

SÜDWESTMETALL



USW

STAND:
07.03.2024

FAQ Kurzarbeit

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	II
VORBEMERKUNGEN	1
FRAGEN UND ANTWORTEN	2
I. ALLGEMEINES	2
1. Was ist Kurzarbeitergeld?	2
2. Sind die Begriffe "Arbeitsausfall" und "Arbeitsentgeltausfall" im Kontext "Kurzarbeit" äquivalent?	2
3. Gibt es ein Muster für die Ankündigung von Kurzarbeit?.....	2
4. Wie viele Arbeitnehmer müssen von einem Arbeitsausfall im Betrieb betroffen sein? (aktualisiert: 01.07.2023).....	3
5. Bekommt der Arbeitgeber eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, die er alleine auf das Kurzarbeitergeld trägt? (aktualisiert: 07.03.2024).....	3
6. Haben Leiharbeiter einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)	3
7. Müssen vorhandene Regelungen zu negativen Arbeitszeitkonten zunächst ausgenutzt werden, also Minusstunden aufgebaut werden? (aktualisiert: 15.11.2023).....	3
8. Mein Unternehmen ist von Sanktionen bzw. einem Handels-Embargo gegen Russland betroffen. Ich kann deshalb meine Produkte nicht mehr dorthin absetzen. Kann ich Kurzarbeitergeld für diesen Wegfall der Absatzmöglichkeiten erhalten? (aktualisiert: 01.07.2023)	4
9. Mein Unternehmen ist wegen des Krieges in der Ukraine von Lieferausfällen/Rohstoffmangel betroffen. Kann ich Kurzarbeitergeld erhalten? (aktualisiert: 01.07.2023).....	4
10. Ich stehe in Handelsbeziehungen zu Russland oder der Ukraine. Es sind Aufträge weggefallen. Kann ich Kurzarbeitergeld erhalten? (aktualisiert: 01.07.2023).....	4
11. Kann auch bei einem Bahnstreik Kurzarbeitergeld in Frage kommen? (neu eingefügt: 05.01.2024)	4
II. ANZEIGE DES ARBEITSAUSFALLS	6
1. Wie kann Kurzarbeit angezeigt werden? (aktualisiert: 01.07.2023).....	6
2. Muss für den ganzen Betrieb Kurzarbeit angezeigt werden oder können auch nur einzelne Abteilungen betroffen sein? (aktualisiert: 01.07.2023).....	6
3. Kann die Einheit, für die Kurzarbeit angezeigt wurde (Betrieb/Betriebsabteilung), nachträglich geändert werden? (aktualisiert: 01.07.2023)	6
4. Wie kann Kurzarbeit in einem gemeinsamen Betrieb eingeführt werden? (neu eingestellt: 25.05.2020)	6
5. Bedarf es einer neuen Anzeige, wenn der Umfang der angezeigten Kurzarbeit sich (ggf. erheblich) verändert? (neu eingestellt: 24.04.2020).....	7
6. Ist eine neue Anzeige erforderlich, wenn die Kurzarbeit weniger als 3 Monate unterbrochen war? Was gilt, wenn die Kurzarbeit länger als 3 Monate unterbrochen war (aktualisiert: 01.07.2023)	7

7. Kann auch wegen Gasmangels Kurzarbeitergeld bezogen werden? (neu eingestellt: 07.10.2022)	7
8. Kann auch wegen Bahnstreiks Kurzarbeitergeld bezogen werden? (neu eingestellt: 05.01.2024)	9
III. ANTRAG AUF ERSTATTUNG.....	10
1. Wie kann Kurzarbeitergeld beantragt werden? (aktualisiert: 15.06.2021)	10
2. Was passiert, wenn die Antragsfrist versäumt wurde? (eingefügt: 23.02.2022)	10
IV. HÖHE UND BERECHNUNG DES KURZARBEITERGELDES	11
1. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)	11
2. Wie werden der Entgeltausfall und damit das Kurzarbeitergeld berechnet? (aktualisiert: 02.02.2021)	11
3. Wie ist bei Arbeitnehmern zu verfahren, die bei den Steuerklassen V und VI keine Kinderfreibeträge in den Lohnsteuerdaten eingetragen haben? (neu eingestellt: 24.04.2020).....	11
4. Kann man Kurzarbeit auch "halbtags" einführen?	12
5. Ist ein (tariflicher) Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungspflichtig? (aktualisiert: 01.07.2023).....	12
6. Was gilt bei Feiertagen während der Kurzarbeit? (aktualisiert: 19.10.2020)	12
7. Wie wird ein Dienstwagen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt? (neu eingestellt: 06.04.2020)	13
8. Welchen Beitragszuschuss erhalten freiwillig Krankenversicherte? (neu eingestellt: 06.04.2020)	13
9. Welchen Beitragszuschuss erhalten privat Krankenversicherte? (neu eingestellt: 06.04.2020)	14
10. Wie erfolgt die Berücksichtigung von zeitversetzt ausgezahlten Schichtzuschlägen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes? (neu eingestellt: 24.04.2020)	14
11. Wie erfolgt die Berücksichtigung von Provisionen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes? (neu eingestellt: 24.04.2020)	15
12. Wie werden unbezahlte Fehlzeiten (unbezahlter Urlaub, unbezahlte Freistellung) bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt? (neu eingestellt: 25.05.2020)	15
13. Wie wirkt sich eine Rückforderung von Kurzarbeitergeld auf das Versicherungs- und Beitragsrecht aus? (neu eingestellt: 16.02.2023)	16
V. DAUER DES KURZARBEITERGELDBEZUGS.....	17
1. Wie lange kann das Kurzarbeitergeld bezogen werden? (aktualisiert: 01.07.2023)	17
2. Wie ist das Verhältnis von Insolvenzgeld und Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)	17
3. Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden? (aktualisiert: 13.04.2021)	17
VI. WAS MUSS VORRANGIG ABGEBAUT WERDEN?	19
1. Muss Urlaub vorrangig abgebaut werden? (aktualisiert: 07.03.2024)	19
2. Kann bereits beantragter und genehmigter Urlaub für das laufende Jahr wieder „abgesagt“ werden? (neu eingestellt: 24.04.2020)	19

3. Kann Kurzarbeit durch Urlaub „umrahmt“ werden? (neu eingestellt: 24.04.2020).....	20
4. Müssen Arbeitszeitkonten zur Vermeidung der Kurzarbeit abgebaut werden? (aktualisiert 16.02.2023)	20
5. Welche Arbeitnehmer werden zum 1/3-Quorum gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III hinzugezählt? (aktualisiert: 01.07.2023).....	21
6. Zählen Arbeitnehmer, die in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind, in die Ermittlung des 1/3-Quorums mit Entgeltausfall hinein? (aktualisiert: 01.07.2023)	22
7. Wie wird in einem Betrieb ohne Betriebsrat bei der Anzeige dargelegt, dass es sich bei dem Arbeitszeitkonto um ein rein arbeitnehmergesteuertes Konto handelt, das nicht abgebaut werden muss?	22
8. Müssen Leiharbeitnehmer vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut werden?	22
9. Müssen Werk-/Dienstverträge vor Beginn der Kurzarbeit gekündigt werden?	23
10. Muss aufgrund Elternzeit übertragener Urlaub aus dem Vorjahr vorrangig abgebaut werden? (aktualisiert: 01.07.2023).....	23
VII. WER HAT EINEN ANSPRUCH AUF KURZARBEITERGELD?.....	24
1. Was sind die Mindestvoraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?.....	24
2. Welchen Anspruch haben arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer? (aktualisiert 22.12.2021)	24
3. Wie läuft das Verfahren für die Erstattung des Teil-Krankengelds ab? (neu eingestellt: 01.04.2020)	25
4. Ein Mitarbeiter ist erkrankt und sein Stundenkonto weist einen hohen Stand auf. Nun wird in seinem Unternehmen Kurzarbeit eingeführt. Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 29.02.2024).....	25
5. Welche Leistungen erhält ein Mitarbeiter, der während der Kurzarbeit im Entgeltfortzahlungszeitraum an einer Reha-Maßnahme teilnimmt? (neu eingestellt: 25.05.2020)	26
6. Welchen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer mit einem Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung?	26
7. Haben Auszubildende einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023).....	26
8. Haben Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBWler) einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 06.04.2020)?	27
9. Haben Arbeitnehmer in Altersteilzeit einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	27
10. Ist für Minijobber der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich? (aktualisiert: 07.03.2024)	28
11. Haben Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 06.04.2020)	29
12. Haben befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auslief, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn sie Entfristungsklage erhoben haben und sie die erste Instanz gewonnen haben? Während des Berufungsverfahrens wird der Arbeitnehmer zur Abwendung der Zwangsvollstreckung weiterbeschäftigt. (neu eingestellt: 01.04.2020).....	29
13. Dürfen während der Kurzarbeit Neueinstellungen vorgenommen werden? (neu eingestellt: 06.04.2020)	29

14. Haben freigestellte Betriebsräte einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 01.04.2020)	29
15. Haben Arbeitnehmer, die aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB übernommen werden, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 01.04.2020).....	30
16. Haben Arbeitnehmer, die Kinderkrankengeld beziehen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 02.02.2021)	30
17. Welche Auswirkungen hat der Bezug von Kurzarbeitergeld auf das Mutterschaftsgeld und Elterngeld?	30
18. Welche Leistungen erhält die werdende Mutter beim Zusammentreffen von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten und Kurzarbeit? Gibt es Stellungnahmen der zuständigen Ministerien hierzu? (neu eingestellt: 08.07.2020)	30
19. Kann während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit, z. B. in Form eines Minijobs, ausgeübt werden? Welche Auswirkungen hat das auf den Kurzarbeitergeld-Bezug? (aktualisiert: 01.07.2023)	31
20. Wird auch Einkommen aus einer selbständigen Nebentätigkeit auf das Kurzarbeitergeld angerechnet? (aktualisiert: 01.07.2023).....	32
21. Hat ein Arbeitnehmer, der eine Rente wegen Alters als Vollrente bezieht und daneben eine Beschäftigung ausübt, Anspruch auf Kurzarbeitergeld?.....	32
22. Hat ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze erreicht, Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 25.05.2020)	32
23. Haben Werkstudenten, die nur in der Rentenversicherung versicherungspflichtig sind, Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	32
24. Können Werkstudenten aufgrund der Verschiebung des Vorlesungsbeginns wie in den Semesterferien weiterhin mit mehr als 20 Stunden/Woche beschäftigt werden? (neu eingestellt: 23.04.2020)	33
25. Haben Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	33
26. Haben Grenzgänger einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023).....	33
27. Erhält eine ins Ausland entsandte Person, die weiterhin in der deutschen Arbeitslosenversicherung pflichtversichert ist, Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 24.04.2020) ..	35
28. Hat der Bezug von Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf die Aufenthaltstitel von ausländischen Mitarbeitern? (aktualisiert: 21.03.2022)	36
VIII. KURZARBEIT UND PERSONALABBAU.....	37
1. Erhalten Beschäftigte, die eine Kündigung erhalten bzw. einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt 01.03.2021).....	37
2. Wie wirkt sich ein Personalabbau auf die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls aus? (neu eingestellt 01.03.2021)	37
3. Kann bei einer Betriebsschließung auch noch weiter Kug bezogen werden? (neu eingestellt 01.03.2021)	38
4. Was gilt bei der Schließung einer Betriebsabteilung? (neu eingestellt 01.03.2021)	38
5. Gibt es irgendwelche Besonderheiten in Bezug auf eine Probezeitkündigung während der Kurzarbeit?.....	39

6. Haben Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?.....	39
7. Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer gekündigt wird und daraufhin Kündigungsschutzklage erhebt? (aktualisiert 10.01.2022)	39
IX. KURZARBEIT UND WERTGUTHABEN	41
1. Kann aus Kurzarbeitergeld Wertguthaben aufgebaut werden? (neu eingestellt: 01.04.2020)	41
2. Muss Wertguthaben abgebaut werden, bevor Kurzarbeitergeld bezogen werden kann? (neu eingestellt: 15.04.2020)	41
3. Welche Folgen hat die Kurzarbeit, wenn eine Freistellung aus dem Wertguthaben schon vorher vereinbart worden ist oder während der Kurzarbeit durchgeführt wird? (neu eingestellt: 15.04.2020)	41
4. Führt Kurzarbeit zum „Störfall“? (aktualisiert: 22.12.2021)	42
X. VERHÄLTNISS VON KURZARBEIT ZUM BILDUNGSZEITGESETZ	43
1. Wie verhält sich der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) zur Kurzarbeit? (neu eingestellt: 04.05.2020)	43
2. Können Bildungszeitanträge wegen Kurzarbeit abgelehnt werden? (neu eingestellt: 04.05.2020)	43
XI. TARIFLICHE BESONDERHEITEN	44
1. Wie lange beträgt die tarifvertragliche Ankündigungsfrist? (aktualisiert: 01.07.2023)	44
2. Wonach bestimmt sich der tarifliche Zuschuss zur Kurzarbeit? (aktualisiert: 01.07.2023).....	44
3. Wie wirkt sich Kurzarbeit auf tarifliche Sonderzahlungen aus? (aktualisiert: 21.03.2022)	44
4. Welche Auswirkung hat die Kurzarbeit auf die Alterssicherung? Wie werden der tarifliche Zuschuss und das Kurzarbeitergeld berechnet? (aktualisiert: 21.03.2022).....	45
5. Können die altersvermögenswirksamen Leistungen nach TV avwL (avwL) für die Beschäftigten gekürzt werden, für die Kurzarbeit angeordnet ist? (aktualisiert: 15.06.2021)	47
6. Müssen 40-Stunden-Verträge zur Vermeidung von Kurzarbeit zunächst gemäß § 8.2 MTV gekündigt werden? (aktualisiert: 10.01.2022).....	47
7. Wie verhalten sich die Freistellungstatbestände nach § 26 MTV zur Kurzarbeit? (aktualisiert: 10.01.2022)	47
8. Wie berechnet sich der Zuschuss zum Krankengeld nach § 36.3 MTV während Kurzarbeit? (aktualisiert: 10.01.2022)	48

VORBEMERKUNGEN

Im Rahmen dieser FAQ-Liste gehen wir auf sozialversicherungsrechtliche Fragen in Bezug auf Kurzarbeit ein. Die FAQ-Liste wird laufend aktualisiert. Die jeweiligen Änderungen zur Vorversion sind durch **rote** Überschriften markiert.

Während der Coronapandemie aber auch im Zusammenhang mit den gestörten Lieferketten, dem Halbleitermangel und dem Ukraine-Krieg sind zeitlich befristete Sonderregelungen erlassen worden. Diese galten jeweils zeitlich befristet und erleichterten den Zugang zur, die Voraussetzungen und den Umfang der Kurzarbeit. Zwar bestehen weiterhin Verordnungsermächtigungen, die künftige Sonderregelungen begründen können, von diesen hat der Gesetzgeber jedoch seit dem 1. Juli 2023 keinen Gebrauch mehr gemacht.

Diese FAQ-Liste kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Mangels vergleichbarer Fälle ist eine rechtliche Einschätzung leider nicht immer eindeutig möglich. Daher gilt es, den jeweiligen Einzelfall genau zu betrachten und rechtlich zu würdigen.

Bitte wenden Sie sich für konkrete Einzelfälle an die für Sie zuständige Bezirksgruppe/Geschäftsstelle.

FRAGEN und ANTWORTEN**I. Allgemeines****1. Was ist Kurzarbeitergeld?**

Muss ein Unternehmen aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses oder wegen wirtschaftlicher Ursachen die Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vorübergehend verringern oder den Betrieb ganz einstellen, kann es Kurzarbeitergeld beantragen. Die Agentur für Arbeit zahlt – wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind – das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den dadurch entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird damit bei den Beschäftigungskosten entlastet und Kündigungen können vermieden werden.

2. Sind die Begriffe "Arbeitsausfall" und "Arbeitsentgeltausfall" im Kontext "Kurzarbeit" äquivalent?

Im Rahmen von Kurzarbeit wird die Arbeitszeit reduziert, weil bspw. weniger produziert werden kann. Dies wird in der Regel gemeint sein, wenn von „Arbeitsausfall“ die Rede ist. Die Reduzierung der Arbeitszeit führt auch zu einem geringeren Entgeltanspruch. Dies ist in der Regel gemeint, wenn im Zusammenhang mit Kurzarbeit von einem „Entgeltausfall“ gesprochen wird. Bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld sind Abrechnungslisten (Vordruck der Arbeitsagentur) zu verwenden. Daraus ergibt sich dann der jeweilige Entgeltausfall.

3. Gibt es ein Muster für die Ankündigung von Kurzarbeit?

Wir können Ihnen einen Formulierungsvorschlag für ein Ankündigungsschreiben zur Kurzarbeit nennen. Beachten Sie hierbei aber bitte, dass das Schreiben selbstverständlich auf die individuellen Gegebenheiten im Betrieb (insb. auch Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung) angepasst werden muss.

"Einführung von Kurzarbeit ab ...

Hiermit kündigen wir die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb voraussichtlich ab ... an.
Die Einführung steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Betriebsrats.

Konkret wird die Kurzarbeit voraussichtlich folgende Bereiche/Abteilungen/Kostenstellen betreffen: ...

Der Umfang von Kurzarbeit kann bis zu ... % betragen.

Die konkreten Einzelheiten werden wöchentlich/monatlich für den jeweils darauffolgenden Zeitraum zwischen den Betriebsparteien abgestimmt und den betroffenen Bereichen/Abteilungen/Kostenstellen rechtzeitig bekannt gegeben."

4. Wie viele Arbeitnehmer müssen von einem Arbeitsausfall im Betrieb betroffen sein? (aktualisiert: 01.07.2023)

Im jeweiligen Kalendermonat müssen mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Die Sonderregelungen, nach denen ein Quorum von 10% ausreichend war sind zum 30. Juni 2023 ausgelaufen. Unabhängig vom Beginn der Kurzarbeit vor oder nach diesem Datum muss das Quorum von einem Drittel ab dem 1. Juli 2023 eingehalten werden.

5. Bekommt der Arbeitgeber eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, die er alleine auf das Kurzarbeitergeld trägt? (aktualisiert: 07.03.2024)

Aktuell gelten keine Sonderregelungen zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Es können aber für den Zeitraum der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung nach § 106a SGB III die vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zu 50% erstattet werden. Diese Möglichkeit ist auf den 31.07.2024 begrenzt.

6. Haben Leiharbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)

Leiharbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die Sonderregelungen sind zum 30. Juni 2023 ausgelaufen.

7. Müssen vorhandene Regelungen zu negativen Arbeitszeitkonten zunächst ausgenutzt werden, also Minusstunden aufgebaut werden? (aktualisiert: 15.11.2023)

Bis zum 30. Juni 2023 wurde auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet. Diese Sonderregelung ist ausgelaufen, sodass alle Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen zur Vermeidung von Arbeitsausfällen ausgeschöpft werden. Hierzu sind negative Arbeitszeitsalden aufzubauen. Dies gilt, wenn die Betriebsparteien eine Regelung vereinbart haben, die den Aufbau von Minusstunden im Rahmen eines Arbeitszeitkontos zulässt. Die Betriebe müssen somit sowohl bei erstmaligem als auch bei weiterhin bestehenden Arbeitsausfällen **ab 1. Juli 2023 wieder negative Arbeitszeitsalden aufbauen**. Bestehen bereits negative Arbeitszeitsalden, müssten diese auch von einem bereits bestehenden negativen Saldo bis zur vereinbarten Höchstgrenze genutzt werden.

Ursprünglich hatte die BA die Ansicht vertreten, dass die Betriebe sowohl bei erstmaligem als auch bei weiterhin bestehenden Arbeitsausfällen ab 1. Juli 2023 negative Arbeitszeitsalden aufbauen müssen. Für laufende Fälle (Beginn der Kurzarbeit spätestens im Juni 2023) hatte die BA ihre Auffassung geändert. Danach müssen für laufende vor dem 1. Juli 2023 begonnene und nicht länger als drei Monate unterbrochene Kurzarbeitergeldfälle keine negativen Arbeitszeitsalden aufgebaut

werden. Die BA wird in diesen Fällen auf die Einbringung von negativen Arbeitszeitsalden verzichten.

8. Mein Unternehmen ist von Sanktionen bzw. einem Handels-Embargo gegen Russland betroffen. Ich kann deshalb meine Produkte nicht mehr dorthin absetzen. Kann ich Kurzarbeitergeld für diesen Wegfall der Absatzmöglichkeiten erhalten? (aktualisiert: 01.07.2023)

Maßgeblich für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls. Sanktionen bzw. ein Handels-Embargo gegen Russland können als unabwendbares Ereignis einen erheblichen Arbeitsausfall verursachen (vgl. § 96 Abs. 3 SGB III), wenn Ihr Betrieb unmittelbar von diesen betroffen ist. Zur Begründung müssen Sie darlegen, wie die Auswirkungen in Ihrem Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht (z. B. welche Tätigkeiten können nicht mehr ausgeführt werden). Sollten die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt werden, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

9. Mein Unternehmen ist wegen des Krieges in der Ukraine von Lieferausfällen/Rohstoffmangel betroffen. Kann ich Kurzarbeitergeld erhalten? (aktualisiert: 01.07.2023)

Maßgeblich für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls. Lieferausfälle/Rohstoffmangel können wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall sein (vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Zur Begründung müssen Sie darlegen, wie die Auswirkungen in Ihrem Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht (z. B. welche Tätigkeiten können nicht mehr ausgeführt werden). Sollten die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt werden, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

10. Ich stehe in Handelsbeziehungen zu Russland oder der Ukraine. Es sind Aufträge weggefallen. Kann ich Kurzarbeitergeld erhalten? (aktualisiert: 01.07.2023)

Maßgeblich für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls. Soweit im Rahmen der bisherigen Handelsbeziehungen zu Russland oder der Ukraine Aufträge oder Absatzmärkte weggefallen, können darin wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall vorliegen (vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Zur Begründung müssen Sie darlegen, wie die Auswirkungen in Ihrem Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht (z. B. welche Tätigkeiten können nicht mehr ausgeführt werden). Sofern die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt werden, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

11. Kann auch bei einem Bahnstreik Kurzarbeitergeld in Frage kommen? (neu eingefügt: 05.01.2024)

Sind im Betrieb nutzbare und vorrangig einzubringende Arbeitszeitkonten nicht vorhanden oder weisen sie keine entsprechenden Guthaben bzw. keinen einzubringenden Minusbereich auf,

kann Kurzarbeit in Betracht kommen. Bei einem Arbeitsausfall, der mittelbar durch den Bahnstreik verursacht wird, ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld an die betroffenen Mitarbeiter – bei Vorliegen der Voraussetzungen – grundsätzlich möglich. Die Ansprüche auf Kurzarbeitergeld ruhen nicht nach § 100 Abs. 1 i.V.m. § 160 Abs. 3 SGB III, da die dort genannten Voraussetzungen regelmäßig nicht vorliegen.

II. Anzeige des Arbeitsausfalls

1. Wie kann Kurzarbeit angezeigt werden? (aktualisiert: 01.07.2023)

Der Arbeitsausfall muss vom Arbeitgeber oder von der zuständigen Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Den Vordruck, um Kurzarbeit anzuzeigen, finden Sie [hier](#). Die Bundesagentur hat zusätzlich folgende eServices auch für Arbeitgeber zur Verfügung gestellt:

- Über die Kurzarbeit-App können erforderliche Unterlagen gescannt und als PDF oder Bilddatei übertragen werden
- Chatbot U:DO ([U:DO](#) ; #WIRVSVIRUS) kann für das Ausfüllen von Anzeigen, Anträgen und Abrechnungslisten genutzt werden

2. Muss für den ganzen Betrieb Kurzarbeit angezeigt werden oder können auch nur einzelne Abteilungen betroffen sein? (aktualisiert: 01.07.2023)

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

Eine Betriebsabteilung ist eine mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck - auch Hilfszweck - verfolgt. Dies ist insbesondere durch die Vorlage eines Organigramms zu belegen.

Es ist zu beachten, dass die Mindestanforderungen und alle weiteren Voraussetzungen der Kurzarbeit (insbesondere 1/3-Quorum, Vermeidbarkeit) dann in der angezeigten Einheit während der gesamten Bezugsdauer erfüllt sein müssen.

3. Kann die Einheit, für die Kurzarbeit angezeigt wurde (Betrieb/Betriebsabteilung), nachträglich geändert werden? (aktualisiert: 01.07.2023)

Nein, für die Erfüllung der Mindestanforderungen sind während des Kurzarbeitergeldbezugs stets die Verhältnisse des Versicherungsfalles (Betrieb oder Betriebsabteilung) maßgebend, für den eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet und die Voraussetzungen anerkannt wurden. Bei rückläufiger Kurzarbeit kann zur Erfüllung der Mindestanforderungen an die Stelle des Betriebes nicht die Betriebsabteilung treten.

4. Wie kann Kurzarbeit in einem gemeinsamen Betrieb eingeführt werden? (neu eingestellt: 25.05.2020)

Soll in einem gemeinsamen Betrieb Kurzarbeit eingeführt werden, gibt es zwei Möglichkeiten:

- Der gemeinsame Betrieb zeigt Kurzarbeit an – dann müssen beide Arbeitgeber die Anzeige und Anträge unterschreiben oder sich bevollmächtigen. Die Abrechnung erfolgt dann allerdings auch nur in einem Betrag.
- Beide Arbeitgeber zeigen jeweils für eine Betriebsabteilung (ihr eigener „Betrieb“) Kurzarbeit an und benennen dann auch nur „ihre“ Arbeitnehmer.

5. Bedarf es einer neuen Anzeige, wenn der Umfang der angezeigten Kurzarbeit sich (ggf. erheblich) verändert? (neu eingestellt: 24.04.2020)

Es bedarf keiner neuen Anzeige, sofern sich an der grundsätzlichen Begründung zur Kurzarbeit keine Änderung ergeben hat. Die Angabe der Höhe des Arbeitsausfalls in der Anzeige ist eine Prognoseentscheidung, die im Laufe der Zeit den aktuellen Gegebenheiten angepasst wird (die Echtverhältnisse spiegeln sind dann in der Kurzarbeitergeld-Abrechnung wider). Eine Änderung lediglich in der Höhe des prozentualen Arbeitsausfalls bedarf daher keiner neuen Anzeige.

6. Ist eine neue Anzeige erforderlich, wenn die Kurzarbeit weniger als 3 Monate unterbrochen war? Was gilt, wenn die Kurzarbeit länger als 3 Monate unterbrochen war (aktualisiert: 01.07.2023)

Ist die Kurzarbeit für weniger als 3 Monate unterbrochen, dann gilt grundsätzlich nach § 104 Abs. 2 SGB III, dass sich die Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat, in dem kein Kug gezahlt wird um diesen Zeitraum verlängert. Damit ist keine neue Anzeige erforderlich, allerdings verlangt die Bundesagentur nach Auskunft der Regionaldirektion eine sog. Verlängerungsanzeige. Diese muss jedoch nur dem Grunde nach die Angaben, wie in der erstmaligen Anzeige enthalten und braucht keinen vollständigen neuen Antrag.

Ist die Kurzarbeit dagegen länger als 3 Monate unterbrochen, ist ein neuer Antrag erforderlich, denn nach § 104 Abs. 3 SGB III beginnt dann ein neuer Bezugszeitraum.

7. Kann auch wegen Gasmangels Kurzarbeitergeld bezogen werden? (neu eingestellt: 07.10.2022)

Beim Gasmangel ist zwischen unterschiedlichen Szenarien zu unterscheiden:

Steigende Energiepreise

Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld wegen aktuell deutlich gestiegenen Energiekosten ist nicht möglich. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nur, wenn der eingetretene Arbeitsausfall auf allgemeinen wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Der Begriff der wirtschaftlichen Ursache schließt alle Arbeitsausfälle ein, die sich aus konjunkturell bedingten Auftrags-/Nachfragerückgängen, strukturellen Veränderungen in einzelnen Branchen oder Regio-

nen der Wirtschaft oder Störungen in der (internationalen) Arbeitsteilung und damit aus der Teilnahme des Betriebs am Wirtschaftsleben ergeben. Hohe Energiepreise werden wie auch Preissteigerungen bei anderen Betriebskosten hiervon nicht erfasst. Auch sind Preissteigerungen nicht als unabwendbares Ereignis im Sinne des Kurzarbeitergeldrechts anzusehen, das die Ausführung der Arbeit in einem Betrieb, wie zum Beispiel in Folge eines Brandes, vorübergehend teilweise oder ganz unmöglich machen.

Beispiel: Produktionsanlagen werden wegen exorbitant gestiegener Energiepreis abgeschaltet. Die Anlagen können nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden.

- Kein Kug, da kein unabwendbares Ereignis Ursache für den Arbeitsausfall ist

Gasnotstand/Gasausfall durch Rationierung

Bei behördlich angeordneter Rationierung der Gasliefermenge kommt Kug in Betracht

Beispiel: Produktion ist aufgrund einer behördlich angeordneten Rationierung der Gasmenge beim produzierenden Unternehmen nicht mehr möglich (z.B. Brauereien).

- Anspruch auf Kug möglich

Gasnotstand/Zuliefererausfall

Beim Ausfall eines Zulieferers kommt Kug in Betracht

Beispiel: Zulieferer entscheidet sich, Produktion einzustellen, da die Herstellung zu viel Energie erfordert. Ein abnehmender Betrieb benötigt Artikel jedoch, um seine Produktion ausführen zu können. Beim abnehmenden Betrieb entsteht ein Arbeitsausfall.

- Anspruch auf Kug beim abnehmenden Betrieb möglich, soweit alle Voraussetzungen für Kug vorliegen. Der abnehmende Betrieb müsste u.a. prüfen, ob der benötigte Artikel anderweitig (ggfs. auch zu höheren Kosten) bezogen werden kann oder ob ein Arbeitsausfall intern kompensiert werden kann (z. B. durch Umsetzung der Mitarbeiter auf andere Produktionsstrecken)

Gasnotstand/Nachfrageausfall

Bei Nachfrageausfall kommt Kug in Betracht

Beispiel: Betrieb muss in Folge höherer Energiekosten den Produktpreis anpassen. In der Folge geht aufgrund der Erhöhung des Produktpreises die Nachfrage der Kunden zurück oder Bestellungen werden storniert. Beim Betrieb entsteht aufgrund dieser kundeninduzierten Situation ein Arbeitsausfall.

- Anspruch auf Kug möglich. Der Betrieb müsste u.a. glaubhaft darlegen, dass der Arbeitsausfall von vorübergehender Natur und unvermeidbar ist, also mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit (Bezugsdauer für das Kug) wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Dazu man darlegen, was zur Wiederaufnahme der Vollarbeit in dem genannten Zeitraum unternommen wird (z. B. Umstellung auf neues Produkt oder auf eine energieeffizientere Produktion)

Die Entscheidung, ob Kug gezahlt werden kann, ist eine Entscheidung im Einzelfall und erfordert eine genaue Abstimmung mit der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit.

8. Kann auch wegen Bahnstreiks Kurzarbeitergeld bezogen werden? (neu eingestellt: 05.01.2024)

Sind im Betrieb nutzbare und vorrangig einzubringende Arbeitszeitkonten nicht vorhanden oder weisen sie keine entsprechenden Guthaben bzw. keinen einzubringenden Minusbereich auf, kann Kurzarbeit in Betracht kommen. Bei einem Arbeitsausfall, der mittelbar durch den Bahnstreik verursacht wird, ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld an die betroffenen Mitarbeiter – bei Vorliegen der Voraussetzungen – grundsätzlich möglich. Die Ansprüche auf Kurzarbeitergeld ruhen nicht nach § 100 Abs. 1 i.V.m. § 160 Abs. 3 SGB III, da die dort genannten Voraussetzungen regelmäßig nicht vorliegen.

Ein Arbeitsausfall kann auch dann auf wirtschaftlichen Gründen im Sinne der gesetzlichen Vorschriften über das Kurzarbeitergeld beruhen, wenn es aufgrund arbeitskampfbedingter Störungen mittelbar dazu kommt. Es kommt dabei – vereinfacht gesagt – auf eine mögliche Teilhabe der betroffenen Arbeitnehmer am Ergebnis des Arbeitskampfes an. Diese wird bei einem Bahnstreik in der Metall- und Elektroindustrie regelmäßig nicht zu vermuten sein. Sicherheitshalber sollte mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden, ob bei einer nur mittelbaren Betroffenheit durch den Bahnstreik die Gewährung von Kurzarbeitergeld in Betracht kommt.

Liegen die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vor, empfiehlt es sich, mit dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Kurzarbeit zu vereinbaren.

Zu beachten ist allerdings die dreiwöchige tarifliche Ankündigungsfrist nach § 13.2 MTV, die auch im Falle eines streikbedingten Produktionsausfalles gilt.

Sollte es im Einzelfall kurzfristig erforderlich werden, Kurzarbeit durchzuführen, bedarf es ggf. eines Ergänzungsarbeitsvertrags, durch den die Ankündigungsfrist abgekürzt wird.

III. Antrag auf Erstattung

1. Wie kann Kurzarbeitergeld beantragt werden? (aktualisiert: 15.06.2021)

Ist die Kurzarbeit angezeigt, kann mit diesem [Formular](#) die Erstattung des Kurzarbeitergeldes beantragt werden. Damit wird auch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beantragt.

Der Antrag ist zusammen mit der [Abrechnungsliste](#) innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Über die Kurzarbeit-App können erforderliche Unterlagen gescannt und als PDF oder Bild-datei übertragen werden. Die Bundesagentur hat zusätzlich ein digitales Assistenzprogramm zum Antragsformular erstellt ([U:DO](#)).

Im Teilhabechancengesetz wurde mit Wirkung **ab dem 1. Juli 2021 ein neues Verfahren KEA** (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) in einem neu gefassten § 108 SGB IV eingeführt. Dadurch soll eine medienbruchfreie Datenübertragung aus den zertifizierten Lohnabrechnungsprogrammen der Anwender direkt an die Agentur für Arbeit ermöglicht werden beim Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld, Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 SGB III.

2. Was passiert, wenn die Antragsfrist versäumt wurde? (eingefügt: 23.02.2022)

Ein Betrieb hat Kurzarbeitergeld ausgezahlt und die Dreimonatsfrist (§ 325 Abs. 3 SGB III) verpasst. Der GKV-Spitzenverband hat in dieser Sache die Auffassung vertreten, dass in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Frist für die Antragstellung nach § 325 Abs. 3 SGB III versäumt, die tatsächlichen sowie rechtlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen. Die Zahlung des Arbeitgebers in Höhe des (vermeintlichen) Kurzarbeitergeldes sei dann grundsätzlich als (Brutto-)Arbeitsentgelt zu werten.

IV. Höhe und Berechnung des Kurzarbeitergeldes

1. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)

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

2. Wie werden der Entgeltausfall und damit das Kurzarbeitergeld berechnet? (aktualisiert: 02.02.2021)

Zur Ermittlung des Entgeltausfalls und damit zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes sind 5 Schritte notwendig:

1. Feststellung des Soll-Entgelts

Soll-Entgelt ist das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte (ohne das Entgelt für Mehrarbeit und ohne Einmalzahlungen).

2. Feststellung des Ist-Entgelts

Das Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit, aber ohne Einmalzahlungen).

Weitere Informationen zur Berechnung des Soll- und Ist-Entgelts finden Sie in den [Hinweisen zum Antragsverfahren der Bundesagentur für Arbeit](#).

3. Feststellung des Leistungssatzes

Sie benötigen die Steuerklasse des Arbeitnehmers und die Angabe, ob mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt (entspricht Leistungssatz 1, ansonsten gilt Leistungssatz 2).

4. Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze

Aus den pauschalierten Nettoentgelten für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt ergeben sich die rechnerischen Leistungssätze 1 und 2. Diese Werte können Sie anhand der [Tabelle der Bundesagentur für Arbeit zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes](#) ermitteln, indem Sie die jeweiligen Beträge für das Soll- und Ist-Entgelt ablesen.

5. Ermittlung des Unterschiedsbetrages

Die Differenz der aus der Tabelle abgelesenen rechnerischen Leistungssätze für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt stellt das Kurzarbeitergeld dar.

3. Wie ist bei Arbeitnehmern zu verfahren, die bei den Steuerklassen V und VI keine Kinderfreibeträge in den Lohnsteuerdaten eingetragen haben? (neu eingestellt: 24.04.2020)

Nach Auskunft der Regionaldirektion hat der Arbeitgeber Nachweise zu sammeln, dass ein Kind zu berücksichtigen ist und damit der erhöhte Leistungssatz I maßgeblich ist. Solche Nachweise kön-

nen insbesondere ein Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder eine Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge in dessen elektronischer Lohnsteuerkarte sein.

Diese Nachweise müssen derzeit nicht den Abrechnungslisten hinzugefügt werden. Der Arbeitgeber hat sie aber zu sammeln und einer Prüfung durch die Arbeitsagentur vorzuhalten.

4. Kann man Kurzarbeit auch "halbtags" einführen?

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht kommt es auf den kurzarbeitsbedingten Entgeltausfall an. Wenn in dem Betrieb die Arbeitszeit beispielsweise auf 50 % reduziert wird und so verteilt wird, dass nur noch halbtags gearbeitet wird, kann für den restlichen Tag bzw. den entsprechenden Entgeltausfall Kurzarbeitergeld bezogen werden. Die übrigen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld müssen ebenfalls vorliegen.

5. Ist ein (tariflicher) Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungspflichtig? (aktualisiert: 01.07.2023)

Die Verpflichtung zur Zahlung eines Zuschusses kann aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag resultieren.

Ein Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld ist sozialversicherungsfrei, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % der Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt für die Berechnung des Kurzarbeitergelds nicht übersteigt, § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV.

Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld ist steuerpflichtiger Lohn.

6. Was gilt bei Feiertagen während der Kurzarbeit? (aktualisiert: 19.10.2020)

Hier ist zu unterscheiden, ob am Feiertag ein Arbeitsausfall wegen der Kurzarbeit bestanden hätte oder nicht. Dabei kommen folgende Fälle in Betracht:

- Fällt die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag **gleichzeitig schon wegen Kurzarbeit** aus, so besteht Anspruch auf Feiertagsvergütung nach § 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), allerdings nur in Höhe des Kurzarbeitergelds. Der Arbeitgeber leistet danach am Feiertag das Ist-Entgelt zuzüglich einer Vergütung in Höhe des Kurzarbeitergeldes, auf die der Arbeitgeber – wie beim Kurzarbeitergeld – die Sozialversicherungsbeiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung alleine tragen muss. Es gibt keine Erstattung durch die Arbeitsagentur. Die Lohnsteuer ist abzuführen und vom Arbeitnehmer zu tragen. Dies hat zur Folge, dass sich für die betroffenen Arbeitnehmer ein im Verhältnis zum Kurzarbeitergeld geringerer Auszahlungsbetrag ergeben kann.

- Fällt die Arbeit am Feiertag **nicht wegen Kurzarbeit, sondern nur wegen des Feiertags** aus (Beispiel: Kurzarbeit an den Tagen Montag bis Mittwoch; Arbeitsausfall am Karfreitag ausschließlich wegen des Feiertags), erhält der Beschäftigte volle Feiertagsvergütung nach § 2 Abs. 1 EFZG, da die Arbeitsleistung nur wegen des Feiertags entfällt.
- Besteht am Feiertag **ohnehin keine Arbeitspflicht** (Beispiel: Teilzeittätigkeit an den Tagen Montag bis Donnerstag; am Karfreitag ohnehin keine Arbeitspflicht), erhält der Beschäftigte für den Feiertag keine Vergütung.
- Wäre der Beschäftigte **verpflichtet, am Feiertag zu arbeiten**, fällt dieser Arbeitstag **aber nur wegen der Kurzarbeit aus** (Beispiel: Schichtplan sieht explizit Arbeitspflicht am Karfreitag vor; im Betrieb wird Kurzarbeit „Null“ eingeführt), wird keine Feiertagsvergütung, sondern Kurzarbeitergeld für diesen Tag gewährt.
- Ob ein möglicher Anspruch auf einen Ersatzruhetag gem. § 11 Abs. 3 ArbZG Auswirkungen auf den Kug-Anspruch haben kann, ist im Einzelfall davon abhängig, wann dieser Tag gewährt wird, ob hierfür ein Arbeitsentgeltanspruch besteht und ob in dem entsprechenden Monat Kurzarbeitergeld beansprucht wird. Grundsätzlich ist die Bundesagentur jedoch nicht zuständig für die Prüfung der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

7. Wie wird ein Dienstwagen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt? (neu eingestellt: 06.04.2020)

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, soweit es sich um sozialversicherungspflichtiges Entgelt handelt. Da die Bereitstellung eines Dienstwagens als Sachbezug zu werten ist, ist der entsprechende zu verbeitragende Sachbezug beim Soll- und beim Ist-Entgelt zu berücksichtigen, wenn der Dienstwagen auch während der Kurzarbeit zur Verfügung steht.

8. Welchen Beitragszuschuss erhalten freiwillig Krankenversicherte? (neu eingestellt: 06.04.2020)

Auf das Ist-Entgelt erhalten die Arbeitnehmer weiterhin einen Zuschuss, der sich nach § 257 Abs. 1 SGB V richtet in Höhe des Beitrags, wie er an einen gesetzlich Pflichtversicherten zu zahlen wäre.

Beim Kurzarbeitergeld ist auf 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts, welches dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt entspricht, ebenfalls ein Zuschuss zur freiwilligen Krankenversicherung zu zahlen. Hier trägt der Arbeitgeber den vollen Beitrag zur freiwilligen Krankenversicherung. Die Höhe richtet sich wieder nach der Berechnung bei den gesetzlich Pflichtversicherten.

Es ist die Beitragsbemessungsgrenze zu beachten. Übersteigt der ermittelte Betrag die für den Entgeltabrechnungszeitraum maßgebende Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung, sind die Sozialversicherungsbeiträge zunächst vom Ist-Entgelt zu berechnen. Das gekürzte fiktive Arbeitsentgelt wird nur noch insoweit in die Beitragsberechnung einbezogen, als die Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung noch nicht durch das Ist-Entgelt ausgeschöpft ist.

9. Welchen Beitragszuschuss erhalten privat Krankenversicherte? (neu eingestellt: 06.04.2020)

Beim Ist-Entgelt ergeben sich keine Besonderheiten. Hier erhalten die Arbeitnehmer weiterhin einen Zuschuss, der sich nach § 257 Abs. 2 SGB V richtet.

Beim Kurzarbeitergeld ist auf 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts, welches dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt entspricht, ebenfalls ein Zuschuss zur privaten Krankenversicherung zu zahlen. Hier trägt der Arbeitgeber den vollen Beitrag zur privaten Krankenversicherung. Die Höhe richtet sich nach der Höhe des Betrages, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht des Beschäftigten entsprechend zu tragen hätte, höchstens jedoch in Höhe des (vollen) Betrages, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat. Hier ist für die Berechnung der um den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz in der Krankenversicherung erhöhte allgemeine Beitragssatz maßgeblich (1,1 % + 14,6 %).

Es ist die Beitragsbemessungsgrenze zu beachten. Übersteigt der ermittelte Betrag die für den Entgeltabrechnungszeitraum maßgebende Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung, sind die Sozialversicherungsbeiträge zunächst vom Ist-Entgelt zu berechnen. Das gekürzte fiktive Arbeitsentgelt wird nur noch insoweit in die Beitragsberechnung einbezogen, als die Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung noch nicht durch das Ist-Entgelt ausgeschöpft ist.

10. Wie erfolgt die Berücksichtigung von zeitversetzt ausgezahlten Schichtzuschlägen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes? (neu eingestellt: 24.04.2020)

Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes sind nur beitragspflichtige Zuschläge maßgebend.

Schichtzuschläge werden teilweise zeitversetzt im Folgemonat ausgezahlt. Deshalb ist die Höhe im abzurechnenden Kurzarbeits-Monat nicht hinreichend bestimmbar. In diesem Fall ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls – vermindert um Entgelt für Mehrarbeit – durchschnittlich erzielt hat. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt (ohne das Entgelt für Mehrarbeit) wird ermittelt, indem das gesamte in den 3 Kalendermonaten erzielte Arbeitsentgelt durch 3 dividiert wird. Das danach ermittelte monatliche Soll-Entgelt wird für die gesamte Dauer der Kurzarbeit zugrunde gelegt, es sei denn, es treten Änderungen der Berechnungsgrundlage des Lohnes ein (z. B. Lohnerhöhung).

Ist eine Berechnung des Soll-Entgelts aus dem Referenzzeitraum von 3 Kalendermonaten nicht möglich, ist das durchschnittliche Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Von dieser Regelung werden z. B. Arbeitnehmer erfasst, die während der Kurzarbeit eine Beschäftigung im Betrieb aufnehmen (z. B. bei Übernahme von Ausgebildeten) und bei denen weder ein Soll-Entgelt festgestellt werden kann, noch ein Rückgriff auf ein im Referenzzeitraum erzielt Arbeitsentgelt möglich ist. Die Regelung gilt auch für den Fall, dass in keinem Kalendermonat des Referenzzeitraumes für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Beim Ist-Entgelt sei das tatsächlich zugeflossene Entgelt einschließlich der Zuschläge maßgeblich.

Werden die Schichtzuschläge im Folgemonat ausbezahlt, ist laut der Arbeitsagentur für den Vormonat keine Korrektur der Berechnung des Kurzarbeitergeldes notwendig. Dies ergibt sich aus einer Fortführung einer früheren Geschäftsanweisung aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung. Sofern im Einzelfall – in Absprache mit der örtlich zuständigen Arbeitsagentur – anders vorgegangen wird, bestehen jedoch keine Bedenken. Wir empfehlen, das Vorgehen bei solchen Fallkonstellationen vorab mit der örtlichen Arbeitsagentur abzusprechen.

11. Wie erfolgt die Berücksichtigung von Provisionen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes? (neu eingestellt: 24.04.2020)

Bei Provisionen ist entsprechend wie bei zeitversetzt ausgezahlten Schichtzuschlägen vorzugehen. Zur Ermittlung der (fiktiven) Provisionshöhe wird beim Soll-Entgelt der Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Lohnzeiträume ermittelt. Beim Ist-Entgelt fließt der im jeweiligen KUG-Monat geschuldete Provisionsanspruch ein.

12. Wie werden unbezahlte Fehlzeiten (unbezahlter Urlaub, unbezahlte Freistellung) bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt? (neu eingestellt: 25.05.2020)

Das Kurzarbeitergeld soll nur den Entgeltausfall ausgleichen, der infolge der zum Kurzarbeitergeldbezug berechtigenden Gründe eintritt. Deshalb ist das **Ist-Entgelt fiktiv** um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen als diesen Gründen gemindert ist (z. B. unbezahlte Fehlzeiten).

Beim **Soll-Entgelt** sind Tage, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde (z. B. unbezahlter Urlaub), mit dem Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, das der Arbeitnehmer ohne diese Gründe erzielt hätte. In diesen Fällen ist das in dem betreffenden Kalendermonat erzielte Arbeitsentgelt fiktiv zu ermitteln. Wegen des damit verbundenen hohen Aufwands bestehen von Seiten der Arbeitsagentur keine Bedenken, wenn dieses Arbeitsentgelt ermittelt wird, indem das im Kalendermonat erzielte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Tage dividiert wird, für die es gezahlt wurde. Das Ergebnis ist dann mit der Zahl der Arbeits-(Entgelt-)tage des jeweiligen Kalendermonats zu multiplizieren.

13. Wie wirkt sich eine Rückforderung von Kurzarbeitergeld auf das Versicherungs- und Beitragsrecht aus? (neu eingestellt: 16.02.2023)

Wird das im Rahmen einer vorläufigen Bewilligung von den Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber erstattete Kurzarbeitergeld nach abschließender Prüfung (vollständig oder teilweise) zurückgefordert, sind für **Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 1. Januar 2023** im Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis rückwirkend **Korrekturen** zu veranlassen. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben am 14. Februar 2023 ihre hierzu bisher vertretene Rechtsauffassung geändert. Für **Entgeltabrechnungszeiträume bis Dezember 2022** wird es allerdings nicht beanstandet, wenn entsprechend der zuvor vertretenen Ansicht bei einer Rückforderung von Kurzarbeitergeld in das Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis nicht rückwirkend eingriffen wird und insofern auch keine beitragsrechtlichen Korrekturen zu veranlassen sind.

V. Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs

1. Wie lange kann das Kurzarbeitergeld bezogen werden? (aktualisiert: 01.07.2023)

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt grds. maximal **12 Monate**.

Die betriebliche Bezugsdauer verlängert sich, wenn innerhalb dieser für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem (vollen) Kalendermonat kein Kurzarbeitergeld geleistet wurde, um diesen Zeitraum.

Bei einer 3-monatigen Unterbrechung ist aber eine neue Anzeige erforderlich, wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeit erneut alle vorliegen. Dann beginnt eine neue Bezugsdauer.

Wird in mehreren Betriebsabteilungen eines Betriebes kurzgearbeitet, ist die Bezugsdauer für jede Betriebsabteilung individuell festzulegen.

2. Wie ist das Verhältnis von Insolvenzgeld und Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)

Nach der Stellung eines Insolvenzgeldantrages kann Kurzarbeitergeld weiter gewährt werden, wenn die Voraussetzungen weiter vorliegen. Dabei kommt es insbesondere darauf an, ob der Arbeitsausfall immer noch von vorübergehender Natur ist, d. h. es müssen begründete Erwartungen für eine Betriebsfortführung und die Rückkehr zu Vollarbeit bestehen. Sollte Kurzarbeit während des Insolvenzeröffnungsverfahrens nach Stellung des Insolvenzantrags eingeführt werden, gilt dies ebenso.

Sofern es keine explizite Vereinbarung gibt, führt ein Insolvenzantrag nicht automatisch zur Rückkehr zu Vollarbeit. Sofern kein 100%iger Arbeitsausfall vorliegt, besteht ein Anspruch auf Insolvenzgeld bei Kurzarbeit im Insolvenzgeldzeitraum in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. Kurzarbeit "Null" führt nicht zur Verschiebung des Insolvenzgeldzeitraums, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

3. Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden? (aktualisiert: 13.04.2021)

Der Grundbescheid und die Zahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgen im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Einige Monate nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend geprüft. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung, die schriftlich mitgeteilt wird. Für die Abschlussprüfung werden von der Arbeitsagentur ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Es sollten nach Auskunft der Bundesagentur insbesondere folgende Unterlagen bereitgehalten werden:

- Für jeden Kalendermonat, für den die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld und Sozialversicherungsbeiträge erstattet hat, sollte für jeden Bezieher von Kurzarbeitergeld folgende Unterlagen bereitgehalten werden:
 - Lohnkonto
 - Arbeitszeitrachweise auch bei Vertrauensarbeitszeit
 - Beitragsnachweise für die Sozialversicherung
 - Ggf. Urlaubsnachweise und Krankenscheine
 - Dienst-/Einsatzpläne, wenn Arbeit am Wochenende/Feiertagen ausfällt, damit die dafür vorgesehenen Beschäftigten erkennbar sind
 - Auszahlungsnachweise
 - Entgeltabrechnungen
- Daneben werden Unterlagen zu den rechtlichen Grundlagen der Arbeitsentgeltansprüche und der Vereinbarung der Kurzarbeit geprüft. Dies sind vor allem:
 - Arbeitsverträge der Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld
 - für Ihren Betrieb maßgebliche Tarifverträge
 - Einzelvereinbarungen mit Ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Betriebsvereinbarung mit Ihrem Betriebsrat über die Einführung von Kurzarbeit
- Auch der Umfang des Arbeitsausfalles kann Gegenstand der Abschlussprüfung sein. Hierfür prüft die Bundesagentur insbesondere:
 - ergriffene Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung der Kurzarbeit (z.B. Nutzung von Arbeitszeitkonten, Einbringung von Resturlaubsansprüchen)
 - Auftragsbücher
 - betriebswirtschaftliche Auswertungen
 - Im Fall von behördlich angeordneter Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz muss dies im Rahmen der monatlichen Abrechnung in den Abrechnungslisten gekennzeichnet werden (siehe auch [Frage XI. 4.](#))

VI. Was muss vorrangig abgebaut werden?

1. Muss Urlaub vorrangig abgebaut werden? (aktualisiert: 07.03.2024)

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub grundsätzlich in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung aber nicht entgegenstehen. Für den Arbeitnehmer, der noch Urlaub zur Vermeidung einbringt, entsteht demnach zunächst kein Entgeltausfall, während andere Arbeitnehmer bereits Kurzarbeitergeld aufgrund des Entgeltausfalls beziehen könnten. Nach ausdrücklichen Sonderregelungen während der Jahre 2020 – 2022 geht die Bundesagentur nunmehr auf Basis der allgemeinen fachlichen Weisungen von Folgendem aus:

- Die Urlaubsplanung im Betrieb erfolgt nach betriebsüblicher Praxis. Es besteht keine Verpflichtung, der Agentur für Arbeit zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres eine Urlaubsplanung bzw. Urlaubsliste bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzulegen.
- Resturlaub aus dem Vorjahr muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. Erfolgt dies nicht, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Im Hinblick auf das BAG-Urteil vom 30. November 2021 (Az. 9 AZR 225/21) stellt die Bundesagentur fest, dass sie zukünftig arbeitsrechtlich zulässige Urlaubskürzungen für vollständig aufgrund von Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigen wird. An ihren bisherigen Ausführungen dazu (vgl. Fachliche Weisungen zum Kurzarbeitergeld vom 20.12.2018, Rn. 96.48, S. 25) hält sie nicht weiter fest.

2. Kann bereits beantragter und genehmigter Urlaub für das laufende Jahr wieder „abgesagt“ werden? (neu eingestellt: 24.04.2020)

Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein. Bei bereits geplantem und bewilligtem Urlaub besteht grundsätzlich kein Kurzarbeitergeldanspruch. Änderungen sind nur bei wichtigem Grund möglich. In den aktuellen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld vom 30. März 2020 findet sich die Aussage, dass die Arbeitsagentur davon absieht, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern.

Die Vereinfachung der Kurzarbeits-Regelungen im Hinblick auf den Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr erfolgte vor dem Hintergrund, dass bei der Interessenabwägung mit vorrangigen Urlaubswünschen der Mitarbeiter in der jetzigen Situation nicht absehbar ist, für welchen konkreten Zweck diese ihren Urlaub nutzen wollen oder müssen (z. B. Urlaub zur Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung der Kitas oder Schulen).

Die Arbeitsagentur geht davon aus, dass bei der Entscheidung über die Urlaubsgewährung immer eine Interessenabwägung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Interessen vorgenommen wird.

Sofern beispielsweise keine Betreuungspflichten (Pflegebedarf) bestehen, sollte bereits beantragter und gewährter Urlaub auch grundsätzlich als Urlaub abgewickelt werden. Die Gründe für den abgesagten Urlaub sollten schriftlich fixiert und für die Abschlussprüfung durch die Arbeitsagentur (nach Abschluss der Kurzarbeit) vorgehalten werden.

3. Kann Kurzarbeit durch Urlaub „umrahmt“ werden? (neu eingestellt: 24.04.2020)

Die Gewährung von Urlaub trägt zur Vermeidung eines Arbeitsausfalls bei. Entspricht die tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit den Wünschen der Arbeitnehmer (z. B. die Kombination Kurzarbeit von Montag bis Mittwoch und Urlaub am Donnerstag und Freitag), ist dies aus kurzarbeits-rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.

Auch die tageweise Einbringung von Urlaub ist aus kurzarbeits-rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Jede Minderung der Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes entspricht somit der Intention des § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III.

Lediglich die notwendige Verfügbarkeit für eine (ggf. auch andere) Beschäftigung auch während der Kurzarbeit könnte gegen einen wochenweisen Wechsel (bspw. eine Woche Urlaub – eine Woche Kurzarbeit – eine Woche Urlaub etc.) sprechen, wenn der Arbeitnehmer so seine Abwesenheit verlängert und nicht erreichbar ist. Bleibt der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit täglich erreichbar, gibt es keine Einschränkungen.

4. Müssen Arbeitszeitkonten zur Vermeidung der Kurzarbeit abgebaut werden? (aktualisiert 16.02.2023)

Geschützt sind Wertguthaben/Langzeitkonten, da diese nicht dem Ausgleich von konjunkturellen Schwankungen, sondern einem bestimmten Freistellungszweck dienen.

Flexikonten sind allerdings vorrangig abzubauen. Dabei gibt es gesetzliche Ausnahmen, bei denen der Abbau nicht verlangt werden kann und zwar soweit das Flexikonto:

- den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt (dann ist der übersteigende Anteil geschützt) *oder*
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat (Bsp.: Das Arbeitszeitguthaben schwankte zwischen 50 und 100 Stunden, dann müssen 50 Stunden nicht zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden).

Es empfiehlt sich, vor der Anzeige des Arbeitsausfalls die Kontenarten und deren Stände zu kontrollieren und diesbezüglich Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen.

Auch der MTV enthält eine Regelung zur vorrangigen Nutzung der Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitkonten. § 21.4 MTV regelt einen grundsätzlichen Vorrang der Nutzung dieser Möglichkeiten, vor der Einführung von Kurzarbeit. Bei der Regelung handelt es sich um eine Sollvorschrift.

So kann es zu Situationen kommen, dass Arbeitnehmer nach Einführung und Anzeige von Kurzarbeit unterschiedlich lange Arbeitszeitguthaben abbauen und erst gestaffelt einen tatsächlichen Entgeltausfall haben.

5. Welche Arbeitnehmer werden zum 1/3-Quorum gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III hinzugezählt? (aktualisiert: 01.07.2023)

- **Zählen erkrankte Arbeitnehmer zum 1/3-Quorum hinzu?**

Es gelten folgende Grundsätze: Der zu erreichende Prozentsatz an Mindestentgeltausfall nach § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III wird an der Gesamtzahl der „in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer“ gemessen. Es sind alle Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die mindestens an einem Tag innerhalb des Kalendermonats im Betriebsplan/Stellenplan vorhandene Arbeitsplätze besetzen. Entsprechend den Fachlichen Weisungen der BA sind bei der Berechnung des 1/3-Quorums auch die Beschäftigten dazu zu zählen, die erkrankt oder beurlaubt waren, wenn sie bei Anwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen wären und einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % erlitten hätten.

- **Zählen Arbeitnehmer, die vorrangig Urlaub einbringen oder Arbeitszeitkonten abbauen, in die Ermittlung des 1/3-Quorums mit Entgeltausfall hinein?**

Ja, bei der Berechnung der 10 % zählen beurlaubte Arbeitnehmer mit, wenn sie bei Anwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen gewesen wären und einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des Bruttoarbeitsentgelts erlitten hätten.

Auch Arbeitnehmer, die zur Vermeidung des Arbeitsausfalls Zeitguthaben einbringen, können zu den Arbeitnehmern mit Entgeltausfall gezählt werden (vgl. Urlaub).

- **Werden Arbeitnehmer, die Kinderkrankengeld beziehen, zum 1/3-Quorum gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III hinzugezählt?**

Nach Auskunft der Bundesagentur können Arbeitnehmer, die Kinderkrankengeld beziehen, bei der Ermittlung der Mindestanforderungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld den

selbst erkrankten Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Somit sind die Bezieher von Kinderkrankengeld grundsätzlich beim Quorum zu berücksichtigen. Es gelten die Grundsätze wie bei erkrankten Arbeitnehmern. Beschäftigte, die Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen, zählen somit ebenfalls zu diesen Ersatztatbeständen, wenn sie bei Anwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen wären und einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % erlitten hätten.

- **Werden Arbeitnehmer, die eine Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG erhalten, zum 1/3-Quorum hinzugezählt?**

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit gilt diese Auslegung ebenfalls für Beschäftigte, die eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 bzw. § 56 Abs. 1a IfSG erhalten, wenn sie bei Anwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall mit einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent betroffen gewesen wären.

6. Zählen Arbeitnehmer, die in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind, in die Ermittlung des 1/3-Quorums mit Entgeltausfall hinein? (aktualisiert: 01.07.2023)

Nein, bei der Berechnung des 1/3 Quorums zählen Arbeitnehmer nicht mit, wenn sie sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ) befinden. Ihr Beschäftigungsverhältnis ruht aufgrund der ATZ-Vereinbarung, so dass sie im Betriebsplan keinen vorhandenen Arbeitsplatz besetzen und nicht als Beschäftigte gelten.

7. Wie wird in einem Betrieb ohne Betriebsrat bei der Anzeige dargelegt, dass es sich bei dem Arbeitszeitkonto um ein rein arbeitnehnergesteuertes Konto handelt, das nicht abgebaut werden muss?

Liegt in einem betriebsratslosen Betrieb keine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeitkonten vor, so können andere schriftliche Aufzeichnungen (Arbeitsanweisungen, Handbücher etc.) herangezogen werden. Ansonsten kann anhand der Kontostände und deren Verlauf dargelegt werden, um welche Art von Konto es sich handelt. Hier empfiehlt sich eine vorherige Abstimmung mit der Arbeitsagentur.

8. Müssen Leiharbeitnehmer vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut werden?

Es wird von der Arbeitsagentur grundsätzlich nicht verlangt, dass zur Vermeidung des Arbeitsausfalls Leiharbeitnehmer, die im kurzarbeitenden Betrieb eingesetzt sind, freigestellt werden. Allerdings sollte der Betrieb alles unternehmen, um Kurzarbeit zu vermeiden, wozu auch die Freistellung von Leiharbeitnehmern gehören kann. Keinesfalls darf jedoch die Arbeit der Stammbesetzung, die sich in Kurzarbeit befindet, von Leiharbeitnehmern übernommen werden.

9. Müssen Werk-/Dienstverträge vor Beginn der Kurzarbeit gekündigt werden?

Laut der Arbeitsagentur besteht keine absolute Pflicht, freie Mitarbeiter o. ä. zu kündigen. Es ist jedoch im Einzelfall zu prüfen, ob durch die Verlagerung dieser Tätigkeiten Kurzarbeitergeld vermieden werden kann. Der Betrieb muss die Gründe, warum die Aufgaben nicht mit der Stammbesetzung durchgeführt werden können, glaubhaft begründen.

10. Muss aufgrund Elternzeit übertragener Urlaub aus dem Vorjahr vorrangig abgebaut werden? (aktualisiert: 01.07.2023)

Laut Bundesagentur gelten auch beim aufgrund von Elternzeit übertragenen Urlaub die allgemeinen Grundsätze. Es muss also auch Urlaub aus dem Vorjahr, der aufgrund von Elternzeit nach § 17 Abs. 2 BEEG übertragen wurde, vorrangig abgebaut werden, bevor Kurzarbeit begonnen werden kann.

VII. Wer hat einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

1. Was sind die Mindestvoraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld erhalten Arbeitnehmer, die versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung beschäftigt werden. Sie müssen sich während der Ausfallzeit der Arbeitsvermittlung zur Verfügung halten.

2. Welchen Anspruch haben arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer? (aktualisiert 22.12.2021)

Es ist nach dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden:

- Mitarbeiter erkrankt **vor Beginn** der Kurzarbeit und
 - befindet sich bei Beginn der Kurzarbeit noch im Entgeltfortzahlungszeitraum:
 - Entgeltfortzahlung in Höhe des sonst zu zahlenden Ist-Entgelts durch den Arbeitgeber
 - Für gesetzlich Versicherte: Teil-Krankengeld in Höhe des sonst zu zahlenden Kurzarbeitergeldes gegen die Krankenkasse (der Arbeitgeber errechnet das Teil-Krankengeld und zahlt es aus. In den Hinweisen der Arbeitsagentur zum Antragsverfahren wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber auf dieses Teil-Krankengeld nach § 47b Abs. 4 SGB V keine Sozialversicherungsbeiträge abführen muss (zur Ausnahme beim Zuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung vgl. nächste Frage). Unbedingt zu empfehlen ist, dass sich der Arbeitgeber mit der Krankenkasse in Verbindung setzt, sobald absehbar ist, dass Kurzarbeit eingeführt wird und sich Arbeitnehmer in Entgeltfortzahlung befinden.
 - Für privat Versicherte: ggf. Krankentagegeld, wenn von Versicherung umfasst.
 - befindet sich bei Beginn der Kurzarbeit bereits im Krankengeldbezug:
 - er bezieht weiterhin Krankengeld
- Mitarbeiter erkrankt **erst während** der Kurzarbeit und
 - verbleibt in der Entgeltfortzahlung:
 - Entgeltfortzahlung in Höhe des Ist-Entgelts gegen den Arbeitgeber
 - Fortzahlung des Kurzarbeitergeldes gegen die Arbeitsagentur
 - wechselt in den Krankengeldbezug:
 - Krankengeld gegen die Krankenkasse

3. Wie läuft das Verfahren für die Erstattung des Teil-Krankengelds ab? (neu eingestellt: 01.04.2020)

Laut einer Auskunft der AOK wird die Berechnung des Teil-Krankengelds von gängigen Entgeltabrechnungsprogrammen abgedeckt. Dieses wird vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt.

Daraufhin können Abrechnungslisten erstellt werden, auf denen die gezahlten Teil-Krankengeldbeträge der Arbeitnehmer, die bei derselben Krankenkasse versichert sind, eingetragen werden. Diese sind in Papierform bei dieser Krankenkasse einzureichen. Ein gesonderter, zusätzlicher Antrag ist laut AOK nicht erforderlich, genauso wenig wie die Einhaltung einer Frist (Ausnahme: Verjährungsfrist von 4 Jahren). Daraufhin erstattet die Krankenkasse den Betrag an den Arbeitgeber.

Die Sozialversicherungsbeiträge auf das Teil-Krankengeld werden von der Krankenkasse und nicht vom Arbeitgeber abgeführt. Eine Ausnahme ist der Zuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung. Dieser ist bereits bei der Auszahlung des Teil-Krankengelds durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer abzuführen, da der Arbeitnehmer diesen Beitrag alleine trägt.

Eine vorherige Abstimmung über den Ablauf des Verfahrens mit der jeweils zuständigen Krankenkasse wird dringend empfohlen.

4. Ein Mitarbeiter ist erkrankt und sein Stundenkonto weist einen hohen Stand auf. Nun wird in seinem Unternehmen Kurzarbeit eingeführt. Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 29.02.2024)

Wenn der Mitarbeiter arbeitsrechtlich in die Kurzarbeit einbezogen ist, erhält er Entgeltfortzahlung in Höhe des sonst zu zahlenden Ist-Entgelts durch den Arbeitgeber.

Dazu erhält er Teil-Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, § 47b Abs. 4 SGB V (Kontakt mit der Krankenkasse des Mitarbeiters aufnehmen!). Wenn die Arbeitsunfähigkeit erst nach Beginn der Kurzarbeit eintritt, zahlt die Arbeitsagentur das Kurzarbeitergeld fort. Nach dem derzeitigen Verständnis der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahlung von Kurzarbeitergeld jedoch nicht möglich, wenn noch ungeschütztes Guthaben vorhanden ist.

5. Welche Leistungen erhält ein Mitarbeiter, der während der Kurzarbeit im Entgeltfortzahlungszeitraum an einer Reha-Maßnahme teilnimmt? (neu eingestellt: 25.05.2020)

Bei einer Reha-Maßnahme während Kurzarbeit besteht ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung in Höhe des verkürzten Entgelts nach §§ 9, 4 Abs. 3 EFZG.

Ergänzend gewährt die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Übergangsgeld. Die Auszahlung des Übergangsgeldes erfolgt nicht durch den Arbeitgeber, sondern der Mitarbeiter muss – wie außerhalb der Kurzarbeit auch – die Zahlung des Übergangsgeldes selbst mit der DRV klären. Laut Auskunft der DRV ist es auch nicht möglich, dass der Arbeitgeber in Vorleistung tritt und sich das Übergangsgeld dann von der DRV erstatten lässt.

Die Arbeitsagentur geht davon aus, dass ein Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Kurzarbeitergeldes bei Teilnahme an einer medizinischen Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahme nur dann gegeben ist, wenn gleichzeitig Arbeitsunfähigkeit vorliegt und diese durch ärztliches Attest nachgewiesen wird (vgl. BSG vom 17.12.13 - B 11 AL 11/12 R). Soweit für die Dauer einer Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation ein Anspruch auf Übergangsgeld gegen den Rentenversicherungsträger besteht, entfällt zudem der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

6. Welchen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer mit einem Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung?

Das Kurzarbeitergeld ist auf die Beitragsbemessungsgrenze beschränkt.

Liegen sowohl das Soll- als auch das Ist-Entgelt während der Kurzarbeit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, dann wird der Entgeltausfall nicht durch Kurzarbeitergeld ausgeglichen.

Liegt das Ist-Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze, dann wird durch das Kurzarbeitergeld nur die Differenz bis zum pauschalierten Nettoentgelt der Beitragsbemessungsgrenze ausgeglichen.

7. Haben Auszubildende einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)

Auszubildende sollen soweit möglich von der Kurzarbeit ausgenommen werden, um das Ausbildungsziel nicht zu gefährden. Beruht der Arbeitsausfall nicht auf einem unabwendbaren Ereignis, sondern auf wirtschaftlichen Gründen, sind Auszubildende vom Bezug des Kurzarbeitergelds ausgeschlossen, da sie keine Arbeitsleistung erbringen, sondern die Ausbildung im Vordergrund steht.

Liegt ein unabwendbares Ereignis vor (z. B. Schließung des Betriebs aufgrund vom Coronavirus) und ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten (z. B. Ausbildung in einem anderen Betrieb) die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, sind sie grundsätzlich zur Kurzarbeit zugelassen.

Aufgrund des Entgeltfortzahlungsanspruchs in § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ist der Bezug von Kurzarbeitergeld für Auszubildende allerdings zumindest für den dort genannten Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen faktisch ausgeschlossen. Für den Fall, dass der Manteltarifvertrag für Auszubildende in der Metall- und Elektroindustrie Anwendung findet, besteht schon nach § 7.2.1.1 MTV Azubi ein Anspruch auf 6 Wochen Vergütung.

Bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, empfiehlt es sich – in Abstimmung mit der Berufsberatung –, die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.

8. Haben Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBWler) einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 06.04.2020)?

Laut Auskunft der Arbeitsagentur können auch DHBWler einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Allerdings gilt hier wie bei den Auszubildenden, dass sie soweit möglich von der Kurzarbeit ausgenommen werden sollen, um das Ausbildungsziel nicht zu gefährden. Sie erbringen keine Arbeitsleistung, sondern die Ausbildung während der Praxisphasen steht im Vordergrund.

Liegt ein unabwendbares Ereignis vor (z. B. Schließung des Betriebs aufgrund vom Coronavirus) und ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten (z. B. Ausbildung in einem anderen Betrieb) die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, sind sie grundsätzlich zur Kurzarbeit zugelassen. In den von der DHBW vorgegebenen Verträgen mit den DHBWlern findet sich eine mit dem § 19 BBiG vergleichbare Regelung, dass ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für 6 Wochen besteht. So lange ist auch hier der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, weil kein Entgeltausfall besteht.

Während der Studienphasen haben DHBWler keinen Arbeits- und daher keinen Entgeltausfall. Sie befinden sich nicht mehr zur Ausbildung im Betrieb. Daher besteht ein Anspruch auf die volle Vergütung und Kurzarbeitergeld ist ausgeschlossen.

9. Haben Arbeitnehmer in Altersteilzeit einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeit ist im Altersteilzeitverhältnis nur während der Arbeitsphase möglich, da in der Freistellungsphase keine Verpflichtung mehr zur Erbringung der Arbeitsleistung besteht. Grundsätzlich ist davon abzuraten, Altersteilzeitarbeitnehmer in die Kurzarbeit mit einzubeziehen, da sich erhebliche Abrechnungsschwierigkeiten ergeben können.

Lässt es sich nicht vermeiden, auch Altersteilzeitarbeitnehmer Kurzarbeit leisten zu lassen, so ist Folgendes zu beachten (im Nachfolgenden geht es ausschließlich um verblockte Altersteilzeit):

- a) Arbeitsentgelt

Bei der Altersteilzeit ergeben sich bezüglich der Entgeltansprüche keine Besonderheiten.

Dies bedeutet, dass der Altersteilzeitarbeitnehmer neben seinem Entgelt für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung auch Kurzarbeitergeld für die Ausfallzeit erhält.

b) Aufstockungsbetrag

§ 10 Abs. 4 ATG enthält eine Regelung für den Fall der Kurzarbeit während des Altersteilzeitverhältnisses. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld die Aufstockungsbeiträge und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung in der Höhe zu zahlen, zu der er nach dem Altersteilzeitvertrag verpflichtet ist. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer hinsichtlich der Aufstockung genauso steht, wie er ohne Kurzarbeit stünde.

c) Wertguthaben

Im Blockmodell der Altersteilzeit ist es grundsätzlich so, dass die Arbeits- und die Freistellungsphase genau gleichlang sein müssen. Aus diesem Grundprinzip leitet man ab, dass eine Modifikation, insbesondere eine Absenkung der Arbeitszeit, im Rahmen der Arbeitsphase der Altersteilzeit grundsätzlich unzulässig ist. Kurzarbeit führt aber zumindest für einen bestimmten Zeitraum zu einer kürzeren als der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Aus dem erzielten Arbeitsentgelt während der Kurzarbeit muss zuerst das Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet werden (vgl. Ziff. 98.2 der Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit). Sofern mehr als 50 % der Arbeitszeit in Folge von Kurzarbeit ausfällt, kann das Wertguthaben nicht mehr vollständig gebildet werden.

Hinsichtlich des fehlenden Arbeitszeitvolumens befindet man sich damit in einer ähnlichen Situation wie bei Krankheit oder Streik. Die im Wertguthaben fehlende Zeit ist dann nachzuarbeiten, es sei denn, der Arbeitgeber stellt das Wertguthaben freiwillig in entsprechender Höhe ein.

Weitere Informationen finden Sie in den FAQ der Deutschen Rentenversicherung „[Corona und Altersteilzeit](#)“.

10. Ist für Minijobber der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich? (aktualisiert: 07.03.2024)

Nein, Minijobber (sowohl 538 Euro-Kräfte als auch kurzfristig Beschäftigte) sind nicht versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung und erfüllen daher die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht.

11. Haben Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 06.04.2020)

Auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Gesetzlich ausdrücklich ausgeschlossen sind nur gekündigte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer, die einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben.

12. Haben befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auslief, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn sie Entfristungsklage erhoben haben und sie die erste Instanz gewonnen haben? Während des Berufungsverfahrens wird der Arbeitnehmer zur Abwendung der Zwangsvollstreckung weiterbeschäftigt. (neu eingestellt: 01.04.2020)

Auch für diesen Fall hat uns die Arbeitsagentur (analog zum Kündigungsschutzverfahren) bestätigt, dass weiterhin Kurzarbeitergeld gewährt werden kann.

13. Dürfen während der Kurzarbeit Neueinstellungen vorgenommen werden? (neu eingestellt: 06.04.2020)

Neueinstellungen während Kurzarbeit sind **nur aus zwingenden Gründen** zulässig, wenn z. B. eine nicht entbehrliche Fachkraft unumgänglich eingestellt werden muss, um die Weiterführung des Betriebes zu gewährleisten.

Auszubildende können zeitnah nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses übernommen werden.

Das Auslaufenlassen von **befristeten Beschäftigungsverhältnissen** wird nicht verlangt. Deshalb dürfen auch während der Kurzarbeit befristet Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Keine Neueinstellung, sondern die **Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses**, liegt vor, wenn Beschäftigte nach Beendigung eines Ruhenszeitraums (z. B. längerer Krankheit oder Mutterschaft) wieder in das Arbeitsverhältnis zurückkehren. Fortgesetzt wird damit auch ein wegen einer Elternzeit ruhendes Arbeitsverhältnis bei Rückkehr nach oder während der Elternzeit.

14. Haben freigestellte Betriebsräte einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 01.04.2020)

Für die Frage, ob ein freigestelltes Betriebsratsmitglied einen Arbeitsausfall erleidet, ist auf die aktuelle Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrats abzustellen. Ob und in welchem Umfang ein freigestellter Betriebsrat von einem Arbeitsausfall und entsprechendem Entgeltausfall betroffen ist, lässt

sich nur auf Grund der tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb feststellen. Allerdings spricht viel dafür, dass bei Kurzarbeit im Betrieb die Aufgaben des Betriebsrats eher zu- als abnehmen, weil Zeiten der Kurzarbeit für den Betrieb kritische Zeiten sind. Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben dient (§ 37 Abs. 2 BetrVG).

15. Haben Arbeitnehmer, die aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB übernommen werden, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 01.04.2020)

Für die Arbeitnehmer, die aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB übernommen werden, kann Kurzarbeitergeld gewährt werden, da es sich um einen zwingenden Grund nach § 98 Abs. 1 Nr. 1 SGB III handelt (gesetzlich geregelter Übergang).

16. Haben Arbeitnehmer, die Kinderkrankengeld beziehen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 02.02.2021)

Nach § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III schließt der Bezug von Krankengeld den Anspruch auf Kug aus. Nach 98.17 der Fachlichen Weisungen der Bundesagentur umfasst das sowohl den Anspruch nach § 44 SGB V, als auch den nach § 45 SGB V. Kug kann nur gezahlt werden wenn die Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen oder auf Grund eines unabwendbaren Ereignis ausfällt. Fällt die Arbeit dagegen wegen Kinderbetreuung aus, und besteht Anspruch auf Kinderkrankengeld, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Somit ist davon auszugehen, dass auch die erweiterten Kinderkrankentage das Kurzarbeitergeld ausschließen.

17. Welche Auswirkungen hat der Bezug von Kurzarbeitergeld auf das Mutterschaftsgeld und Elterngeld?

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes bleibt die Kürzung des Entgelts außer Betracht, § 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG. Es wird so verfahren, als ob die Arbeitnehmerin in der fraglichen Zeit keinen Entgeltausfall erlitten hätte.

Das Elterngeld kann aber durch den Bezug von Kurzarbeitergeld geringer ausfallen, da Entgeltersatzleistungen wie das Kurzarbeitergeld nicht in die Berechnung einfließen.

18. Welche Leistungen erhält die werdende Mutter beim Zusammentreffen von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten und Kurzarbeit? Gibt es Stellungnahmen der zuständigen Ministerien hierzu? (neu eingestellt: 08.07.2020)

Soweit die werdenden Mütter in die Kurzarbeit einbezogen wurden, stellt sich die Frage, welche Leistungen sie während des Beschäftigungsverbots erhalten.

Die Arbeitsagentur hat sich auf den Standpunkt gestellt, dass in diesen Fällen kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden könne, da der Arbeitsausfall in erster Linie auf dem Beschäftigungsverbot beruht. In der Literatur werden aber gegenteilige Auffassungen vertreten.

Inzwischen hat sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Abstimmung mit den Bundesministerien für Gesundheit (BMG) und für Arbeit und Soziales (BMAS) mit dem Thema befasst und Stellung zu den bisher nicht abschließend geklärten Rechtsfragen bezogen. Ziel ist es, auf eine bundeseinheitliche Rechtspraxis hinzuwirken. In den auf der Website des BMFSJ des veröffentlichten FAQs sind die [Ergebnisse](#) übersichtlich zusammengefasst.

Nach der gemeinsamen Rechtsauffassung der drei Ministerien haben Mutterschaftsleistungen nach dem Mutterschutzgesetz beim zeitlichen Zusammenfallen von Beschäftigungsverboten und Kurzarbeit in allen Konstellationen Vorrang vor dem Kurzarbeitergeld. Sie werden in vollem Umfang gezahlt. Das heißt, es ist nach der Rechtsauffassung der drei Ministerien nicht nur für Beschäftigungsverbote während der Schutzfristen vor und nach der Geburt Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG) und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG) zu zahlen, sondern insbesondere auch für Beschäftigungsverbote außerhalb der Schutzfristen auch Mutterschutzlohn (§18 MuSchG) zu zahlen.

Argumentativ wird von den Ministerien u. A. vorgebracht, dass die Regelung des § 18 MuSchG so ausgelegt werden müsse, dass nur Ersatzursachen, die aus der Sphäre der Schwangeren stammen, zu einem Ausschluss des Mutterschutzlohns führen könnten. Kurzarbeit stamme aber ihrem Wesen nach aus der Sphäre des Arbeitgebers. Außerdem stünden die Frauen wegen des geltenden Beschäftigungsverbots dem Arbeitsmarkt gerade nicht zur Verfügung. Würden Sie Kurzarbeitergeld als Zahlung nach dem SGB III erhalten, wäre dies systemwidrig und ggf. die Zahlung einer versicherungsfremden Leistung.

Die den Betrieben entstehenden Kosten sind aber jedenfalls über die U2-Umlage voll erstattungsfähig.

19. Kann während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit, z. B. in Form eines Minijobs, ausgeübt werden? Welche Auswirkungen hat das auf den Kurzarbeitergeld-Bezug? (aktualisiert: 01.07.2023)

Es kommt darauf an, ob der Nebenjob während des Bezuges von Kurzarbeit aufgenommen wurde oder nicht.

Wurde der Nebenjob **während des Bezugs von Kurzarbeitergeld neu** aufgenommen, ist das Ist-Entgelt um das in dieser Nebenbeschäftigung erzielte Entgelt zu erhöhen. Das Entgelt muss in einer Nebeneinkommensbescheinigung nachgewiesen werden. Das in der Nebentätigkeit erzielte Entgelt ist in voller Höhe, d. h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen. Das gilt

auch dann, wenn das Entgelt „brutto wie netto“ gezahlt wird. Daher ist es unerheblich, ob es sich bei der Nebentätigkeit um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit handelt oder um einen sozialversicherungsfreien Minijob.

Wurde der Nebenjob dagegen **bereits vor Beginn der Kurzarbeit ausgeübt**, ist das erzielte Entgelt nicht dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen. Eine Ausweitung der Nebentätigkeit ist ebenfalls zulässig. Maßgeblich für den Beginn der Kurzarbeit ist der erste Abrechnungsmonat des Betriebes bzw. der Betriebsabteilung.

20. Wird auch Einkommen aus einer selbständigen Nebentätigkeit auf das Kurzarbeitergeld angerechnet? (aktualisiert: 01.07.2023)

Auch Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen selbständigen Tätigkeit erhöht das Ist-Entgelt.

Für selbständige Tätigkeiten verbleibt es bei der bisherigen Anrechnungslogik nach § 106 SGB III.

21. Hat ein Arbeitnehmer, der eine Rente wegen Alters als Vollrente bezieht und daneben eine Beschäftigung ausübt, Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Wird der Anspruch auf Altersrente als Vollrente zuerkannt, ruht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ab dem Beginn der laufenden Rentenzahlung. Es wird demnach kein Kurzarbeitergeld mehr ausbezahlt.

Beim Bezug einer Teilrente besteht ein Anspruch auf Auszahlung von Kurzarbeitergeld.

22. Hat ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze erreicht, Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 25.05.2020)

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Damit entfällt eine persönliche Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld. Für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

23. Haben Werkstudenten, die nur in der Rentenversicherung versicherungspflichtig sind, Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Werkstudenten sind lediglich rentenversicherungspflichtig. Das bedeutet, dass sie wegen der fehlenden Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung auch kein Kurzarbeitergeld beziehen können. Die persönlichen Voraussetzungen für einen Kurzarbeitergeld-Bezug sind nicht erfüllt.

24. Können Werkstudenten aufgrund der Verschiebung des Vorlesungsbeginns wie in den Semesterferien weiterhin mit mehr als 20 Stunden/Woche beschäftigt werden? (neu eingestellt: 23.04.2020)

Bei Beschäftigungen von Studenten, die in den Semesterferien ausgeübt werden, besteht unabhängig vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Laut dem Schreiben des GKV-Spitzenverbands vom 09.04.2020 gilt dies entsprechend, wenn die Semesterferien über das ursprünglich vorgesehene Ende hinaus ausgeweitet bzw. verlängert werden.

Nehmen Hochschulen ihren Lehrbetrieb zunächst ohne Präsenzveranstaltungen mit einem begrenzten Onlineangebot wieder auf, kann davon ausgegangen werden, dass über 20 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigungen – aufgrund der flexibleren Zeiteinteilung bei der Inanspruchnahme von Lehrangeboten – der Anwendung des Werkstudentenprivilegs bis zur Wiederherstellung des Präsenzbetriebs nicht entgegenstehen. Zu beachten ist, dass das Werkstudentenprivileg dann verloren geht, wenn sich Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden im Laufe des Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen. Ein Aussetzen oder eine Ausweitung der 26-Wochen-Regelung ist nicht vorgesehen.

25. Haben Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Grundsätzlich haben Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da sie dafür zuständig sind, neue Aufträge für den Betrieb zu generieren und damit die Kurzarbeit zu verkürzen.

Sollte aber aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses bspw. der ganze Betrieb geschlossen werden, dann könnte auch bei diesen Mitarbeitern ein Arbeitsausfall entstehen. Laut Aussage der Arbeitsagentur kann in solchen Situationen auch ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld entstehen.

26. Haben Grenzgänger einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? (aktualisiert: 01.07.2023)

Auch ein im Ausland wohnender Grenzgänger erhält Kurzarbeitergeld, sofern er in Deutschland sozialversichert ist, insbesondere in der gesetzlichen deutschen Arbeitslosenversicherung pflichtversichert ist. Der Anspruch auf Kurzarbeit ist daran geknüpft, dass in dem Betrieb oder Betriebsenteil, der sich in Deutschland befindet, wegen einer behördlichen Anordnung oder fehlender Auslastung gar nicht mehr oder nicht mehr voll gearbeitet werden kann. Sind Beschäftigte, 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.

Es stellt sich die Frage, welche Lohnsteuerdaten heranzuziehen sind für die Kurzarbeitergeld-Berechnung. Die Steuerabzugsmerkmale des deutschen Einkommensteuerrechts gelten häufig nicht für Grenzgänger.

Eventuell muss die Elterneigenschaft/Kinderzahl für die Kurzarbeitergeld-Berechnung nachgewiesen werden. Wenn sich die Kinder von Grenzgängern im Ausland aufhalten, ist mit dem Antrag möglichst eine Bescheinigung des Finanzamtes darüber vorzulegen, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes gewährt wird. Daneben kann der Nachweis auch durch die Unterlagen über den Bezug von Kindergeld erbracht werden. Liegt auch das nicht vor (weil z. B. ein entsprechendes Abkommen mit dem Aufenthaltsland des Kindes nicht besteht), ist eine Bescheinigung der Wohnortgemeinde über das Geburtsdatum und eine etwaige Berufsausbildung des Kindes erforderlich.

Zur Steuerlichen Behandlung von Grenzgängern aus Frankreich hat das Bundessozialgericht am 03.11.2021 (Az. B 11 AL 6/21 R) entschieden, dass im Falle einer steuerlichen Feststellung als Grenzgänger keine Steuerpflicht in Deutschland bestehe und deshalb keine Lohnsteuerklasse als Lohnsteuerabzugsmerkmal vorliege. Der Abzugsbetrag betrage daher 0 Euro.

Am 29.11.2022 hat die Bundesagentur neue [fachliche Weisungen](#) zur Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger erlassen, nach denen sich im Wesentlichen folgende Lage ergibt:

- Für laufende und neue Fälle ist die Berechnung des Kurzarbeitergeldes nach der neuen Berechnungsweise vorzunehmen. Dazu ist u.a. in den Abrechnungslisten Kug 108 und Kug 308 für die betroffenen Grenzgängerinnen und Grenzgänger in Spalte 6 bzw. Spalte 8 die Lohnsteuerklasse 0 einzutragen.

Bei bereits zurückliegender Kurzarbeit gilt Folgendes:

- Ist noch keine Abschlussprüfung mit bestandskräftigem Bescheid erfolgt, so ist eine Korrektur auch für Zeiträume vor dem 3. November 2021 vorzunehmen.
- Ist eine Abschlussprüfung mit bestandskräftigem Bescheid vor dem 3. November 2021 abgeschlossen, erfolgt keine Korrektur.
- Ist eine Abschlussprüfung mit bestandskräftigem Bescheid nach dem 3. November 2021 erfolgt, dann ist ein Überprüfungsantrag nach § 44 SGB X zu stellen, um eine Korrektur vorzunehmen.

Für den Fall, dass französische Grenzgänger beschäftigt werden und diese in Kurzarbeit waren oder sind, empfiehlt es sich, Kontakt mit der zuständigen Agentur für Arbeit aufzunehmen und zu klären, wie die Korrekturabrechnung in diesen Fällen durchgeführt werden kann.

Im Rahmen des 8. SGB IV Änderungsgesetzes wird für die Zukunft gesetzlich klargestellt, dass im Falle eines Grenzgängers, bei dem keine Steuerpflicht in Deutschland besteht und deshalb keine Lohnsteuerklasse als Lohnsteuerabzugsmerkmal vorliegt, der Abzugsbetrag bei der Berechnung

des Kurzarbeitergeldes null Euro beträgt. Die steuerlichen Abzüge sind danach nicht zu berücksichtigen bei Personen, deren Wohnsitzstaat auf der Grundlage eines Doppelbesteuerungsabkommens das Besteuerungsrecht für das Arbeitslosengeld zusteht und die entsprechende Steuern zu entrichten haben.

27. Erhält eine ins Ausland entsandte Person, die weiterhin in der deutschen Arbeitslosenversicherung pflichtversichert ist, Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt: 24.04.2020)

Die Arbeitsagentur vertritt hier die Ansicht, dass Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber zeitweise in einen Betrieb im Ausland entsandt sind, in dieser Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Zwar seien die persönlichen Voraussetzungen des Beschäftigten hinsichtlich der Versicherungspflicht weiter erfüllt, es fehle aber an den betrieblichen Voraussetzungen.

Die Arbeitsagentur begründet diese Ansicht wie folgt:

Eine Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist, dass es sich um einen Betrieb im Anwendungsbereich des SGB III handelt. Es kann also nur um Betriebe mit Sitz in Deutschland gehen. Erfüllt der Betrieb in Deutschland die betrieblichen Voraussetzungen, bekommen die Beschäftigten Kurzarbeitergeld, die von dem Arbeitsausfall betroffen sind und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Ein Beschäftigter, der ins Ausland entsandt ist, zählt nicht zu der Gesamtzahl der im inländischen Betrieb beschäftigten Personen. Auch kann er nicht von dem Arbeitsausfall im Betrieb in Deutschland betroffen sein, allenfalls indirekt.

Erleidet der im Ausland angesiedelte Betrieb(steil) in der Folge auch einen Arbeitsausfall, kann dieser nicht über Kurzarbeit abgedeckt werden, weil die Vorschriften des SGB III aufgrund des Territorialprinzips im Ausland nicht zur Anwendung kommen. In diesem Sinn hat das BSG bereits für das Saison-Kurzarbeitergeld entschieden (Entscheidung vom 07.05.2019 - B 11 AL 11/18 R).

Die Bundesagentur orientiert sich an dieser Entscheidung.

Gegen diesen pauschalen Ausschluss von entsandten Arbeitnehmern haben wir rechtliche Bedenken. Wir gehen vielmehr davon aus, dass bei Personen, die ins Ausland entsandt werden, und für die im Wege der „Ausstrahlung“ die Pflichtmitgliedschaft in der deutschen gesetzlichen Arbeitslosenversicherung fortbesteht, jeder Einzelfall betrachtet werden muss und grds. ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Betracht kommen kann.

Betriebsverfassungsrechtlich liegt eine Ausstrahlung vor, wenn ein Arbeitnehmer trotz seiner Tätigkeit im Ausland weiterhin dem inländischen Betrieb zuzurechnen ist. Im Ausland tätige Arbeitnehmer werden vom Betriebsverfassungsgesetz erfasst, weil sie trotz ihrer Auslandstätigkeit einem inländischen und damit im räumlichen Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes liegenden Betrieb zugehören. Diese Erstreckung auf Auslandstätigkeiten ist deswegen gerechtfertigt, weil Anknüpfungspunkt für die Betriebsverfassung der Betrieb ist und alle in den persönlichen

Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Arbeitnehmer erfasst werden. Ausschlaggebend hierfür ist aber allein die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, nicht der Beschäftigungsort (vgl. *Boemke*, „Ausstrahlungen“ des Betriebsverfassungsgesetzes ins Ausland, NZA 1992, 112).

Soweit also eine „Ausstrahlung“ mit Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung vorliegt und der Mitarbeiter betriebsverfassungsrechtlich dem inländischen Betrieb zugeordnet wird, müsste ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Betracht kommen.

28. Hat der Bezug von Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf die Aufenthaltstitel von ausländischen Mitarbeitern? (aktualisiert: 21.03.2022)

Das Bundesministerium des Inneren (BMI) hat in einem [Schreiben](#) zur Entlastung der Ausländerbehörden klargestellt, dass der Bezug von Kurzarbeitergeld keine Auswirkungen auf den Bestand eines Aufenthaltstitels hat. Nicht nur bleibt hierbei das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem ausländischen Arbeitnehmer bestehen. Zudem handelt es sich auch um ein öffentliches Mittel, das auf Beitragsleistungen aus der Arbeitslosenversicherung beruht, und dieses gilt nicht als Inanspruchnahme öffentlicher Mittel.

Darüber hinaus hat das BMI explizit klargestellt, dass bei Unterschreitung der für bestimmte Aufenthaltstitel geltenden Gehaltsgrenzen (so etwa für die Blaue Karte EU und für die Aufenthaltserlaubnis für IT-Fachkräfte) durch den Bezug von Kurzarbeitergeld keine negativen Auswirkungen auf den Bestand des Aufenthaltstitels zu erwarten sind, wenn die Kurzarbeit eine Maßnahme im Zusammenhang mit dem Corona-Virus darstellt. Dies bedeutet konkret, dass in einem solchen Fall eine nachträgliche Verkürzung der Erteilungsdauer eines bereits bestehenden Aufenthaltstitels, vgl. § 7 Abs. 2 S. 2 AufenthG, nicht zu erwarten ist.

Zu den Besonderheiten des Aufenthaltsrechts in Bezug auf den Ukraine-Krieg finden Sie [hier die FAQ](#) der BDA.

VIII. Kurzarbeit und Personalabbau

1. Erhalten Beschäftigte, die eine Kündigung erhalten bzw. einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, Kurzarbeitergeld? (neu eingestellt 01.03.2021)

Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kann kein Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt (§ 623 BGB) und der Person zugegangen ist (§ 130 Abs. 1 BGB), entfällt der Anspruch bei

- Übergabe des Kündigungsschreibens: mit dem darauffolgenden Tag
- Abschluss des Aufhebungsvertrages mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.

2. Wie wirkt sich ein Personalabbau auf die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls aus? (neu eingestellt 01.03.2021)

Bei der Auslegung des Tatbestandsmerkmals „vorübergehender Arbeitsausfall“ handelt es sich um eine Prognoseentscheidung. Das Bundessozialgericht (vgl. BSG vom 17.05.1983, 7 Rar 13/82) stellt für das Vorliegen eines vorübergehenden Arbeitsausfalls auf folgendes ab: Es muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit voraussehbar sein, dass in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist.

Der Ausspruch von Kündigungen – auch bei Erreichen der Grenzen des § 17 KSchG – steht der vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalles nicht entgegen. Die Einführung von Kurzarbeit bedeutet daher nicht ein Verbot von Kündigungen. Es muss aber ein erheblicher und arbeitsmarktpolitisch vertretbarer erheblicher Teil der Arbeitsplätze erhalten bleiben. Vom Ziel des SGB III und der präventiven Funktion des Kurzarbeitergeldes her, Arbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden, ist es gerechtfertigt, bei starkem Personalabbau Kurzarbeitergeld zu gewähren, um die restlichen Arbeitsplätze zu sichern.

Eine genaue Quotelung kann mangels näherer gesetzlicher Angaben nicht verbindlich vorgegeben werden, dies muss Gegenstand der konkreten Bewertung des Einzelfalls bleiben. Die Bundesagentur geht davon aus, dass dies jedenfalls dann erfüllt ist, wenn der Umfang des Personalabbaus je Betriebsabteilung/Bereich weit unter 50 % liegt. Dies ist ein Anhaltspunkt zur Bewertung im Regelfall.

Im Rahmen einer Einzelfallprüfung kann auch bei einem Personalabbau von mehr als 50 % Kurzarbeitergeld gewährt werden. Dabei sind folgende Fragen für die Prüfung im Einzelfall denkbar:

- Ist der Arbeitsausfall bei einem Personalabbau von mehr als 50 % für die betreffenden Mitarbeiter noch vorübergehend?
- Können durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld deren Arbeitsplätze gesichert werden?

- Können Aufträge oder die Produktion mit den verbleibenden Mitarbeiter noch erfüllt werden?
- Gibt es Planungen für die verbleibenden Mitarbeiter, die eine Stilllegung ausschließen?

Von dieser Betrachtung losgelöst, entfallen ab dem Zeitpunkt der Kündigung, der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder dem Abschluss von Interessenausgleichsvereinbarungen mit endgültiger Namensliste die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld.

3. Kann bei einer Betriebsschließung auch noch weiter Kug bezogen werden? (neu eingestellt 01.03.2021)

Im diesem Fall liegt kein vorübergehender Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 1 Nr. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) mehr vor, sobald die Entscheidung der Stilllegung getroffen wurde. Ab diesem Zeitpunkt besteht kein Anspruch mehr auf das Kurzarbeitergeld für alle Beschäftigte. Es ist also unerheblich, wann alle relevanten Parteien dem endgültigen Interessenausgleich mit Namensliste zugestimmt haben oder die Einzel-Kündigungen ausgesprochen werden. Für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ist zur Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses das Vorliegen eines Betriebes nach § 97 S. 1 SGB III erforderlich. Dieser Betrieb existiert bei einer Betriebsschließung nicht mehr. Von daher kann keine Rückkehr in das frühere Beschäftigungsniveau erfolgen und das mit dem Kurzarbeitergeld verfolgte Ziel der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses kann nicht mehr verwirklicht werden.

4. Was gilt bei der Schließung einer Betriebsabteilung? (neu eingestellt 01.03.2021)

Nach Auskunft der Bundesagentur muss eine Abgrenzung danach erfolgen, ob die Anzeige des Arbeitsausfalls sich nur auf die zu schließende Betriebsabteilung oder den ganzen Betrieb bezogen hat.

Anzeige für die Betriebsabteilung: Für die Betriebsstilllegung einer Betriebsabteilung gelten die Grundsätze zu Betriebsstilllegungen, wenn für die Betriebsabteilung eine Anzeige auf Kurzarbeitergeld gestellt worden ist. Es liegt kein vorübergehender Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 1 Nr. 2 SGB III mehr für die Betriebsabteilung vor, sobald die Entscheidung der Stilllegung der Betriebsabteilung getroffen wurde. Ab diesem Zeitpunkt besteht kein Anspruch mehr auf das Kurzarbeitergeld für die Beschäftigten der Betriebsabteilung.

Anzeige für den gesamten Betrieb: Bei Betriebsstilllegung einer Betriebsabteilung und Bestehenbleiben des Gesamtbetriebes können die Arbeitnehmer weiterhin Kurzarbeitergeld erhalten, solange die persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III vorliegen. Dies begründet sich darin, dass sich der angezeigte Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 1 SGB III auf den Betrieb bezieht, für den die Anzeige gestellt worden ist, hier der Gesamtbetrieb. Der mit der Erstattung von Kurzarbeitergeld

angestrebte Arbeitsplatz erhalten bezieht sich hier auf den Gesamtbetrieb. Kurzarbeitergeld kann daher an die betroffenen Arbeitnehmer weiter gewährt werden, solange wesentliche Teile des Gesamtbetriebes erhalten bleiben und die individuellen Anspruchsvoraussetzungen nach § 98 SGB III erfüllt sind.

5. Gibt es irgendwelche Besonderheiten in Bezug auf eine Probezeitkündigung während der Kurzarbeit?

Besonderheiten bei einer Probezeitkündigung sind nicht ersichtlich. Hier gilt, wie auch bei anderen Kündigungen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld, dass Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kein Kurzarbeitergeld gewährt werden kann.

Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt und der Person zugegangen ist, entfällt der Anspruch bei

- Übergabe des Kündigungsschreibens: mit dem darauffolgenden Tag
- Zusendung des Kündigungsschreibens durch Brief: 3 Tage nach Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet)
- Abschluss des Aufhebungsvertrages: mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.

6. Haben Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Unseres Erachtens ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis selbst gekündigt oder der Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen hat.

7. Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer gekündigt wird und daraufhin Kündigungsschutzklage erhebt? (aktualisiert 10.01.2022)

In Vorversionen der Geschäftsanweisungen zum Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit gab es hierzu explizite Ausführungen, dass die Voraussetzung des Fortsetzens einer versicherungspflichtigen Beschäftigung auch dann vorliegt, wenn ein gekündigter Arbeitnehmer, der gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben hat, nach Ausspruch der Kündigung mit Wissen und Willen des Arbeitgebers tatsächlich weiterbeschäftigt wird.

Zwar findet sich dazu in den aktuellen Weisungen nichts mehr. Laut einer Auskunft der Arbeitsagentur gelten die alten Weisungen in diesem Sinne jedoch weiter. Solange das Kündigungsschutzverfahren läuft, könne für den Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Sofern der Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Anwendung findet, ist gemäß § 13.2 Abs. 4 MTV zu beachten, dass bei Kündigungen vor Ankündigung der Kurzarbeit für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit besteht. Auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

IX. Kurzarbeit und Wertguthaben

1. Kann aus Kurzarbeitergeld Wertguthaben aufgebaut werden? (neu eingestellt: 01.04.2020)

Nein. Wertguthabenaufbau ist nur aus Arbeitsentgelt im Sinne des Sozialversicherungsrechts möglich, § 14 SGB IV.

2. Muss Wertguthaben abgebaut werden, bevor Kurzarbeitergeld bezogen werden kann? (neu eingestellt: 15.04.2020)

Nein. Wertguthaben müssen nicht zur Vermeidung des Arbeitsausfalls eingebracht werden. Dies ergibt sich eindeutig aus der gesetzlichen Regelung des § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 SGB III.

3. Welche Folgen hat die Kurzarbeit, wenn eine Freistellung aus dem Wertguthaben schon vorher vereinbart worden ist oder während der Kurzarbeit durchgeführt wird? (neu eingestellt: 15.04.2020)

Möglicherweise ist es (meist vom Beschäftigten) nicht mehr gewünscht, während der Kurzarbeit eine Freistellung aus dem Wertguthaben wie vereinbart durchzuführen. Etwa deswegen, weil der Beschäftigte meint, das Ziel, das er mit der Freistellung erreichen wollte, aufgrund der aktuellen Lage nicht mehr erreichen können (z. B. eine Weltreise während eines Sabbatical unternehmen, weil die Reisemöglichkeiten aktuell extrem eingeschränkt sind).

Dann stellt sich die Frage, ob die vereinbarte/durchgeführte Freistellung rückgängig gemacht werden kann?

Grundsätzlich spricht **arbeitsrechtlich** nichts dagegen, eine einmal vereinbarte Freistellung rückgängig zu machen, sofern die Rückgängigmachung einvernehmlich erfolgt.

Allerdings kann eine Rückgängigmachung der vereinbarten/durchgeführten Freistellung zu **Problemen beim Bezug von Kurzarbeitergeld** führen: Ähnlich wie beim gewährten/genommenen Urlaub würde eine Rückgängigmachung der vereinbarten Freistellung dazu führen, dass anstelle von Arbeitsentgelt, das trotz der fehlenden Arbeitsleistung bezahlt wird, nun Kurzarbeitergeld bezahlt werden müsste. In diesem Sinne hat uns die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg mitgeteilt, dass sie eine solche Rückgängigmachung der vereinbarten Freistellung nur dann als unschädlich für den Bezug von Kurzarbeitergeld ansehen würde, wenn der nachweislich vereinbarte Freistellungszweck eindeutig nicht mehr verwirklicht werden könnte (z. B. wenn die Wertguthabenvereinbarung als Zweck der Freistellung nicht lediglich ein „Sabbatical“ nennt, sondern tatsächlich die Weltreise selbst). Da es sich letzten Endes somit nur um wenige Einzelfälle handeln kann, in denen eine Rückgängigmachung der vereinbarten Freistellung überhaupt möglich erscheint, ist es anzuraten, diese Fälle unmittelbar mit der für Sie zuständigen

Arbeitsagentur vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld abzuklären. Die Arbeitsagentur würde das ohnehin überprüfen.

4. **Führt Kurzarbeit zum „Störfall“? (aktualisiert: 22.12.2021)**

Wird Kurzarbeit durchgeführt, so führt das unserer Auffassung nach nicht ohne weiteres zu einem Störfall im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung (§ 23b SGB IV).

Würde sich jedoch zeigen, dass infolge der Kurzarbeit eine zweckentsprechende Entspargung des Wertguthabens unter keinen Umständen mehr denkbar ist, auch nicht nach Beendigung der Kurzarbeit, so könnte dies einen Störfall auslösen. Ebenfalls würde eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses – wie sonst auch – zu einem Störfall führen. Sollten Sie nicht sicher sein, können Sie sich selbstverständlich an die für sie zuständige Bezirksgruppe von Südwestmetall bzw. Geschäftsstelle vom Unternehmensverband Südwest oder die Einzugsstelle der Krankenkasse wenden.

Um den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens bestimmen zu können, ist in der Arbeitsphase die sog. SV-Luft zu bilden. Für Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld war bislang nicht eindeutig geklärt, in welcher Höhe eine SV-Luft zu bilden ist. In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung wird bei Personen, die Kurzarbeitergeld beziehen, für die Bildung der SV-Luft als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt neben dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ein fiktives Entgelt in Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nach § 106 SGB III zugrunde gelegt (§ 232a Abs. 2 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI, § 163 Abs. 6 SGB VI). Dieses fiktive Entgelt in Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Sollentgelt und dem Istentgelt nach § 106 SGB III ist nach einem Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 11. November 2021 auch in der Arbeitslosenversicherung als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Insofern ist auch hierfür SV-Luft aufzubauen.

X. Verhältnis von Kurzarbeit zum Bildungszeitgesetz

1. Wie verhält sich der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) zur Kurzarbeit? (neu eingestellt: 04.05.2020)

Arbeitnehmer haben nur dann einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn u. a. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Deshalb geht die Arbeitsagentur davon aus, dass kein Kurzarbeitergeld gewährt wird, wenn trotz des eingetretenen Arbeitsausfalls Entgeltansprüche geschuldet sind.

Bei einem Anspruch des Mitarbeiters nach dem BzG auf bezahlte Freistellung ist davon auszugehen, dass an diesen Tagen kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, so dass für die Tage der bezahlten Freistellung kein Kurzarbeitergeld gewährt wird. Das Ziel der Freistellung, die Weiterbildung, kann unabhängig von der Kurzarbeit weiterhin verwirklicht werden.

2. Können Bildungszeitanträge wegen Kurzarbeit abgelehnt werden? (neu eingestellt: 04.05.2020)

Abstrakt ist Kurzarbeit allein kein Ablehnungsgrund für Bildungszeit. Es müssen weiterhin die im BzG BW genannten Ablehnungsgründe erfüllt sein; zumindest dann, wenn es sich nicht um ein Massenphänomen handelt und die finanzielle Belastung des Unternehmens trotz Kurzarbeit nicht an seine Grenze kommt. Wäre dies der Fall, ist eine Neubewertung der konkreten Situation im Unternehmen erforderlich.

XI. Tarifliche Besonderheiten

1. Wie lange beträgt die tarifvertragliche Ankündigungsfrist? (aktualisiert: 01.07.2023)

Die tarifvertragliche Ankündigungsfrist von Kurzarbeit beträgt grds. 3 Wochen zum Wochenschluss, siehe § 13.2 Abs. 2 MTV.

Die Tarifverträge zur Verkürzung der Ankündigungsfrist im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Coronapandemie und dem Ukraine Krieg sind zum 30. Juni 2023 ausgelaufen.

2. Wonach bestimmt sich der tarifliche Zuschuss zur Kurzarbeit? (aktualisiert: 01.07.2023)

Der tarifliche Zuschuss bemisst sich entweder nach § 5.1 TV Besch oder § 5.3 TV Besch. Nach diesen Regelungen bekommen die Arbeitnehmer einen Zuschuss zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kug.

Die Anwendung des Alternativmodells nach § 5.3 TV Besch ist ausdrücklich in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Geschieht dies nicht, richtet sich der Zuschuss nach dem Basismodell, § 5.1 TV Besch.

Bei beiden Modellen ist ein gewisser Prozentsatz des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltsausfall durch Kurzarbeit abzusichern (Beispiel: Bei Anwendung des § 5.1 TV Besch sind 92 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei einem Entgeltsausfall bis zu 40 % abzusichern).

Das Alternativmodell nach § 5.3 TV Besch hat weitergehende Voraussetzungen (u. a. Mindestlaufzeit der Betriebsvereinbarung von 12 Monaten, Wirksamwerden von betriebsbedingten Kündigungen frühestens zum Ende der Laufzeit).

Der Zuschuss ist wie das Kurzarbeitergeld auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung begrenzt, § 5.2 Abs. 4 TV Besch.

Ein Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld ist sozialversicherungsfrei, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % der Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt für die Berechnung des Kurzarbeitergelds nicht übersteigt, § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV.

3. Wie wirkt sich Kurzarbeit auf tarifliche Sonderzahlungen aus? (aktualisiert: 21.03.2022)

- **Urlaub:** Die Urlaubsvergütung bleibt durch Kurzarbeit unberührt, § 4.5 UrlAbk.
- **Tarifliche Sonderzahlung:** Die tarifliche Sonderzahlung TV SoZa bleibt gemäß § 2.4 TV SoZa ebenfalls durch die Kurzarbeit unberührt.

- **T-ZUG:** Rechtlich gesehen, gehen wir davon aus, dass sich das T-ZUG anhand des gekürzten Entgelts berechnet. Das ergibt sich aus dem Umkehrschluss das in § 4.5 UrlAbk und § 2.4 TV SoZa ausdrücklich klargestellt wurde, dass die Höhe der Leistung von der Kurzarbeit unberührt bleibt. Dort heißt es, dass die Urlaubsvergütung durch Kurzarbeit nicht berührt wird. Eine entsprechende Regelung wurde für die Berechnung des T-ZUGs nicht getroffen. d.

Das LAG Baden-Württemberg hat mittlerweile entgegen unserer Auffassung entschieden, dass die Höhe des T-ZUG von der Kurzarbeit unberührt bleibt.

- **Trafobaustein:** Für die Berechnung des Trafobausteins gilt die selbe Einschätzung wie für die des T-ZUG.

4. Welche Auswirkung hat die Kurzarbeit auf die Alterssicherung? Wie werden der tarifliche Zuschuss und das Kurzarbeitergeld berechnet? (aktualisiert: 21.03.2022)

Findet Kurzarbeit statt, so muss auch der Alterssicherungsbetrag entsprechend umgerechnet werden, s. § 40.7 Abs. 2 MTV.

Das ungekürzte Entgelt und der ungekürzte Alterssicherungsbetrag werden mit dem (nach § 40.7 Abs. 2 MTV) gekürzten Entgelt und dem (ebenfalls nach § 40.7 Abs. 2 MTV) gekürzten Alterssicherungsbetrag verglichen. Gilt für den Beschäftigten bereits der 12-monatige Vergleichszeitraum gemäß § 40.10 MTV, ist auch das Entgelt im Vergleichszeitraum auf die reduzierte Arbeitszeit umzurechnen. Ein ggf. anfallender Ausgleichsbetrag ist in der Vollzeithöhe und in der KuA-Höhe jeweils zum ungekürzten/gekürzten Bruttoentgelt hinzuzurechnen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält ein Entgelt i. H. v. 3.000 €; Alterssicherungsbetrag i. H. v. 3.500 €; Alterssicherungsausgleichsbetrag i. H. v. 500 € (Differenz zwischen ASiB und tatsächlichem Verdienst i. H. v. 3.000 €). Es gilt Kurzarbeit 50 %.

Der Arbeitnehmer erhält während der Kurzarbeit ein gekürztes Entgelt gemäß § 40.7 Abs. 2 MTV:
Der Alterssicherungsbetrag sinkt um 50 % auf 1.750 €.

Tatsächlich erhält der Mitarbeiter 1.500 € und einen Alterssicherungsausgleichsbetrag i. H. v. 250 € (Differenz zwischen gekürztem ASiB und tatsächlichem gekürzten Verdienst i. H. v. 1.500 €).

Zusätzlich erhält der Mitarbeiter in Kurzarbeit Kurzarbeitergeld und den tariflichen Zuschuss gemäß § 5.1 TV Besch bzw. § 5.3 TV Besch.

Für die **Berechnung des tariflichen Zuschusses** ist zunächst gem. §§ 5.2, 5.3 Abs. 5 TV Besch das ungekürzte Bruttomonatsentgelt zu ermitteln.

Der aufgrund des Alterssicherungsbetrages zu zahlende Alterssicherungsausgleichbetrag ist zwar eigentlich kein fester Bestandteil des vereinbarten Bruttomonatsentgelts, § 5.2 TV Besch, wird aber bei der Berechnung – wie auch bei der Berechnung des Urlaubsentgelts – als solcher behandelt.

Bei der Berechnung des ungekürzten Bruttomonatsentgelts ist daher ein eventuell anfallender Alterssicherungsausgleichbetrag auf Vollzeitbasis unabhängig von den Regelungen des § 5.2 TV Besch zu errechnen. Dieser Ausgleichsbetrag ist dann wie ein fester Entgeltbestandteil i. S. d. § 5.2 Abs. 1 TV Besch zu behandeln.

Das ungekürzte Bruttomonatsentgelt besteht somit aus dem Grundentgelt in Vollzeit, dem Leistungsentgelt, dem so ermittelten Alterssicherungsausgleichbetrags und den nach § 5.2 Abs. 2 TV Besch errechneten durchschnittlichen zeitabhängigen variablen Bestandteilen.

Für die **Berechnung des Kurzarbeitergelds** gehen wir davon aus, dass die Alterssicherung wie folgt zu berücksichtigen ist. Diese Ansicht hat uns die Bundesagentur bestätigt.

Das **Soll-Entgelt** bemisst sich nach dem, was der Arbeitnehmer erhalten hätte, hätte er tatsächlich gearbeitet. Bei einem Arbeitnehmer mit Alterssicherungsbetrag ist dies der Alterssicherungsbetrag:

- Unterschreitet also das Entgelt (z.B. 3.000 €) im betreffenden Monat den Alterssicherungsbetrag (z.B. 3.500 €), wird ein Ausgleichsbetrag (z.B. 500 €) aufgezahlt, um den Alterssicherungsbetrag zu erreichen. Für das Soll-Entgelt sind in diesem Monat also das Entgelt und auch der Ausgleichsbetrag (im Bsp. Soll-Entgelt = 3.500 €) zu berücksichtigen.
- Überschreitet das Entgelt (z.B. 4.000 €) im betreffenden Monat den Alterssicherungsbetrag (z.B. 3.500 €), dann wird ebenfalls kein Ausgleichsbetrag (z.B. 0 €) gezahlt und es ist das Entgelt als Soll-Entgelt (= 3.500 €) zu berücksichtigen.

Beim **Ist-Entgelt** wird auch der Alterssicherungsbetrag entsprechend dem Umfang des Arbeitsausfalls gekürzt (z.B. auf 50 % = 1.750 €).

- Unterschreitet das gekürzte Entgelt (z.B. 1.500 €) den gekürzten Alterssicherungsbetrag (z.B. 1.750 €) so ist ein Ausgleichsbetrag (z.B. 250 €) zu zahlen. Für das Ist-Entgelt sind dann das gekürzte Entgelt und der Ausgleichsbetrag (im Bsp. Ist-Entgelt = 1.750 €) zu berücksichtigen.
- Überschreitet das gekürzte Entgelt (z.B. 2.000 €) im betreffenden Monat den Alterssicherungsbetrag (z.B. 1.750 €), dann wird ebenfalls kein Ausgleichsbetrag

(z.B. 0 €) gezahlt und es ist das Entgelt als Ist-Entgelt (= 2.000 €) zu berücksichtigen.

5. Können die altersvermögenswirksamen Leistungen nach TV avwL (avwL) für die Beschäftigten gekürzt werden, für die Kurzarbeit angeordnet ist? (aktualisiert: 15.06.2021)

Grundsätzlich behalten diese Beschäftigten den Anspruch auf die avwL, den sie hätten, wenn keine Kurzarbeit angeordnet wäre (vorher in Vollzeit: voller Anspruch; vorher in Teilzeit: anteiliger Anspruch). Insbesondere kommt eine Kürzung nach § 2.3 TV avwL nicht in Betracht, da es sich wegen der Kurzarbeit nicht um insoweit Teilzeitbeschäftigte handelt.

Allerdings besteht in einem Monat gar kein Anspruch auf die avwL, wenn der Beschäftigte oder Auszubildende in diesem Monat für mehr als 2 Wochen keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Ausbildungsvergütung hat, § 2.4 TV avwL. Bei "Kurzarbeit 0" kommt es kurzarbeitsbedingt zu einem vollständigen Ausfall der Arbeitszeit und damit des Arbeitsentgelts. Wenn ein Beschäftigter also mehr als 2 Wochen in einem Monat in "Kurzarbeit 0" ist, verliert er für diesen Monat seinen Anspruch auf die avwL.

Der Arbeitgeber kann die avwL auch auf freiwilliger Basis weiterhin gewähren. Allerdings sollte darauf geachtet werden, keine betriebliche Übung entstehen zu lassen.

Die Ausführungen gelten auch, sofern Beschäftigte anstelle der avwL noch einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (vwL) aufgrund der Überleitungsvorschrift des § 5 TV avwL haben.

6. Müssen 40-Stunden-Verträge zur Vermeidung von Kurzarbeit zunächst gemäß § 8.2 MTV gekündigt werden? (aktualisiert: 10.01.2022)

40-Stunden-Verträge müssen nicht vorher zurückgeführt werden, um Kurzarbeit zu vermeiden. Für die Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind allein solche Regelungen zur Arbeitszeit maßgebend, von denen auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Das Erfordernis der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls verlangt nicht, bestehende und arbeitsrechtlich zulässige Arbeitszeitvereinbarungen zu ändern.

7. Wie verhalten sich die Freistellungstatbestände nach § 26 MTV zur Kurzarbeit? (aktualisiert: 10.01.2022)

In unserem Tarifvertrag gibt es verschiedene Freistellungstatbestände, z. B. bei Tod des Ehegatten, Hochzeit, Goldene Hochzeit der Eltern.

Arbeitnehmer haben nur dann einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn u. a. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Deshalb geht die Arbeitsagentur davon aus, dass kein Kurzarbeitergeld gewährt wird, wenn trotz des eingetretenen Arbeitsausfalls Entgeltansprüche geschuldet sind.

Die Arbeitsagentur geht davon aus, dass dann, wenn für solche Ereignisse eine tarifvertraglich begründete Freistellung mit Entgeltfortzahlung erfolgt, kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall aus kugrechtlicher Sicht vorliegt, so dass für diese Tage kein Kurzarbeitergeld gewährt werden kann.

8. Wie berechnet sich der Zuschuss zum Krankengeld nach § 36.3 MTV während Kurzarbeit? (aktualisiert: 10.01.2022)

Wird während der Kurzarbeit nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung ein Zuschuss zum Krankengeld nach § 36.3 MTV bezahlt, stellt sich die Frage, wie hoch "100 % der Nettoentgeltfortzahlung" in der Kurzarbeit sind.

§ 36.3 MTV soll für die definierten Zeiträume den Beschäftigten gegen ein Absinken seines Entgelts nach Auslaufen der Entgeltfortzahlung absichern. Hingegen bezweckt § 36.3 MTV nicht, dass der Beschäftigte während der Phase des Krankengeldbezugs finanziell bessergestellt wird, als wenn er im entsprechenden Zeitraum noch Entgeltfortzahlung erhalten hätte. Damit ist beim nach § 36.3 MTV vorzunehmenden Vergleich mit 100 % der Nettoentgeltfortzahlung nicht auf die vor Beginn des Krankengeldbezugs geleistete Entgeltfortzahlung abzustellen, sondern auf die Nettoentgeltfortzahlung, die der Beschäftigte erhalten würde, wenn er noch nicht im Krankengeldbezug, sondern noch in der Entgeltfortzahlung wäre.

Die Bezugsbasis in § 36.3 MTV ist grds. das Nettoentgelt, das der Beschäftigte während der Entgeltfortzahlung bekommen hat. Im Falle der Kurzarbeit gilt für die Entgeltfortzahlung dabei Folgendes:

Ist der Beschäftigte bereits arbeitsunfähig vor Beginn der Kurzarbeit, so erhält er während der Entgeltfortzahlung (wie die übrigen Beschäftigten auch) das gekürzte Ist-Entgelt sowie – statt des Kurzarbeitergeldes – ein Teil-Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (§ 47 b Abs. 4 SGB V). Nach dem Ende der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung hat er Anspruch auf Krankengeld.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kurzarbeit ein, erhält der Beschäftigte während der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung das gekürzte Ist-Entgelt vom Arbeitgeber sowie Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit.

Zusätzlich besteht in beiden Fällen ein Anspruch auf den tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld nach § 5.1 bzw. § 5.3 TV Besch.

Wenn also während des Krankengeldbezugs der Beschäftigte in Kurzarbeit einbezogen wäre, "deckeln" die Grenzen des § 5.1 bzw. § 5.3 TV Besch faktisch die Höhe des Krankengeldzuschusses.

Der Zuschuss zum Krankengeld ist demnach der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld und dem entsprechenden Prozentsatz des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts gem. § 5.2 TV Besch bzw. § 5.3 Abs. 5 TV Besch.

Impressum:

© März 2024

Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall) /

Unternehmensverband Südwest e.V.

Abt. Arbeitsrecht und Soziale Sicherung

Türlenstraße 2
70191 Stuttgart

Tel.: 0711 7682-0
Fax.: 0711 7682-216

E-Mail: info@suedwestmetall.de / info@usw-online.de
Internet: www.suedwestmetall.de / www.usw-online.de

Die FAQs sind mit großer Sorgfalt erstellt worden. Sie ersetzen gleichwohl nicht die Beratung im Einzelfall. Wir bitten um Verständnis, dass keinerlei Haftung übernommen wird.