

NEUE REGELUNGEN ZUR KURZARBEIT – Unterstützung von Betrieben und ihren Beschäftigten in Folge der Corona-Krise

– RATGEBER FÜR BETRIEBS-, PERSONALRÄTE UND BESCHÄFTIGTE –

Stand: Dezember 2020

Die Bundesregierung hat die Regelungen für die Kurzarbeit verändert. Vor allem die Unternehmen und ihre Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, sollen so eine wirkungsvolle Unterstützung bekommen. Die Kurzarbeit entlastet die Unternehmen schnell von Personalkosten, wenn Produktion oder Veranstaltungen vorübergehend ausgesetzt werden müssen.

Bei Kurzarbeit verringert der Arbeitgeber nach einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit. Dies ist auch bis 100 Prozent bei Kurzarbeit „0“ möglich. Die Beschäftigten erhalten in dieser Zeit einen Ausgleich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Kurzarbeit trägt dazu bei, Arbeitsplätze zu erhalten und zu stabilisieren. Beschäftigte haben Sicherheit, dass ihre Arbeitsplätze erhalten bleiben und Arbeitgeber haben die Möglichkeit, flexibel auf Auftragsschwankungen zu reagieren.

In diesem Ratgeber erläutern wir die Einzelheiten. Unbedingt sollten sich – neben den Arbeitgebern – auch die Betriebsräte von der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen. Dazu kann man sich an die örtliche Agentur für Arbeit wenden oder auch an die bundesweite Hotline **0800 45555 20**.



Kurzarbeit hilft, Entlassungen zu vermeiden. Trotz vieler Anträge aus den Unternehmen trägt diese Brücke, eine Massenarbeitslosigkeit konnte in Deutschland verhindert werden. Hier zeigt sich der Wert eines starken Sozialstaates.

Der Gesetzgeber hat das Kurzarbeitergeld angehoben und ist damit einer wichtigen Forderung der Gewerkschaften nachgekommen. Die Beschäftigten und Unternehmen brauchen aber – bei Abwägung aller Risiken – eine klare Perspektive. Dafür muss die Politik jetzt sorgen.

Anja Piel,
DGB-Vorstandsmitglied

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Bundesregierung hat während der Corona-Krise viele Änderungen beschlossen, weshalb der Ratgeber fortlaufend aktualisiert wird. Bei den Aktualisierungen werden auch Fragen aufgegriffen, die uns zwischenzeitig von euch erreicht haben.

Unter diesem Link könnt Ihr jeweils die aktuelle Version abrufen.

www.dgb.de/schwerpunkt/corona

Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen rund um Corona finden sich hier:

www.dgb.de/-/m72

Wir bitten um Verständnis, dass eine individuelle Beantwortung von Fragen nicht möglich ist. Individuelle Fragen können bei der zuständigen Gewerkschaft geklärt werden.

Wie sehen die neuen Corona-Regelungen aus?

Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss. **Neu ist**, dass für die Beantragung von Kurzarbeit befristet bis zum 31. Dezember 2021 nur mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein müssen.

Neu ist, dass die Höhe des Kurzarbeitergeldes abhängt von der Höhe der Reduzierung der Arbeitszeit und der Dauer der Kurzarbeit. Es beträgt in den ersten drei Monaten 60 Prozent für Beschäftigte ohne Kinder und 67 Prozent für Beschäftigte mit Kindern des pauschalierten Nettoentgeltausfalls im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).

Unter der Voraussetzung eines Entgeltausfalls von 50 Prozent oder mehr beträgt das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat 70 bzw. 77 Prozent und ab dem siebten Monat 80 bzw. 87 Prozent. Diese Regelung ist befristet. Sie gilt seit dem 1. März 2020 und wurde verlängert bis 31. Dezember 2021, sofern der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

Neu ist, dass Kurzarbeitergeld bis zu 24 Monate bezogen werden kann. Das gilt für Betriebe, die die Kurzarbeit vor dem 31. Dezember 2020 begonnen haben und gilt längstens bis zum 31. Dezember 2021.

Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wird auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden.

Neu ist, dass bis zum 31. Dezember 2021 auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet wird, sofern die Kurzarbeit bis zum 31. März 2021 eingeführt wird. Der Arbeitgeber zahlt auf das Kurzarbeitergeld allein die Beiträge zur Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes nicht an.

Neu ist, dass die Verordnung vorsieht, dem Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge bis zum 30. Juni 2021 voll zu erstatten. Wird bis zum 30. Juni 2021 mit der Kurzarbeit begonnen, werden ab dem 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 noch 50 Prozent der Beiträge erstattet.

Neu ist, dass Weiterbildung während Kurzarbeit ab Januar 2021 besonders gefördert wird.

Neu ist, dass das Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2021 auch für die Beschäftigten in Leiharbeit beantragt werden kann, sofern die Kurzarbeit in dem Verleihbetrieb bis zum 31. März 2021 eingeführt wurde. Dies war seit 2012 ausgeschlossen. Arbeitgeber ist der Verleihbetrieb, der auch die Anträge stellen muss. Auch hier gilt, dass Kurzarbeitergeld erst nach der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) gezahlt wird.

Gibt es Möglichkeiten, den Lohn während Kurzarbeit aufzustocken?

Für Beschäftigte bedeutet Kurzarbeit eine erhebliche Minderung des Einkommens. Bei der Bewältigung der Corona-Pandemie müssen soziale Schieflagen verhindert werden!

Viele Branchen und Unternehmen haben mit den Gewerkschaften oder Betriebsräten Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die eine höhere Mindestsicherung vorsehen. Branchen und Unternehmen, die den Weg noch nicht gegangen sind, fordern die Gewerkschaften auf, ihre Verantwortung für ihre Beschäftigten – auch über noch abzuschließende tarifliche Vereinbarungen – wahrzunehmen.

HINWEIS:

Für Kurzarbeit, die nach dem 31. März 2021 eingeführt wird, gelten lt. Beschäftigungssicherungsgesetz die erleichterten Zugangsvoraussetzungen nicht mehr.

Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, auch Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Kurzarbeit ist nicht von der Größe des Unternehmens abhängig. Es muss mindestens eine*n abhängig beschäftigte*n Arbeitnehmer*in geben.

Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen. Liegt aber ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese Arbeitnehmer*innen Kurzarbeitergeld beantragt werden. Der unabwendbare Grund muss dabei aber einen direkten Bezug zum Betrieb haben. Die Arbeitsagentur entscheidet, ob die Gründe ausreichend sind.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Grundsätzlich ist der Bezug von Kurzarbeitergeld bis zu zwölf Monaten möglich. Für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld vor dem 31. Dezember 2020 beginnt, wurde die mögliche Bezugsdauer auf 24 Monate, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Wer kann Kurzarbeitergeld bekommen?

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Beschäftigte, die vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ausgenommen.

Ausländische Beschäftigte haben unabhängig vom Aufenthaltsstatus und von der Staatsangehörigkeit ebenfalls Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für bestimmte Gruppen gibt es allerdings Sonderregelungen oder Ausnahmen, die zu beachten sind. Mehr dazu: <https://www.dgb.de/-/xx1>

Minijobber*innen sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen.

Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte z.B. bei einer coronabedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weiter gezahlt werden, da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Wo ist das geregelt?

→ Die Regelungen basieren auf der Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, wo mit § 109 Abs. 5 eine Ermächtigungsgrundlage für die Bundesregierung geschaffen wurde.

→ Auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde mit § 11a eine Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung geschaffen.

→ Die Details zur Kurzarbeit sind in der Verordnung geregelt.

<https://t1p.de/sc3e>

<https://t1p.de/27hi>

(Beschäftigungssicherungsgesetz)

Warum ist Kurzarbeit für Arbeitnehmer*innen und auch für Arbeitgeber besser als Entlassungen?

- **Arbeitsplätze werden erhalten, die Wiederaufnahme der Arbeit ist flexibel möglich. Es sind keine langen Bewerbungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse erforderlich. Die eingearbeiteten Fachkräfte bleiben im Unternehmen.**
- **Arbeitgeber sollten bedenken, dass Entlassungen an die Einhaltung von Kündigungsfristen gebunden sind, während der für die Betroffenen Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt besteht, unabhängig davon, ob sie noch Beschäftigung haben oder nicht.**
- **Förderungen, die die Liquidität der Arbeitgeber sichern sollen, haben das Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten und sind an Beschäftigungserhalt gebunden.**
- **Falls eine spätere Entlassung doch unausweichlich ist, wird die Kurzarbeit nicht auf die Höhe und die Laufzeit des Arbeitslosengeldes angerechnet.**
- **Auf Grund großzügiger Regelungen wurde die Förderung von Weiterbildung während der Kurzarbeit deutlich verbessert und die Verfahren dafür vereinfacht.**

siehe dazu: **Das Arbeit-von-morgen-Gesetz: Neue Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildungsförderung.** <https://t1p.de/s69a>

Vorübergehende Sonderregelungen zum Arbeitslosengeld

Gibt es zwischen Gewerkschaft und Betrieb eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung, die ...

- ... **die wöchentliche Arbeitszeit vermindert hat,**
- ... **zu einem geringeren Arbeitsentgelt geführt hat,**
- ... **ab dem 1. März 2020 abgeschlossen wurde,**

hat das, wenn es dennoch zu Arbeitslosigkeit kommt, keine negativen Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes. Das bedeutet, das Arbeitslosengeld wird danach berechnet, was ohne diese Vereinbarung an Arbeitsentgelt erzielt worden wäre.

Diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2022.

Was passiert bei Kündigung während der Kurzarbeit?

Für Kündigungen während der Kurzarbeit sind zwei Varianten denkbar:

- 1.** Die betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber
- 2.** Die Kündigung durch den/ die Arbeitnehmer*in.

Unabhängig davon, wer der Initiator der Kündigung ist, gilt:

- Um Kurzarbeitergeld zu beziehen, darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt sein (§ 98 Abs. 1 Pkt. 2 SGB III).
- Der Bezug von Kurzarbeitergeld endet bereits zum Zeitpunkt des Aussprechens der Kündigung und nicht erst zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigung wirksam wird.
- Kündigungsfristen sind in jedem Fall einzuhalten.
- Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist haben Beschäftigten Anspruch auf das volle (ungekürzte) Arbeitsentgelt, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sie (noch) voll beschäftigen kann.

Wie wird Kurzarbeit beantragt?

1. Schritt:

Die Anzeige von Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber

Kurzarbeitergeld wird generell vom Arbeitgeber beantragt. Dafür muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Der schriftlichen Anzeige muss die Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden. Vordrucke dafür sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit abrufbar.

Um eine Anzeige einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer*innen die Entscheidung zur Kurzarbeit ankündigen. Dafür wird üblicherweise eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen (s.u.).

Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es einer Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten (s.u.).

Damit der Monat, in dem Kurzarbeit eingetreten ist, auch abgerechnet werden kann, muss die schriftliche Anzeige der Kurzarbeit spätestens am letzten Tag dieses Monats bei der Agentur für Arbeit eingehen.

ACHTUNG!

Geht die Anzeige der Kurzarbeit – z.B. durch Störungen im Postlauf – zu spät ein, kann Kurzarbeitergeld erst ab dem nächsten Monat gewährt werden. Deshalb sollte unbedingt der digitale Weg genutzt werden.

Betriebe, die bereits in Kurzarbeit sind, müssen keine neue Anzeige vornehmen, um den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der SV-Beiträge zu erhalten.

*Auch für Leiharbeiter*innen kann Kurzarbeit rückwirkend beantragt werden, wobei der geltende Garantielohnanspruch für verleihfreie Zeiten frühestens mit Wirkung ab dem 1. März 2020 aufgehoben werden kann.*

2. Schritt:

Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Fällt die Prüfung positiv aus, wird Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige erfolgte.

Danach hat der Arbeitgeber drei Monate Zeit, den Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld für den Abrechnungsmonat zu stellen.

3. Schritt:

Monatliche Beantragung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und zahlt es an die Beschäftigten aus. Danach beantragt er die Erstattung des von ihm gezahlten Betrages bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

ACHTUNG!

Der Antrag muss innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats eingegangen sein.

TIPP

Die BA informiert Betriebsvertretungen und Arbeitgeber umfassend hier:

<https://t1p.de/q8gn>

Hier sind auch alle notwendigen Unterlagen zur Anzeige sowie zur Beantragung der Leistung sowie viele Hinweise zu aktuell aufkommenden Fragen zu finden.

Eine Leistungsberatung zur Erläuterung von Abrechnungsmodalitäten ist derzeit nicht vorgesehen.

Beschäftigte finden Informationen, die Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes und zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Geringverdienende sowie das Merkblatt der BA hier:

<https://t1p.de/1csy>

Was ist die Aufgabe der Betriebsräte?

Nach § 87 Abs.1 Nr. 3 BetrVG bestimmt der Betriebsrat umfassend mit, ob und in welchem Rahmen Kurzarbeit eingeführt wird. Dies gilt ebenso bei der Wiederherstellung der betriebsüblichen Arbeitszeit, etwa bei vorzeitiger Beendigung von Kurzarbeit. Die neuen Regelungen haben daran nichts geändert. Es ist also weiterhin eine Betriebsvereinbarung zu verhandeln, in der die Details geregelt werden. Wenn unbedingt fachkundige Beratung notwendig ist, empfehlen wir, dass sich Betriebsräte an die zuständige Gewerkschaft wenden oder anwaltliche Unterstützung in Anspruch nehmen.

Was sollte unbedingt Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein?

- ✓ **Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)**
- ✓ **Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?**
- ✓ **Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit**
- ✓ **Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?**
- ✓ **Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse oder tarifliche Zuschüsse**
- ✓ **Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr**
- ✓ **Umgang mit Arbeitszeitkonten**
- ✓ **Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?**
- ✓ **Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?**

Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend. Es reicht auch nicht, dass der Betriebsrat nur unterrichtet wird oder einen Arbeitgebervorschlag „abnickt“. Er muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden. Wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG)

Was ist, wenn es keinen Betriebsrat gibt?

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, gilt das Individualarbeitsrecht.

In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer*innen. Zum Teil ist die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. In dem Fall kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es diese Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag nicht, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen.

Weil mit Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten wird, Kurzarbeit auch nicht auf einen möglichen späteren Bezug von Arbeitslosengeld angerechnet wird, empfehlen wir Beschäftigten, die Zustimmung zu erteilen. Je nach Leistungsfähigkeit des Unternehmens sollte dabei auch verhandelt werden, ob eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber möglich ist. Wenn keine Einigung zustande kommt, bedarf es vonseiten des Arbeitgebers einer Änderungskündigung. Die Wirksamkeit von Änderungskündigungen kann – genauso wie die der Beendigungskündigungen – innerhalb von drei Wochen gerichtlich überprüft werden.

Was bedeutet Kurzarbeit für die Beschäftigten?

Kurzarbeitergeld soll den Verdienstausfall zumindest teilweise ausgleichen. Es wird nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt und beträgt für Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für Beschäftigte ohne Kind ca. 60 Prozent, bzw. ab dem 1. März 2020 ab dem 4. Monat 77 bzw. 70 Prozent und ab dem 7. Monat 87 bzw. 80 Prozent der Differenz zum bisherigen Nettoentgelt. Diese Regelung wurde verlängert bis zum 31. Dezember 2021 und gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

→ Wenn es im Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen die Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen anteilig eingebracht werden, außer es gelten gesonderte tarifliche Regelungen. Da die Regelungen im Einzelfall unterschiedlich sind, empfehlen wir, sich bei offenen Fragen an die Agentur für Arbeit zu wenden.

→ Erholungsurlaub für das laufende Jahr muss vor Beginn der Kurzarbeit nicht genommen werden. Die Urlaubsplanung für das laufende Kalenderjahr sollte aber bereits bei der Anzeige von Kurzarbeit vorliegen. Es soll den Beschäftigten nicht zugemutet werden, diesen Urlaub vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen. Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss vor der Kurzarbeit abgebaut, mindestens aber festgelegt werden.

→ Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld müssen Beschäftigte bei Vermittlungsbemühungen durch die Agentur für Arbeit grundsätzlich mitwirken.

→ Das von der Arbeitsagentur gezahlte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Beim Lohnsteuerjahresausgleich – vor allem bei einer gemeinsamen Veranlagung – muss aber beachtet werden, dass die gezahlten Beträge bei der Ermittlung des persönlichen Steuersatzes berücksichtigt werden. Dadurch erhöht sich der Steuersatz, der auf das reguläre Einkommen bezahlt wird (Progressionsvorbehalt).

Neu ist, dass die durch Arbeitgeber gezahlte Aufstockung des Kurzarbeitergeldes bis zu einer Höhe von 80 Prozent des Gehalts steuerfrei bleiben und nicht mehr wie bisher als steuerpflichtiger Arbeitslohn gilt.

TIPP

Antworten auf verschiedene arbeits- und arbeitsschutzrechtlichen Fragen in der Corona-Krise (auch in 10 verschiedene Sprachen übersetzt) finden sich auf der Homepage des BMAS:
<https://t1p.de/b8wm>

WICHTIG IST: Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, alle Änderungen in persönlichen Verhältnissen (z.B. Änderung von Steuerklassen o.ä.) sofort ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Wer ist vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Dazu gehören u.a. Arbeitnehmer*innen, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen s.o.), Selbstständige ohne Angestellte und Beamte*innen. Auch Beschäftigte im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

HINWEIS:

Eine Unterbrechung der Kurzarbeit durch Arbeitsphasen ist für die Berechnung der Dauer der Kurzarbeit unschädlich.

Bis zum 31. Dezember 2021 soll der Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr wie geplant akzeptiert werden. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder gibt es noch Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr, wird der Arbeitgeber aufgefordert, den Zeitpunkt für den Antritt des Resturlaubs festzulegen. Dabei müssen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden.

ACHTUNG!

Da der tatsächliche Steuerabzug erst am Ende des Jahres im Rahmen der Steuererklärung festgestellt wird, hängt die Höhe der Auswirkungen von den Faktoren Anzahl der Kinder, Dauer und Höhe der Kurzarbeit, Höhe des Einkommens und von der Nutzung des Ehegattensplittings ab. Da es vielfältige Fallkonstellationen gibt, empfehlen wir unbedingt die Prüfung der steuerlichen Auswirkungen durch eine fachkundige Person oder einen Steuerberater.

Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer*innen in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für sechs Wochen fort (sog. Kranken-Kurzarbeitergeld).

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld ein, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe des ungekürzten Gehaltes bis zum Beginn der Kurzarbeit. Ab Beginn der Kurzarbeit gilt:

- bei Kurzarbeit Null: Anspruch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber, der dies von der Krankenkasse erstattet bekommt.
- bei Teil-Kurzarbeit: Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe des gekürzten Lohnes und zusätzlich Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, ebenfalls ausgezahlt durch den Arbeitgeber.

Nach Ende der sechs Wochen Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse.

BEISPIEL: Arbeitnehmer*in, alleinstehend, kinderlos (Arbeitsentgelt 2000 Euro) ist ab dem 15. März bis Ende April arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 30. März wird im Betrieb für zwei Monate Kurzarbeit zu 50 Prozent eingeführt.

Die Leistung berechnet sich wie folgt:

Für den Zeitraum 15. bis 29 März auf Grundlage des Arbeitsentgelts vor der Kurzarbeit:

→ Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, anteilig von 2000 Euro/Monat für zwei Wochen

ab dem 30. März: 50 Prozent Kurzarbeit:

→ 1000 Euro Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber + 50 Prozent Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes von 60 Prozent (600 Euro) = 1600 Euro.

Bei Kurzarbeit „0“ wird ab dem 30. März ausschließlich Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt.

Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Was ist, wenn während der Kurzarbeit Mutterschutz eintritt?

Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, haben spätestens ab Beginn des Mutterschutzes keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (mehr). Sie erhalten Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Vor Beginn des Mutterschutzes kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, wenn und insoweit die Frauen nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt sind.

TIPP

Fragen zum Beschäftigungsverbot, zum Mutterschaftsgeld (abhängig von der Krankenkasse und der Art der jeweiligen Krankenversicherung), zum Krankengeld oder zum Thema Krankheit von Kindern beantwortet die zuständige Krankenkasse.

*Hilfe zum Elterngeld gibt es hier:
<https://t1p.de/lrtn>*

Kann die Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt werden?

Die Zeit der Kurzarbeit kann auch für Qualifizierung genutzt werden. Darüber sollten die Betriebsräte mit dem Arbeitgeber beraten.

Ab dem 1. Januar 2021 werden die Bedingungen für die Durchführung von Weiterbildung bei Kurzarbeit deutlich vereinfacht. Die Arbeitgeber bekommen – gestaffelt nach Betriebsgröße – einen Teil der Maßnahmekosten erstattet.

Voraussetzungen:

- ➔ **Die Maßnahmen müssen mindestens 120 Stunden dauern und**
- ➔ **die Maßnahme und die Träger müssen zertifiziert sein.**

Anders als bisher ist auch eine Aufstiegsfortbildung im Sinne des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) mit dem Ziel z.B. des Meister- oder Technikerabschlusses möglich. Die durchführenden Träger und die Maßnahmen müssen nach dem AFBG zugelassen sein.

Der Arbeitgeber bekommt Weiterbildung zusätzlich gefördert, indem die von ihm zu leistenden SV-Beiträge durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet werden.

Beginn der Kurzarbeit	reguläre Erstattung der SV-Beiträge		mit Weiterbildung
bis 30. Juni 2021	bis 30. Juni 2021 zu 100 Prozent	1. Juli bis 31. Dezember 2021 50 Prozent	1. Juli bis 31. Dezember 2021 100 Prozent
ab 1. Juli 2021 bis vor dem 31. Juli 2023	keine Erstattung		50 Prozent

Je früher mit Weiterbildung während der Kurzarbeit begonnen wird, umso eher besteht die Chance, dass sie noch vor dem Ende der Kurzarbeit abgeschlossen werden kann.

ACHTUNG!

Grundsätzlich ist keine Förderung möglich für Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

Bei länger dauernden Maßnahmen (z.B. nachträglicher Erwerb eines Berufsabschlusses oder Teilnahme an einer abschlussorientierten Qualifizierung) ist weiterhin eine Förderung nach bisherigem Recht möglich. Der Arbeitgeber kann anteilig – abhängig von der Betriebsgröße – sowohl die Maßnahmekosten als auch die Lohnkosten erstattet bekommen. In diesem Fall dürfen die Beschäftigten sich aber nicht in Kurzarbeit befinden, bzw. die Kurzarbeit muss beendet werden.

Ausführliche Erläuterungen und Tipps gibt es hier: <https://t1p.de/wtl>

Empfehlenswert ist es Qualifizierungspläne zu entwickeln, so dass während der Zeit eines unvermeidbaren Arbeitsausfalls Freiräume für geplante Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden können.

ACHTUNG!

Die Beendigung der Kurzarbeit hat für die Arbeitsagenturen Vorrang vor der Durchführung von Weiterbildung. Das heißt, die Weiterbildung ist kein Grund, die Kurzarbeit zu verlängern. Trotzdem muss eine Weiterbildung nicht unterbrochen oder abgebrochen werden. Sie kann auch nach dem Ende der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit weiter gefördert werden.

HINWEIS:

Für Betriebe, die die Qualifizierung während der Kurzarbeit bereits vor dem 1. Januar 2021 begonnen haben gilt die bereits erteilte Förderzusage durch die BA auch über den 1. Januar 2021 hinaus weiter. Maßnahmen, die vor dem 1. Januar 2021 begonnen wurden, können unter den bisherigen Bedingungen fortgesetzt werden.

HINWEIS:

Die Erstattung der Lehrgangskosten ist auch möglich, wenn die Weiterbildung länger dauert als die Zeit der Kurzarbeit, auch über den 1. Januar 2022 hinaus.

HINWEIS:

In jedem Fall sollten sich Betriebsräte, Arbeitgeber und auch Beschäftigte durch die Agentur für Arbeit beraten und einen Anspruch auf Förderung prüfen lassen.

Dürfen Beschäftigte während der Kurzarbeit woanders arbeiten?

Beschäftigte, die schon vor Einführung einer Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten, können diese fortführen, ohne dass der daraus erzielte Verdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergeldes.

Wird eine neue Tätigkeit aufgenommen oder die bestehende Nebentätigkeit erweitert, gelten vom 01. April bis zum 31. Dezember 2020 neue Zuverdienstregelungen.

- Eine Nebentätigkeit, die während des Bezugs von Kurzarbeit neu aufgenommen wird, wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- Ein Minijob, auch wenn er während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen wird, bleibt bis zum 31.12.2021 anrechnungsfrei.

Was ist, wenn das Geld nicht reicht?

Wenn durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, können Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 Prozent des Einkommens nicht auf Hartz IV angerechnet, so dass der Zahlbetrag höher ist, als wenn kein Einkommen erzielt wird. Der Erwerbstätigenfreibetrag wird auch auf das Kurzarbeitergeld gewährt.

Auf Vorschlag des DGB wurde der Zugang zu Hartz-IV-Leistungen gesetzlich erleichtert. Ersparnisse werden nicht geprüft, sofern sie nicht erheblich sind (Grenze: 1. Person 60 000 Euro, jede weitere Person + 30 000 Euro). Zudem werden die tatsächlichen Wohnkosten akzeptiert – ohne Prüfung, ob diese angemessen sind. Dies gilt für Anträge, die bis zum 31. März 2021 gestellt werden.

Auch Soloselbstständige, die kein Kurzarbeitergeld erhalten können, können natürlich Leistungen der Grundsicherung erhalten, wenn sie aufgrund der Krise keine Aufträge mehr erhalten.

WICHTIG IST: die Vorlage der Nebenverdienstbescheinigung beim Arbeitgeber. Denn dieser muss die Höhe des Kurzarbeitergeldes berechnen unter Berücksichtigung der ausgefallenen Arbeitszeit und des Gesamtverdienstes (einschließlich möglicher Aufstockungsbeträge) des bzw. der Beschäftigten.

Der DGB hat einen ausführlichen Ratgeber zu Hartz IV herausgegeben:

<https://t1p.de/rci0>

ACHTUNG!

Statt Hartz IV kann alternativ auch Wohngeld (anteiliger Zuschuss zur Miete, z.B. im Schnitt 190 Euro für ein Paar) und der Kinderzuschlag (max. 185 Euro pro Kind) beantragt werden. Wenn – wie bei Kurzarbeit Null – die Einkommenseinbuße sehr groß ist, dann ist aber in der Regel Hartz IV die günstigere Leistung.

Info zum Notfall-KiZ: <https://t1p.de/luzj> – Neue Hartz-IV-Regeln: www.dgb.de/-/x04

IMPRESSUM

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Email: ais@dgb.de

Verantwortlich: Anja Piel

Redaktion: Johannes Jakob,
Sabrina Klaus-Schellert
und Dr. Renate Kuhn

Layout: zang.design

Foto: DGB/Simone M. Neumann

