

Was ist Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Unter folgenden Voraussetzungen haben Sie darauf Anspruch: Ihr Arbeitgeber muss die regelmäßige Arbeitszeit kürzen und hat dies der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt. In den meisten Fällen geschieht dies aus konjunkturellen Gründen, das heißt, weil die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes schlecht ist.

Das Kurzarbeitergeld soll Ihren Verdienstaufschlag zumindest teilweise wieder ausgleichen. Außerdem kann Ihr Arbeitsplatz erhalten bleiben, obwohl die aktuelle Situation Ihres Betriebes Entlassungen notwendig machen würde.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltsausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Das Studierendenwerk hat sich entschieden, seinen Mitarbeitenden die Ausfälle auf 100% ihres Monatsnettos aufzustocken.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt maximal 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

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

Welche steuerlichen Folgen hat die Einführung von Kurzarbeit für Beschäftigte?

Beim Kurzarbeitergeld handelt es sich um eine Lohnersatzleistung, die steuerfrei sein soll. Nach dem Einkommensteuergesetz muss das Kurzarbeitergeld aber zur Ermittlung des Steuersatzes herangezogen werden. Das Geld wird also unter Progressionsvorbehalt gezahlt und muss in der Einkommenssteuer-Erklärung angegeben werden. Zahlt der Arbeitgeber einen freiwilligen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, ist auch dieser steuerpflichtig. Für ArbeitnehmerInnen wichtig ist daher: wenn man Kurzarbeitergeld erhält, ist dieses noch nicht versteuert. ArbeitnehmerInnen sind aber verpflichtet, mit ihrer Einkommensteuererklärung dem Finanzamt mitzuteilen, dass sie Kurzarbeitergeld bezogen haben, da nur so der für sie geltende korrekte Steuersatz ermittelt werden kann. Es kann dabei zu Steuernachzahlungen kommen, um Nachzahlungen von Beträgen, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld einspart wurden. Ausführliche Informationen sind bspw. unter <https://www.business-netz.com/Lohn-und-Gehalt/Aufpassen-Steuerfallen-und-Steuertipps-beim-Kurzarbeitergeld> zu finden.

Was bedeuten die Regelungen zur Kurzarbeit für gesammelte Mehrarbeits- oder Überstunden?

Vor der Einführung und während der Kurzarbeit sind soweit wie möglich gesammelte Mehrarbeits- und Überstunden aufzubrechen. Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Nicht einzubringen sind Arbeitszeitguthaben, die schon länger als ein Jahr unverändert bestehen oder die einen Umfang übersteigen, der mehr als 10 Prozent der geschuldeten Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beträgt. Im Umkehrschluss ist sämtliches Arbeitszeitguthaben einzubringen, das unterhalb der 10 Prozentmarke der geschuldeten Jahresarbeitszeit liegt. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Bei einer fiktiven Jahresarbeitszeit von 1080 Stunden sind 10 % 108 Stunden. Bis zu dieser Grenze wäre das Arbeitszeitguthaben einzubringen. Sind die genannten Stunden aufgebraucht, drohen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keine Minusstunden – die Anrechnung von Minusstunden ist ausgeschlossen.

Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind.

Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. 1/3 der Belegschaft hat einen Arbeitsausfall von über 10 Prozent) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten. Befristet bis zum 31.12.2020 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt.

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen das gezahlte Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber umgehend erstattet.

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

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird. Die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sind unter anderem erfüllt, wenn mindestens ein Drittel bzw. befristet bis zum 31.12.2020 zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

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

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

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

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen.

Welche Auswirkungen hat es, wenn Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor oder nach der Einführung von Kurzarbeit erkranken?

Die Regelungen für Krankheitsfälle sind etwas umfänglich und hängen von verschiedenen Variablen ab. Schauen Sie sich am besten folgende, für Klarheit sorgende Übersicht an: https://www.lohn-info.de/kurzarbeitergeld_krankheit.html

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

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

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

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

Werden Studentinnen und Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

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

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

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

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

Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich?

Ja. Auch für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

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

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

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

Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch Kurzarbeit keine Nachteile. Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ auf einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld aus. Der Bezug von Kurzarbeitergeld führt nicht dazu, dass eine grundsätzlich zur Arbeitsförderung versicherungspflichtige Beschäftigung versicherungsfrei wird. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung mehr erbringen. Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges tragen wie „normale“ Beschäftigungszeiten zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei und werden auch bei der Ermittlung der Anspruchsdauer berücksichtigt. Falls Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld arbeitslos werden, berechnet sich das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre. Damit ist grundsätzlich gewährleistet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine leistungsrechtlichen Nachteile erfahren, wenn sie nach dem Kurzarbeitergeldbezug arbeitslos werden sollten.

Kann während der Kurzarbeit eine Weiterbildung gefördert werden?

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

Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen,

- der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegt,
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer nach dem SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird und mehr als 160 Stunden dauert,
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
- die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in Engpassberufen anstreben. Hiervon kann bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten abgewichen werden.

Beeinträchtigt das Kurzarbeitergeld die Jahressonderzahlung?

Nein. Das Kurzarbeitergeld berechnet sich aus der Nettoentgeltdifferenz zwischen Sollentgelt (ohne Berücksichtigung der Kurzarbeit) und Istentgelt (unter Berücksichtigung der Kurzarbeit). Die Jahressonderzahlung als Einmalzahlung wird weder beim Sollentgelt noch beim Istentgelt berücksichtigt.

Ist die Vereinbarung einseitig kündbar?

Welche Fristen gelten dann?

Da es sich bei der Vereinbarung um eine (vorübergehende) Änderung des Arbeitsvertrages handelt, ist diese im Wege der Änderungskündigung ordentlich oder (bei Vorliegen der Voraussetzungen) außerordentlich kündbar. Es führt aber zur Beendigung des gesamten Arbeitsvertrages, wenn der Arbeitgeber der angebotenen Änderung nicht zustimmt. Es gelten die Fristen für eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung.

Beeinträchtigt die Änderung des Arbeitsvertrages bezüglich der Kurzarbeit meine bisher vereinbarten Kündigungsvoraussetzungen (ordentliche, sowie außerordentliche).

Nein, das lässt die bisherigen Kündigungsmöglichkeiten unberührt. Da es sich bei der Änderungsvereinbarung um eine –befristete–Änderung des Arbeitsvertrags handelt (-für die Dauer der Pandemie-) ist eine erneute Änderung wie bei allen sonstigen Änderungen des Arbeitsvertrages (z.B. dauerhafte Übernahme einer anderen Tätigkeit oder ähnliches) nur einvernehmlich möglich oder eben durch eine Änderungskündigung. Wenn persönliche oder betriebliche Gründe vorliegen, die erfordern, dass von einer Kurzarbeit abgesehen wird, wird es ohnehin schon deshalb kein Problem mit der Änderungsvereinbarung geben, weil diese nur die arbeitsrechtliche Möglichkeit zur Anordnung von Kurzarbeit bei den Beschäftigten eröffnet, aber nicht die Verpflichtung, im Einzelfall davon Gebrauch zu machen.

Was ist, wenn ich die Änderungsvereinbarung nicht unterschreibe?

Für diejenigen, die die Änderungsvereinbarung nicht unterschreiben, kann nicht Kurzarbeit beantragt werden. Sie werden dann vorrangig zur Arbeit herangezogen.

Ich kann während der Kurzarbeit nichts ins Freizeit-Konto einzahlen, was nun?

Das Konto kann während der Kurzarbeitsphase ruhend gestellt werden.

Ich habe das Schreiben noch nicht erhalten, deshalb fehlt mir die Zeit genau zu prüfen bzw. prüfen zu lassen, wie ich mich entscheide. Kann die Frist verlängert werden?

Melden Sie sich bitte bei der Personalabteilung und teilen dort mit, bis wann mit einer Rückmeldung zu rechnen ist. Dann kann über eine Fristverlängerung entschieden werden.

Ich habe gemäß meiner regulären Arbeitszeit zu tun (z.B. EDV, Personalabteilung etc.), muss ich dann die Änderungsvereinbarung überhaupt unterschreiben?

Da nicht abzusehen ist, wie sich der Arbeitsanfall entwickeln wird, werden alle Beschäftigten gebeten, die Änderungsvereinbarung zu unterzeichnen.

Stand: 07.04.2020