

Alle Informationen zum Kurzarbeitergeld



© Superingo / Adobe Stock

Von der Corona-Pandemie betroffene Unternehmen sollen durch neue Regelungen des Kurzarbeitergelds unterstützt werden. Der [Deutsche Industrie- und Handelskammertag](#) hat die wichtigsten Fakten zum Kurzarbeitergeld aufgelistet.

Weitere Informationen und die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld online zu beantragen, gibt es auf der Seite der [Arbeitsagentur](#).

Achtung! Aktuell befindet sich eine Fake-E-Mail mit dem Absender „kurzarbeitergeld@arbeitsagentur-service.de“ im Umlauf. Die Informationen, Kontaktdaten sowie Weiterleitungen aus dieser E-Mail sollten ignoriert werden. Diese Mail sollte umgehend zu löschen.

Kurzarbeitergeld

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit oder eine vorübergehende Einstellung der Arbeit. Der Arbeitnehmer wird von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit und verliert (teilweise) seinen Vergütungsanspruch. Als Ausgleich erhält er Kurzarbeitergeld. Die mögliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt im Regelfall zwölf Monate.

Kurzarbeitergeld (KUG) wird unter bestimmten Voraussetzungen von den Agenturen für Arbeit gewährt, wenn in Unternehmen oder einzelnen Abteilungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verkürzt wird. Dies kann infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend, wie z.B. durch die Corona Krise, passieren. Das Kurzarbeitergeld wird nur für ausgefallene Arbeitsstunden gewährt. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

Das Kurzarbeitergeld ermöglicht es den Betrieben, Arbeitnehmer zu halten und bei Arbeitsausfall den Arbeitnehmern einen Teil des bedingten Lohnausfalls zu ersetzen.

Unternehmen können dadurch Arbeitsausfall überbrücken und können betriebsbedingte Kündigungen vermeiden.

Erhöhungen beim Kurzarbeitergeld

- Die große Regierungskoalition hat am 22. April 2020 beschlossen, dass Beschäftigte in COVID-19 bedingter Kurzarbeit, deren Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert ist, künftig mehr Geld erhalten werden, wenn die Kurzarbeit eine bestimmte Dauer überschreitet: Ab dem 4. Monat des Kurzarbeitergeldbezugs steigt das Kurzarbeitergeld auf 70 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (77 Prozent für Haushalte mit Kindern); ab dem 7. Monat des KuG-Bezuges steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (87 Prozent für Haushalte mit Kindern). Diese Regelung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2020.

Erleichterung für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes

Von der Corona-Pandemie betroffene Unternehmen werden durch neue Regelungen des Kurzarbeitergeldes unterstützt.

- Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen (wie zum Beispiel durch das Coronavirus) Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.
- **Verzichtet** werden kann auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes.
- Auch **Leiharbeitnehmer** können Kurzarbeitergeld beziehen. (Beantragung über Entleihfirma)
- Die **Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden**, werden durch die Bundesagentur für Arbeit vollständig erstatten.

Weitere Informationen zu dem Thema finden Sie hier.

Ablauf der Gewährung von Kurzarbeitergeld

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfolgt in einem zweistufigen Verfahren:

1. Der Arbeitgeber erstattet der Agentur für Arbeit eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall. Die Agentur für Arbeit erteilt einen schriftlichen Bescheid, ob die Voraussetzungen erfüllt sind.
2. Der Arbeitgeber errechnet sodann das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die betroffenen Arbeitnehmer aus. Auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers erstattet die Agentur für Arbeit das verauslagte Kurzarbeitergeld.

Die Agentur für Arbeit hat Videos erstellt, die die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erklären und auch das Verfahren zur Beantragung.

Voraussetzung für die Beantragung von Kurzarbeitergeld

Es müssen vier Voraussetzung zur Beantragung gegeben sein

1. Erheblicher Arbeitsausfall (mindestens zehn Prozent der Beschäftigten haben einen Arbeitsentgeltausfall von mindestens zehn Prozent),
2. Betriebliche Voraussetzung. Sie müssen mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben (Arbeiter oder Angestellte, auch Auszubildende zählen zur Berechnung hinzu).
3. Persönliche Voraussetzung, d.h. der Mitarbeiter darf nicht gekündigt sein und auch keinen Aufhebungsvertrag erhalten haben.
4. Anzeige. Sie müssen die Kurzarbeit online bzw. über das e-Service Portal der Arbeitsagentur anzeigen. Das Formular finden zur Anzeige finden Sie unter:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Hier geht es zum e-Service der Arbeitsagentur.

Nebenbeschäftigung, Kurzarbeitergeld in der COVID-19-Pandemie

a) Kurzarbeitergeld und (geringfügige) Nebenbeschäftigung

Arbeitnehmer, für deren Hauptbeschäftigung Kurzarbeit angemeldet wurde, können daneben eine Nebenbeschäftigung ausüben. Allerdings kann sich der Verdienstauf die Höhe des Kurzarbeitergeldes (KuG) auswirken. Hier muss zwischen zwei Fallkonstellationen unterschieden werden: Bei Arbeitnehmern, die in ihrer Hauptbeschäftigung in Kurzarbeit gegangen sind und jetzt bei einer anderen Firma eine Nebentätigkeit bzw. einen Minijob neu aufnehmen, wird der Verdienst aus der neuen Tätigkeit auf das KuG angerechnet.

Ausnahmen: Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich! Wer in einem systemrelevanten Bereich (z. B. im Gesundheitswesen, Apotheke, Landwirtschaft, Lebensmittelversorgung) während der Kurzarbeit einen Minijob aufnimmt, bei dem wird der Verdienst nicht auf das KuG angerechnet. Entgelt aus einer anderen Nebenbeschäftigung wirkt sich dagegen nur solange nicht auf die Höhe des KuG aus, soweit die Summe aus KuG und Nebenverdienst das Sollentgelt nicht übersteigt.

Bei Arbeitnehmern, die bereits vor der Kurzarbeit eine Nebenbeschäftigung bzw. einen Minijob neben ihrer Hauptbeschäftigung ausgeübt haben und diese lediglich fortsetzen, ist die Situation eine andere. Diese Arbeitnehmer können ihre Nebenbeschäftigung fortführen, ohne dass es Abzüge beim Kurzarbeitergeld gibt.

b) Generelle befristete Ausweitung der 450-Euro-Verdienstgrenze

Geringfügig Beschäftigte können nun – befristet vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 – fünfmal innerhalb eines Zeitjahres die monatliche Verdienstgrenze von 450 Euro überschreiten. Bislang war dies nur dreimal zulässig. Übersteigt der Jahresverdienst eines Minijobbers 5.400 Euro, weil sich der Verdienst in einzelnen Monaten erhöht, liegt nicht automatisch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Ein Minijob bleibt auch dann bestehen, wenn der höhere Verdienst gelegentlich und nicht vorhersehbar gezahlt wird. Die Höhe des Verdienstes spielt dabei keine Rolle. Unvorhersehbar heißt, dass die Mehrarbeit im Voraus nicht vereinbart war. Diese kann sich beispielsweise ergeben, weil andere Arbeitnehmer erkrankt sind oder aufgrund der Corona-Pandemie unter Quarantäne stehen.

Als gelegentlich war bislang grundsätzlich ein Zeitraum bis zu drei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Dieser Zeitraum wird nun vorübergehend auf fünf Monate erhöht. Das haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der Verlautbarung „Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020“ vom 30. März 2020 geregelt.

c) Kurzfristige Minijobs ausgeweitet

Auch bei den sog. kurzfristigen Minijobs sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu spüren: Viele Arbeitnehmer aus angrenzenden Ländern können ihre kurzfristige Beschäftigung in Deutschland nicht aufnehmen. Um dem Problem entgegenzuwirken, werden die Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs von drei auf fünf Monate bzw. von 70 auf 115 Arbeitstage angehoben. Diese Regelung gilt übergangsweise für die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 und ermöglicht den Arbeitgebern einen längeren Einsatz der noch zur Verfügung stehenden Saisonarbeitnehmer. Natürlich profitieren auch alle anderen Arbeitgeber von dieser Übergangsregelung. Kurzfristige Minijobs sind gerade in der Saisonarbeit beliebt, insbesondere in der Landwirtschaft. Eine kurzfristige Beschäftigung/kurzfristige Aushilfe ist eine Nebentätigkeit, die vorab zeitlich begrenzt ist. Eine kurzfristige Tätigkeit kann max. drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr ausgeübt werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei. Weder der/die Beschäftigte noch der Arbeitgeber müssen Beiträge abführen. Die Höhe des Einkommens spielt dabei keine Rolle.

Diese und weitere Informationen sowie ausführliche FAQs finden Sie auf den Seiten der Minijobzentrale www.minijob-zentrale.de

Welche arbeitsrechtlichen Grundlagen müssen für die Kurzarbeit erfüllt sein?

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig Kurzarbeit anordnen. Für die Einführung von Kurzarbeit kommen die nachfolgenden rechtlichen Grundlagen in Betracht:

- Tarifvertrag (Achtung: je nach Formulierung eigene Rechtsgrundlage oder nähere Modifikation der Bedingungen für die Einführung zum Beispiel durch Betriebsvereinbarung),
- Betriebsvereinbarung (§§ 77 Abs. 2 und 4, 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG),
- Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer,
- gegebenenfalls Änderung des Arbeitsvertrages nach Änderungskündigung (Achtung: Kündigungsfristen, sonstige Voraussetzungen),
- gesetzlicher Sonderfall bei beabsichtigter Massenentlassung nach § 19 KSchG. Gegebenenfalls vorgesehene Ankündigungsfristen für die Einführung von Kurzarbeit, zum Beispiel in einem Tarifvertrag, sind zu beachten.

Ein im Betrieb vorhandener Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss sind rechtzeitig und umfassend über die Überlegungen zur Einführung von Kurzarbeit zu unterrichten. Mit dem Wirtschaftsausschuss ist das Vorhaben zu beraten. Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Unter Umständen ist eine Betriebsversammlung durch den Betriebsrat einzuberufen.

Wenn kein Betriebsrat und keine tarifvertragliche Regelung zur Kurzarbeit existiert, müssen alle Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, dieser zustimmen. Es muss eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinen betroffenen Angestellten darüber geben, um wie viel Prozent ihre jeweilige Arbeitszeit reduziert werden soll. Diese Vereinbarung sollte schriftlich festgehalten werden.

Wie kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Wenn Sie Kurzarbeitergeld angezeigt haben und dieses bewilligt wurde, können Sie den Auszahlungsbetrag errechnen. Dieser setzt sich zusammen aus dem Entgelt der erbrachten Arbeitsstunden plus dem Kurzarbeitergeld für die Ausfallstunden. Tabellen, die bei der Berechnung helfen, finden Sie [hier](#).

Monatlich beantragen Sie die Erstattung des Kurzarbeitergeldes rückwirkend. Dies machen Sie in dem Sie einen sogenannten Leistungsantrag einreichen. Sie haben maximal drei Monate Zeit diesen Antrag bei der Agentur für Arbeit einzureichen.

Den Antrag zu Beantragung des Kurzarbeitergeldes finden Sie unter:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Den dazu passenden Leistungsantrag finden Sie unter:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf

Für wen gilt kein Kurzarbeitergeld?

Grundsätzlich keinen Anspruch haben: Minijobber, Rentner, Bezieher von Krankengeld, Auszubildende (es sei denn sie beenden ihre Ausbildung während der Kurzarbeit und werden vom Betrieb übernommen). Ebenfalls vom Kurzarbeitergeld-Bezug ausgeschlossen sind Personen, die als Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird.

Auszubildende

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

Zusätzlich empfehlen wir, bei Tätigkeitsverbot neben dem Kurzarbeitergeld eine Entschädigung gem. § 59 Infektionsschutzgesetz zu beantragen.

Weiterführende Artikel

- [Informationen zum Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit](#) [Informationen zum Kurzarbeitergeld vom DIHK](#) [Informationen zum Kurzarbeitergeld vom BAMS](#)

Downloads

- Informationen zum Kurzarbeitergeld

Ansprechpartner

Corona Hotline

Telefon: +49 2151 635-424

Telefax: +49 2151 635 44424

E-Mail: corona@mnr.ihk.de

Nordwall 39

47798 Krefeld

Dokument-Infos

Webcode: 22528

Ausdrucksdatum: 31.05.2020