

Sonderregelungen zu Kurzarbeit für ausländische Beschäftigte

Unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltstitel haben alle Beschäftigten, die zuvor sozialversicherungspflichtig bei einem gewerblichen Arbeitgeber oder in Betrieben, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen, ein Recht auf Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld.

Für bestimmte Beschäftigtengruppen gibt es allerdings Ausnahmen oder Sonderregelungen, die zu beachten sind.

Unabhängig vom Aufenthaltsstatus erhalten folgende Beschäftigtengruppen kein Kurzarbeitergeld:

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der häuslichen Pflege oder haushaltsnahen Dienstleistungen, die direkt vom Privathaushalt eingestellt sind.
- Geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen). Diese Art von Beschäftigung ist nicht in der deutschen Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig.
- Kurzfristig Beschäftigte (70-Tage-Regelung), vor allem relevant in der Landwirtschaft. Diese Art von Beschäftigung ist nicht in der deutschen Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig.
- Nach Deutschland entsandte Beschäftigte. Sie fallen unter das Sozialversicherungssystem ihres Entsendelandes.

Regelungen für Grenzgänger*innen

- In Bezug auf das Sozialversicherungsrecht gilt: Der Anspruch auf Leistungen wie Krankentagegeld und Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates, also dem Staat, in dem Beschäftigte auch bislang sozialversichert sind. In der Regel ist das der Beschäftigungsstaat. Grenzgänger nach Deutschland können daher bei Arbeitsausfall im deutschen Unternehmen Kurzarbeitergeld erhalten. Für Grenzgänger aus Deutschland gilt das Recht des Beschäftigungsstaates.

Vorübergehende Corona-bedingte Telearbeit führt nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts in der Sozialversicherung. Beschäftigte bleiben im gleichen Staat sozialversichert wie bisher.

- Arbeitnehmer*innen aus Grenzregionen, die zur Arbeit nach Deutschland pendeln, können Kurzarbeitergeld bekommen, allerdings nur, wenn ihnen der Grenzübertritt weiterhin möglich ist. Es wird davon ausgegangen, dass das Übertreten der deutschen Grenze auch während der bundesweiten Ausgangsbeschränkung weiterhin erlaubt ist, wenn ein berechtigter Grund dafür vorliegt. Das Erreichen des Arbeitsplatzes in Deutschland kann einen solchen Grund darstellen.

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nicht, wenn Arbeitnehmer*innen nicht mehr ihren Arbeitsplatz erreichen können, weil sie in Quarantäne sind. Das ist unter anderem der Fall, wenn sie aus einem Risikogebiet, wie z.B. der französischen Grenzregion Grand Est, stammen. Auch die Fallgestaltung der generellen Grenzschießung fiele darunter.

Allgemein besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld immer dann, wenn der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall arbeitgeberseitig begründet ist und nicht unter das betriebliche Risiko fällt. Sollte der Betrieb aufgrund des Ausfalls von Mitarbeiter*innen (die z.B. aus einer Grenzregion nicht mehr nach Deutschland einreisen dürfen) Geschäftsabläufe bzw. die Produktion nicht mehr wie bisher aufrechterhalten können, können die noch verbliebenen Arbeitnehmer*innen, die von dem Arbeitsausfall betroffen sind, Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

Regelungen für Geflüchtete

- Anerkannten Asylbewerber*innen steht Kurzarbeitergeld ohne sonstigen Ausnahmen zu.
- Beschäftigten mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung steht Kurzarbeitergeld auch zu. Wenn das erhaltene Kurzarbeitergeld allerdings nicht für die Deckung der Lebenshaltungskosten reicht, haben sie keine Möglichkeit der Aufstockung im SGB II – System. In diesem Fall können sie allerdings ergänzend Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten. In der Regel werden 25 Prozent des Kurzarbeitergeldes dabei nicht auf die Regelleistungen angerechnet und können als sog. Freibetrag behalten werden. Die restlichen 75 Prozent werden voll angerechnet.
- Bei Ausbildungsduldung oder bei geduldeten Menschen in Ausbildung gilt dieselbe Regelung, wie bei allen Auszubildenden: 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 Corona-bedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Hier besteht, wie oben beschrieben, die Möglichkeit zur Aufstockung im Rahmen des AsylbLG.
- Der reine Bezug von Kurzarbeitergeld, ohne Aufstockung durch ergänzende Leistungen ist bei gestatteten und geduldeten Beschäftigten, sowie bei solchen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach DGB Auffassung nicht mitteilungs pflichtig an die Ausländerbehörde. Sollten die wöchentlichen Arbeitsstunden dabei auf null reduziert werden, empfiehlt sich trotzdem eine Benachrichtigung der Ausländerbehörde.

Regelungen für Drittstaatsangehörige mit Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit oder Ausbildung

Drittstaatsangehörige mit Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit oder Ausbildung können Kurzarbeitergeld erhalten. Sollte das Geld nicht für die Deckung der Lebenshaltungskosten reichen, ist eine Aufstockung im SGB II grundsätzlich möglich. Allerdings besteht in diesem Fall eine Mitteilungspflicht gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde. Die Beantragung von SGB II Leistungen könnte als Zeichen interpretiert werden, dass der Lebensunterhalt nicht gesichert ist, so dass aufenthaltsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer Verkürzung des Aufenthaltstitels oder einer Verweigerung der Verlängerung eines Aufenthaltstitels entstehen können.