

## Häufig gestellte Fragen zum Thema Kurzarbeitergeld

### Voraussetzungen um wegen der Corona-Krise Kurzarbeitergeld zu beantragen?

Ein Anspruch auf Gewährung von Kurzarbeitergeld liegt dann vor, wenn mindestens 10% der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall von mehr als 10% betroffen sind. Sollten diese Voraussetzungen erfüllt sein, haben auch versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit einem Gehaltsausfall von weniger als 10%, die Möglichkeit Kurzarbeitergeld zu erhalten.

### Welche Anträge müssen eingereicht werden um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

Bevor sie Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur für Arbeit beantragen können, müssen sie dort zunächst einmal den Arbeitsausfall anzeigen. Hierfür werden genaue Angaben zu ihrem bestehenden Arbeitsausfall benötigt, wie bspw. der Zeitraum des Arbeitsausfalles, die Anzahl aller Mitarbeiter, die Anzahl aller von dem Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter, Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalles sowie auch genaue Angaben zu der Ursache des Arbeitsausfalles, ggf. mit entsprechenden Belegen.

Um die Antragsstellung für Unternehmen, die von der Corona-Krise betroffen sind zu erleichtern, steht ein verkürzter Antrag auf Kurzarbeitergeld zur Verfügung. Im Rahmen dieses Antrages wird auch eine vorzeitige Auszahlung des Kurzarbeitergeldes und der pauschalierte SV-Erstattungen beantragt (bevor der Antrag von der Arbeitsagentur vollständig geprüft wurde).

### Formulare

Die Formulare für die Anzeige des Arbeitsausfalles und die Beantragung des Kurzarbeitergeldes finden Sie hier

- [Anzeige über Arbeitsausfall „Kug 101“](#)
- [Verkürzter Antrag für Kurzarbeitergeld im Rahmen der Corona-Krise](#)
- [Antrag für Kurzarbeitergeld „Kug 107“](#)

Die Agentur für Arbeit weist darauf hin, dass das Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“ gewissenhaft und wahrheitsgemäß ausgefüllt werden soll. Um einen möglichst reibungslosen Ablauf Ihrer Meldung zu gewährleisten, steht Ihnen bei uns Rechtsanwalt Dominik Nowak, Fachanwalt für Arbeitsrecht gerne zur Verfügung.

### Was ist unter einem erheblichen Arbeitsausfall zu verstehen?

Ein Arbeitsausfall ist zum einen dann als erheblich anzusehen, wenn dieser auf unabwendbaren Ereignissen beruht. Unter diese Ereignisse fallen behördlich erlassene Maßnahmen wie bspw. behördliche Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus, sowie Witterungsverhältnisse oder andere Unglücke.

Zum anderen kann ein Arbeitsausfall auch dann als erheblich angesehen werden, wenn er auf wirtschaftlichen Ursachen basiert, wie bspw. fehlende Aufträge, Stornierungen, Absatzmangel, fehlende Rohstoffe oder Halbfertigerzeugnisse.

## Wann sind die persönlichen Voraussetzungen eines Arbeitnehmers für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt?

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin

- nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt,
- aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
- im Anschluss an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt
- und das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

## Wie wird das Kurzarbeitergeld abgerechnet?

Die in Folge des Arbeitsausfalles von den betroffenen Arbeitnehmern geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind während des Bezuges von Kurzarbeitergeld in Arbeitszeitrachweisen zu erfassen. Hierbei muss genauestens auf die spezifische, konkrete und tägliche Erfassung der jeweiligen Zeitaufwände geachtet werden, damit zum Zeitpunkt der nach dem Arbeitsausfall anstehenden Prüfung des ausgezahlten Kurzarbeitergeldes und der Arbeits-, Ausfall- sowie Fehlzeiten keinerlei Beanstandungen auftreten.

Der vorzulegende Arbeitszeitrachweis muss dabei die folgenden Zeitaufwände beinhalten:

- geleistete Arbeitsstunden.
- ausgefallene Stunden in der Kurzarbeit, „Kurzarbeit Ausfallstd“
- ausgefallene Stunden durch Arbeitsunfähigkeit, „Krankstunden“
- ausgefallene Stunden durch Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlung / Leistungsfortzahlung KUG
- Urlaub / Sonstiges
- Fehlstunden / unbezahlte Urlaube

Für die korrekte Erfassung der Arbeitszeiten bietet die Agentur für Arbeit ein vorgefertigtes Formular an:

### Formular

#### [Arbeitszeitrachweis Kurzarbeit](#)

Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss vom Arbeitgeber **innerhalb von 3 Monaten** (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) bei der zuständigen Stelle eingereicht werden.

Die zuständige Stelle ist jeweils die Arbeitsagentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.

## In welcher Höhe wird das Kurzarbeitergeld ausgezahlt?

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum. Der Nettoentgeltausfall ergibt sich hierbei aus dem Differenzbetrag des pauschalierten Nettoentgeltes von Soll- und Ist-Entgelt.

Das Kurzarbeitergeld wird in **zwei verschiedenen Leistungssätzen** gewährt.

- Der **allgemeine Leistungssatz beträgt 60%** der Nettoentgeltdifferenz
- Ein **erhöhter Leistungssatz von 67%** der Nettoentgeltdifferenz ist für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer vorgesehen, die mindestens ein Kind haben, für das ihnen ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 zusteht oder denen die Arbeitsagentur bescheinigt, dass ein Kind berücksichtigt werden kann.

Das **Soll-Entgelt** stellt hierbei das Bruttoarbeitsentgelt dar, welches der Arbeitnehmer bei Vollarbeit ohne Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte. Wichtig ist, dass es sich hierbei um sozialversicherungspflichtige Einnahmen handelt. Nicht in die Berechnung mit einzubeziehen sind einmalig gezahlte Arbeitsentgelte und Arbeitsentgelte für Mehrarbeit. Sollte bereits eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung bestehen, wird das Entgelt, was ohne diese Vereinbarung geleistet würde, als Soll-Entgelt angesehen.

Das **Ist-Entgelt** ergibt sich aus dem im Bezugszeitraum erzielten Bruttoarbeitsentgelt. Dazu zu rechnen sind alle zustehenden Entgeltanteile wie bspw. auch Entgelte für Mehrarbeit oder Nebeneinkommen.

Für die Berechnung des pauschalierten monatlichen Arbeitsentgeltes, werden zunächst einmal die errechneten Soll- und Ist-Entgelte auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet. Daraufhin werden diese dann jeweils durch die folgenden pauschalierten Abzüge vermindert.

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 v.H. für den Arbeitnehmeranteil
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag

## **Wie groß kann der Umfang des Arbeitsausfalles für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Kurzarbeit sein?**

Der **Umfang des Arbeitsausfalles richtet sich vollständig nach der tatsächlichen Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen**. Sollte der Arbeitsausfall für die betreffenden Beschäftigten 100 Prozent betragen bspw. aufgrund einer behördlich angeordneten Schließung eines Teilbereiches oder des ganzen Unternehmens im Rahmen der Corona-Krise, so beträgt ihre Kurzarbeit „Null“.

Anzumerken ist, dass es sich bei den oben genannten Beschäftigten nicht um Personen handelt, die von einem vorübergehenden, behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot betroffen sind.

## **Welche Personen können Entschädigungszahlungen für Verdienstauffälle bei den Landschaftsverbänden beantragen und können sie auch während der Kurzarbeit beantragt bzw. gewährt werden?**

Arbeitgeber, deren Unternehmen von einem behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot oder einer behördlich angeordneten Quarantäne betroffen sind, haben die Möglichkeit durch Antragsstellung bei ihren zuständigen Landschaftsverbänden für sich und ihre Mitarbeiter die aus dem Tätigkeitsverbot entstehenden Verdienstauffälle erstattet zu bekommen. Innerhalb der ersten 6 Wochen des Verdienstaufalles entspricht die gewährte Erstattung dem Nettoarbeitsentgelt zzgl. der Sozialversicherungsbeiträge. Ab der 7. Woche des Verdienstaufalles erfolgt die weitere Erstattung in Höhe des Krankengeldes der gesetzlichen Krankenkassen.

## **Was wird unter einem Tätigkeitsverbot verstanden?**

Bei einem Tätigkeitsverbot wird auf Basis behördlicher Anordnungen einzelnen Personen die Ausübung bestimmter Tätigkeiten über einen vorübergehenden Zeitraum untersagt. Dies kann einerseits der Fall bei Personen sein, die während ihrer Tätigkeiten regelmäßig mit Lebensmitteln in Berührung kommen (bspw. in Küchen, in Kantinen) oder in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder und Jugendliche arbeiten und gleichzeitig unter Infektionskrankheiten, infizierten Wunden oder ähnlichem leiden.

Des Weiteren kann auch ein Tätigkeitsverbot gegenüber Personen ausgesprochen werden, bei denen ein Krankheits- oder Infektionsverdacht besteht. Hierbei ist es den Gesundheitsämtern vorbehalten, die betroffenen Personen entweder zu einer häuslichen Quarantäne zu verpflichten oder sie in ein Krankenhaus zu überführen.

Sollte ein Unternehmen einen erheblichen Arbeitsausfall angezeigt haben sowie in diesem Zuge Kurzarbeitergeld beantragt haben, besteht keinerlei Möglichkeit einer Erstattung von Verdienstauffällen aus Tätigkeitsverboten durch die Landschaftsverbände.

## **Wirken sich Nebenbeschäftigungen / Hinzuverdienste auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?**

Wurde eine Nebenbeschäftigung bereits vor Beginn der Kurzarbeit aufgenommen bzw. durchgeführt, so wird diese Beschäftigung nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Sollte aber eine Nebenbeschäftigung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommen werden, so wird das sich daraus ergebende Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Grund hierfür ist die Erhöhung des tatsächlich erzielten Entgelts.

Eine Sonderregelung besteht hier in systemrelevanten Bereichen (bspw. Gesundheitswesen, Apotheken, Landwirtschaft, Lebensmitteleinzelhandel). Wird während der bestehenden Kurzarbeit ein Minijob in einem systemrelevanten Bereich aufgenommen, so wird das sich daraus ergebende Entgelt nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Voraussetzung hierfür ist, dass das Haupteinkommen, das Kurzarbeitergeld und das Einkommen aus dem Minijob zusammengerechnet nicht das normale Bruttoeinkommen übersteigen. Die Sonderregelung ist auf den Zeitraum zwischen dem 01.04.2020 und dem 31.10.2020 begrenzt.

## Werden Sozialversicherungsbeiträge erstattet?

Der Arbeitgeber muss weiterhin Sozialversicherungsbeiträge mit dem Lohn abführen. Doch kann der Arbeitgeber aufgrund einer Sonderregelung im Zusammenhang mit der Corona-Krise die von ihm während des Bezugszeitraumes alleine getragenen Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend ab dem 01.03.2020 bis Ende 2020 auf Antrag bei der Agentur für Arbeit erstattet bekommen.

Sollte der verkürzte Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt werden, so wird in diesem Zuge auch eine vorzeitige Auszahlung der pauschalierten SV-Erstattungen beantragt (bevor der Antrag vollständig durch die Arbeitsagentur geprüft wurde).

## Über welchen Zeitraum hinweg ist es möglich Kurzarbeitergeld zu beziehen?

Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit **maximal 12 Monate** für einen Arbeitsausfall geleistet. Beginn der Bezugsdauer ist hierbei der erste Kalendermonat für welchen Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber ausgezahlt wird.

Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes gilt dabei einheitlich für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Eine Unterbrechung von mindestens einem Monat kann zu einer entsprechenden Verlängerung der Bezugsdauer führen, sollte die Unterbrechung aber länger als zwei Monate dauern ist eine neue Anzeige des Arbeitsausfalls notwendig.

## Müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Bezug des Kurzarbeitergeldes ihren Resturlaub in Anspruch nehmen?

Sollten noch aus dem Vorjahr übertragbare Urlaubsansprüche bestehen, sind diese grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit zu gewähren. Das Gleiche gilt für noch nicht verplanten Urlaub für 2020. Dem Arbeitgeber ist es aber nicht möglich entgegen der bereits erfolgten Urlaubsplanungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Urlaub anzuordnen um Kurzarbeitergeldzahlungen zu vermeiden. Der Arbeitnehmer kann bereits genehmigten Urlaub nicht widerrufen.

## Können auch während der Kurzarbeit Neueinstellungen durchgeführt werden?

Arbeitnehmer, die erst nach Beginn der Kurzarbeit eingestellt werden, haben im Regelfall keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, weil der Arbeitsausfall (durch Nichteinstellung) vermeidbar gewesen wäre. Eine Ausnahme gilt dann, wenn zwingende Gründe für eine Arbeitsaufnahme während der Kurzarbeit vorliegen. Zwingende Gründe für eine Arbeitsaufnahme während Kurzarbeit bzw. für die Einstellung eines Arbeitnehmers können in folgenden Fällen vorliegen:

- Der Betrieb benötigt dringend einen Meister zur Weiterführung der Betriebstätigkeit, weil der bisher auf diesem Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer längere Zeit erkrankt oder ausgeschieden ist. Der Mitarbeiter kann

nicht aus der Stammbesellschaft rekrutiert werden.

- Mit einem Arbeitnehmer wurde ein Arbeitsvertrag geschlossen, ehe die Kurzarbeit absehbar war. Der Arbeitsantritt fällt nunmehr in die Zeit der Kurzarbeit; eine Kündigung wäre dem Betrieb und dem Arbeitnehmer nicht zumutbar.

## **Können auch Solo-Selbständige Kurzarbeitergeld beantragen?**

Nein. Das Kurzarbeitergeld kann nur von Unternehmen beantragt werden, welche vor Beginn des Arbeitsausfalls mindestens eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt haben und diese Beschäftigung auch weiter fortgesetzt wird.

## **Können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld beziehen?**

Grundsätzlich sind Auszubildende von Kurzarbeit nicht betroffen und die Ausbildungsvergütung muss weiterhin in voller Höhe ausgezahlt werden. Der Ausbildungsbetrieb ist in Zeiten von Kurzarbeit dazu angehalten, die Ausbildung der betroffenen Abzubildenden weiterhin zu ermöglichen bspw. durch Umstrukturierung des Ausbildungsplanes oder die Unterbringung in einer anderen Abteilung.

In bestimmten Fällen, wie im Falle des Corona-Virus, haben viele Unternehmen aber nicht die Möglichkeit eine der oben genannten Maßnahmen zu ergreifen, wie bspw. Unternehmen die ihren Betrieb im Rahmen behördlicher Maßnahmen schließen mussten.

Wir gehen davon aus, dass aktuell auch diese Unternehmen die Möglichkeit haben für ihre Auszubildenden Kurzarbeitergeld zu beantragen, dies aber erst ab einem Arbeitsausfall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen.

## **Kann ein Zeitarbeiter Kurzarbeitergeld erhalten?**

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

## **Welche Auswirkungen haben Kündigungen oder Aufhebungsverträge auf das gewährte Kurzarbeitergeld?**

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld besteht nur solange wie auch seine persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag, unerheblich ob durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer ausgesprochen, führen zu einer Nichterfüllung der persönlichen Voraussetzungen. Folglich besteht für den betroffenen Arbeitnehmer kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Es muss dementsprechend auch der reguläre volle Lohn gezahlt werden, solange nichts anderes vereinbart ist (bspw. im Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung).

## **Sind Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld möglich und auch beitragsfrei in der Sozialversicherung?**

Es gibt keinerlei gesetzlichen Anspruch auf einen durch den Arbeitgeber gewährten Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Doch werden vereinzelt solche Zuschüsse in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt oder auch vom Arbeitgeber freiwillig gezahlt. Die durch den Arbeitgeber gewährten Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind generell steuerpflichtig aber können je nach Höhe des Zuschusses beitragsfrei sein. Sollte das gezahlte Kurzarbeitergeld, zusammen mit dem gewährten Zuschuss **nicht 80% des Unterschiedsbetrages übersteigen**, so ist der Zuschuss beitragsfrei.