

Corona-Virus: Kurzarbeitergeld (KUG) – Informationen für Unternehmen

Stand 11.04.2020

- Das Wichtigste in Kürze
- Welche grundsätzlichen Voraussetzungen muss ich erfüllen? § 95 SGB III
- Was bedeutet „erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“? § 96 SGB III
- Was bedeutet unvermeidbar?
- Welche betrieblichen Voraussetzungen müssen erfüllt werden? § 97 SGB III
- Welche persönlichen Voraussetzungen (der Beschäftigten) müssen erfüllt werden? § 98 SGB III
- Wie zeige ich den Arbeitsausfall an? § 99 SGB III
- Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?
- Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?
- Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?
- Müssen negative Arbeitszeitsalden aufgebaut oder Arbeitszeitguthaben abgebaut werden?
- Was ist mit Urlaub / Resturlaub?
- Können befristet Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten?
- Können gekündigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten?
- Was muss der Arbeitnehmer beachten? Muss ich selbst Kurzarbeit beantragen?
- Welche Arbeitnehmer können einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben – und welche nicht?
- Werden Studenten bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?
- Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden? §104 SGB III
- Wie viel Geld erhalten Arbeitnehmer? § 105 SGB III
- Muss ich als Arbeitgeber [bei der Zahlung der Löhne an meine Mitarbeitenden] in Vorleistung gehen?
- Kann ich als Selbstständiger Kurzarbeitergeld beziehen?
- Kann ich als Zeitarbeitsunternehmen Kurzarbeitergeld erhalten?
- Muss ich als Arbeitgeber weiterhin Sozialleistungen abführen?
- Wie wird das Kurzarbeitergeld abgerechnet?
- Wer zahlt das Kurzarbeitergeld aus und wie funktioniert die Abrechnung?
- Muss ich als Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?
- Können auch gemeinnützige Unternehmen, wie Vereine, Schulen, Kitas oder auch Kulturschaffende, wie zum Beispiel Theater Kurzarbeitergeld erhalten?
- Welche finanziellen Leistungen erhalten Arbeitgeber durch das Kurzarbeitergeld?
- Behandlung SFN-Zuschläge im KUG
- Weiterzahlung/Kürzung von steueroptimierten Lohnbausteinen Edenred, Internetpauschale, etc. im KUG
- Können Aushilfen eingesetzt werden, wenn Festangestellte in Kurzarbeit sind?
- Nachweis für Leistungssatz 67% (Arbeitnehmer mit Kind oder Ehegatte vom Arbeitnehmer mit Kind)
- Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten
- Aufstockung von Kurzarbeitergeld
- Home Office
- Saisonarbeit in der Landwirtschaft
- Erleichterungen im Bereich Kurzarbeit und Minijobs / Nebenbeschäftigungen
- Ist „Kurzarbeit Null“ während der Corona-Krise bei der Arbeitnehmerüberlassung auf die Überlassungshöchstdauer anzurechnen?
- Wie wird das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter berechnet?
- Ist Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld auch eine Möglichkeit, um den Arbeitsausfall in kommunalen Unternehmen/Einrichtungen, wie Schulen, Kindertagesstätten, Hallenbädern und öffentlichen Verkehrs- oder Versorgungsbetrieben, auszugleichen?
- Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?
- Können „Grenzgänger“ Kurzarbeitergeld erhalten?
- Müssen Nachweise über die Arbeitszeiten geführt werden?
- Ist eine Arbeitnehmerüberlassung anlässlich der Corona-Krise auch ohne Erlaubnis möglich, um zum Beispiel Kurzarbeit zu vermeiden?
- KUG und Betriebsschließungs-Versicherung
- KUG und Elterngeld
- Entgeltfortzahlung an Feiertagen / Kurzarbeit
- Wo bekomme ich weitere Informationen? – Links

Das Wichtigste in Kürze

- Anspruch auf KUG besteht, wenn **mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.**

In der Anzeige zur Kurzarbeit wird erklärt, von welchem Arbeitsausfall das Unternehmen ausgeht.

In Krisenzeiten verändern sich u.U. aber Geschäftsmodelle und so wird beispielsweise in der Gastronomie jetzt ein Lieferdienst angeboten. Diese Veränderung der Arbeitszeiten gegenüber der Anzeige auf KUG ist unkritisch.

Für die Höhe des Arbeitsausfalls ist die Ermittlung am Monatsende maßgeblich. Hier erfolgt auch die Prüfung der Bedingungen für Kurzarbeit.

Sollte entgegen der ersten Annahme – trotz Anzeige – **kein Kurzarbeitergeld für die Dauer von 3 Monaten in Anspruch genommen worden sein, ist eine erneute Anzeige notwendig.**

- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.

Welche grundsätzlichen Voraussetzungen muss ich erfüllen? § 95 SGB III

Folgende grundsätzlichen Voraussetzungen sind zu erfüllen:

1. **Erheblicher Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall
2. Erfüllung der **betrieblichen Voraussetzungen**
3. Erfüllung der **persönlichen Voraussetzungen** (d.h. Voraussetzungen bei Ihren Beschäftigten)
4. **Anzeige des Arbeitsausfalles** bei der Arbeitsagentur am Betriebssitz

Was bedeutet „erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“? § 96 SGB III

- Es muss ein „unabwendbares Ereignis“ (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen wegen Corona-Virus, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall) vorliegen **oder**
- Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material)
Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.
- **Als Mindestanforderung gilt (befristet bis Ende 2020):**
Rückwirkend zum 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020) müssen mindestens 10 % der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mehr als 10% haben
 - im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung
 - im jeweiligen Kalendermonat

Was bedeutet unvermeidbar?

- Der Ausfall darf nicht auf branchenüblichen, betriebsüblichen oder saisonbedingten Gründen beruhen.
- Arbeitszeitkonten müssen auf den niedrigsten Stand der letzten 12 Monate abgebaut werden (max. auf 0, keine Negativkonten)– aber: auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird rückwirkend zum 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020) verzichtet werden
- Die Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einen anderen Bereich/eine andere Abteilung muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung)
- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein. (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)

Welche betrieblichen Voraussetzungen müssen erfüllt werden? § 97 SGB III

- Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt sein

Welche persönlichen Voraussetzungen (der Beschäftigten) müssen erfüllt werden? § 98 SGB III

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten) Beschäftigung
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung
 - befristet Beschäftigte: können KUG erhalten!
 - gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ab Ausspruch der Kündigung: **kein** KUG erhalten!

Wie zeige ich den Arbeitsausfall an? § 99 SGB III

Die **Anzeige des Arbeitsausfalls** muss in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt:

- schriftlich
- bei der [Agentur für Arbeit am Betriebssitz](#)

Eine **Begründung** des erheblichen Arbeitsausfalls ist erforderlich.

Nützliche Links:

- [Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls](#) (PDF)
- [Antrag auf Kurzarbeitergeld](#) (PDF)
- [„Kurzarbeitergeld“ online beantragen](#)

Folgende **betriebsinterne Regelungen** beziehungsweise **Fristen** müssen Sie gegebenenfalls beachten:

- Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls Ankündigungsfristen, sofern vorhanden
- Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträgen
- tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld
- unter Umständen: Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abschließen

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

- Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls werden die Ursachen des Arbeitsausfalls dargelegt.
- 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. [Weitere Informationen](#).

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden.

Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?

Nein. Der Arbeitgeber darf selbst im Fall einer Betriebsschließung nicht einseitig Kurzarbeit anordnen, sondern benötigt dafür eine Rechtsgrundlage. Die Rechtsgrundlage kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag sein.

Die Arbeitsagentur prüft im Detail, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eingehalten wurden. In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung zwingend erforderlich (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist und auch der Arbeits- oder Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel als Rechtsgrundlage enthält, müssen (und können) individuelle arbeitsvertragliche Regelungen mit allen betroffenen Arbeitnehmern geschlossen werden.

Müssen negative Arbeitszeitsalden aufgebaut oder Arbeitszeitguthaben abgebaut werden?

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) wird befristet bis zum Jahresende verzichtet.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
- 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sofern es sich um geschützte Arbeitszeitguthaben handelt, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ab der ersten Ausfallstunde.

Was ist mit Urlaub / Resturlaub?

Resturlaub soll wie gehabt zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. Das heißt Arbeitgeber sollen mit Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubansprüche haben, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb vereinbaren. Aber auch hier gehen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor.

Doch gibt es Umstände, unter denen Urlaubstage nicht vollkommen eigenständig verplant werden dürfen.

So kann der Arbeitnehmer laut mehrerer Arbeitsgerichte Entscheidungen etwa dann Urlaub bei Kurzarbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt vorschreiben, wenn die Dauer der Urlaub für das Kollektiv der Arbeitnehmer als Pensum im Jahresverlauf noch verfügbar ist.

Mit der Anordnung von Urlaub können Arbeitgeber in erster Linie dafür sorgen, dass die Kurzarbeit vermieden oder wenigstens ihr Beginn verschoben wird. In anderen Fällen steht es dem Arbeitnehmer jedoch nur im Rahmen der internen Urlaubsvergabe ein Mitspracherecht zu. oft kann es jedoch dazu kommen, dass Mitarbeiter und Arbeitgeber einigen, dass beispielsweise Resturlaub genutzt wird, um den Eintritt in Kurzarbeit zu verzögern.

In vielen Arbeitsverträgen finden solche Klauseln Platz. Arbeitnehmer, die freie Tage bereits vor dem gravierenden Arbeitsausfall eingereicht haben, können nicht zu einer Verschiebung von Urlaub bei Kurzarbeit gezwungen werden. In diesen Fällen wird kein so genannter Arbeitsausfall mit Unvermeidbarkeit anerkannt.

Viele Arbeitsrechtler raten häufig dazu, als Arbeitnehmer Urlaubsansprüche frühzeitig zu nutzen. So wird die Zeit der Kurzarbeit im Einzelfall nicht nur weitaus angenehmer. Es gibt auch eine finanzielle Komponente, die Urlaub bei Kurzarbeit für Arbeitnehmer nicht unbedeutend ist. Einerseits wirkt sich die Kurzarbeit nicht auf den Urlaubsanspruch an sich aus.

Darüber hinaus steht Mitarbeitern für die abgeleiteten Urlaubstage das volle Gehalt zu, an dieser Stelle sind Kürzungen auf Basis des Kurzarbeitergeldes nicht zulässig. Diese gesetzliche Grundlage wird rechtlich im §11 des Bundesurlaubsgesetzes thematisiert und festgelegt.

Können befristet Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten?

Ja, auch befristet Beschäftigte können Kurzarbeitergeld erhalten!

Können gekündigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten?

Nein, gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ab Ausspruch der Kündigung kein Kurzarbeitergeld erhalten!

Was muss der Arbeitnehmer beachten? Muss ich selbst Kurzarbeit beantragen?

Grundsätzlich zeigt der Arbeitgeber Kurzarbeit an und beantragt das Kurzarbeitergeld. Der Arbeitnehmer muss nichts tun.

Welche Arbeitnehmer können einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben – und welche nicht?

Persönliche Voraussetzungen für den KUG-Bezug sind insbesondere, dass ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht, das nicht gekündigt oder aufgelöst ist. Zu folgenden im Gastgewerbe wichtigen Personengruppen vertiefende Ausführungen:

- **Minijobber** sind nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt und haben daher keinen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung, auch nicht auf KUG Lösungen im Einzelfall können ggf. über das Arbeitszeitkonto oder (bezahlten oder unbezahlten) Urlaub befunden werden. Wenn dies nicht möglich ist und fest beschäftigte Minijobber im Fall massiver Umsatzrückgänge oder Betriebsschließungen die Kosten des Unternehmens zu stark belasten, wird in vielen Fällen keine Möglichkeit außer einer betriebsbedingten Kündigung (ggf. mit Wiedereinstellungszusage) bleiben. Für Minijobber gelten arbeitsrechtlich die gleichen Regelungen zum Kündigungsschutz wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auch.
- **Auszubildende** sind zwar nicht von vornherein vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Da sie nach dem Berufsbildungsgesetz jedoch einen Anspruch auf volle Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen haben, läuft KUG bei ihnen faktisch leer. Dazu kommt, dass auch der Anspruch des Auszubildenden, ausgebildet zu werden, grundsätzlich auch in Betrieben mit Kurzarbeit fortbesteht. Der Auszubildende muss alle Mittel ausschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kommt Kurzarbeit in Betracht, insbesondere wenn der Ausbildungsbetrieb über eine gewisse Zeit vollständige zum Erliegen kommt. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt in Abstimmung mit der Berufsberatung die Beteiligung der zuständigen IHK.

Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.

Kurzarbeitergeld kann außerdem ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

- **Studierende:** Die an einer Hochschule immatrikuliert sind und in der Hauptsache ihr Studium betreiben, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Sie gehören zum versicherungsfreien Personenkreis in der Arbeitslosenversicherung, auch wenn sie neben Ihrem Studium eine, ggf. ansonsten sozialversicherungspflichtige, Beschäftigung ausüben.

Entscheidend für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist nicht generell die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, sondern die damit verbundene Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

- **Ausbildungspersonal:** Der fortbestehende Ausbildungsanspruch der Azubis sollte auch bei Kurzarbeit von Ausbildern und anderem Ausbildungspersonal berücksichtigt werden.
- **GmbH-Geschäftsführer** sind nur KUG-berechtigt, wenn sie den Status eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers haben. Sind sie Selbständige, greift KUG nicht. Das ist z.B. häufig bei Gesellschafter-Geschäftsführern der Fall.
- Bei **Rentnern, Praktikanten** und **Werkstudenten** kommt es darauf an, ob sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Entsprechend ihrer Verträge haben sie ggf. Anspruch auf eine Mindestbeschäftigungszeit. Bitte prüfen Sie die vorliegenden Arbeitsverträge diesbezüglich. Wir empfehlen daher diese Arbeitnehmer formal zu kündigen.
- **Krankheit:** Tritt während des KUG-Bezugs Arbeitsunfähigkeit ein, so besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, solange ohne den Arbeitsausfall Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall bestehen würde. Bei Erkrankung vor Beginn des KUG zahlt die Krankenkasse Krankengeld in Höhe des KUG, wenn ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

Beispiel:

Sollte der Mitarbeiter bei der Anmeldung von Kurzarbeit bereits krank sein, ist er in der Lohnfortzahlung.

Wird der Mitarbeiter in der Kurzarbeit krank, so wird er grundsätzlich über das Kurzarbeitergeld abgerechnet, maximal 6 Wochen. Ist der „kranke Mitarbeiter“ für eine komplette Woche krank und war für Montag/Dienstag in der Kurzarbeit eingeteilt, so wird der Montag/Dienstag über die Kurzarbeit abgerechnet, die restlichen 3 Tage über die Lohnfortzahlung.

- Wenn ein die **Kündigung eines Arbeitsvertrages** zugewandert oder ein **Auflösungsvertrag** abgeschlossen ist, entfällt der Anspruch auf KUG. Die Konsequenz ist, dass während der Kündigungsfrist der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt zu zahlen hat.
- Das **Auslaufenlassen von Befristungen** hindert den KUG-Anspruch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht.

Werden Studenten bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

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 z.B.:

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

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden? §104 SGB III

- **Grundsätzlich gilt:**
Kurzarbeitergeld kann für 12 Monate bezogen werden
Unterbrechungen der Kurzarbeit von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern
- **Achtung:**
Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit von 3 Monaten und länger muss Kurzarbeit wieder neu angezeigt werden

Wie viel Geld erhalten Arbeitnehmer? § 105 SGB III

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 60 Prozent des während der Kurzarbeit ausgefallenen Nettolohns
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.

Muss ich als Arbeitgeber [bei der Zahlung der Löhne an meine Mitarbeitenden] in Vorleistung gehen?

- Ja, das Kurzarbeitergeld ist eine Erstattungsleistung und wird rückwirkend an den Arbeitgeber gezahlt.
- Informationen zur [Berechnung sozialversicherungspflichtig Beschäftigte](#)
- Informationen zur [Berechnung für Beschäftigte, die keine Sozialversicherungsbeiträge zu tragen haben](#)

Kann ich als Selbstständiger Kurzarbeitergeld beziehen?

Eine Absicherung von Selbstständigen ist möglich, wenn Sie von der Möglichkeit der Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) nach **§28a SGBIII** Gebrauch gemacht haben. In diesem Falle haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Wenn Sie davon keinen Gebrauch gemacht haben, fallen Sie nicht in den Schutz der Arbeitslosenversicherung.

Wenn Sie keine oder nur geringe Einnahmen erzielen, können Sie Leistungen der Grundsicherung im Jobcenter beantragen.

Kann ich als Zeitarbeitsunternehmen Kurzarbeitergeld erhalten?

In Zeitarbeitsunternehmen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020) das Kurzarbeitergeld erhalten.

Muss ich als Arbeitgeber weiterhin Sozialleistungen abführen?

Ja, der Sozialversicherungsbeitrag muss auch weiterhin – mit dem Lohn – vom Arbeitgeber abgeführt werden (d.h. der volle Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung).

Sie erhalten als Arbeitgeber die volle Erstattung der gezahlten Beiträge - rückwirkend ab 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020).

Wie wird das Kurzarbeitergeld abgerechnet?

Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber eingereicht werden.

Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.

Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausbezahlt wird.

Wer zahlt das Kurzarbeitergeld aus und wie funktioniert die Abrechnung?

Zu den Grundzügen:

Der Arbeitgeber muss das KUG berechnen und an die Arbeitnehmer auszahlen. Dafür gibt es eine von der BA vorgegebene Abrechnungsliste. In der Regel hat der Arbeitgeber das KUG zu verauslagen und die Arbeitsagentur erstattet es ihm.

Empfehlung:

Insbesondere, wenn es auf kurzfristige Liquidität ankommt, sollte bereits im KUG-Antrag auch der Antrag auf Auszahlung des KUG vor Prüfung der Unterlagen gestellt werden. Das KUG wird dann im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gewährt. Es ist allerdings zu bedenken, dass die BA in diesem Fall bei Überzahlungen einen Rückerstattungsanspruch hat.

Das KUG ist nicht lohnsteuer- und nicht beitragspflichtig. Es muss aber in das Lohnkonto des Arbeitnehmers eingetragen und am Jahresende in der elektronischen Lohnsteuerkarte bescheinigt werden.

Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Sozialversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber bislang noch allein zu tragen (Bemessungsgrundlage nur 80 % des fiktiven Entgelts, keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge). Zukünftig sollen diese Beiträge dem Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit zu 100% erstattet werden.

Für den sog. „Kurzlohn“, also das während der Kurzarbeit tatsächlich noch erzielte Einkommen, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer wie üblich.

Für die Meldung und Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge gelten auch während der Kurzarbeit die gleichen Regelungen wie üblich. Sobald klar ist, wie hier die Vorgehensweise bzgl. der nach den geplanten Neuregelungen zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge ist, werden wir Sie informieren.

Muss ich als Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?

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

Können auch gemeinnützige Unternehmen, wie Vereine, Schulen, Kitas oder auch Kulturschaffende, wie zum Beispiel Theater Kurzarbeitergeld erhalten?

Auch gemeinnützige Unternehmen wie Vereine, aber auch Kindertagesstätten und Kulturschaffende wie Theater können im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie dem Grunde nach Kurzarbeitergeld erhalten, wenn die Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Welche finanziellen Leistungen erhalten Arbeitgeber durch das Kurzarbeitergeld?

Der Arbeitgeber profitiert mittelbar, wenn die Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, da er während der Kurzarbeit von den Lohnkosten entlastet wird.

Hierin liegt die wesentlichste Veränderung durch die Beschlüsse des Koalitionsausschusses: Bisher ist Kurzarbeit für den Arbeitgeber ein teures Instrument, da er auch während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsabgaben weiter zu tragen hat. Betriebswirtschaftlich gesehen ist Kurzarbeit aufgrund der Lohnnebenkosten daher für die meisten mittelständischen gastgewerblichen Unternehmen bisher kaum finanzierbar.

Durch die Neuregelung wird der Arbeitgeber zukünftig bei bewilligtem Kurzarbeitergeld aufgrund des Coronavirus zu 100 Prozent von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Das wird Kurzarbeit für deutlich mehr Hotels und Restaurants zu einem geeigneten Instrument machen. Die Kurzarbeit soll Unternehmer auch in die Lage versetzen, nach Ende des Arbeitsausfalls schnell und mit der vorhandenen Belegschaft die Arbeit wieder aufnehmen zu können.

Behandlung SFN-Zuschläge im KUG

Bei Arbeitnehmern, die ein monatlich gleichbleibendes Arbeitsentgelt unabhängig von der Zahl der Arbeitsstunden erzielen (Gehaltsempfänger, Arbeitnehmer mit verstetigtem Monatsentgelt), ist dieses Monatsentgelt als Sollentgelt für die gesamte Dauer der Kurzarbeit zugrunde zu legen. **Zulagen oder**

sonstige Leistungen, die zusätzlich zum Monatslohn geleistet werden, wie z. B. vermögenswirksame Leistungen, sind einzubeziehen.

Bei Arbeitnehmern, die neben einem verstetigten Monatsentgelt Zuschläge oder Zulagen erhalten, sind sozialversicherungs- und lohnsteuerfreie Gehaltsbestandteile bei der Ermittlung des SOLL-Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Weiterzahlung/Kürzung von steueroptimierten Lohnbausteinen Edenred, Internetpauschale, etc. im KUG

Es werden lediglich sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtige Gehaltsbestandteile beim KUG berücksichtigt. Dem Arbeitgeber ist überlassen, wie er mit diesen Sonderleistungen umgeht und diese ggf. an die Arbeitssituation anpasst.

Können Aushilfen eingesetzt werden, wenn Festangestellte in Kurzarbeit sind?

Sofern sich Mitarbeiter in Kurzarbeit befinden können **keine neuen Aushilfen** im Betrieb eingestellt werden. Das Ziel ist es, die bestehenden Mitarbeiter in Beschäftigung zu halten. Sollte der Betrieb Aushilfen beschäftigen (Anmeldung vor Anzeige KUG) und diese nicht gekündigt sein, können diese auch beschäftigt werden.

Nachweis für Leistungssatz 67% (Arbeitnehmer mit Kind oder Ehegatte vom Arbeitnehmer mit Kind)

Die erhöhte Leistungsquote von 67 % gilt für Arbeitnehmer, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 eingetragen ist; die Zahl der Kinder ist hingegen ohne Bedeutung. Änderungen der Eintragung auf der Lohnsteuerkarte (z. B. Geburt des Kindes) werden grundsätzlich von dem Tag (Anspruchszeitraum) an berücksichtigt, an dem die Änderung wirksam geworden ist. Die Zuordnung zum erhöhten oder allgemeinen Leistungssatz ist vom Arbeitgeber nach den Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte vorzunehmen und im jeweiligen Anspruchszeitraum festzulegen.

Als Nachweis für die erhöhte Leistungsquote muss der Arbeitgeber einen Nachweis vom Arbeitnehmer hereinnehmen, dass der Arbeitnehmer ein berücksichtigungsfähiges Kind im Sinne des Einkommensteuergesetzes hat. Dies kann über den Kindergeldbescheid oder eine Geburtsurkunde (bei über 18 mit Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung, etc.) erfolgen.

Bitte reichen Sie diese Unterlagen mit ein, sofern aus den Lohnsteuermerkmalen dies nicht hervorgeht.

Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten

Die Anzeige auf Kurzarbeit ist bei der jeweiligen Agentur für Arbeit, in dem die einzelnen Betriebsstätten ansässig sind zu stellen. Die Abrechnung des KUG erfolgt über die Hauptbetriebsstätte.

Aufstockung von Kurzarbeitergeld

Wird Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber freiwillig aufgestockt, ist es bis 80% lohnsteuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei. Der Aufstockungsbetrag, der über 80% hinausgeht ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Aus der Lohnabrechnung muss der freiwillige Aufstockungsbetrag eindeutig erkennbar sein.

Home Office

Übrigens darf der Arbeitgeber nicht einseitig Home Office "anordnen". Der Arbeitgeber hat kein Recht, über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen. Er kann also nicht einseitig "Arbeit von zu Hause aus" anordnen, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der augenblicklichen Situation und um Ansteckungen zu vermeiden, kann es aber sinnvoll sein, sich über die Möglichkeiten der Home Office-Arbeit grundsätzlich und vermehrt zu verständigen.

Saisonarbeit in der Landwirtschaft

- So bleiben Saisonarbeitskräfte bis Ende Oktober bei einer kurzfristigen Beschäftigung insgesamt 115 Arbeitstage lang sozialversicherungsfrei. Bislang lag die Grenze bei 70 Tagen.
- Außerdem ist in der Corona-Krise die Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis möglich.
- Hinzuverdienstgrenzen für Vorrüheständler sowie
- Anrechnungsfreigrenzen für Bezieher von Kurzarbeitergeld werden deutlich ausgeweitet.

Auch potenzielle Hilfskräfte aus anderen Branchen, die dort vorübergehend nur eingeschränkt oder gar nicht arbeiten können, sollen kurzfristig wechseln können. Zu diesen Regelungen zählen auch flexiblere Arbeitszeiten (Anpassung Arbeitszeitgesetz).

Auch ein Pacht-Kündigungsschutz für Not leidende Landwirte soll die Branche entlasten: "Bauern, die Schwierigkeiten haben, ihre Pacht zu bedienen", darf bis Ende Juni nicht einseitig gekündigt werden.

Erleichterungen im Bereich Kurzarbeit und Minijobs / Nebenbeschäftigungen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Weisung zur Kurzarbeitergeldverordnung veröffentlicht. Sie finden die Weisung auch auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit.

- Bis Ende Oktober 2020 bleiben Saisonarbeitskräfte insgesamt 115 Arbeitstage lang sozialversicherungsfrei. Normalerweise gilt eine Grenze von 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- Die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung werden von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen auf fünf Monate oder 115 Arbeitstage angehoben. Das gilt übergangsweise für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch weiterhin nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.
- Die Grenze von fünf Monaten gilt auch für ein unvorhergesehenes Überschreiten (wie aktuell in der Corona-Krise) der Entgeltgrenze von monatlich 450 Euro bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung.
- Darüber hinaus werden Hinzuverdienstgrenzen für Vorrüheständler in der gesetzlichen Rentenversicherung von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben, um die Arbeit als Erntehelfer finanziell attraktiver zu gestalten. Die Regelung gilt für die gesamte Dauer des Jahres 2020.
- Auch die Anrechnungsfreigrenzen für Beschäftigte, die Kurzarbeitergeld beziehen und bei der Ernte aushelfen wollen, werden ausgeweitet. Die Nebeneinkünfte werden bis zur Höhe des Nettolohns aus dem eigentlichen Beschäftigungsverhältnis nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Diese Regelung gilt übergangsweise bis Ende Oktober 2020.

Mit diesen Änderungen will die Bundesregierung ausländische Saisonarbeiter, die sich schon in Deutschland aufhalten, zum Bleiben ermutigen. Zudem sollen potenzielle Hilfskräfte aus anderen Branchen, in denen derzeit nicht gearbeitet wird, kurzfristig wechseln können.

Ist „Kurzarbeit Null“ während der Corona-Krise bei der Arbeitnehmerüberlassung auf die Überlassungshöchstdauer anzurechnen?

In der aktuellen Krisensituation hat der Gesetzgeber den Bezug von Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter geöffnet. Leiharbeitskräfte 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.

Nach der neuen Sonderregelung dürfen Arbeitgeber aller Branchen aktuell Ihre Mitarbeiter sog. systemrelevanten Unternehmen, die einem akuten Arbeitskräftemangel (z.B. Einzelhandel, Lebensmittellogistik, Gesundheitswesen oder Landwirtschaft) unterliegen, überlassen.

Aufgrund der Corona-Krise ist die im Normalfall erforderliche Einholung einer Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nicht notwendig.

Allerdings wird diese Sonderregelung unter die folgenden Voraussetzungen gestellt:

- die/der betroffene Arbeitnehmer/in muss der Überlassung zustimmen
- es darf nicht die Absicht des Arbeitgebers bestehen, dauerhaft als Arbeitnehmer-überlasser tätig zu sein
- die jeweilige Überlassung muss zeitlich auf die aktuelle Krisensituation beschränkt sein

Die gesetzliche Regelung hierzu finden Sie in § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

Grundsätzlich nicht erlaubt ist die Überlassung von Arbeitskräften an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Was ein Baubetrieb ist, ergibt sich aus der Baubetriebe-Verordnung.

Trotz dieser Ausnahmeregelung, die für einige Unternehmen den Kostendruck reduzieren und diese damit wirtschaftlich entlasten kann sowie der Tatsache, dass damit wirtschaftlich und sozial verträgliche Lösungen für Arbeitnehmer dargestellt werden könnten, sind diverse rechtliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Wie wird das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter berechnet?

Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten, ist bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes als Soll-Entgelt der durchschnittliche Verdienst der letzten 3 vor dem Arbeitsausfall abgerechneten Monate zu Grunde zu legen.

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

Ist Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld auch eine Möglichkeit, um den Arbeitsausfall in kommunalen Unternehmen/Einrichtungen, wie Schulen, Kindertagesstätten, Hallenbädern und öffentlichen Verkehrs- oder Versorgungsbetrieben, auszugleichen?

Es kommt auf die Ursache für den erheblichen Arbeitsausfall und die Art der Betriebstätigkeit an.

Grundsätzlich ist auch in kommunalen bzw. öffentlichen Betrieben Kurzarbeit mit Bezug von Kurzarbeitergeld möglich. Allerdings muss der erhebliche und unvermeidbare Arbeitsausfall, der eine der Voraussetzungen für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld ist, auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbarem Ereignis beruhen.

Ein unabwendbares Ereignis wäre beispielsweise eine behördlich angeordnete vorübergehende Betriebsschließung. In diesem Fall haben auch in einem öffentlichen Betrieb die von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Typisches Beispiel wäre ein Kindergarten, der aufgrund einer behördlichen Anordnung vorübergehend schließen muss, weil das Risiko einer Übertragung des Coronavirus zu hoch wäre.

In öffentlichen Betrieben, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind, also etwa solche, die etwas verkaufen oder eine kostenpflichtige Dienstleistung anbieten, kann ein erheblicher Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet sein. Beispielsweise könnten Fahrerinnen und Fahrer eines öffentlichen Verkehrsbetriebs, der wegen der Corona-Pandemie spürbar weniger Fahrgäste zu befördern hat und deshalb deutlich weniger Fahrscheine verkauft, in Kurzarbeit geschickt werden.

Eindeutig nicht wirtschaftlich tätig sind Behörden. Auch dann nicht, wenn sie Dienstleistungen gegen Gebühr anbieten. Gebühren sollen in gewissem Umfang, den der Behörde entstehenden Aufwand ausgleichen. Ziel ist nicht die Erwirtschaftung eines Gewinnes.

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 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.

Neu: Bei Aufnahme/Ausübung einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich (siehe Auflistung) bleibt das Nebeneinkommen von April bis einschließlich Oktober 2020 anrechnungsfrei, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem ggf. verbliebenen Ist-Entgelt, einem evtl. Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Ein Minijob (450 Euro/Monat) bleibt vollständig anrechnungsfrei.

Systemrelevante Branchen oder Berufe sind z.B.:

- 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

Voraussetzungen für anrechnungsfreie Nebenbeschäftigung:

- der Minijob bzw. die Nebenbeschäftigung wird im systemrelevanten Bereich aufgenommen (z.B. Gesundheitswesen, sozialer Bereich, öffentlicher Dienst, Lebensmittelbranchen, Landwirtschaft)
- gesamtes Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung darf das vorherige monatliche Netto-Einkommen aus der urspr. Beschäftigung nicht übersteigen
- der Minijob bzw. die Nebenbeschäftigung muss mit der Hauptbeschäftigung vereinbar sein

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 des deutschen Arbeitgebers 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 und können/dürfen sie zu diesem Zeitpunkt weiter ihren Arbeitsplatz erreichen, bekommen sie für die ausgefallene Arbeitszeit Kurzarbeitergeld. Auch dann, wenn es nach Einführung der Kurzarbeit zu einer Grenzschießung oder Quarantänemaßnahme kommt, die sich gegen sie richtet.

Anders verhält es sich, wenn in dem Betrieb bisher keine Kurzarbeit eingeführt ist. In diesem Fall bekommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch solche, die keine Grenzgänger sind), die ihren Arbeitsplatz – aus welchen Gründen auch immer – nicht mehr erreichen und damit ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung nicht nachkommen können, kein Kurzarbeitergeld.

Das Gleiche gilt, wenn die Kurzarbeit erst nach der Grenzschießung eingeführt wurde. Denn in diesen Fällen sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht verfügbar, vergleichbar den Personen, die Krankengeld beziehen oder einem Beschäftigungsverbot unterliegen. Kurzarbeitergeld bekommen in diesem Fall also nur diejenigen, die weiterhin den Arbeitsplatz erreichen könnten und allein aus betrieblichen Gründen in Kurzarbeit gehen müssen.

Müssen Nachweise über die Arbeitszeiten geführt werden?

Ja, es ist zwingend erforderlich Arbeitszeitnachweise, aus denen die tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist, zu führen. Die Angabe in der Anzeige ist eine erwartete Verteilung – eine Einschätzung, die im Nachhinein mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird.

Während der Kurzarbeit sind Arbeitszeitnachweise der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu führen.

Vorlagen dafür gibt es nicht. Zu erfassen ist in Stunden, wann die/der Arbeitnehmer/in tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub war, Überstunden abgebummelt wurden, andere Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit war.

Diese und die Lohnabrechnungen dienen der Prüfung des Anspruchs nach Beendigung der Kurzarbeit.

Ist eine Arbeitnehmerüberlassung anlässlich der Corona-Krise auch ohne Erlaubnis möglich, um zum Beispiel Kurzarbeit zu vermeiden?

Das Bundesarbeitsministerium hat in seinen Fragen und Antworten zum Coronavirus die Voraussetzungen einer gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung beschrieben, die keine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz voraussetzt: Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragen zum Coronavirus

Die Bundesagentur für Arbeit kann hierzu leider nicht weitergehend beraten.

Ob die Voraussetzungen der gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung vorliegen, müssen die daran interessierten Arbeitgeber und Unternehmen eigenständig beurteilen.

KUG und Betriebsschließungs-Versicherung

Hierzu gibt es unterschiedliche Ansätze je nach Versicherung! Diese müssen individuell erfragt werden.

KUG und Elterngeld

Kurzarbeitergeld wirkt sich negativ auf Elterngeld aus! Bei KUG handelt es sich nicht um ein vollwertiges Ersatzgehalt.

Bei werdenden Eltern kann es deshalb zu erheblichen finanziellen Nachwehen kommen: Fällt eine Kurzarbeitsphase in den Bemessungszeitraum für das Elterngeld, führt dies zu empfindlichen Einschnitten beim (späteren) Bezug von Elterngeld.

Nach aktueller Rechtslage wirkt sich der Bezug von Kurzarbeitergeld also mindernd auf das Elterngeld aus.

Zur Berechnung von Elterngeld ist das **Durchschnittseinkommen in den letzten 12 Monaten vor dem Geburtsmonat** (sog. Bemessungszeitraum) zu betrachten. Das Elterngeld beträgt hiervon 67 % des Nettoeinkommens, §2 Abs. 2 S.2 BEEG. Zum Einkommen zählen bei nichtselbstständiger Arbeit grundsätzlich alle lohnsteuerpflichtigen Gehaltsbestandteile i.S.v. § 2 S. 1 Nr. 4 EstG. Es umfasst damit grundsätzlich sämtliche Gehaltsbestandteile eines gewöhnlichen Arbeitsverhältnisses.

Kurzarbeitergeld nimmt hier jedoch eine Sonderstellung ein. **Als steuerfreie Entgeltersatzleistung ist es nicht als Einkommen einzustufen. Es findet deshalb bei der Berechnung des Elterngeldes keine Berücksichtigung.**

(Werdende) Eltern können etwa vollständig oder weitestgehend von der Kurzarbeit ausgenommen werden:

- Der Kurzarbeitszeitraum kann beispielsweise durch **Urlaubsgewährung** so kurz wie möglich gehalten werden. Urlaubsgeld fließt ebenfalls vollständig in die Berechnung des Elterngeldes ein.
- Alternativ kommt eine **Aufstockung zum Kurzarbeitergeld** in Frage. Anders als das Kurzarbeitergeld sind Aufstockungsbeiträge bei der Berechnung von Elterngeld zu berücksichtigen und können die finanziellen Einbußen abmildern.
- Arbeitgeber können sich darüber hinaus einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung dazu verpflichten, für die Dauer der Elternzeit einen **Ausgleichsbetrag** zu zahlen und die betroffenen Arbeitnehmer so stellen, als wäre keine Kurzarbeit eingeführt worden. Hiervon würde zugleich ein positives beschäftigungspolitisches Signal ausgehen.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen / Kurzarbeit

KUG kann nur gezahlt werden, wenn der Feiertag üblicherweise ein Arbeitstag ist und die Arbeit ausgefallen ist (Beispiele: Schichtsysteme, Feuerwehr, Hotelbetrieb o.ä.).

Dieser Sonderfall wird von § 2 Abs. 2 EFZG geregelt. Für Feiertage in einer Kurzarbeitsperiode fingiert die Bestimmung, dass die Arbeit allein infolge des Feiertages ausgefallen sei. Folglich hat der Arbeitgeber zur Entlastung der Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitnehmer das Entgelt fortzuzahlen. Der Arbeitgeber hat dann allerdings nicht Entgelt in der Höhe fortzuzahlen, das sich nach der vollen Normalarbeitszeit richtet. Vielmehr soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur so stellen, wie dieser ohne Feiertag hinsichtlich des Entgelts gestanden hätte. Fortzuzahlen sind also

dass der am Feiertag ausgefallenen Kurzarbeit entsprechende Arbeitsentgelt (diese Pflicht ergibt sich unmittelbar aus § 2 Abs. 1 EFZG) und ein Betrag in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag erhalten hätte.

§ 2 Abs. 2 EFZG

(1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(2) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Absatz 1 ausgefallen.

(3) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

Während das Kurzarbeitergeld der Bundesanstalt für Arbeit nicht zu versteuern ist, unterliegt der vom Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 EFZG zu zahlende Betrag der Einkommensteuer, die vom Arbeitnehmer zu tragen ist. Da der Arbeitgeber in der Kurzarbeitsphase Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge allein trägt (§ 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI), hat er auch die entsprechenden, auf das von ihm fortgezahlte Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträge zu übernehmen. Diese Rechtsprechung wird in der Literatur auch auf die Beiträge zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung erstreckt.

Update Kurzarbeit 2: Kurzarbeitergeld für Feiertage

Es ist jetzt auch für die Arbeitsagenturen eindeutig geklärt, dass die pauschale Verweigerung von Kug für Feiertage oder die pauschale Kürzung des Kug in Monaten mit Feiertagen, in denen ein Ist-Entgelt von 0,00 € gemeldet wurde, nicht rechtmäßig ist. Soweit für April und / oder Mai entsprechend gekürzte Anträge eingereicht wurden, können jetzt Korrekturanträge mit den entsprechenden Nachweisen eingereicht werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat zugesichert, dass die Neuberechnung unverzüglich vorgenommen wird.

Update Kurzarbeit 3: BA relativiert ihre Auffassung zur Kug-Fähigkeit von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Bisher hatte der DEHOGA in Übereinstimmung mit den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit kommuniziert, dass sozialversicherungsfreie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge in der Regel nicht erstattungsfähig beim Kurzarbeitergeld sind. Auf Initiative des DEHOGA Bayern haben wir diese Aussage für die Konstellation hinterfragt, dass der Arbeitnehmer aus möglichen arbeitsrechtlichen

Gründen Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen hat, obwohl er aufgrund der Kurzarbeit tatsächlich nicht zu den begünstigten Zeiten gearbeitet hat.

Was die Erstattung von Kurzarbeitergeld in dieser Konstellation angeht, so hat die Bundesagentur für Arbeit ihre bisherige Auslegung wie folgt teilweise revidiert:

„Arbeitsentgeltbestandteile können dann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden, wenn diese sozialversicherungspflichtig sind.

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. Dies dürfte aufgrund der Entgeltgrenze in der überwiegenden Zahl der Fälle zutreffen.

Soweit die genannten Zuschläge gezahlt werden, ohne dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in der begünstigten Zeit gearbeitet hat, z. B. bei Lohnfortzahlung im Krankheits- oder Urlaubsfall, bei Lohnfortzahlung an von der betrieblichen Tätigkeit freigestellte Betriebsratsmitglieder oder bei der Lohnfortzahlung nach dem Mutterschutzgesetz, sind die Zuschläge steuerpflichtig und dann auch dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Absatz 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Diese sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile können dann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden. Auch würden entsprechend die während des Bezuges von Kurzarbeitergeld zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Das würde dann auch gelten, wenn im Falle von Kurzarbeit Null die Zuschläge steuer- und beitragspflichtig werden.

Korrekturanträge und Berichtigungen von Anträgen auf Kurzarbeitergeld können nach Ablauf der Ausschlussfrist bis zur Bindungswirkung einer endgültigen Entscheidung nach § 328 Abs. 2 oder 3 SGB III eingereicht werden, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer*innen eine Antragstellung auf Kurzarbeitergeld innerhalb der Ausschlussfrist bereits erfolgt ist.“

Die Auswirkungen dieser Relativierung haben wir in Frage 24 der DEHOGA-FAQs im Zusammenhang dargestellt. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen, dass je nach tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Situation ein arbeitsrechtlicher Anspruch des Beschäftigten auf Zahlung von Zuschlägen bestehen kann, die er unter normalen Umständen erhalten hätte. Auch aus Pauschalierungsregelungen oder aus betrieblicher Übung kann sich ein solcher Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ergeben. Aber auch tarifvertragliche Regelungen, insbesondere der Vorrang von Freistellungsansprüchen vor Zuschlagsansprüchen, sind ggf. zu beachten. Wir können derzeit nicht ausschließen, dass für den Fall, dass der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Zahlung von Zuschläge hat, obwohl wegen der Kurzarbeit tatsächlich nicht zu den zuschlagsbegünstigten Zeiten gearbeitet wurde, bei späteren Betriebsprüfung Beiträge zur Sozialversicherung auf diese fiktiven Zuschläge nacherhoben werden („Phantomlohn“).

Wo bekomme ich weitere Informationen? – Links

- [Bundesarbeitsministerium](#)
- [Bundswirtschaftsministerium Sonderseiten](#)
- [Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände](#)
- [Deutschen Gewerkschaftsbundes](#)