



Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung

(A) Allgemeine Fragen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld	1
(B) Bedingungen für Kurzarbeitergeld	4
(C) Antragstellung und Nachweispflichten	9
(D) Berechnung des Kurzarbeitergeldes	11
(E) Nebenverdienste	13
(F) Auswirkungen von Kurzarbeitergeld auf die soziale Absicherung	14
(G) Weiterbildung und Qualifizierung (gültig bis zum 31.12.2020)	16
(H) Weiterbildung und Qualifizierung (gültig ab dem 1. Januar 2021)	18

(A) Allgemeine Fragen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

1. Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen. Das Kurzarbeitergeld hilft also, Kündigungen zu vermeiden.

2. Gibt es in Krisenzeiten Erleichterungen bei den Regelungen für das Kurzarbeitergeld?

Ja. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Arbeitsmarkt und Wirtschaft wurden verschiedene Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld geschaffen. Die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld wurden erleichtert und der Leistungsumfang ausgeweitet.

Das Mindestfordernis der von einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall in einem Betrieb betroffenen Personen wurde befristet von mindestens einem Drittel auf mindestens zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgesenkt.

Die Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde auf bis zu 24 Monate verlängert.

Zur Abmilderung von Einkommensverlusten wurde das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte mit einem Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 bzw. für Beschäftigte mit einem Kind 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 bzw. 87 Prozent erhöht; dies gilt auch

für das Saison-Kurzarbeitergeld. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit eines anrechnungsfreien Zuverdienstes während des Bezuges von Kurzarbeitergeld geschaffen.

Zur Entlastung der Arbeitgeber werden die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber auf das bei Kurzarbeit ausfallende Arbeitsentgelt für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, durch die Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

Die Zeitarbeit wurde in die Kurzarbeitergeldregelungen einbezogen.

Die Sonderregelungen gelten im Wesentlichen bis zum 31. Dezember 2021.

Eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Sonderregelungen finden Sie in den nachfolgenden Fragen und Antworten.

3. Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden und wie läuft das Verfahren bei der Bundesagentur für Arbeit ab?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden.

Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Anschließend stellt der Arbeitgeber einen Erstattungsantrag bei der örtlichen Agentur für Arbeit, die ihm nach Prüfung der Antragsunterlagen das gezahlte Kurzarbeitergeld umgehend erstattet. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden. Die für Sie zuständige Agentur für Arbeit finden Sie unter www.arbeitsagentur.de.

4. Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder wieder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden.

Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.

5. Ist das Verfahren zur Gewährung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld zu bürokratisch?

Die Bundesagentur für Arbeit hat das Antragsverfahren so einfach wie möglich gestaltet und die erforderlichen Angaben auf ein Mindestmaß reduziert. In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren bei der Auszahlung und Erstattung von Kurzarbeitergeld bewährt. Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen zur Verfügung. Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

6. Wie wird Kurzarbeitergeld steuerrechtlich behandelt?

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Als Lohnersatzleistung unterliegt das Kurzarbeitergeld steuerrechtlich jedoch dem sogenannten Progressionsvorbehalt. Dies bedeutet, dass bei der späteren Einkommensteuerveranlagung ein besonderer Einkommensteuersatz ermittelt wird. Die Lohnersatzleistung wird dabei dem zu versteuernden Einkommen, das sich aus dem erzielten Arbeitslohn und/oder etwaigen weiteren Einkünften ergibt, hinzugerechnet. Der für das so errechnete (fiktive) Einkommen geltende Steuersatz wird dann auf das tatsächlich zu versteuernde Einkommen (ohne die Lohnersatzleistung) angewendet.

7. Wie werden Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers steuerlich behandelt?

Neben der Möglichkeit einer freiwilligen Arbeitgeber-Aufstockung des Kurzarbeitergeldes sehen auch eine Reihe von Tarifverträgen eine Aufstockung durch einen Arbeitgeberzuschuss vor. Nach geltender Rechtslage handelt es sich grundsätzlich um steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Mit dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie (Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19. Juni 2020 wurden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch befristet steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 28a Einkommensteuergesetz). Die Steuerbefreiungsregelung wurde mit dem Jahressteuergesetz 2020 um ein Jahr verlängert. Die Steuerfreiheit gilt damit für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2022 enden. Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse werden ebenfalls in den Progressionsvorbehalt einbezogen.

8. Wie wird Kurzarbeitergeld sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Für das Arbeitsentgelt, das durch Kurzarbeit entfällt (fiktives Arbeitsentgelt), werden die Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt. Als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge werden 80 Prozent des ausfallenden Arbeitsentgelts zu Grunde gelegt. Die Höhe der Beiträge richtet sich daher nicht nach der Höhe des Kurzarbeitergeldes. Die pandemiebedingte stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes nach dem vierten und siebten Bezugsmonat hat auf die Beitragshöhe keine Auswirkungen.

9. Wer zahlt die Sozialversicherungsbeiträge für das Kurzarbeitergeld?

Der Arbeitgeber trägt die auf dieses fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) alleine. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge insgesamt ist damit abhängig von der Höhe des verbleibenden Arbeitsentgelts, wenn noch verkürzt gearbeitet wird, und des Entgeltausfalls, aber unabhängig von der prozentualen Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Die gezahlten Sozialversicherungsbeiträge werden dem Arbeitgeber zu seiner finanziellen Entlastung aufgrund der derzeit geltenden Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit bis zum 30. Juni 2021 in pauschalierter Form voll erstattet. Ab dem 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 werden Betrieben, die bis 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent in pauschalierter Form erstattet.

10. Wie werden Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuches übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Teil beitragspflichtig (§ 1 Abs. 1 Nr. 8 der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt). Diese sozialversicherungsrechtliche Regelung gilt unbefristet.

11. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub nehmen?

Ja, grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch während der Kurzarbeit Urlaub nehmen. Dieser wird vom Arbeitgeber mit Urlaubsentgelt in der üblichen Höhe vergütet.

12. Besteht für Feiertage ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Für Feiertage während Kurzarbeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Höhe des vom Arbeitgeber zu zahlenden Feiertagsentgelts richtet sich in einem solchen Fall nach der Höhe des Kurzarbeitergeldes, das die Arbeitnehmer ohne den Feiertag bezogen hätten. Dieses Entgelt wird dem Arbeitgeber jedoch nicht von der Agentur für Arbeit erstattet.

Wird jedoch in einem Betrieb üblicherweise auch an Feiertagen gearbeitet (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe), haben die Beschäftigten, die ohne die Kurzarbeit an einem Feiertag gearbeitet hätten, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld; dafür jedoch nicht an dem Tag, an dem als Ausgleich für die am Feiertag geleistete Arbeit nicht gearbeitet worden wäre. Dabei ist jeweils auf den Dienstplan abzustellen.

(B) Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

1. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld zu bekommen?

Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Hochwasser, behördliche Anordnung).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.

- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass befristet vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 mindestens zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist. Mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vom 21. Oktober 2020 wurde die Regelung bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. Ohne die pandemiebedingten Sonderregelungen liegt das sogenannte Mindestfordernis bei einem Drittel der Belegschaft.

2. Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle sozialversicherungspflichtigen ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem Arbeitsausfall von über 10 Prozent betroffen ist. Befristet vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2021 ist das sogenannte Mindestfordernis von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt. Dies gilt für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.

3. Gibt es konkrete Vorgaben für die individuelle Vereinbarung von Kurzarbeit?

Da die Einführung von Kurzarbeit einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses ändert, bedarf es zur Verkürzung der Arbeitszeit und der damit verbundenen Lohnminderung einer konkreten Vereinbarung.

Zu einer solchen konkreten Vereinbarung sollten mindestens der Umfang der Arbeitszeitreduzierung bzw. der Umfang der Kurzarbeit sowie der Beginn und das voraussichtliche Ende der Arbeitszeitreduzierung bzw. der Kurzarbeit zählen. Das Ende sollte sinnvollerweise auf einen Zeitpunkt vereinbart werden, der innerhalb der geltenden maximalen Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld liegt, wobei kurzfristige Anpassungen an die tatsächlichen Verhältnisse im Betrieb jederzeit möglich sind.

Konkrete Vorgaben zur Ausgestaltung der Vereinbarung von Kurzarbeit können weder das Bundesministerium für Arbeit und Soziales noch die Bundesagentur für Arbeit machen, da diese Vereinbarungen, wie der zugrundeliegende Arbeitsvertrag, der Privatautonomie bzw. Vertragsfreiheit unterliegen. Eventuelle Hilfestellungen könnten hier die Arbeitgeberverbände oder die Handwerks- oder Industrie- und Handelskammern geben.

4. Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Unterschiede müssen allerdings sachlich begründet sein. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird.

5. Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei beispielsweise 50 Prozent Arbeitsausfall bekommen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für 50 Prozent der Arbeitszeit ihren regulären Lohn und für die andere Hälfte ihrer Arbeitszeit 60 bzw. 67 Prozent des Lohns als Kurzarbeitergeld (zur pandemiebedingten befristeten Erhöhung des Kurzarbeitergeldes wird auf Frage D 5 verwiesen). Bei der sogenannten „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

6. Können geringfügig Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten?

Geringfügig Beschäftigte können kein Kurzarbeitergeld erhalten, da sie nicht beitragspflichtig zur Arbeitslosenversicherung sind.

7. Werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigten in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Mitzuzählen sind z.B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

8. Können Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten?

Auch Auszubildende können Kurzarbeitergeld erhalten. Allerdings sollte im Betrieb alles Zumutbare versucht werden, um die Ausbildung fortzusetzen.

Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst zum seinem Schutz für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz).

Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. In den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld wird empfohlen, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, in Abstimmung mit der Berufsberatung - die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.

Wird im Betrieb die Kurzarbeit beendet und zunächst wieder voll gearbeitet und fällt die Arbeit anschließend zumindest teilweise wieder aus, haben

Auszubildende erneut einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, wenn zwischen den beiden Phasen von Kurzarbeit im Betrieb mindestens drei Monate liegen.

9. Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich?

Ja. Für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei ihrem in Kurzarbeit befindlichen bisherigen Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, dessen Betrieb in Kurzarbeit ist, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

10. Gibt es Unterstützungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Kurzarbeit für Auszubildende?

Im Rahmen des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ können Ausbildungsbetriebe unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Hilfe zur Unterstützung ihrer Ausbildungsaktivitäten erhalten, damit trotz Arbeitsausfall im Ausbildungsbetrieb Kurzarbeit bei Auszubildenden vermieden werden kann.

So können Ausbildungsbetriebe mit einem Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent und bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen für Auszubildende Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung erhalten, wenn der Ausbildungsbetrieb Auszubildende und Ausbilder nicht in Kurzarbeit schickt.

Der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung ist befristet bis Ende Juni 2021.

Nähere Informationen zu dieser und weiteren Förderungen gibt es im Internet auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de.

11. Kann Kurzarbeitergeld in kommunalen Betrieben oder gemeinnützigen Unternehmen gezahlt werden?

Es kommt auf die Ursache für den erheblichen Arbeitsausfall und die Art der Betriebstätigkeit an. Grundsätzlich ist auch in kommunalen bzw. öffentlichen Betrieben Kurzarbeit mit Bezug von Kurzarbeitergeld möglich. Das gilt ebenso für gemeinnützige Unternehmen wie Vereine oder Kultureinrichtungen, wie beispielsweise Theater.

Allerdings muss der erhebliche und unvermeidbare Arbeitsausfall, der eine der Voraussetzungen für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld ist, auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Ein unabwendbares Ereignis wäre beispielsweise eine behördlich angeordnete vorübergehende Betriebsschließung. In diesem Fall haben die von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Typisches Beispiel wäre ein Hallenbad, das aufgrund einer behördlichen Anordnung vorübergehend schließen muss, weil das Risiko einer Übertragung des Coronavirus zu hoch wäre.

Eindeutig nicht wirtschaftlich tätig sind Behörden.

In öffentlichen Betrieben, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind, also etwa solche, die etwas verkaufen oder eine kostenpflichtige Dienstleistung anbieten, kann ein erheblicher Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet sein. Beispielsweise könnten Fahrerinnen und Fahrer eines öffentlichen Verkehrsbetriebs, der wegen der COVID-19-Pandemie spürbar

weniger Fahrgäste zu befördern hat und deshalb deutlich weniger Fahrscheine verkauft, in Kurzarbeit geschickt werden.

Ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall kann nur einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld auslösen, wenn er unvermeidbar ist. Ein Arbeitsausfall bei einem kommunalen Unternehmen/einer kommunalen Einrichtung ist beispielsweise vermeidbar, wenn kommunales Personal zu einem in einer Krisensituation besonders belasteten Bereich (z.B. Gesundheitsamt) umgesetzt werden kann.

12. Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

13. Können auch außertariflich beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben bzw. kann sich ein Arbeitsvertrag mit einem außertariflich Angestellten auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld negativ auswirken?

Ein Arbeitsvertrag mit einer außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wird auf die Frage D2 verwiesen.

14. Können Leistungserbringer im Gesundheitswesen Kurzarbeitergeld erhalten?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sozialversicherungspflichtig bei Leistungsbringern im Gesundheitswesen beschäftigt sind, können Kurzarbeitergeld erhalten, sofern auch die üblichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen. Diese Regelung gilt beispielsweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Vertragsärzten und -zahnärzten sowie Heil- und Hilfsmittelerbringern beschäftigt sind.

Vollständig ausgenommen vom Kurzarbeitergeld sind lediglich zugelassene Krankenhäuser, die für die Zeit bis 31. Januar 2021 Ausgleichszahlungen über den verlängerten Rettungsschirm für Krankenhäuser erhalten, weil sie nach Maßgabe der Inzidenzzahlen und des Anteils an freien Intensivbetten von den Ländern hierfür bestimmt worden sind. Sie erhalten in dieser Zeit eine Pauschale zur Deckung der Personal- und Sachkosten. Krankenhäuser, die keinen Anspruch auf Ausgleichszahlungen aus den Schutzschirmregelungen haben - dazu gehören sowohl zugelassene Krankenhäuser, die nicht von den Ländern bestimmt wurden, als auch reine Privatkliniken -, können bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen hingegen Kurzarbeitergeld erhalten.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

15. Können auch „Grenzgänger“ Kurzarbeitergeld erhalten?

Dem Grunde nach können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Grenzregionen, die zur Arbeit nach Deutschland pendeln, Kurzarbeitergeld bekommen.

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist daran geknüpft, dass in dem Betrieb oder Betriebsteil, der sich in Deutschland befindet, wegen einer behördlichen Anordnung oder fehlender Auslastung gar nicht oder nicht mehr voll gearbeitet werden kann. Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die „Grenzgänger“ sind, von dem Arbeitsausfall im Betrieb betroffen, bekommen sie für die ausgefallene Arbeitszeit Kurzarbeitergeld. Dies gilt auch dann, wenn es zu einer Grenzschließung oder Quarantänemaßnahme kommt, von der sie betroffen sind.

16. Können auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Kurzarbeitergeld erhalten?

Bis zum 31. Dezember 2021 können Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Betrieben, die bis zum 31. März 2021 in Kurzarbeit gegangen sind, Kurzarbeitergeld erhalten.

17. Welche Auswirkung hat Kurzarbeit im Betrieb, wenn Arbeitnehmerinnen in der Schwangerschaft oder Stillzeit einem Beschäftigungsverbot unterliegen oder im Mutterschutz sind?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sowie das Bundesministerium für Gesundheit sind sich einig, dass Mutterschaftsleistungen nach dem Mutterschutzgesetz Vorrang vor dem Kurzarbeitergeld haben sollen. Sie können also Mutterschutzlohn bzw. das Mutterschaftsgeld sowie einen Arbeitgeberzuschuss beziehen – mithin Leistungen in Höhe ihres bisherigen Lohnes. Ihr Arbeitgeber kann sich seine Aufwendungen bei Mutterschaft über das sogenannte U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erstatten lassen. Im Einzelfall obliegt die rechtsverbindliche Entscheidung zu diesen Fragen den zuständigen Stellen: Bundesagentur für Arbeit (Gewährung von Kurzarbeitergeld), Bundesamt für Soziale Sicherung (Mutterschaftsgeld), gesetzliche Krankenkassen (Erstattung im Rahmen des U2-Verfahrens). Zu weiteren Einzelheiten siehe auch die Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter dem Link <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596>.

(C) Anzeige, Antragstellung und Nachweispflichten

1. Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

Der Arbeitsausfall muss vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich und so früh wie möglich angezeigt werden. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Die Anzeige ist eine zwingende Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld, denn das Kurzarbeitergeld kann frühestens von dem Kalendermonat an geleistet werden, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die Agentur für Arbeit erteilt daraufhin einen schriftlichen Bescheid, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.

- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten eingereicht werden. Die Frist beginnt mit Ablauf des jeweiligen Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Bei Fragen zur Beantragung wenden Sie sich bitte direkt an Ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20. Auf der Website der BA sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar (www.arbeitsagentur.de).

2. Wann bzw. bis wann muss der Arbeitsausfall (Kurzarbeit) bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden?

Es gilt das Monatsprinzip. Der Arbeitsausfall muss grundsätzlich spätestens am letzten Tag des jeweiligen Kalendermonats angezeigt werden, damit Kurzarbeitergeld für diesen Kalendermonat geleistet werden kann. Eine verspätete Anzeige kann nicht nachgeholt werden.

Beruhet der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis (z. B. Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen) gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist. In diesem Fall reicht es aus, wenn die Anzeige über den Arbeitsausfall ohne schuldhaftes Zögern eingereicht wurde.

3. Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden.

Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Die Anzeige ist schriftlich oder elektronisch bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat (§ 99 Absatz 1 Satz 1 SGB III).

4. Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

5. Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit und was ist, wenn kein Betriebsrat existiert?

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. Gilt in Betrieben ohne Betriebsrat kein Tarifvertrag mit einer sog. tarifvertraglichen Kurzarbeitsklausel oder spricht der Arbeitgeber keine Änderungskündigung mit einer reduzierten Arbeitszeit aus, kann Kurzarbeit grundsätzlich nur mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt werden. Teilweise ist eine

solche Zustimmung durch eine vertragliche Kurzarbeitsklausel bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. Auf dieser Grundlage kann der Arbeitgeber dann Kurzarbeit anordnen. Ist dies nicht der Fall, ist die Kurzarbeit individuell bzw. einzelvertraglich zu vereinbaren.

6. Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

(D) Berechnung, Höhe und Dauer des Kurzarbeitergeldes

1. Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

In vielen Betrieben wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet. Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden.

Die Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

2. Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Ist-Entgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Soll-Entgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte) zugrunde. Als Soll-Entgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.

Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zur Höhe des Entgelts abgesichert, bis zu der Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

3. Werden Aufstockungsbeiträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

4. Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat oder - wenn es keinen Betriebsrat gibt - mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der

Arbeitszeit) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

5. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Aufgrund der pandemiebedingt geschaffenen Sonderregelungen wird das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist, gestaffelt erhöht. Ab dem vierten Bezugsmonat wird das Kurzarbeitergeld auf 70 (bzw. 77 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 (bzw. 87 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) aufgestockt. Die Berücksichtigung der Bezugsmonate von Kurzarbeitergeld beginnt ab 1. März 2020. Die Regelung wurde für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist, bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit (**Fehler! Linkreferenz ungültig.**www.arbeitsagentur.de).

6. Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich bis zu 12 Monate. Aufgrund der aktuellen COVID-19-Pandemie wurde die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes für Betriebe, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit einführen, auf bis zu 24 Monate verlängert - längstens bis zum 31. Dezember 2021.

7. Müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen drei Monaten vor ihrem Anspruch auf eine Kurzarbeitergeldhöhe ab dem vierten Monat einen Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent gehabt haben?

Für die pandemiebedingte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes muss ein Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent im jeweiligen Bezugsmonat vorliegen. Es reicht aus, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im vierten oder in den folgenden Bezugsmonaten mindestens 50 Prozent Entgeltausfall haben, um den höheren Leistungssatz zu erhalten. Es ist nicht erforderlich, dass auch schon in den Monaten zuvor ein entsprechender Arbeitsausfall vorliegt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen lediglich Kurzarbeitergeld bezogen haben. Auf den Umfang des Arbeitsausfalles kommt es in diesen Monaten nicht an. Für die Berechnung der Bezugsmonate werden Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 berücksichtigt.

8. Welche Auswirkungen hat eine Unterbrechung des Kurzarbeitergeldbezugs auf eine Kurzarbeitergelderhöhung ab dem vierten bzw. siebten Monat?

Gezählt werden die individuellen Bezugsmonate des Beschäftigten, es kommt nicht darauf an, wann und wie lange Kurzarbeit im Betrieb eingeführt und ob diese zwischenzeitlich unterbrochen wurde. Für den erhöhten Leistungssatz ist es ausreichend, wenn Beschäftigte insgesamt in drei bzw. sechs Monaten Kurzarbeitergeld bezogen haben. Die Zählwirkung beginnt nach einer

Unterbrechung nicht wieder von vorne. Dies gilt auch bei Beschäftigten, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld den Arbeitgeber wechseln und dort (erneut) Kurzarbeitergeld beziehen.

Beispiel A:

Ein/e Arbeitnehmer/in im Gastgewerbe hat im März, April und Mai 2020 Kurzarbeitergeld bezogen und war ab Juni 2020 nicht mehr in Kurzarbeit. Im Betrieb wird ab November 2020 (vierter Bezugsmonat) erneut Kurzarbeit eingeführt. Die/der Arbeitnehmer/in erhält ab November 2020 ein erhöhtes Kurzarbeitergeld.

Beispiel B:

Ein/e Arbeitnehmer/in aus der Veranstaltungsbranche hat im Juni, Juli und August 2020 Kurzarbeitergeld bezogen und wechselt zum 1. September 2020 den Betrieb. Dort wird im Oktober 2020 Kurzarbeit eingeführt. Die/der Arbeitnehmer/in erhält ab Oktober 2020 ein erhöhtes Kurzarbeitergeld.

Diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2021 für Beschäftigte, deren Kurzarbeitergeldanspruch bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

9. Werden Monate, für die Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird, bei der Kurzarbeitergelderhöhung berücksichtigt?

Für die Entscheidung über den erhöhten Leistungssatz für Kurzarbeitergeld bzw. für Saison-Kurzarbeitergeld ab dem vierten bzw. ab dem siebten Bezugsmonat kommt es nicht darauf, ob zuvor Saison-Kurzarbeitergeld oder konjunkturelles Kurzarbeitergeld bezogen wurde. Beide Formen des Kurzarbeitergeldes werden bei der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt und für beide Formen gilt dann auch der erhöhte Leistungssatz. Entscheidend ist allein die Anzahl der Bezugsmonate ab März 2020. Damit erhalten z. B. die Beschäftigten des Baugewerbes - abhängig von der vorherigen Dauer des Bezugs des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes seit März 2020 - das Saison-Kurzarbeitergeld ab Dezember 2020 ebenfalls zu dem ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat erhöhten Leistungssatz für die Monate, in denen der Entgeltausfall mindestens 50 Prozent beträgt.

(E) Nebenverdienste

1. Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen. In diesen Fällen erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt grundsätzlich auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Als pandemiebedingte Sonderregelung wurde für während Kurzarbeit aufgenommene Nebenbeschäftigungen die vollständige Anrechnung des Entgelts auf das Kurzarbeitergeld befristet bis zum 31. Dezember 2020 ausgesetzt. Bis dahin wurden Verdienste aus Nebentätigkeiten in allen Berufen und Branchen, die während Kurzarbeit aufgenommen wurden, bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Bei geringfügiger Beschäftigung, den sogenannten 450-Euro-Jobs, erfolgt keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Dies gilt pandemiebedingt befristet bis zum 31. Dezember 2021.

2. Ist es richtig, dass der Nebenverdienst versicherungsfrei ist?

Der Nebenverdienst aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist unabhängig von der Höhe des Verdienstes nicht in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Dies gilt bis zum 31. Dezember 2020. Ob und inwieweit darüber hinaus Versicherungsfreiheit in den anderen Zweigen der Sozialversicherung gegeben ist, richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.

Eine geringfügige Nebenbeschäftigung ist generell versicherungsfrei.

3. Angenommen, ich bin in Kurzarbeit und möchte einen Nebenverdienst aufnehmen, wem muss ich das wie melden?

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung muss dem (Haupt-) Arbeitgeber angezeigt und die Höhe des erzielten Nebeneinkommens mitgeteilt werden.

4. Wer prüft, ob der Nebenverdienst zusammen mit dem Kurzarbeitergeld die Grenzen der Anrechnungsfreiheit erreicht?

Der Hauptarbeitgeber prüft die Grenze der Anrechnungsfreiheit des Nebenverdienstes. Hierfür ist dem Hauptarbeitgeber zeitnah eine Bescheinigung über den Nebenverdienst vorzulegen. Es ist dann seine Aufgabe, die Höhe des Kurzarbeitergeldes mit Rücksicht auf den im entsprechenden Monat angefallenen Arbeitsausfall und die Gesamteinkünfte des Beschäftigten zu berechnen. Dabei ist der Nebenverdienst des jeweiligen Mitarbeiters zu berücksichtigen.

Eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt aber erst dann und soweit die Gesamteinkünfte während der Kurzarbeit (Ist-Entgelt aus der Hauptbeschäftigung, Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld und ggf. Aufstockungsbeträge) das Entgelt aus der Hauptbeschäftigung vor der Kurzarbeit überschreiten.

Zur befristeten pandemiebedingten Anrechnungsfreiheit wird auf Frage E 1 verwiesen.

(F) Auswirkungen von Kurzarbeitergeld auf die soziale Absicherung

1. Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

2. Wer führt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung ab?

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt und für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein. Pandemiebedingt werden befristet vom 1.

März 2020 bis zum 30. Juni 2021 die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge dem Arbeitgeber in pauschalierter Form in voller Höhe von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. In der Zeit vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 beträgt die Erstattung 50 Prozent, wenn der Betrieb bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt hat.

3. Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert und es werden auch weitere Beiträge für sie gezahlt.

Zum einen tragen Arbeitgeber und Beschäftigte (wie üblich) gemeinsam die Beiträge, die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu zahlen sind. Zum anderen werden auch Beiträge für den Entgeltausfall gezahlt und zwar in Höhe von 80 Prozent des Entgeltausfalls, also der Differenz zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt. Diese Beiträge werden vom Arbeitgeber alleine getragen (zur pandemiebedingten Entlastung der Arbeitgeber wird auf Frage F 2 verwiesen). Aufgrund dieser zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge wirkt sich Kurzarbeit nur in geringfügigem Umfang auf die spätere Rentenhöhe aus.

Fragen zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder am Servicetelefon unter 0800 1000 480 70.

4. Hat Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf den Anspruch und die Höhe von Arbeitslosengeld?

Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch Kurzarbeit keine Nachteile.

Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ auf einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld aus. Der Bezug von Kurzarbeitergeld führt nicht dazu, dass eine grundsätzlich zur Arbeitsförderung versicherungspflichtige Beschäftigung versicherungsfrei wird. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung mehr erbringen.

Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges tragen wie „normale“ Beschäftigungszeiten zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei und werden auch bei der Ermittlung der Anspruchsdauer berücksichtigt.

Falls Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld arbeitslos werden, berechnet sich das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre. Damit ist grundsätzlich gewährleistet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine leistungsrechtlichen Nachteile erfahren, wenn sie nach dem Kurzarbeitergeldbezug arbeitslos werden sollten.

5. Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderer Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die

Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

(G) Weiterbildung und Qualifizierung (gültig bis zum 31. Dezember 2020)

Hinweis: Bei Weiterbildungen während Kurzarbeit, die nach dem 31.12.2020 beginnen bzw. beantragt werden, gelten die nach dem Beschäftigungssicherungsgesetz befristet eingeführten neuen Förderregelungen, siehe hierzu die Ausführungen unter Buchstabe H.

1. Kann während der Kurzarbeit eine Weiterbildung gefördert werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, wenn

- Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
- der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegt,
- sie in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer nach dem SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird und mehr als 120 Stunden dauert,
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
- sie von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in Engpassberufen anstreben. Hiervon kann bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten abgewichen werden.

2. Wie funktioniert die Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit praktisch?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen.

Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und bei positivem Ergebnis in der Regel ein Bildungsgutschein an die Beschäftigte oder den Beschäftigten ausgehändigt. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen.

Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält das Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen.

Parallel dazu können Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, wenn sie Beschäftigte für eine

Qualifizierungsmaßnahme freistellen und während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Bei einem positiven Bescheid zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Arbeitgeber aus.

3. Welche Möglichkeiten der Weiterbildung bestehen, bevor Kurzarbeit ein Thema wird oder wenn im Unternehmen keine Kurzarbeit erforderlich wird?

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde 2019 die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet.

Der Ausbau der Weiterbildungsförderung fokussiert auf alle Beschäftigten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Die Weiterbildungsförderung umfasst einerseits die Übernahme der Weiterbildungskosten (z.B. Lehrgangskosten) für den einzelnen Beschäftigten (Arbeitnehmerförderung) und andererseits die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber (Arbeitgeberleistung).

Die Übernahme der Weiterbildungskosten und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße.

4. Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?

Das ist grundsätzlich möglich, wenn es sich hierbei um berufsbegleitende Weiterbildungen (z.B. abends oder am Wochenende) handelt. Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist zu beachten, dass Kurzarbeitergeld für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten gezahlt wird. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht. Gegebenenfalls von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungskosten werden bei Fortzahlung des Lohnes weiterhin übernommen.

5. Kann die während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortgesetzt werden, wenn die Kurzarbeit ganz oder teilweise endet?

Die Teilnahme an der Weiterbildung darf der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit nicht entgegenstehen. Grundsätzlich muss sich die Weiterbildung daher zeitlich der ganz oder teilweise entfallenden Kurzarbeit anpassen lassen und bei Rückkehr zur Regelarbeitszeit enden. Wenn der Arbeitgeber zustimmt und die Beschäftigte oder den Beschäftigten weiter freistellt, kann die Weiterbildung ggf. auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden. Einzelheiten zur Weiterfinanzierung im Rahmen der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz können bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfragt werden.

6. Wer entscheidet über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen – der Arbeitgeber oder die Beschäftigten?

Inhalt, Art und Dauer der Weiterbildung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer abgestimmt.

(H) Weiterbildung und Qualifizierung (gültig ab dem 1. Januar 2021)

Hinweis: Bei Weiterbildungen während Kurzarbeit, die vor dem 1. Januar 2021 begonnen haben bzw. beantragt wurden, gelten die Ausführungen unter Buchstabe G (siehe oben).

1. Kann während der Kurzarbeit eine Weiterbildung gefördert werden?

Ja. Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde hierfür eigens 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 nach § 106a SGB III 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.

2. Wie funktioniert die Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit praktisch?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, kann der Arbeitgeber auf die Agentur für Arbeit zugehen.

Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und festgestellt, ob eine Förderung möglich ist. Bei einer Förderung erhält der Arbeitgeber

- mit weniger als zehn Beschäftigten 100 Prozent,
- mit zehn bis 249 Beschäftigten 50 Prozent,
- mit 250 bis 2.499 Beschäftigten 25 Prozent und
- mit 2.500 und mehr Beschäftigten 15 Prozent

der Lehrgangskosten für die Teilnehmer erstattet.

Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält das Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen.

3. Kann die während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortgesetzt werden, wenn die Kurzarbeit ganz oder teilweise endet?

Ja. Endet eine während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildungsmaßnahme erst nach Ablauf der Kurzarbeit, können die Zuschüsse zu den Lehrgangskosten auch für den über den Zeitraum der Kurzarbeit andauernden Maßnahmeteil bis zum Ende der Teilnahme gezahlt werden. Die Zahlung von

Arbeitsentgeltzuschüssen nach Beendigung des Kurzarbeitergeldbezuges ist allerdings nicht möglich.

4. Gibt es noch weitere finanzielle Anreize um Zeiten der Kurzarbeit für Qualifizierungen zu nutzen?

Arbeitgeber, deren Beschäftigte an einer während der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildung teilnehmen, erhalten von der Agentur für Arbeit für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm alleine zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für die Beschäftigten in Kurzarbeit erstattet. Berücksichtigt werden können Weiterbildungen in einem zeitlichen Umfang von mehr als 120 Stunden. Die Maßnahmen und der Träger müssen für die Weiterbildungsförderung zugelassen sein. Berücksichtigungsfähig sind außerdem Aufstiegsfortbildungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (sog. Aufstiegs-BAföG), die während der Kurzarbeit begonnenen wurden; eine Erstattung von Lehrgangskosten ist für diese Fortbildungen ausgeschlossen.

5. Welche Möglichkeiten der Weiterbildung bestehen, bevor Kurzarbeit ein Thema wird oder wenn im Unternehmen keine Kurzarbeit erforderlich wird?

Mit dem [Qualifizierungschancengesetz](#) wurde 2019 die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet.

Der Ausbau der Weiterbildungsförderung fokussiert auf alle Beschäftigten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Die Weiterbildungsförderung umfasst einerseits Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten (z.B. Lehrgangskosten) für den einzelnen Beschäftigten (Arbeitnehmerförderung) und andererseits die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber (Arbeitgeberleistung). Die Förderung von beruflichen Weiterbildungen außerhalb von Kurzarbeit erfolgt hierbei nach einer anderen Förderregelung, als bei Weiterbildungen, die während der Kurzarbeit durchgeführt werden.

6. Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?

Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist zu beachten, dass Kurzarbeitergeld für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten gezahlt wird. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht. Gegebenenfalls von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungskosten werden bei Fortzahlung des Lohnes weiterhin übernommen.