

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld#1478910157024>

Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld

Auf dieser Seite erhalten Sie alle Infos, wenn Sie sich über Kurzarbeitergeld (KUG) informieren möchten, Kurzarbeit anzeigen oder beantragen wollen. Die hier eingestellten Informationen gelten sowohl, wenn Ihnen Arbeitsausfälle durch das Corona-Virus oder auch andere konjunkturelle Ursachen entstehen. Diese Seite lotst Sie durch alle Fragen und wird regelmäßig aktualisiert und ergänzt.

Das Wichtigste in Kürze

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden pauschal erstattet.
- Der Bezug von Kug ist bis zu 12 Monate möglich. Bis Ende 2020 gilt **unter bestimmten Voraussetzungen** eine Bezugsdauer von längstens 21 Monaten.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kug.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kug behalten ihre Gültigkeit.

Diese und weitere wichtige Informationen finden Sie auch auf der Seite **Corona-Krise: Kurzarbeitergeld für Unternehmen**.

Antworten zu häufig gestellten Fragen zum Kurzarbeitergeld

Welche grundsätzlichen Voraussetzungen muss ich als Arbeitgeber erfüllen, um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 95 SGB III. Danach sind diese grundsätzlichen Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (d.h. Voraussetzungen bei Ihren Beschäftigten)
4. Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebsitz



Weitere Informationen zu den Voraussetzungen finden Sie im Video auf der Seite [Videos Kurzarbeitergeld: Voraussetzungen, Anzeige und Antrag](#).

Welche betrieblichen Voraussetzungen müssen für das Beantragen von Kurzarbeitergeld erfüllt werden?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 97 SGB III.

- Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt sein

Muss ich als Arbeitgeber für das gesamte Unternehmen Kurzarbeit anzeigen, auch wenn nur einzelne Abteilungen betroffen sind?

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

Kann ich als Selbstständiger Kurzarbeitergeld beziehen?

Nein, Selbständige können kein Kurzarbeitergeld beziehen, weil sie nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind. Auch eine Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) ermöglicht keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Eine Absicherung von Selbstständigen ist möglich, wenn Sie von der Möglichkeit der Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) nach §28a SGBIII Gebrauch gemacht haben. In diesem Falle haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Wenn Sie davon keinen Gebrauch gemacht haben, fallen Sie nicht in den Schutz der Arbeitslosenversicherung.

Wenn Sie keine oder nur geringe Einnahmen erzielen, können Sie Leistungen der Grundsicherung im Jobcenter beantragen.

[Jobcenter.digital – Unterstützung durch Arbeitslosengeld II](#)

Wie zeige ich als Betrieb den Arbeitsausfall an?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 99 SGB III. Danach gilt:

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt:

- schriftlich
- bei der [Agentur für Arbeit am Betriebssitz](#)

Eine Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls ist erforderlich.

Formular und Antrag

Das Formular, das Sie benötigen, um den Arbeitsausfall anzuzeigen, können Sie herunterladen:

[Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls \(PDF\)](#)

Den Antrag auf Kurzarbeitergeld können Sie ebenfalls herunterladen:

[Antrag auf Kurzarbeitergeld \(PDF\)](#)

Sie können Kurzarbeitergeld auch online beantragen. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Seite [„Kurzarbeitergeld“](#)

Hinweis

Folgende betriebsinterne Regelungen beziehungsweise Fristen müssen Sie gegebenenfalls beachten:

- Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls Ankündigungsfristen, sofern vorhanden
- Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträgen
- tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld
- unter Umständen: Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abschließen

Mehr Informationen erhalten Sie im [Video: So beantragen Sie Kurzarbeitergeld](#).

Was bedeutet „erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“?

- Es muss ein „unabwendbares Ereignis“ (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall) vorliegen oder
- Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material)
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.
- Als Mindestanforderung gilt (befristet bis Ende 2020):
Mindestens 10 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben
 - im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung
 - im jeweiligen Kalendermonat

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer gilt auch, wer geringfügig und daher nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist – sowohl bei der Gesamtzahl der Beschäftigten, als auch beim Arbeitsausfall mit Entgeltverlust.

Was bedeutet "unvermeidbarer Arbeitsausfall"?

- Der Ausfall darf nicht auf branchenüblichen, betriebsüblichen oder saisonbedingten Gründen beruhen.
- Zunächst müssen Überstunden- und Arbeitszeitkonten abgebaut werden – aber: auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird bis Ende 2020 verzichtet
- Die Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einen anderen Bereich/eine andere Abteilung muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung)
- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein. (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)

Welche Voraussetzungen bei den Beschäftigungsverhältnissen müssen erfüllt werden?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 98 SGB III.

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten) Beschäftigung
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung

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

- Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls werden die Ursachen des Arbeitsausfalls dargelegt.
- Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden.
- Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. [Weitere Informationen](#).

Wie schnell kann Kurzarbeit im Betrieb 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.

Wie wird das Kurzarbeitergeld abgerechnet?

Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitznachweisen zu führen. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber eingereicht werden.

Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.

Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

Weitere Informationen zur Berechnung finden Sie in den [Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes](#).

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Die gesetzliche Grundlage bildet der §104 SGB III.

Grundsätzlich gilt: Kurzarbeitergeld kann für 12 Monate bezogen werden. Unterbrechungen der Kurzarbeit von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern.

Hat Ihr Unternehmen bis zum 31. Dezember 2019 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt, kann Kurzarbeitergeld bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, bezogen werden. Grundlage dieser Regelung ist die [Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld](#).

Achtung: Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit von 3 Monaten oder länger muss Kurzarbeit wieder neu angezeigt werden. Neu angezeigt werden muss die Kurzarbeit auch, wenn die 12-monatige Bezugsdauer in der Zeit von Januar bis März 2020 abgelaufen ist und die Kurzarbeit danach fortgesetzt wird. Dies gilt auch, sofern der bewilligte Bezugszeitraum verlängert werden muss. Das Kurzarbeitergeld kann erst ab dem Monat weiter gewährt werden, in dem die neue Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingeht.

Muss ich als Arbeitgeber bei der Zahlung der Löhne und Gehälter an meine Mitarbeitenden in Vorleistung gehen?

- Ja, das Kurzarbeitergeld ist eine Erstattungsleistung und wird rückwirkend an den Arbeitgeber gezahlt.
- Informationen zur [Berechnung sozialversicherungspflichtig Beschäftigte](#)

- Informationen zur **Berechnung für Beschäftigte, die keine Sozialversicherungsbeiträge zu tragen haben**

Wie viel Geld erhalten meine Arbeitnehmer?

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 60 Prozent des während der Kurzarbeit ausgefallenen Nettoentgelts.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts.

Erhöhung bis zum 31. Dezember 2020:

Das Kurzarbeitergeld erhöht sich automatisch ab dem 4. Bezugsmonat auf 70 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 77 Prozent). Ab dem 7. Bezugsmonat erhöht es sich nochmals auf 80 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 87 Prozent).

Voraussetzung für diese automatische Erhöhung des Kurzarbeitergeldes: Im jeweiligen Kalendermonat war das Arbeitsentgelt des oder der Beschäftigten um mindestens die Hälfte verringert.

Hinweis: Die gestaffelte Erhöhung gilt für Kurzarbeit, die ab März 2020 angezeigt wurde beziehungsweise wird. Das heißt: Das erhöhte Kurzarbeitergeld kann erstmalig im Juni 2020 (frühester 4. Bezugsmonat) in Anspruch genommen werden.

Wie wirkt sich eine Umwandlung von Sonderzahlungen (beispielsweise zusätzliche Urlaubsvergütung, Jahressonderzahlung) auf das Kurzarbeitergeld aus?

Enthält ein Tarifvertrag die Möglichkeit, dass durch freiwillige Betriebsvereinbarung Sonderzahlungen (zusätzliche Urlaubsvergütung, Jahressonderzahlung) nicht als Einmalzahlung, sondern in jedem Monat ausgezahlt werden, so erhöht sich das monatliche Arbeitsentgelt entsprechend. Nach den tariflichen Bestimmungen kann eine solche Vereinbarung mit Wirkung ab dem ersten Tag der Kurzarbeit getroffen werden.

In einem solchen Fall gilt: Die sogenannten „gezwoölfelten Sonderzahlungen“ werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt – befristet bis zum 31.12.2020.

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

Wurde die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt, hat das keine Auswirkungen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes. Der Nebenverdienst wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

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.

Neu: Bei Aufnahme / Ausübung einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich (zum Beispiel Gesundheitswesen, Landwirtschaft, Lebensmittelbranche) bleibt das Nebeneinkommen im April 2020 anrechnungsfrei, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem gegebenenfalls verbliebenen Ist-Entgelt, einem

eventuellen Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Für die Zeit vom 01.05.2020 bis 31.12.2020 wird diese Hinzuverdienstmöglichkeit auf alle Berufe ausgedehnt. Das Nebeneinkommen ist weiterhin anrechnungsfrei, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem gegebenenfalls verbliebenen Ist-Entgelt, einem eventuellen Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Soll-Entgelt, Ist-Entgelt, Aufstockungsbetrag und das Entgelt aus der anderen Beschäftigung sind bei der Berechnung pauschaliert in Netto-Beträge entsprechend der Nettoentgelttabelle umzurechnen.

Ein Minijob (450 Euro / Monat) bleibt vollständig anrechnungsfrei.

Müssen während der Kurzarbeit Nachweise über die Arbeitszeiten geführt werden?

Ja, es ist zwingend erforderlich Arbeitszeitznachweise, aus denen die tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist, zu führen. Die Angabe in der Anzeige ist eine erwartete Verteilung – eine Einschätzung, die im Nachhinein mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird.

Während der Kurzarbeit sind Arbeitszeitznachweise der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu führen.

Vorlagen dafür gibt es nicht. Zu erfassen ist in Stunden, wann die/der Arbeitnehmer/in tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub war, Überstunden abgebummelt wurden, andere Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit war.

Diese und die Lohnabrechnungen dienen der Prüfung des Anspruchs nach Beendigung der Kurzarbeit.

Müssen negative Arbeitszeitsalden aufgebaut oder Arbeitszeitguthaben abgebaut werden?

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) wird befristet bis zum Jahresende verzichtet.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
- 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sofern es sich um geschützte Arbeitszeitguthaben handelt, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ab der ersten Ausfallstunde.

Muss ich als Arbeitgeber weiterhin Sozialversicherungsbeiträge abführen?



Ja, der Sozialversicherungsbeitrag muss auch weiterhin – mit dem Lohn – vom Arbeitgeber abgeführt werden (das heißt: der volle Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung).

Sie erhalten als Arbeitgeber die gezahlten Beiträge – befristet bis Ende 2020 – in pauschalierter Höhe erstattet.

Was ist mit dem Urlaub / Resturlaub meiner Beschäftigten?

Aufgrund der aktuellen Coronavirus-Pandemie sieht die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern, sofern individuelle Urlaubswünsche/-planungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen.

Die individuellen Urlaubswünsche sind in der aktuellen Situation besonders zu schützen, damit es zum Beispiel Eltern möglich bleibt, Urlaubstage für die Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung von Kitas und Schulen zu nutzen.

Resturlaub soll wie gehabt zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. Das heißt Arbeitgeber sollen mit Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubansprüche haben, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb vereinbaren. Aber auch hier gehen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor.

Im Bauhauptgewerbe bestehen besondere Urlaubsregelungen. Hier müssen gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ihren Resturlaubsanspruch aus 2019 für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld nicht vorrangig einbringen, es sei denn, der Arbeitsausfall tritt gegen Jahresende 2020 ein (vgl. § 8 Nr. 7 BRTV Bau). Dies gilt jedoch nicht für Angestellte des Bauhauptgewerbes und für die anderen Bereiche der Bauwirtschaft (zum Beispiel im Gerüstbau, bei den Dachdeckern oder im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau), wo die Resturlaubsansprüche bereits früher eingebracht werden müssen.

Wie werden Krankheitszeiten im Rahmen der Kurzarbeit behandelt?

Fall 1: Krankheit beginnt während der Kurzarbeit

Als Arbeitgeber können Sie Kurzarbeitergeld für Beschäftigte erhalten, die während der Kurzarbeit krank werden.

Voraussetzung: Die Arbeitsunfähigkeit beginnt in einem Monat, für den Sie Kurzarbeitergeld beantragt haben. Da das Kurzarbeitergeld jeweils für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat, vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) beantragt und gewährt wird, ist diese Voraussetzung immer dann erfüllt, wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum eintritt (also auch an dem Tag, an dem der Kalendermonat beginnt).

Beispiel

Kurzarbeit wird am 16.03.2020 angezeigt. Dieser Tag ist auch der 1. Tag der Kurzarbeit.

Die Arbeitsunfähigkeit tritt am 10.03.2020 ein. Die Arbeitsunfähigkeit beginnt also im Anspruchszeitraum des Kalendermonats, die Arbeitsunfähigkeit ist also während des Bezugs von Kurzarbeit eingetreten. Die Zuständigkeit für die Kurzarbeitergeld-Leistungsfortzahlung liegt bei der Agentur für Arbeit.

Hinweis für den Antrag auf Kurzarbeitergeld: Tragen Sie in die **monatliche Abrechnungsliste** die ausgefallenen Stunden als Kurzarbeitergeld-Ausfallstunden („Kug“) ein – und nicht als Krankengeldstunden („KrG“).

Waren für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auch reguläre Arbeitszeiten geplant (keine Kurzarbeit), haben kranke Beschäftigte für diese Arbeitszeiten weiterhin Anspruch auf die volle Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Fall 2: Krankheit beginnt vor der Kurzarbeit

Sie erhalten kein Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, die vor Einführung der Kurzarbeit arbeitsunfähig wurden – also vor dem ersten Monat, für den Sie Kurzarbeit angemeldet (angezeigt) haben.

Beispiel

Kurzarbeit wird am 16.03.2020 angezeigt. Dieser Tag ist auch der 1. Tag der Kurzarbeit.

Die Arbeitsunfähigkeit tritt am 10.02.2020 ein. Der Anspruch auf Kurzarbeit beginnt am 01.03.2020, die Arbeitsunfähigkeit ist daher vor der Kurzarbeit eingetreten.

Die Beschäftigten haben bei Krankheit weiterhin Anspruch auf volle Lohnfortzahlung. Als Arbeitgeber können Sie jedoch ein Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes bei der Krankenkasse beantragen.

Hinweis für den Antrag auf Kurzarbeitergeld: Bitte geben Sie in der **monatlichen Abrechnungsliste** die ausgefallenen Stunden als Krankengeldstunden an („KrG“).

Können auch meine befristet Beschäftigten Kurzarbeitergeld erhalten?

Ja, auch befristet Beschäftigte können Kurzarbeitergeld erhalten!

Können geringfügig Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten?

Nein, Kurzarbeitergeld können nur versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten.

Bekommen auch Auszubildende Kurzarbeitergeld?

In bestimmten Fällen können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld bekommen. Allerdings erst nach einem Arbeitsausfall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen. Bis dahin bekommen sie die volle Ausbildungsvergütung.

In der Regel sind Auszubildende aber nicht von Kurzarbeit betroffen. Der Ausbildungsbetrieb muss versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z.B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt.

Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.

Kurzarbeitergeld kann außerdem ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Können „Grenzgänger“ Kurzarbeitergeld erhalten?

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

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

Betriebe in Grenzregionen, die für ihre Beschäftigten bereits laufend Kurzarbeitergeld beziehen und aufgrund der vorher geltenden Auffassung keine Leistungen für Beschäftigte mit Wohnsitz in einer Grenzregion erhalten haben, können für die Monate März und April eine Korrekturabrechnung einreichen. Betriebe, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld aufgrund der bisherigen Auffassung vollständig abgelehnt worden sind, können die Überprüfung des Antrags einfordern und Leistungen rückwirkend erhalten.

Können auch Studierende Kurzarbeitergeld erhalten?

Studierende, die an einer Hochschule immatrikuliert sind und in der Hauptsache ihr Studium betreiben, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Sie gehören zum versicherungsfreien Personenkreis in der Arbeitslosenversicherung, auch wenn sie neben Ihrem Studium eine, ggf. ansonsten sozialversicherungspflichtige, Beschäftigung ausüben.

Entscheidend für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist nicht generell die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, sondern die damit verbundene Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

Können gekündigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten?

Nein, gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ab Ausspruch der Kündigung kein Kurzarbeitergeld erhalten!

Kann ich als Zeitarbeitsunternehmen Kurzarbeitergeld erhalten?

In Zeitarbeitsunternehmen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet bis Ende 2020 das Kurzarbeitergeld erhalten.

Wie wird das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter berechnet?

Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten, ist bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes als Soll-Entgelt der durchschnittliche Verdienst der letzten 3 vor dem Arbeitsausfall abgerechneten Monate zu Grunde zu legen.

Soll-Entgelt ist der Bruttoarbeitslohn, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall verdient hätte. Zusätzlich für Mehrarbeit gezahlte Lohnbestandteile sind abzuziehen. Einmalzahlungen werden bei der Berechnung des Soll-Entgelts nicht berücksichtigt.

Ist „Kurzarbeit Null“ während der Corona-Krise bei der Arbeitnehmerüberlassung auf die Überlassungshöchstdauer anzurechnen?

In der aktuellen Krisensituation hat der Gesetzgeber den Bezug von Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter geöffnet. Leiharbeitskräfte haben zeitlich befristet bis Ende 2020 Zugang zum Kurzarbeitergeld. Bis dahin zurückgelegte Zeiten von „Kurzarbeit Null“ werden nicht auf die Überlassungshöchstdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz angerechnet. „Kurzarbeit Null“ liegt vor, wenn der Arbeitsausfall 100 Prozent beträgt, das heißt, wenn die Arbeit für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt wird. Diese Ausführungen gelten entsprechend für die Dauer der Überlassung im Hinblick auf Equal Pay.

Ist eine Arbeitnehmerüberlassung anlässlich der Corona-Krise auch ohne Erlaubnis möglich, um zum Beispiel Kurzarbeit zu vermeiden?

Das Bundesarbeitsministerium hat in seinen Fragen und Antworten zum Coronavirus die Voraussetzungen einer gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung beschrieben, die keine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz voraussetzt: **Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragen zum Coronavirus**

Die Bundesagentur für Arbeit kann hierzu leider nicht weitergehend beraten.

Ob die Voraussetzungen der gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung vorliegen, müssen die daran interessierten Arbeitgeber und Unternehmen eigenständig beurteilen.

Ist Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld auch eine Möglichkeit, um den Arbeitsausfall in kommunalen Unternehmen/Einrichtungen, wie Hallenbädern und öffentlichen Verkehrs- oder Versorgungsbetrieben, auszugleichen?

Es kommt auf die Ursache für den erheblichen Arbeitsausfall und die Art der Betriebstätigkeit an.

Grundsätzlich ist auch in kommunalen bzw. öffentlichen Betrieben Kurzarbeit mit Bezug von Kurzarbeitergeld möglich. Allerdings muss der erhebliche und unvermeidbare Arbeitsausfall, der eine der Voraussetzungen für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld ist, auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen.

Ein unabwendbares Ereignis wäre beispielsweise eine behördlich angeordnete vorübergehende Betriebsschließung. In diesem Fall haben auch in einem öffentlichen Betrieb die von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

In öffentlichen Betrieben, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind, also etwa solche, die etwas verkaufen oder eine kostenpflichtige Dienstleistung anbieten, kann ein erheblicher Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet sein. Beispielsweise könnten Fahrerinnen und Fahrer eines öffentlichen Verkehrsbetriebs, der wegen der Corona-Pandemie spürbar weniger Fahrgäste zu befördern hat und deshalb deutlich weniger Fahrscheine verkauft, in Kurzarbeit geschickt werden.

Eindeutig nicht wirtschaftlich tätig sind Behörden. Auch dann nicht, wenn sie Dienstleistungen gegen Gebühr anbieten. Gebühren sollen in gewissem Umfang den der Behörde entstehenden Aufwand ausgleichen. Ziel ist nicht die Erwirtschaftung eines Gewinnes.

Ich muss meinen Betrieb wegen der Ansteckungsgefahr mit Corona-Viren vorübergehend geschlossen halten. Wirkt sich eine Betriebsausfallversicherung auf das Kurzarbeitergeld aus?

Nein.

Aufgrund der besonderen Situation während der Corona-Krise wirken sich Zahlungen, die – gegebenenfalls auch anteilig – von den Versicherern aufgrund einer wegen der COVID-19-Pandemie angeordneten vorübergehenden Betriebsschließung erbracht werden, nicht leistungsmindernd auf das Kurzarbeitergeld aus. Dabei ist es unerheblich, ob der Versicherer einen Rechtsanspruch auf die Leistung (den Versicherungsfall) anerkannt hat oder nicht. Damit ist gewährleistet, dass den betroffenen Betrieben das Kurzarbeitergeld – ohne Anrechnung der Zahlungen der Versicherer – unverändert weiter gezahlt wird.

Diese Regelung gilt befristet bis Ende des Jahres.

Kann ich für meinen Betrieb weitere finanzielle Hilfen beantragen?

Bund und Länder bieten eine Reihe von Soforthilfeprogrammen zur Abfederung der finanziellen Auswirkungen der Corona-Pandemie:

- Für Unternehmen insgesamt
- Für kleine Betriebe
- Für Solo-Selbstständige

In der folgenden Liste finden Sie eine Übersicht der Programme- sortiert nach Bundesprogrammen – und länderspezifischen Hilfen:

Übersicht Soforthilfeprogramme Corona

Wo bekomme ich weitere Informationen für Arbeitgeber?

Sie finden weitere Informationen und Fragen auf den **Seiten des Bundesarbeitsministeriums**.

Ebenso hat das **Bundeswirtschaftsministerium Sonderseiten** erstellt.

Auch die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** stellt gesondert Informationen zur Verfügung.

Beschäftigte können sich zum Beispiel auf den Seiten des **Deutschen Gewerkschaftsbundes** informieren.

Ist eine Qualifizierung während der Kurzarbeit möglich?

Ja, die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme während der Kurzarbeitsphase ist möglich.

Sofern ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt und eine Weiterbildung während der Kurzarbeit durchgeführt wird, besteht für den Umfang des Arbeitsausfalls auch für die Zeit der Weiterbildung ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

In der Qualifizierungsmaßnahme müssen dabei überwiegend Inhalte vermittelt werden, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Außerdem müssen auch die übrigen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen.

Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme hat sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb zu orientieren. Das Verschieben oder Abbrechen der Maßnahme muss jederzeit möglich sein, wenn es die vorhandene Arbeit im Betrieb erfordert.

NEU ab 29.05.2020:

Es wurde für Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, sich bei Kurzarbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung für Beschäftigte erstatten zu lassen, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld qualifiziert werden.

Voraussetzung für die Erstattung ist die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach § 82 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und deren zeitlicher Umfang mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit beträgt. Diese Regelung ist bis zum 31.07.2023 befristet.

Hinweis: Vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 werden die Sozialversicherungsbeiträge im Falle eines Arbeitsausfalls zu 100 Prozent übernommen. Die oben genannte Erstattung ist also erst nach diesem Zeitraum möglich.

Besteht für Feiertage ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Nein, für Feiertage besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da ein Entgeltfortzahlungsanspruch vorliegt. Sofern aufgrund einer tarif- oder arbeitsrechtlichen Regelung das Arbeitsentgelt für den Feiertag in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird, wird dieses Entgelt nicht von der Agentur für Arbeit erstattet. In diesem Fall muss bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes in der Kug-Abrechnungsliste für den Feiertag beim Soll- und Ist-Entgelt das Arbeitsentgelt in voller Höhe berücksichtigt werden.

Ausnahme: Wird in einem Betrieb üblicherweise an Feiertagen gearbeitet (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe), kann für Feiertage eine Zahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an diesem Feiertag auf Grundlage eines Arbeits- oder Dienstplans zur Arbeit vorgesehen war.

Wie erhalte ich den erhöhten Leistungssatz für das Kurzarbeitergeld, wenn mein Kind nicht in den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen eingetragen ist?

Auch Beschäftigte in der Lohnsteuerklasse V oder VI sowie Beschäftigte, die ein Kind mit Wohnsitz im Ausland haben, können einen erhöhten Leistungssatz beim Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu müssen sie normalerweise entsprechende Nachweise bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Beschäftigten erhalten dann eine Bescheinigung, die sie bei ihrem Arbeitgeber vorlegen.

Aufgrund der Corona-Krise gilt befristet bis zum 31.12.2020: Die Nachweise werden von den betroffenen Beschäftigten direkt beim Arbeitgeber vorgelegt. Eine Bescheinigung von der Agentur für Arbeit ist in diesem Zeitraum nicht notwendig und wird auch nicht ausgestellt.

Für eine spätere Prüfung (insbesondere für die Abschlussprüfung) muss der Betrieb folgende Nachweise aufbewahren:

- Für Beschäftigte in der Lohnsteuerklasse V:
- Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder
- Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge in dessen elektronischer Lohnsteuerkarte
- Für Beschäftigte in der Lohnsteuerklasse VI:
- Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten
- Für Beschäftigte, die ein Kind mit Wohnsitz im Ausland haben:
- Bescheinigung des Finanzamtes, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG gewährt wird
- Im Ausnahmefall, wenn diese Unterlagen nicht vorhanden sind:
- Unterlagen über die Zahlung von Kindergeld