

Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld

- Arbeits- und Sozialrechtsinfo, Stand 01/2021

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist eine vorübergehende Verkürzung der normalen betriebsüblichen Arbeitszeit. Im Falle vorübergehender vollständiger Einstellung der Arbeit spricht man von "Kurzarbeit Null". Mit der aus der Kurzarbeit resultierenden Senkung der Personalkosten soll ein Betrieb vorübergehend wirtschaftlich entlastet und so die vorhandenen Arbeitsplätze erhalten werden. Um die mit der Kurzarbeit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile zu lindern, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, das die Agenturen für Arbeit auszahlen.

Wer muss das Kurzarbeitergeld beantragen?

Die geplante Kurzarbeit muss vom Arbeitgeber (oder vom Betriebsrat) bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt und beantragt werden. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu stellen, wobei die Frist mit dem Ablauf desjenigen Kalendermonats beginnt, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird. Die ordnungsgemäße Anzeige ist Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld.

Wer zahlt das Kurzarbeitergeld aus?

Der Arbeitgeber ist zur (korrekten) Berechnung des Kurzarbeitergeldes verpflichtet. Anschließend überweist die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld auf ein Konto des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber zahlt das Kurzarbeitergeld zusammen mit dem reduzierten Entgelt (Ausnahme: bei "Kurzarbeit Null") und einem etwaigen Aufstockungsbetrag an seine Arbeitnehmer aus.

Haben auch Leiharbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Durch Rechtsverordnung hat die Bundesregierung im Rahmen der Corona-Pandemie beschlossen, dass auch Leiharbeiter Kurzarbeitergeld beziehen können. Verleihbetriebe, die bis zum 31.03.2020 mit der Kurzarbeit begonnen haben, können demnach noch bis 31.12.2021 Kurzarbeitergeld für ihre Leiharbeiter erhalten.

Haben Minijobber Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da Arbeitgeber Kurzarbeit nur für diejenigen Arbeitnehmer beantragen können, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind.

Haben Auszubildende Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Auszubildende gehören zwar zu den versicherungspflichtig Beschäftigten und haben deshalb grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Allerdings sind sie bei Arbeitsausfall für einen Zeitraum von sechs Wochen durch Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nach dem Berufsbildungsgesetz geschützt. Frühestens danach kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, wenn die Unterbrechung der Ausbildung durch die Kurzarbeit unvermeidlich ist.

Welche Voraussetzungen muss der Betrieb für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllen?

- **Erheblicher Arbeitsausfall:** Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Beispiele sind Auftragsmangel, Veränderung der betrieblichen Strukturen, unüblicher Witterungsverlauf (wie beispielsweise Hochwasser, das den Betrieb zum Erliegen bringt).
- **Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls:** Ein solcher Fall liegt vor, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Arbeitsausfall zu verhindern, z.B. durch Auflösung von Arbeitszeitguthaben, vorrangige Urlaubsgewährung.

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie hat die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf verzichtet, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Seit dem 1. Januar 2021 muss Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen.

Laut Agentur für Arbeit wird befristet bis zum 31.12.2021 auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) verzichtet.

Die Agentur für Arbeit verlangt die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens nicht, 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.

- **Vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls:** Ein solcher Arbeitsausfall liegt vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalls ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zu Vollarbeit zu rechnen ist. Die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges gegeben sein.
- **Mindestanforderung des Arbeitsausfalls:** Im betreffenden Kalendermonat muss mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) von einem Entgeltausfall betroffen sein und dieser Ausfall muss mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts ausmachen.
Durch Verordnung der Bundesregierung kann im Zuge der Corona-Pandemie die Anmeldung von Kurzarbeit bereits erfolgen, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Das gilt bis zum 31.12.2021 fort für alle Betriebe, die bis zum 31.3.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- **Fortdauer des Arbeitsverhältnisses:** Ein Arbeitnehmer muss nach Beginn des Arbeitsausfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder aufnehmen. Das Arbeitsverhältnis muss also weiter bestehen, d.h. es darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.

Kann eine Weiterbildung während der Kurzarbeit begonnen werden?

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde eine bis zum 31. Juli 2023 befristete Förderregelung geschaffen. Danach können Arbeitgeber für berufliche Weiterbildungen ihrer Beschäftigten, die während der Kurzarbeit beginnen, Zuschüsse zu den Lehrgangskosten gefördert erhalten, wenn

- die Weiterbildungsmaßnahme mehr als 120 Stunden dauert,
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
- der Arbeitgeber nicht auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen zur Durchführung der Weiterbildung verpflichtet ist.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Monat geleistet, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Das Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich insgesamt maximal für die Dauer von zwölf Monaten bezogen werden (vgl. § 104 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch).

Auf Grund der Corona-Krise wurde die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld für Betriebe, die bis zum 31.12.2020 Kurzarbeit eingeführt haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2021 verlängert.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Es ersetzt grundsätzlich rund 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld rund 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Bei der Berechnung wird nicht das „normale“ Netto aus der Lohnabrechnung verwendet sondern ein sogenanntes pauschaliertes Nettoentgelt. Die Agentur für Arbeit hält dazu eine Tabelle bereit. Folgender Link beinhaltet die

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes sowie Erläuterungen und Beispiele:

<https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-67-60-prozent-ba146763.pdf>

Ist das Kurzarbeitergeld während der Corona-Pandemie höher?

Für die Dauer der aktuellen Krise wurde das Kurzarbeitergeld befristet erhöht. Es gilt folgendes:

- In den ersten drei Monaten der Kurzarbeit gelten die üblichen Sätze von 60 Prozent (kinderlose Beschäftigte) bzw. 67 Prozent (Mitarbeiter mit Kindern).
- Ab dem vierten Monat liegt das Kurzarbeitergeld bei 70 bzw. 77 Prozent.
- Ab dem siebten Monat erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 80 bzw. 87 Prozent.

Voraussetzung für die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ist ein Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent. Für die Berechnung der Bezugsmonate sind Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen. Die Regelung soll bis Ende 2021 für alle Beschäftigten, die bis März 2021 in Kurzarbeit gehen, gelten. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen. Das bedeutet: Unterbrechungen der Kurzarbeit (auch über 3 Monate) lösen keinen Neubeginn der individuellen Bezugsdauer aus. Als Bezugsmonat zählt auch ein Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld. Sofern in einem Monat lediglich Krankengeld in Höhe von Kurzarbeitergeld gezahlt wird, wird dieser Monat dagegen nicht berücksichtigt.

Muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld nicht aufstocken, es sei denn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung enthalten entsprechende Regelungen hierzu.

Werden durch den Arbeitgeber Aufstockungsleistungen zum Kurzarbeitergeld, insbesondere auf Grund tarifvertraglicher Normen, erbracht, werden diese nicht angerechnet und mindern das Kurzarbeitergeld nicht.

Was gilt steuerlich im Falle einer Aufstockung?

Der Arbeitgeberzuschuss ist laut Corona Steuerhilfegesetz vorübergehend steuerfrei, sofern er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgeltes nicht übersteigt. Diese Regelung wird begrenzt auf Zuschüsse die für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.02.2020 beginnen und vor dem 01.01.2022 enden, geleistet werden. Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse sind in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen.

Sozialversicherungsbeiträge fallen keine an, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgeltes nicht übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Ist ein Hinzuverdienst während der Kurzarbeit möglich und wie wirkt er sich aus?

Eine vor der Kurzarbeit aufgenommene und während der Kurzarbeit fortgesetzte Nebenbeschäftigung bleibt beim Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei. Für eine Nebenbeschäftigung, die in der Kurzarbeit aufgenommen wurde gilt grundsätzlich, dass diese das Ist-Entgelt erhöht und angerechnet wird

Seit 1.1.2021 werden bis 31.12.2021 nur noch die Einkommen aus Minijobs nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet werden. Die 2020 im Rahmen des Sozialschutz-Paketes II beschlossene vorübergehende Ausweitung der Hinzuverdienstmöglichkeit hat am 31.12.2020 geendet.

Wie wirkt sich der Bezug von Kurzarbeitergeld steuerlich aus?

Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Es ist jedoch in der Lohnsteuerbescheinigung aufzuführen, da es dem Progressionsvorbehalt nach dem Einkommensteuergesetz unterliegt. Während der Zeit der Kurzarbeitergeldgewährung bleibt der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Die Beiträge hierfür werden grundsätzlich allein vom Arbeitgeber getragen. In bestimmten Fällen hat der Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit einen Erstattungsanspruch. Für das daneben tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt (Kurzlohn) gelten jedoch weiterhin die allgemeinen Regeln, Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen also grundsätzlich die Hälfte der Beiträge.

Im Rahmen der Corona-Pandemie erhalten die Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge bis 30. Juni 2021 komplett erstattet. Bis zum Jahresende 2021 wird die Hälfte der Beiträge erstattet. Werden die Beschäftigten während der Kurzarbeit weiterqualifiziert, bekommt das Unternehmen die Sozialbeiträge bis längstens Ende 2021 in voller Höhe erstattet. Voraussetzung hierfür ist, dass ein Weiterbildungsbedarf besteht, die Maßnahme einen Umfang von mehr als 120 Stunden hat und sowohl der Träger als auch die Maßnahme zugelassen sind.

Wie kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen?

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Die Anordnung von Kurzarbeit kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Voraussetzung für eine wirksame vertragliche Einführung der Kurzarbeit ist jedoch, dass die Klausel eine Ankündigungsfrist sowie Regelungen über Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit, Festlegung des betroffenen Personenkreises, Art und Weise der Einbeziehung des Personenkreises u. ä. enthält. Die Voraussetzungen für die Kurzarbeit müssen also genau festgelegt sein. In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser der Einführung der Kurzarbeit zustimmen. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat einigen, wird die Kurzarbeit meist durch Betriebsvereinbarung im Betrieb eingeführt. Eine solche Betriebsvereinbarung muss regelmäßig Beginn und Dauer der Kurzarbeit, Lage- und Verteilung der Arbeitszeit, Auswahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer und Abteilungen sowie die einzelnen Tage des Ausfalls festlegen. Mindestens muss aber eine solche Betriebsvereinbarung Rahmenregelungen über das innerbetrieblich exakt einzuhaltende Verfahren oder die Übertragung der Regelung z.B. auf eine paritätisch besetzte Kommission nebst Verfahrensregelungen beinhalten.

Bei beabsichtigten Massenentlassungen kann die Bundesagentur für Arbeit die Einführung von Kurzarbeit zulassen.

Fehlt es an den o.g. Voraussetzungen, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nur mit Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer einführen. Verweigert der Arbeitnehmer in einem solchen Fall die Zustimmung zur Kurzarbeit, so bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit der Änderungskündigung, die jedoch an strenge Voraussetzungen geknüpft ist.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf das Arbeitsverhältnis aus?

Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten von Arbeitnehmer (Arbeitspflicht) und Arbeitgeber (Vergütungspflicht) werden durch die Einführung der Kurzarbeit im gleichen Verhältnis herabgesetzt, d.h. der Arbeitnehmer wird ganz oder teilweise von der Arbeitsleistung befreit und verliert gleichzeitig seinen Vergütungsanspruch entsprechend seiner Arbeitsreduzierung. Als Ausgleich erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Wird dieses von der Agentur für Arbeit rückwirkend widerrufen, so behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch in Höhe des Kurzarbeitergeldes gegen den Arbeitgeber persönlich.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch und das Urlaubsentgelt aus?

Es entstehen auch während der Kurzarbeit grundsätzlich Urlaubsansprüche. Für den Fall der „Kurzarbeit Null“ ist dies umstritten und noch nicht abschließend geklärt.

Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit bleiben bei der Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgelts außer Betracht. Während des Urlaubs muss der Lohn ungekürzt gezahlt werden. Das Bundesurlaubsgesetz garantiert Beschäftigten nämlich, dass sie während ihres Urlaubs weiter ihr Arbeitsentgelt erhalten. Die Höhe richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs. Verdienstkürzungen innerhalb dieses Berechnungszeitraums infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

Wie wirkt sich Krankheit auf die Kurzarbeit bzw. das Kurzarbeitergeld aus?

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bemisst sich nach der gekürzten Arbeitszeit. Ob der erkrankte Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat, muss wie folgt unterschieden werden:

- **Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld**

Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe, wie der erkrankte Arbeitnehmer ihn ohne die Krankheit verdient hätte. Der Entgeltanspruch vermindert sich in gleichem Umfang wie bei den arbeitsfähigen Mitarbeitern. Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, in denen kurz gearbeitet wird, steht dem erkrankten Arbeitnehmer ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu, allerdings nur solange er auch einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall hat.

Ist der Kurzarbeiter über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus weiter arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf Krankengeld. Die Höhe des Krankengeldes berechnet sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Kurzarbeit gezahlt wurde. Allerdings wird das Krankengeld in diesem Fall nach den Vorgaben der Krankenkassen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes gekürzt.

- **Eintritt der Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit**

Der bestehende Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird ab Beginn der Kurzarbeit auf die Höhe des Kurzarbeiterlohnes gemindert. Für die Ausfallstunden zahlt der Arbeitgeber Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Dieser Betrag wird ihm von der Krankenkasse erstattet. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit besteht nicht.

Besteht die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen, besteht Anspruch auf Krankengeld, das sich nach dem letzten vor Beginn der Kurzarbeit abgerechneten Entgeltzeitraum

berechnet. Wenn bereits vor Beginn der Kurzarbeit kein Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung besteht, wird das Krankengeld ebenfalls nach dem Arbeitsentgelt berechnet, das zuletzt vor Eintritt der Kurzarbeit erzielt wurde.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf die Bezahlung an Feiertagen aus?

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einen Kurzarbeitszeitraum und wäre deshalb die Arbeit an diesem Tag ohnehin ausgefallen, so schuldet der Arbeitgeber Feiertagsvergütung nur in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag bezogen hätte. Wenn der Feiertag auf einen anderen Tag fällt, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre und an dem keine Kurzarbeit ist, muss der Arbeitgeber den Feiertag mit dem normalen Gehalt bezahlen. das ansonsten an dem Tag gezahlt worden wäre.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf Sonderzahlungen oder einen etwaigen Anspruch auf vermögenswerte Leistungen aus?

Solange arbeits- oder tarifvertraglich ein Anspruch auf Weihnachtsgeld oder eine vergleichbare Sonderzahlung besteht, ändert die Kurzarbeit an diesem Anspruch nichts. Der Arbeitgeber muss auch in Zeiten von Kurzarbeit das Weihnachtsgeld grundsätzlich zahlen.

Ausnahmen von der Pflicht zur Zahlung von Weihnachtsgeld in Zeiten der Kurzarbeit können sich unter Umständen aber in einem Tarifvertrag oder in der die Kurzarbeit einführenden Betriebsvereinbarung / individuellen Vereinbarung finden.

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes bleibt das Weihnachtsgeld unbeachtlich und ändert nichts am Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Gewährt der Arbeitgeber vermögenswerte Leistungen, werden diese für die Zeit der Kurzarbeit nicht anteilig gekürzt.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Beratungsabteilung der AK.

Arbeitskammer des Saarlandes

Haus der Beratung

Trierer Straße 22

66111 Saarbrücken

Fax : (0681) 4005 -210

Mail : beratung@arbeitskammer.de

Montag – Donnerstag 8.00 Uhr - 16.00 Uhr

Freitag 8.00 Uhr - 15.00 Uhr

Telefonische Kurzberatung im Arbeitsrecht: (0681) 4005 - 111

Terminvergabe zur persönlichen Beratung: (0681) 4005 - 140

Infos online: www.arbeitskammer.de/beratung

Online Beratung

Sie können [mit unseren Fachberatern direkt online Kontakt aufnehmen](#). Wir beraten Sie sicher und anonym, d.h. Sie schicken uns keine E-Mail, sondern kommunizieren mit uns direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung.

SSL steht für Secure Socket Layer (dt. "sichere Sockelschicht"). Das SSL-Protokoll gewährleistet, dass Daten während der Übertragung nicht gelesen oder manipuliert werden können und stellt die Identität einer Internetseite sicher.