

Stand: 01.08.2020

Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung

| | |
|--|-----------|
| (A) Allgemeine Fragen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld | 1 |
| (B) Bedingungen für Kurzarbeitergeld | 6 |
| (C) Antragstellung und Nachweispflichten | 12 |
| (D) Berechnung des Kurzarbeitergeldes | 14 |
| (E) Nebenverdienste | 16 |
| (F) Auswirkungen von Kurzarbeitergeld auf die soziale Absicherung | 17 |
| (G) Weiterbildung und Qualifizierung | 19 |

(A) Allgemeine Fragen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

1. Was ist Kurzarbeitergeld?

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

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

Ja, die Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld wurden von der Bundesregierung durch das Sozialschutzpaket I und II sowie Verordnungen für befristete Zeiträume erlassen.

Vom 1.03.2020 bis zum 31.12.2020 gilt im Einzelnen:

- Ein Betrieb kann bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall von über zehn Prozent betroffen sind. Diese Schwelle liegt sonst bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet. Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden durch die Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

- Für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern auch aus Beitragsmitteln erstattet.

Mit Wirkung vom 31.01.2020 befristet bis zum 31.12.2020 gilt:

- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2019 entstanden ist, wurde die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31.12.2020 verlängert.

Rückwirkend ab 1. März bis zum 31. Dezember 2020 gilt:

- Das Kurzarbeitergeld wird für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist, gestaffelt erhöht. Ab dem vierten Monat des Bezugs wird das Kurzarbeitergeld auf 70 (bzw. 77 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) und ab dem siebten Monat auf 80 (bzw. 87 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) aufgestockt. Die Berücksichtigung der Bezugsmonate von Kurzarbeitergeld beginnt ab 1. März 2020.

Rückwirkend ab 1. April bis zum 31. Dezember 2020 gilt:

- Für während Kurzarbeit aufgenommene Nebenbeschäftigungen wird die vollständige Anrechnung des Entgelts auf das Kurzarbeitergeld befristet vom 1. April bis zum 31. Dezember 2020 ausgesetzt. In diesem Zeitraum werden Verdienste aus Nebentätigkeiten in systemrelevanten Berufen und Branchen, die während Kurzarbeit aufgenommen wurden, bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Ab 1. Mai gilt diese Regelung für alle Berufe und Branchen.
- Bei geringfügiger Beschäftigung, den sogenannten 450-Euro-Jobs, erfolgt keine Anrechnung, auch über die Höhe des Sollentgelts hinaus.

3. 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. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden.

4. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

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

Das Sozialschutzpaket II enthält weitere Sonderregelungen zur Kurzarbeit, die auch die Höhe des Kurzarbeitergeldes betreffen. Aufgrund der Corona-Pandemie wird das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist gestaffelt erhöht. Ab dem vierten Monat des Bezugs wird das Kurzarbeitergeld auf 70 (bzw. 77 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) und ab dem siebten Monat auf 80 (bzw. 87 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) aufgestockt. Die Berücksichtigung der Bezugsmonate von Kurzarbeitergeld beginnt ab 1. März 2020.

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

5. Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich 12 Monate. Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie wurde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2019 entstanden ist, die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31.12.2020 verlängert. Die entsprechende Verordnung ist mit Wirkung vom 31.01.2020 in Kraft getreten und gilt, wie weitere Erleichterungen bei der Kurzarbeit, befristet bis zum 31.12.2020.

6. Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

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

Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. ein Drittel 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 vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt.

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

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

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

8. Ist das Verfahren zur Gewährung und Auszahlung von Kurzarbeit zu bürokratisch?

Die Bundesagentur für Arbeit hat das Antragsverfahren so einfach wie möglich gestaltet und die erforderlichen Angaben auf ein Mindestmaß reduziert. Die Leistung wird in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausgezahlt. In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren bei der Auszahlung und Erstattung von Kurzarbeitergeld bewährt. Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen zur Verfügung. Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de). Auch die Rückmeldungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgeber zum Antragsverfahren sowie zur -bearbeitung sind durchweg positiv.

9. Wie wird Kurzarbeitergeld steuerrechtlich behandelt?

Bei einer Erhöhung des Kurzarbeitergeldes von derzeit 60 bzw. 67 Prozent auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat sowie 80 bzw. 87 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat mit dem Sozialschutzpaket II bleibt das Kurzarbeitergeld weiterhin steuerfrei. Als Lohnersatzleistung unterliegt das Kurzarbeitergeld steuerrechtlich jedoch dem sogenannten

Progressionsvorbehalt. Dies bedeutet, dass bei der späteren Einkommensteuerveranlagung ein besonderer Einkommensteuersatz ermittelt wird. Hierfür wird die Lohnersatzleistung dem zu versteuernden Einkommen, das sich aus dem erzielten Arbeitslohn und/oder etwaigen weiteren Einkünften ergibt, hinzugerechnet. Für das so errechnete (fiktive) Einkommen wird der entsprechende Steuersatz ermittelt. Dieser Steuersatz wird dann auf das tatsächlich zu versteuernde Einkommen (ohne die Lohnersatzleistung) angewendet.

10. Wie werden Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers steuerlich behandelt?

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

Das Bundeskabinett hat am 6. Mai 2020 den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) beschlossen. Dieser Gesetzentwurf beinhaltet eine Regelung wonach Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch steuerfrei gestellt werden. Die Steuerbefreiung ist auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden, geleistet werden. Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse werden ebenfalls in den Progressionsvorbehalt einbezogen.

11. Wie wird Kurzarbeitergeld sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes von derzeit 60 bzw. 67 Prozent auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat sowie 80 bzw. 87 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat mit dem Sozialschutzpaket II hat keine Auswirkung auf die sozialversicherungsrechtliche Behandlung. Für das Arbeitsentgelt, das durch Kurzarbeit entfällt, reduziert sich die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Der Arbeitgeber trägt die auf dieses fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) alleine. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge ist damit abhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts und des Entgeltausfalls, aber unabhängig von der prozentualen Höhe des Kurzarbeitergeldes. Durch die prozentuale Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ergibt sich daher keine Änderung bei diesen Regelungen. Die gezahlten Sozialversicherungsbeiträge bekommt der Arbeitgeber zu seiner finanziellen Entlastung derzeit von der Bundesagentur für Arbeit aufgrund der bis Ende des Jahres geltenden Sonderregelungen (§ 2 Kurzarbeitergeldverordnung) erstattet.

12. Wie werden Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers sozialversicherungsrechtlich behandelt?

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

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

Ja, grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch während der Kurzarbeit Urlaub nehmen. Dieser wird vom Arbeitgeber mit Urlaubsentgelt in der üblichen Höhe vergütet (zur Frage, ob Beschäftigte ihren Urlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben müssen, vgl. Frage B5).

14. Besteht für Feiertage ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Für Feiertage haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wird also an einem Feiertag gleichzeitig aus Gründen von Kurzarbeit, für die an anderen Tagen Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht gearbeitet, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin grundsätzlich Arbeitsentgelt zu zahlen, das dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Die Höhe des vom Arbeitgeber zu zahlenden Feiertagsentgelts richtet sich in einem solchen Fall nach der Höhe des Kurzarbeitergeldes, das die Arbeitnehmer ohne den Feiertag bezogen hätten. Dieses Entgelt wird dem Arbeitgeber jedoch nicht von der Agentur für Arbeit erstattet.

Wird jedoch in einem Betrieb üblicherweise kontinuierlich auch an Feiertagen durchgehend gearbeitet (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe), haben die Beschäftigten, die an einem Feiertag gearbeitet hätten, ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld; an dem Tag, an dem als Ausgleich nicht gearbeitet worden wäre, jedoch nicht. Dabei ist jeweils auf den Dienstplan abzustellen.

(B) Bedingungen für Kurzarbeitergeld

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

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

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Hochwasser, behördliche Anordnung).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass mindestens ein Drittel bzw. befristet vom 01.03.2020 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.

2. Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

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

Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. ein Drittel 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 vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt.

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

Ja, die Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld wurden von der Bundesregierung durch das Sozialschutzpaket I und II sowie Verordnungen für befristete Zeiträume erlassen.

Vom 1.03.2020 bis zum 31.12.2020 gilt im Einzelnen:

- Ein Betrieb kann bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall von über zehn Prozent betroffen sind. Diese Schwelle liegt sonst bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet. Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.

- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden durch die Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.
- Für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern auch aus Beitragsmitteln erstattet.

Mit Wirkung vom 31.01.2020 befristet bis zum 31.12.2020 gilt:

- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2019 entstanden ist, wurde die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31.12.2020 verlängert.

Rückwirkend ab 1. März bis zum 31. Dezember 2020 gilt:

- Das Kurzarbeitergeld wird für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist, gestaffelt erhöht. Ab dem vierten Monat des Bezugs wird das Kurzarbeitergeld auf 70 (bzw. 77 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) und ab dem siebten Monat auf 80 (bzw. 87 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) aufgestockt. Die Berücksichtigung der Bezugsmonate von Kurzarbeitergeld beginnt ab 1. März 2020.

Rückwirkend ab 1. April bis zum 31. Dezember 2020 gilt:

- Für während Kurzarbeit aufgenommene Nebenbeschäftigungen wird die vollständige Anrechnung des Entgelts auf das Kurzarbeitergeld befristet vom 1. April bis zum 31. Dezember 2020 ausgesetzt. In diesem Zeitraum werden Verdienste aus Nebentätigkeiten in systemrelevanten Berufen und Branchen, die während Kurzarbeit aufgenommen wurden, bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Ab 1. Mai gilt diese Regelung für alle Berufe und Branchen.
- Bei geringfügiger Beschäftigung, den sogenannten 450-Euro-Jobs, erfolgt keine Anrechnung, auch über die Höhe des Sollentgelts hinaus.

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

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

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

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

5. Müssen Beschäftigte ihren Urlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr. 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. Hinsichtlich der besonderen Urlaubsregelungen im Baugewerbe wird auf die FAQ der Bundesagentur für Arbeit verwiesen. Diese finden Sie unter folgendem Link: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>.

6. 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 vom 01.03.2020 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.

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

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

8. 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.

9. Können geringfügig Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten?

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

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

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

Mitzuzählen sind z.B.:

- geringfügig Beschäftigte,

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

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

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

11. Können Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten?

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

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

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

Darüber hinaus kann Kurzarbeitergeld ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

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

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

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

Eindeutig nicht wirtschaftlich tätig sind Behörden.

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

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

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

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.

14. 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.

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

Ein Arbeitsvertrag mit einer außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wird auf die Frage D2 verwiesen („Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?“).

16. Können Leistungserbringer im Gesundheitswesen Kurzarbeitergeld erhalten?

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

Vollständig ausgenommen vom Kurzarbeitergeld sind lediglich Krankenhäuser für die Zeit, in der es zunächst vom 16.03.2020 bis zum 30.09.2020 den Rettungsschirm für das Gesundheitswesen gibt. Sie erhalten in dieser Zeit eine Pauschale zur Deckung der Personal- und Sachkosten. Privatkliniken, die keinen Anspruch auf Ausgleichszahlungen aus den Schuttschirmregelungen haben, können - bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen - hingegen Kurzarbeitergeld erhalten.

Zu weiteren Einzelheiten siehe auch die Weisung der Bundesagentur für Arbeit zu Kurzarbeitergeld für Leistungserbringer im Gesundheitswesen unter dem Link <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146469.pdf>.

17. Können auch „Grenzgänger“ Kurzarbeitergeld erhalten?

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

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist daran geknüpft, dass in dem Betrieb oder Betriebsteil, der sich in Deutschland befindet, wegen einer behördlichen Anordnung oder fehlender Auslastung gar nicht 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.

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

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

(C) Antragstellung und Nachweispflichten

1. Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

- Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.
Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.
- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

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

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

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

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

3. 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.

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

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. Gilt in Betrieben ohne Betriebsrat kein Tarifvertrag mit einer sog. tarifvertraglichen Kurzarbeitsklausel oder spricht der Arbeitgeber keine Änderungskündigung mit einer reduzierten Arbeitszeit aus, kann Kurzarbeit grundsätzlich nur mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt werden. Teilweise ist eine solche Zustimmung durch eine vertragliche Kurzarbeitsklausel bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. Auf dieser Grundlage kann der Arbeitgeber dann Kurzarbeit anordnen. Ist dies nicht der Fall ist die Kurzarbeit individuell bzw. einzelvertraglich zu vereinbaren.

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

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich

Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

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

Die Bundesagentur für Arbeit hat das Antragsverfahren so einfach wie möglich gestaltet und die erforderlichen Angaben auf ein Mindestmaß reduziert. Die Leistung wird in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausgezahlt. In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren bei der Auszahlung und Erstattung von Kurzarbeitergeld bewährt. Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen zur Verfügung. Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de). Auch die Rückmeldungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgeber zum Antragsverfahren sowie zur -bearbeitung sind durchweg positiv.

(D) Berechnung des Kurzarbeitergeldes

1. Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

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

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

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

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

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

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

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

Vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat oder - wenn es keinen Betriebsrat gibt - mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

5. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

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

Das Sozialschutzpaket II enthält weitere Sonderregelungen zur Kurzarbeit, die auch die Höhe des Kurzarbeitergeldes betreffen. Aufgrund der Corona-Pandemie wird das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist, gestaffelt erhöht. Ab dem vierten Monat des Bezugs wird das Kurzarbeitergeld auf 70 (bzw. 77 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) und ab dem siebten Monat auf 80 (bzw. 87 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) aufgestockt. Die Berücksichtigung der Bezugsmonate von Kurzarbeitergeld beginnt ab 1. März 2020. Das heißt: Das erhöhte Kurzarbeitergeld kann erstmalig im Juni 2020 (frühester vierter Bezugsmonat) in Anspruch genommen werden.

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

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

Für das erhöhte Kurzarbeitergeld wird vorausgesetzt, dass ein Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent „im jeweiligen Bezugsmonat“ erfüllt sein muss. Das bedeutet, dass es ausreichend ist, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im vierten oder in den folgenden Bezugsmonaten mindestens 50 Prozent Entgeltausfall haben, um den höheren Leistungssatz zu erhalten. Es ist nicht erforderlich, dass auch schon in den Monaten zuvor ein entsprechender Arbeitsausfall vorliegt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen lediglich Kurzarbeitergeld beziehen. Auf den Umfang des Arbeitsausfalles kommt es in diesen Monaten nicht an. Referenzmonat für die Berechnung der Bezugsmonate ist März 2020.

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die beispielsweise im März, April und Juni 2020 Kurzarbeitergeld bezogen haben, aber im Mai 2020 nicht in Kurzarbeit waren, würden ab Juli (Vierter Bezugsmonat) ein erhöhtes Kurzarbeitergeld erhalten. Für den erhöhten Leistungssatz ist es ausreichend, wenn Beschäftigte insgesamt in drei bzw. sechs Monaten Kurzarbeitergeld bezogen haben. Die Zählwirkung beginnt nach einer Unterbrechung nicht wieder automatisch von vorne.

(E) Nebenverdienste

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

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, 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.

Für während Kurzarbeit aufgenommene Nebenbeschäftigungen wird die vollständige Anrechnung des Entgelts auf das Kurzarbeitergeld befristet bis zum 31. Dezember 2020 ausgesetzt. Bis dahin werden Verdienste aus Nebenbeschäftigungen in allen Berufen und Branche, die während Kurzarbeit aufgenommen wurden, bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Die Hinzuverdienstmöglichkeiten wurden mit dem Sozialschutzpaket I zuvor lediglich für Nebenbeschäftigungen in systemrelevanten Berufen und Branchen gelockert und die Regelung galt zunächst befristet bis zum 31. Oktober 2020. Mit dem Sozialschutzpaket II wurden die Hinzuverdienstmöglichkeiten auf alle Berufe erweitert und bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

Bei geringfügiger Beschäftigung, den sogenannten 450-Euro-Jobs, erfolgt keine Anrechnung auch über die Höhe des Sollentgelts hinaus.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ändert sich in diesen Fällen nicht.

Systemrelevant sind Branchen und Berufe, die für das öffentliche Leben sowie die Sicherheit und Versorgung der Menschen unabdingbar sind. Hierzu zählen insbesondere der Gesundheits- und Pflegebereich mit Krankenhäusern, Arztpraxen und Apotheken, die Land- und Ernährungswirtschaft sowie die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln. Einen Maßstab für die Beurteilung der Systemrelevanz von Branchen und Berufen bietet die Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz für das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-Gesetz).

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

Der Nebenverdienst aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen, seit 1. April 2020 in allen Berufen und Branchen, ist unabhängig von der Höhe des Verdienstes nicht in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Ob und inwieweit darüber hinaus Versicherungsfreiheit in den anderen Zweigen der Sozialversicherung gegeben ist, richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.

3. Angenommen, ich bin in Kurzarbeit und möchte einen Nebenverdienst aufnehmen (z.B. Spargel stechen), wem muss ich das wie melden?

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung muss dem (Haupt-) Arbeitgeber angezeigt und die Höhe des erzielten Nebeneinkommens mitgeteilt werden. Bei der Suche nach passenden Nebentätigkeiten unterstützt die örtliche Agentur für Arbeit.

Zudem hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft die Plattform „Job gesucht - Erntehelfer gefunden!“ unter www.daslandhilft.de eingerichtet, auf der der Kontakt zwischen Landwirten und an Arbeiten in der Erntehilfe Interessierten schnell und kostenlos hergestellt werden kann.

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

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

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

(F) Auswirkungen von Kurzarbeitergeld auf die soziale Absicherung

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

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

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

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt und für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein. Befristet vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 werden die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge dem Arbeitgeber in pauschalierter Form von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

3. Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträge leisten Arbeitgeber und Beschäftigte wie üblich gemeinsam.

Damit keine Nachteile bei der späteren Rentenhöhe entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 Prozent des Entgeltausfalls (Differenz zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber alleine getragen werden. Befristet vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 kann sich der Arbeitgeber diese von der Arbeitsagentur erstatten lassen.

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

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

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

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

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

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

5. Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

6. Haben Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld Einfluss auf Eingliederungszuschüsse, die Arbeitgeber für eine/n Beschäftigten erhalten?

Eingliederungszuschüsse berechnen sich nach dem "berücksichtigungsfähigen Entgelt". Dieses setzt sich aus den regelmäßig gezahlten Entgelten und einem pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen. Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber kein Entgelt leistet, ist geregelt, dass der Eingliederungszuschuss entsprechend zu mindern ist bzw. nicht erbracht werden kann. Diese Zeiten wirken sich grundsätzlich nicht auf die Förderdauer aus. Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

(G) Weiterbildung und Qualifizierung

1. Kann während der Kurzarbeit eine Weiterbildung gefördert werden?

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

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

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

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

Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und festgestellt, ob eine Förderung möglich ist. Bei Förderung wird in der Regel ein Bildungsgutschein an die Beschäftigten ausgehändigt. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Was muss ich konkret tun, damit meine Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit gefördert wird?

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

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

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

Parallel dazu können Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, wenn sie Beschäftigte für eine Qualifizierungsmaßnahme freistellen und während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Bei einem positiven Bescheid zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Arbeitgeber aus.

FAQs zu Mutterschaftsleistungen während Kurzarbeit im Betrieb

WICHTIGER HINWEIS:

Zusammen mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beabsichtigt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den bestehenden Rechtsunsicherheiten bei der Leistungsgewährung für Schwangere entgegenzuwirken, die in Zeiten der Kurzarbeit im Mutterschutz sind oder von einem Beschäftigungsverbot betroffen sind. Die drei Bundesministerien haben dazu ein Orientierungspapier zu „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“ erarbeitet, das vor allem Arbeitgebern Klarheit zu dem Verhältnis von Mutterschaftsleistungen und Kurzarbeit geben soll. Für die rechtsverbindliche Entscheidung über die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig. Die Erstattungsstellen für die Mutterschaftsleistungen sind die gesetzlichen Krankenkassen und das Bundesamt für Soziale Sicherung zuständig.

Das vollständige Orientierungspapier kann hier [\[Link\]](#) eingesehen werden.

1. Welche Auswirkung hat Kurzarbeit in meinem Betrieb, wenn ich in der Schwangerschaft oder Stillzeit einem Beschäftigungsverbot unterliege oder im Mutterschutz bin?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, sowie das Bundesministerium für Gesundheit sind sich einig, dass Mutterschaftsleistungen nach dem Mutterschutzgesetz Vorrang vor dem Kurzarbeitergeld haben sollen. Sie können also Mutterschutzlohn bzw. das Mutterschaftsgeld sowie einen Arbeitgeberzuschuss beziehen – mithin Leistungen in Höhe Ihres bisherigen Lohnes. Ihr Arbeitgeber kann sich seine Aufwendungen bei Mutterschaft über das sogenannte U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erstatten lassen. Im Einzelfall obliegt die rechtsverbindliche Entscheidung zu diesen Fragen den zuständigen Stellen: Bundesagentur für Arbeit (Gewährung von Kurzarbeitergeld), gesetzliche Krankenkassen und das Bundesamt für Soziale Sicherung (Mutterschaftsgeld), gesetzliche Krankenkassen (Erstattung im Rahmen des U2-Verfahrens).

2. Welche Leistungen bekommen schwangere und stillende Frauen im Beschäftigungsverbot bzw. in der Mutterschutzfrist, wenn Kurzarbeit im Betrieb vereinbart ist?

Nach der gemeinsamen Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [\[Link\]](#) sollen schwangere und stillende Frauen während eines vollständigen Beschäftigungsverbots und in den Schutzfristen auch bei Kurzarbeit im Betrieb die vollen Mutterschaftsleistungen erhalten.

Für die Leistungen während eines vollständigen Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen würde dies bedeuten:

- Mutterschutzlohn wird in vollem Umfang gezahlt.
- Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser kann grundsätzlich über das U2-Verfahren gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AAG die Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts und der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen durch die Krankenkasse erreichen.

Für die Leistungen in den Schutzfristen würde dies bedeuten:

- Bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen werden Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss in vollem Umfang gezahlt.
- Die Krankenkassen oder das Bundesamt für Soziale Sicherung sind für die Gewährung des Mutterschaftsgeldes zuständig; der Arbeitgeber für die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Der Arbeitgeber kann über das U2-Verfahren gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG die Erstattung des Zuschusses durch die Krankenkasse erreichen.

Die Praxis dazu ist allerdings derzeit noch uneinheitlich. Die vorherige Rücksprache über die Mutterschaftsleistungen im Beschäftigungsverbot und in den Schutzfristen mit den auszahlenden Stellen (i. d. R. Arbeitgeber und Krankenkasse bzw. Bundesamt für Soziale Sicherung) wird empfohlen. Die gemeinsame Rechtsauffassung [siehe oben, [Link](#)] kann dabei als Handreichung für eine mögliche Vorgehensweise herangezogen werden.

3. Wer trägt die Kosten für die Zahlung des Mutterschutzlohns von schwangeren und stillenden Frauen im Beschäftigungsverbot während Kurzarbeit im Betrieb?

Die Auszahlung des Mutterschutzlohns erfolgt durch den Arbeitgeber.

Nach der gemeinsamen Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [[Link](#)] kann der Arbeitgeber auch bei Kurzarbeit im Betrieb im Wege des so genannten U2-Verfahrens (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AAG) die Erstattung des fortgezählten Arbeitsentgelts (Mutterschutzlohns) und der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen erreichen. Zuständig für die Erstattungsentscheidung im Einzelfall ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitgeber die Umlageversicherung für die schwangere bzw. stillende Beschäftigte führt (in der Regel die Krankenkasse, bei der die schwangere bzw. stillende Beschäftigte versichert ist).

4. Wer trägt die Kosten für die Zahlung der Mutterschaftsleistungen während der Schutzfristen?

Mutterschaftsgeld wird von den Krankenkassen oder vom Bundesamt für Soziale Sicherung gewährt. Der Arbeitgeber zahlt den Arbeitgeberzuschuss.

Nach der gemeinsamen Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [[Link](#)] kann der Arbeitgeber auch bei Kurzarbeit im Betrieb im Wege des so genannten U2-Verfahrens (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG) die Erstattung des Zuschusses erreichen. Zuständig für die Erstattungsentscheidung im Einzelfall ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitgeber die Umlageversicherung führt (in der Regel die Krankenkasse, bei der die Beschäftigte versichert ist).

5. Wie wird die Höhe des Mutterschutzlohns bzw. die der Mutterschaftsleistungen in den Schutzfristen berechnet?

Die Höhe des Mutterschutzlohns bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft. Die Höhe der Mutterschaftsleistungen in den Schutzfristen (Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss) bemisst sich nach dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist.

Insgesamt sollen dabei schwangere und stillende Beschäftigte grundsätzlich keine Einkommenseinbußen durch Beschäftigungsverbote oder in den Schutzfristen haben. So bleiben bei der Ermittlung der Leistungshöhe Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. Auch Lohnkürzungen, die infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, wirken sich nicht mindernd auf die Mutterschaftsleistungen aus.