Ausland entsandt sind, können nicht von dem Arbeitsausfall im Betrieb in Deutschland betroffen sein, allenfalls indirekt. Erleidet ein im Ausland angesiedelter Betrieb (steil) in der Folge auch einen Arbeitsausfall, kann dieser nicht über KuG abgedeckt werden, weil die Vorschriften des SGB III aufgrund des Territorialprinzips im Ausland nicht zur Anwendung kommen. Beschäftigte, die vorübergehend in einen anderen Betrieb entsendet sind, bleiben auch bei der Ermittlung der im Heimatbetrieb beschäftigten Personen außer Betracht. Zwar stehen sie weiterhin in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis mit dem Heimatbetrieb, maßgeblich ist aber der tatsächliche Beschäftigungsbetrieb.

Nebentätigkeit der AN während der Kurzarbeit

Wird das erzielte Entgelt aus einer Nebentätigkeit auf das KuG angerechnet?

AN die schon vor Einführung der Kurzarbeit eine Nebentätigkeit ausgeübt haben, dürfen dies auch weiterhin tun, ohne dass das hieraus erzielte Einkommen auf das KuG angerechnet wird. Erst wenn das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt übersteigt, wird angerechnet. AN die erst nach Einführung der Kurzarbeit eine Nebentätigkeit aufnehmen bzw. die bisherige Nebentätigkeit ausweiten, erhöht dieses Einkommen das Ist-Entgelt. Das KuG fällt dementsprechend niedriger aus. Davon ausgenommen ist nach aktueller Gesetzesänderung die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich (vgl. S.11). Das hieraus erzielte Nebeneinkommen bleibt in der Zeit vom 01.04. bis 31.10.2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Qualifizierung während der Kurzarbeit

Steht die Teilnahme des AN an Qualifizierungsmaßnahmen der Gewährung von KuG entgegen?

Qualifizierungsmaßnahmen während einer Kurzarbeitsphase stehen der Gewährung von KuG nicht entgegen. Die Ausgestaltung der Maßnahme hat sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb zu orientieren und nicht umgekehrt. Das Verschieben bzw. der Abbruch der Maßnahme muss möglich sein, um produktive Arbeit im Betrieb aufzunehmen. Eine Erklärung ist vom AG bzw. dem Maßnahmenträger abzugeben. Die (Weiter-) Gewährung von KuG während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme ist grundsätzlich nur möglich, wenn die Maßnahme überwiegend Inhalte vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Die BA kann Qualifizierungen während Kurzarbeit nach § 81 ff. SGB III und den dort genannten Bedingungen fördern. 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 KuG gezahlt werden kann.

V. Fragen und Antworten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kurzarbeitergeld bei Kündigung oder Aufhebungsvertrag

Besteht ein Anspruch auf KuG, wenn das Arbeitsverhältnis durch den AG gekündigt bzw. einvernehmlich aufgehoben wurde?

Nein. Bei Kündigung und Aufhebungsvertrag kann sich die mit dem KuG verfolgte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht verwirklichen. Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kann kein KuG gewährt werden. KuG-Anspruch entfällt bei Übergabe des Kündigungsschreibens: mit dem darauffolgenden Tag

Zusendung des Kündigungsschreibens durch Brief: 3 Tage nach Absendung des Kündigungsschreibens

Abschluss des Aufhebungsvertrages: mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages

Der AN hat dann Anspruch auf sein normales Entgelt, ohne entsprechende Kürzung aufgrund der Kurzarbeit und zwar bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Achtung: Die Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht als Kündigung oder Aufhebungsvertrag.

Kündigung während der Kurzarbeit

Kann der AG einen AN während der Kurzarbeit kündigen?

Die betriebsbedingte Kündigung setzt u.a. voraus, dass der Arbeitsplatz dauerhaft in Wegfall geraten ist. Im Falle der Kurzarbeit besteht nur ein vorübergehender Wegfall bzw. Einschränkung des Arbeitsplatzes. Die Kurzarbeit ist damit zunächst ein Indiz gegen den Wegfall des Arbeitsplatzes und damit für die Unwirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung.

Erforderlich ist daher, dass neben den Gründen, die die Kurzarbeit begründen, weitere Gründe hinzutreten.

Eine betriebsbedingte Kündigung darf sich damit nicht ausschließlich auf Gründe stützen, die bereits zur Anordnung der Kurzarbeit geführt haben. Für den Ausspruch einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung gelten während Kurzarbeit keine Besonderheiten.

Kündigungsfristen

Ändern sich während der Kurzarbeit die Kündigungsfristen?

Nein, auch während der Kurzarbeit sind sowohl seitens des AN als auch seitens des AG die gesetzlichen (§ 622 BGB) bzw. tarifvertraglichen Kündigungsfristen (§ 6 MTV) einzuhalten.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Kann der AG trotz Kurzarbeit einen AN mit bisher befristetem Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen?

Ja. Die Situation ist mit der Übernahme von Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit vergleichbar. Die Übernahme von Auszubildenden ist zulässig. Zudem handelt es sich hierbei auch um keine Neustellung, nachdem der AN bereits im Vorfeld beschäftigt war, ebenso wie der Auszubildende.

Fakten zum KuG

Für den Ausspruch personen- oder verhaltensbedingter Kündigungen gelten während einer laufenden Kurzarbeit keine Besonderheiten.

Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes (KuG)

Wonach richtet sich die Bezugsdauer des KuG und wie lange kann dies bezogen werden?

Die Bezugsdauer ist nicht auf den Anspruch des einzelnen Kurzarbeiters für die in §§ 104 i.V.m. 109 Abs.1 Nr.2 SGB III ausgelegt, sondern auf die zugelassene Bezugsdauer für den Betrieb bzw. die Betriebsabteilung. Die betriebliche Bezugsdauer verlängert sich, wenn innerhalb dieser für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einen (vollen) Kalendermonat kein KuG geleistet wurde, um diesen Zeitraum.

Beispiel: Die Bezugsdauer von 12 Monaten läuft kalendermäßig vom 01.06.2019 bis 31.05.2020

1. Unterbrechung der Kurzarbeit ab 15.08 bis 30.09.2019
 - Neues Ende der Bezugsdauer: 30.06.2020
2. Unterbrechung der Kurzarbeit ab 01.10 bis 31.12.2019
 - Keine Verlängerung der Bezugsdauer, da 3-monatige Unterbrechung und damit ist eine neue Anzeige erforderlich (§104 Abs. 3 SGB III)

Wenn die arbeits- und leistungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, ist die gesetzliche Bezugsdauer von 12 Monaten zu genehmigen. Wird in mehreren Betriebsabteilungen eines Betriebes kurzgearbeitet, ist die Bezugsdauer für jede Betriebsabteilung individuell festzulegen. Gem. § 109 Abs.1 Nr.2 SGB III kann das BMAS durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer des KuG bis auf 24 Monate verlängert werden.

Erhöhtes KuG

Wer erhält das erhöhte KuG?

Ab dem 4. Bezugsmonat wird das KuG auf 70/77 % und ab dem 7. Bezugsmonat auf 80/87 % erhöht, sofern bei dem oder der Beschäftigten ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % vorliegt. Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mind. 50% muss dabei nur im jeweiligen Bezugsmonat vorliegen. Es ist nicht erforderlich, dass auch in den ersten drei Monaten mind. 50 % Arbeitsausfall mit Entgeltfall vorgelegen hat. Die Bezugsmonate sind individuell zu errechnen, d. h. es kommt nicht darauf an, wie lange im Betrieb schon kurzgearbeitet wird, sondern darauf, wie lange die jeweiligen Beschäftigten schon KuG beziehen. Ist ein Beschäftigter zwischenzeitlich während eines gesamten Monats nicht in Kurzarbeit (kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall) ist diese Unterbrechung unschädlich, denn es ist auf die individuellen Bezugsmonate der jeweiligen Beschäftigten abzustellen. Das heißt Beschäftigte, die drei Monate KuG erhalten und dann einen Monat voll gearbeitet haben, würden im darauffolgenden Monat den erhöhten KuG-Satz bekommen, da sie individuell in ihrem 4. KuG-Bezugsmonat wären. Als erster Bezugsmonat zählt der März, d. h., dass frühestens im Juni 2020 die erste Stufe des erhöhten KuG-Leistungssatz greift.

Welche Auswirkungen hat die Erhöhung des KuG auf tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen?

Hierbei kommt es auf die jeweilige Formulierung der Regelung zur Aufstockung des gesetzlichen KuG an. Häufig finden sich Regelungen in Tarifverträgen, wonach sich der Aufstockungsbetrag aus der Differenz zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoentgelts zuzüglich des KuG und eines bezifferten Prozentsatzes des Nettoarbeitsentgelts berechnet (z. B. 90 % des Nettoarbeitsentgelts). In diesem Fall würde dies bedeuten, dass sich bei einer gesetzlichen Erhöhung des KuG auch der vom AG auszahlende Aufstockungsbetrag reduziert.

Sind tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen zum KuG Steuer- und beitragspflichtig? Aufstockungsleistungen sind steuerpflichtig (Hinweis: Im „Corona-Steuerhilfegesetz“ ist vorgesehen, dass Zuschüsse des AGs zum KuG und zum Saison-KuG bis 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei gestellt werden. Das Gesetz befindet sich derzeit im parlamentarischen Verfahren). Beitragspflichtig sind sie dann, wenn der Zuschuss zusammen mit dem KuG 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt übersteigt. In diesem Fall ist der übersteigende Betrag gem. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV beitragspflichtig.

Entgeltansprüche bei Betriebsstörung und bei Betriebseinschränkung

Besteht auch bei Betriebsstörung bzw. Betriebseinschränkung ein Anspruch auf KuG?

Für Ausfallzeiten infolge Betriebsstörungen, die weder vom AG noch vom AN verursacht worden sind, besteht im Rahmen der Betriebsrisikolehre grds. Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Soweit die Betriebsstörung zugleich ein unabwendbares Ereignis (z.B. Brand) darstellt, sind die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug des KuG erfüllt. Soweit ein Betrieb unmittelbar von einer behördlich angeordneten Betriebseinschränkung oder -stilllegung betroffen ist, stellt dies i.d.R. ein unabwendbares Ereignis gem. § 96 Abs.3 S.2 SGB III dar. Hier besteht dann auch

Anspruch auf KuG

Entgeltansprüche, die aus anderen Gründen entfallen Wann kann noch ein Anspruch auf KuG bestehen?

Ein Anspruch auf KuG besteht auch in nachfolgend genannten Fällen, wenn Arbeitsausfall an Tagen eintritt, an denen aus anderen Gründen der Entgeltanspruch entfällt und diese Person einen Arbeitsausfall aus den in § 96 Abs.1 SGB III genannten Gründen erlitten hat:

- Besuch der Berufsschule: Für diese Tage entfällt der Lohnanspruch (§ 9 Abs.3 JArbSchG). Soweit eine Lohnzahlung für solche Tage auch nicht freiwillig oder aufgrund vertraglicher Verpflichtungen des AG erfolgt, ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld zulässig.
- Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang für Unfallverhütung der Berufsgenossenschaft: Soweit hier seitens des AG weder Arbeitsentgelt noch Urlaubsentgelt bezahlt wird, kann Kurzarbeitergeld bezahlt werden.
- Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang in „Erste Hilfe“: Soweit hier seitens des AG weder Arbeitsentgelt noch Urlaubsentgelt bezahlt wird, kann Kurzarbeitergeld bezahlt werden.
- Tätigkeit von Mitgliedern des BRs
 - Ehrenamtliche Mitglieder einer Betriebsvertretung: Diese sind regulär in dem Betriebsablauf integriert, so dass die Gewährung von KuG zulässig ist
 - Freigestellte Betriebsräte: Hier ist auf die aktuelle Tätigkeit des BRsmitgliedes abzustellen. Gem. § 37 Abs.2 BetrVG sind Mitglieder des BRs von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe dient -> es besteht somit kein Anspruch auf KuG, auch wenn die übrige Belegschaft kurzarbeitet.

KuG bei Arbeitsausfällen außerhalb von in § 96 Abs.1 Nr.1 SGB III genannten Gründen

Wird KuG auch bei Arbeitsausfällen außerhalb der in § 96 Abs.1 Nr.1 SGB III genannten Gründen bezahlt?

KuG darf grds. nicht für Arbeitsausfälle und die damit verbundenen Entgeltausfälle gewährt werden, in denen die Arbeit aus anderen als in den § 96 Abs.1 Nr.1 SGB III genannten Gründen ausfällt. So z.B. bei betrieblich angeordneten Arbeitsunterbrechungen (z.B. Reparatur - oder Umbauarbeiten) oder bei einem Ausfall der in der Einflussosphäre des AN liegt (z.B. Fehltage).

KuG bei Betriebsstilllegung und Personalabbau

Besteht Anspruch auf KuG, wenn der Betrieb stillgelegt wird bzw. Personal abgebaut wird?

Nein. Soweit der AG die unternehmerische Entscheidung trifft einen Betrieb oder einen bestimmten Betriebsteil stillzulegen oder eine Betriebsänderung in Form eines erheblichen Personalabbaus (§ 17 KSchG) durchzuführen, entfällt die Grundlage für die Gewährung des KuG, sobald konkrete Umsetzungsschritte (z.B. Kündigungsausspruch, Interessenausgleichsvereinbarungen mit endgültigen Namenslisten) erfolgen.

KuG bei Fixum und Verkaufsprovision

Wie wirkt es sich auf das KuG aus, wenn ein AN neben fixen monatlichem Entgelt eine Verkaufsprovision erhält?

Gem. § 106 Abs.4 S.1 SGB III ist für das KuG das Soll-Entgelt des AN - soweit es nicht hinreichend bestimmt feststellbar ist - maßgebend, dass dieser in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalles im Betrieb durchschnittlich erzielt hat und zwar vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit. Die Verkaufsprovision ist somit bei der Soll-Ist-Entgeltberechnung zum Kurzarbeitergeld zu berücksichtigen. Allerdings ist bislang ungeklärt, wie es sich mit nachlaufendem Entgelt bzw. nachlaufenden Provisionen verhält. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Provision für den konkreten Monat erst im Folgemonat berechnet und ausbezahlt wird. Denn im Rahmen der Soll- Ist-Entgeltberechnung kommt es auf das erzielte Entgelt an. Es gilt insoweit nicht das Zuflussprinzip. Daher wäre beispielsweise die Provision für den Monat März bei der Durchschnittsberechnung anzugeben, obwohl die Provision tatsächlich erst im April ausbezahlt wird. Unsere Empfehlung ist daher direkt die Agentur für Arbeit zu kontaktieren und einen Umsetzungshinweis einzufordern.

VI. Sonstiges

Nachprüfung durch BA

Darf der AG von Bundesagentur empfangene Zahlungen dauerhaft behalten? Gibt es eine Nachprüfung?

Es ist davon auszugehen, dass es wie bisher eine Nachprüfung durch die Bundesagentur (BA) geben wird. Sollten Zahlungen aufgrund unrichtiger Angaben des AG zu Unrecht geflossen sein, müssen diese sodann zurückgezahlt werden. **Achtung:** Wer der Bundesagentur gegenüber falsche Angaben macht, kann dafür in vielen Fällen strafrechtlich belangt werden. Neben der Verpflichtung zur Rückzahlung des von der BA empfangenen Geldes droht eine Strafe, vor allem eine solche nach dem Strafgesetzbuch (StGB) wegen Subventionsbetruges (§ 264 StGB).

Soll-Entgelt

Was versteht man unter Soll-Entgelt?

Soll-Entgelt gem. § 106 Abs.1 S.2 SGB III ist das Bruttoarbeitsentgelt, soweit es beitragspflichtige Einnahmen i.S.d. §§ 342 ff. SGB III und damit als Entgelt i.S.d. Sozialversicherung anzusehen ist. Bei Altersteilzeit im Blockmodell bemisst sich das Soll-Entgelt nach dem Arbeitsentgelt, dass der AN in der Arbeitsphase beanspruchen kann (sog. hälftiges Arbeitsentgelt).

Wie verhält es sich bei der Berechnung des Soll-Entgelts bei Außendienstmitarbeiterin, die sowohl ein Fixum als auch eine variable Vergütung (Provision) erhalten?

Das Soll-Entgelt berechnet sich hier nach dem Arbeitsentgelt, dass der AN in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls in dem Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit (§ 106 Abs.4 S.1 SGB III). Dies bedeutet: Fixum und Provision sind zugrunde zu legen.

Sonderzahlungen bei Kurzarbeit

Wie verhält es sich mit Sonderzahlungen des AG an den AN während der Kurzarbeit?

Die Einführung der Kurzarbeit hat grds. keinen Einfluss auf Sonderzahlungen. Dies bedeutet, dass z.B. das Urlaubsgeld (§ 13 Nr. 9 MTV) auch während der Kurzarbeit zu bezahlen ist. Dabei ist allerdings zu beachten, dass das tarifliche Urlaubsgeld dem Urlaubsanspruch in Natura folgt. Soweit also wegen Kurzarbeit eine zeitanteilige Kürzung des Jahresurlaubs zulässig ist, führt dies auch zu einer entsprechenden Anpassung des tariflichen Urlaubsgelds.

Für die tarifliche Sonderzahlung (§ 20 MTV) besteht nach unserer Einschätzung die Möglichkeit der anteiligen Kürzung der Sonderzahlung für Zeiten, in denen dem AN weniger als 2 Wochen Arbeitsentgelt zustehen um 1/12. D. h., dass **ausschließlich** bei Kurzarbeit „Null“ von mehr als 2 Wochen im Kalendermonat eine anteilige Kürzung der tariflichen Sonderzahlung zulässig sein dürfte.

Beispiel:

Der AN hatte Kurzarbeit „Null“ in den Monaten April, Mai und Juni 2020. Dies führt dazu, dass die tarifliche Sonderzahlung um 3/12 gekürzt werden kann.

Maßgebend für die Berechnung der tariflichen Sonderzahlung ist das für den Monat November fällige Tarifentgelt. Soweit im Monat November Kurzarbeit besteht, errechnet sich die Höhe der tariflichen Sonderzahlung anhand des im Monat November fälligen Tarifentgelts.

Beispiel:

Der AN hat ein tarifliches Vollzeitentgelt von € 3.000,00 brutto monatlich. Im Monat November arbeitet der AN mit 50 % Kurzarbeit. Das Tarifentgelt im November beträgt daher € 1.500,00 brutto. Die tarifliche Sonderzahlung errechnet sich auf Grundlage der Novembervergütung und beträgt daher € 750,00 brutto.

Hinweis:

Die Frage der Kürzungsmöglichkeit der tariflichen Sonderzahlung bei Kurzarbeit „Null“ nach dem MTV ist gerichtlich bislang nicht entschieden. Es besteht damit ein gewisses Prozessrisiko.

Ist es zutreffend, dass Sonderzahlungen bis € 1.500,00 Steuer- und sozialversicherungsfrei sind?

Ja, in der Corona-Krise werden Sonderzahlungen für Beschäftigte bis zu einem Betrag von € 1.500,00 im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt. AG können ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von € 1.500,00 steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März und 31. Dezember 2020 erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. Mit der Steuer- und Beitragsfreiheit wird die besondere Leistung der Beschäftigten in der Corona-Krise anerkannt.

Systemrelevante Branchen und Berufe

Was sind Beispiele für systemrelevante Branchen und Berufe?

- a) medizinische Versorgung, ambulant und stationär, auch Krankentransporte
- b) Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln, Verbrauchsmaterialien
- c) Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten und Geräten
- d) Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln
- e) Labordiagnostik, Apotheken
- f) Güterverkehr z. B. für die Verteilung von Lebensmitteln an den Groß- und Einzelhandel
- g) Lebensmittelhandel - z. B. Verkauf oder Auffüllen von Regalen
- h) Lebensmittelherstellung, auch Landwirtschaft
- i) Lieferdienste zur Verteilung von Lebensmitteln.

Verfügung über KuG

Kann das KuG von Gläubigern des AN gepfändet werden?

Die Ansprüche des AN auf KuG können im Rahmen der §§ 53 und 54 SGB I gepfändet werden.

Vermittlung von KuG-Beziehern

In welchem Verhältnis steht der Bezug des KuG zur Vermittlung in Arbeit?

Der Bezug von KuG ist grundsätzlich gegenüber der Vermittlung in Arbeit nachrangig.

Zuschüsse des AG zum KuG

Kann der AG das KuG freiwillig über die 60 bzw. 67 Prozent aufstocken?

Nach § 106 Abs.2 S.2 SGB III bleibt Arbeitsentgelt, das der AG unter Anrechnung des KuG und aufstockend zu diesem zahlt, bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht. Zuschüsse zum KuG sind als Arbeitseinkommen i.S.d. § 2 Abs.1 Nr.4 EStG steuerpflichtig. Sie zählen jedoch unter der Voraussetzung des § 1 Abs.1 Nr.8 SvEV nicht als sozialversicherungspflichtiges Einkommen. Der Zuschuss zum KuG ist beitragsfrei, wenn der Zuschuss zusammen mit dem KuG 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt. Soweit der Zuschuss und das KuG 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt, ist der überschießende Zuschuss sozialversicherungsrechtlich zu verrechnen.

Der Zuschuss zus. mit dem KuG überschreitet keine 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts, er ist beitragsfrei.

Beispiel	KUG 60%	KUG 67%
Soll-Entgelt des AN ohne Kurzarbeit	1.550,00 €	1.550,00 €
Ist-Entgelt	1.050,00 €	1.050,00 €
Ausgefallenes Entgelt	500,00 €	500,00 €
KuG	300,00 €	325,00 €
Zuschuss des AG	100,00 €	65,00 €
Gesamt	400,00 €	400,00 €
80 Prozent des ausgefallenen Entgelts	400,00 €	400,00 €

Kann der BR einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld verlangen?

Bei der Einführung von Kurzarbeit kommt dem BR gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu. Der BR 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. Der BR darf daher die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit nicht davon abhängig machen, dass der AG zur Ergänzung des sozialrechtlichen Kurzarbeitergeldes finanzielle Ausgleichsleistungen erbringt. Betriebsräte, die ein solches Koppelungsgeschäft erzwingen wollen, verstoßen gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Elternentschädigung gem. § 56 Abs.1a IfSG im Verhältnis zum KuG

Hat ein AN neben dem Anspruch auf KuG auch Anspruch auf Elternentschädigung gem. § 56 Abs.1a IfSG, wenn er für sein Kind, welches das 12. LJ. nicht vollendet hat oder behindert ist, aufgrund der Kita-/Schulschließung, selbst für die Betreuung sorgen muss und deshalb seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen kann?

Nein, der AN hat keinen Anspruch auf Eltern-Entschädigung, wenn er bereits KuG erhält. Im Weiteren hat der AN auch keinen Anspruch auf Eltern-Entschädigung, wenn

- betrieblich eine Möglichkeit zum Home-Office bestand
- Zeitguthaben in Anspruch genommen werden konnten
- eine anderweitige Betreuung durch Verwandte oder Freunde bestand
- ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule bestand
- Entgeltfortzahlung, alternativer Lohnersatz, Kinderkrankengeld oder andere Leistungen bezogen wurden
- bei Betriebsschließungen (zum Beispiel durch Allgemeinverfügung, Betriebsferien oder Ähnliches.)
- die Einrichtung in den Ferien / an den Feiertagen ohnehin geschlossen wäre.

Die AG zahlen für einen Zeitraum von maximal zwanzig Wochen im Rahmen der Eltern-Entschädigung das Entgelt in Höhe von 67 Prozent fort. Der Höchstbetrag für einen vollen Monat beträgt € 2.016,00. Den AG werden **die ausgezahlten Beträge** durch die Neuregelung im Infektionsschutzgesetz **auf Antrag bei der zuständigen Regierung erstattet**. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen Schulferien erfolgen würde.

Verhältnis von Insolvenzgeld und KuG

Wie ist das Verhältnis zwischen Insolvenzgeld und KuG?

Nach der Stellung eines Insolvenzgeldantrages 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 %iger Arbeitsausfall vorliegt, besteht ein Anspruch auf Insolvenzgeld bei Kurzarbeit im Insolvenzgeldzeitraum in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. KuG "Null" führt nicht zur Verschiebung des Insolvenzgeldzeitraums, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

Für weitere Rückfragen stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte in den Geschäftsstellen jederzeit zur Verfügung.