

# Notfallkoffer Coronavirus

Kurzarbeit  
Version 3.0

Stand: 24. April 2020

# Gliederung

1

Überblick

2

Maßnahmen zur Krisenbewältigung

3

Generelle Voraussetzungen

4

Häufige Fragen

5

Hinzuverdienstmöglichkeiten und Beitragsbemessungsgrenze

6

Wichtige Quellen und Ressourcen

# Überblick

## Ergebnis Koalitionsausschuss vom 22. April 2020

### Öffnung der Hinzuverdienstmöglichkeiten

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kurzarbeit wird ab 1. Mai bis 31. Dezember 2020 die **Hinzuverdienstgrenze** bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens **für alle Berufe geöffnet**.

### Erhöhung de Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld wird für ab dem 4. Monat des Bezugs auf **70 % (bzw. 77 % für Haushalte mit Kindern)** und ab dem 7. Monat des Bezuges auf **80 % (bzw. 87 % für Haushalte mit Kindern)** des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht, längstens bis 31. Dezember 2020.  
**Voraussetzung: Die Kurzarbeit muss mind. 50 % betragen**

### Verlängerter Bezug des Arbeitslosengeldes

Aufgrund der außergewöhnlichen Situation auf dem Arbeitsmarkt wird das Arbeitslosengeld nach dem SGB III für diejenigen **um drei Monate verlängert**, deren Anspruch zwischen dem 01. Mai und 31. Dezember 2020 enden würde.

## Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nr. 18, ausgegeben zu Bonn am 20. April 2020

801

### Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – KugBeV)

Vom 16. April 2020

Auf Grund des § 109 Absatz 1 Nummer 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –, der durch Artikel 2 Nummer 1b des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2557) neu gefasst worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

#### § 1

##### Bezugsdauer

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch hinaus auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert.

#### § 2

##### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 31. Januar 2020 in Kraft und am 31. Dezember 2020 außer Kraft.

(2) Die Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 7. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2570), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. November 2014 (BGBl. I S. 1749) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des 19. April 2020 außer Kraft.

Berlin, den 16. April 2020

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales  
Hubertus Heil

**BDG-Forderung erfüllt:**  
**Verlängerter Bezug des**  
**Kurzarbeitergeldes *bis***  
***31.12.2020* ermöglicht!**

# Maßnahmen zur Krisenbewältigung

## Rückwirkend gültig ab 01. März 2020!

### Beschäftigtengrenze und Arbeitszeitkonten



Ab sofort reicht ein **Arbeitsausfall von 10 % der Beschäftigten** zum Antrag auf Kurzarbeit aus.  
*Klarstellung: ein Abbau von Arbeitszeitkonten ist nicht zwingend!*

### Leiharbeitnehmer



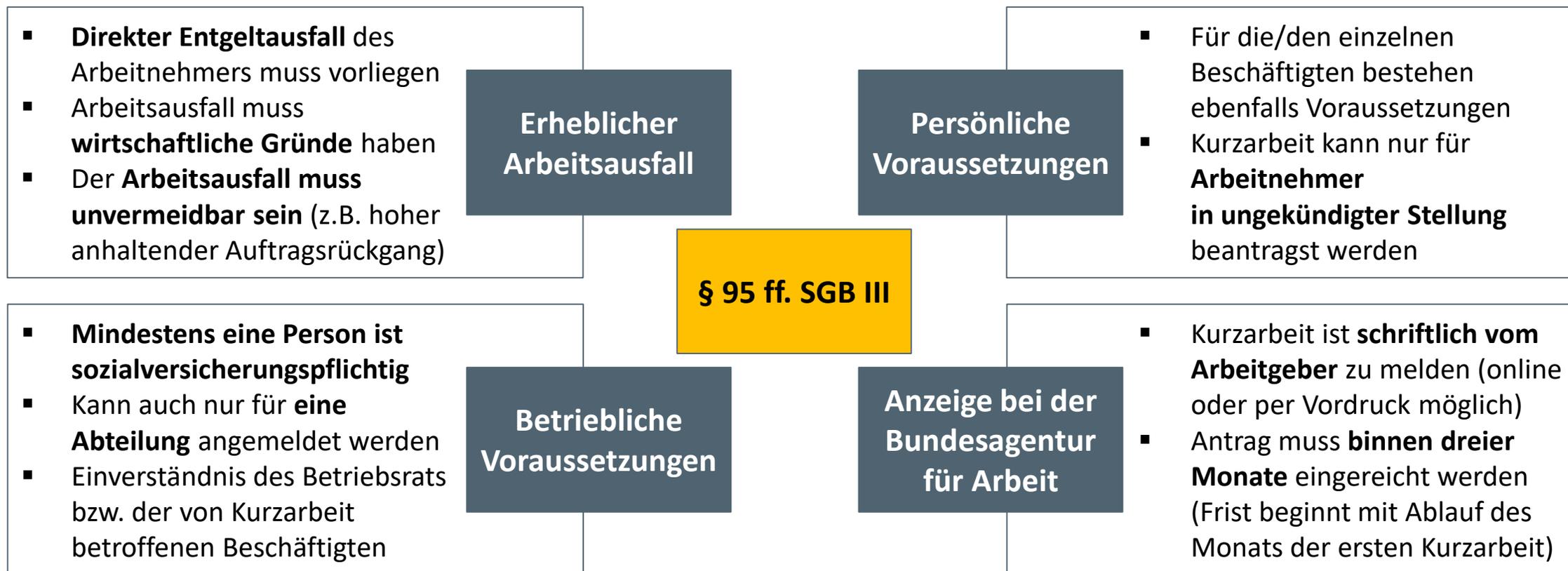
Während Leiharbeitnehmer in der alten Regelung nicht berücksichtigt wurden, ist der **Antrag auf Kurzarbeit künftig auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.**

### Sozialversicherung



In der vorherigen Regelung hatten Arbeitgeber einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge zu tragen. **Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt diese zukünftig zu 100 %.**

# Generelle Voraussetzungen



# Häufige Fragen: Generelles

<b>Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?</b>	Maximale Förderungsdauer: bis zum 31.12.2020 (siehe Ministerverordnung)
<b>Wie wird das Kurzarbeitergeld berechnet?</b>	Vom Nettoentgeltausfall erhält der <b>Arbeitnehmer 60 % ( für Haushalte mit Kindern sind es 67 %)</b> . Bei einem Arbeitsausfall von mind. 50 %, werden ab dem 4. Monat 70 % (bzw. 77 %) und ab dem 7. Monat 80 % (bzw. 87 % jeweils für Haushalte mit Kindern)
<b>Welche Kosten trägt der Arbeitgeber?</b>	Durch die neue Regelung <b>übernimmt der Staat rückwirkend ab 1. März 2020 alle, also 100 %, der Sozialbeiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber</b> für vollständig oder teilweise ausgefallene Arbeitsstunden.
<b>Was geschieht, wenn neue Aufträge eingehen?</b>	<b>Bei einem Auftragseingang ist die Kurzarbeit zu unterbrechen.</b> Allerdings kann die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld <b>um die Monate verlängert werden</b> , für die die Kurzarbeit unterbrochen wurde (für max. 3 Monate).

# Häufige Fragen: Umgang mit Arbeitszeitkonten

## Grundsätzlich (ohne Corona)

**Alle vorhandenen Arbeitszeitguthaben vor Beginn der individuellen Kurzarbeit vollständig abzubauen.**

## Ausnahmen

Zweckgebunden für Qualifizierungen, Brückentage oder zur Freistellung aus Altersgründen

Wenn das Zeitkonto für länger als ein Jahr unverändert besteht

Wenn das Zeitkonto mehr als 10 Prozent der vereinbarten Jahresarbeitszeit umfasst

Sich in einem vereinbarten Gleitzeitrahmen bis zu einem vertretbaren Umfang befindet

## **Bis zum 31.12.2020 gilt:**

Zur Vermeidung der Kurzarbeit im Sinne des § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III müssen die Arbeitszeitkonten nicht reduziert werden.

# Häufige Fragen: Bestandteile Soll- und Ist-Entgelt

## Soll-Entgelt

- **Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt**, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte
- **Bestandteile des Soll-Entgelts:**
  - Bruttoarbeitsentgelt
  - Vermögenswirksame Leistungen
  - Anwesenheitsprämien
  - Leistungs- und Erschwerniszulagen
  - Sonntags-, Feiertagszuschläge, Nachtarbeit soweit Steuer und versicherungspflichtig
- **Ohne**
  - Entgelt für Mehrarbeit
  - Einmalige Entgelte (Urlaubs- / Weihnachtsgeld)

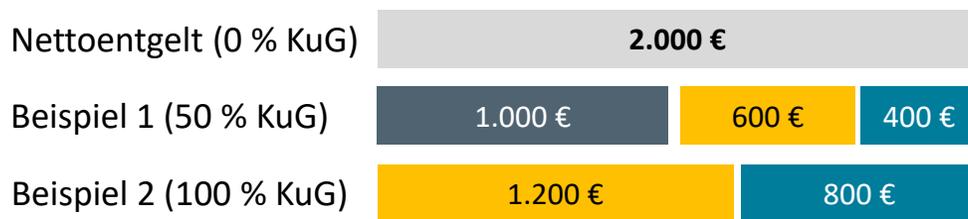
## Ist-Entgelt

- **Tatsächlich erzielt Arbeitsentgelt** im Kalendermonat einschließlich:
  - Entgelte für Feiertage und Urlaub
  - der Entgelt für Mehrarbeit
- **Ohne**
  - Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte
- **Erhöhung des Ist-Entgeltes:** Entgeltausfall aus anderen als wirtschaftlichen Ursachen (z.B. unbezahlter Urlaub, Krankengeld nach Wegfall der Entgeltfortzahlung)
- **Einkommen aus Nebentätigkeiten**  
(Ausnahme: § 421c SGB III vom 01.04.-31.10.2020)

# Hinzuverdienstmöglichkeiten

Ausgleich des Entgeltausfalls durch Zuverdienstmöglichkeiten

**Koalitionsbeschluss vom 22.04.2020:  
Die Hinzuverdienstgrenze wird für alle Berufe  
(nicht nur systemrelevante Berufe geöffnet)!**



-  100 % Nettogehalt aus der Hauptbeschäftigung
-  50 % Nettogehalt aus der Hauptbeschäftigung
-  Kurzarbeitergeld durch Arbeitsagentur
-  Zuverdienstmöglichkeit in Nebenjobs

### Beispiel 1:

Wer bisher 2000 Euro (netto) verdiente und jetzt 50 Prozent Arbeitsausfall hat, bekommt (abhängig von Steuerklassen) noch ca. 1000 Euro vom Arbeitgeber. Die Agentur für Arbeit zahlt - grob gerechnet - 600 Euro dazu (für Eltern sind es 670 Euro). Zuverdienste durch ~~systemrelevante~~ Nebenjobs werden nicht angerechnet, solange das Gesamteinkommen nicht das bisherige Netto-Einkommen übersteigt. Wer also bisher 2000 Euro (netto) verdiente und mit Entgelt und Kurzarbeitergeld auf 1600 Euro kommt, kann bis zu 400 Euro dazu verdienen, ohne dass dies auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird.

### Beispiel 2:

Wer bisher 2000 Euro (netto) verdiente und jetzt 100 Prozent Arbeitsausfall hat, bekommt von der Agentur für Arbeit - grob gerechnet - 1200 Euro Kurzarbeitergeld = 60 Prozent (für Eltern sind es 1340 Euro = 67 Prozent). Zuverdienste durch ~~systemrelevante~~ Nebenjobs werden nicht angerechnet, solange das Gesamteinkommen nicht das bisherige Netto-Einkommen übersteigt. Wer also bisher 2000 Euro (netto) verdiente, kann jetzt bis zu 800 Euro dazu verdienen, ohne dass dies auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird.



# Kurzarbeitergeld (KuG) für Beschäftigte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen (> 6.900 € pro Monat)

## Position der Bundesagentur für Arbeit (BA)

- Beitragsbemessungsgrenze stellt „Deckelung“ für KuG dar
- Bei „KuG Null“, also vollständigem Arbeitsausfall entspricht es:
  - Der Differenz aus Soll-Entgelt (>6.900 €) und Ist-Entgelt (0 €)
  - Bei Steuerklasse III und mind. 0,5 Kindern, sind es 2.891,65 €
  - Es wird von der BA oberhalb der 6.900 € kein höheres KuG ausgezahlt!

## Beispiele

### Beispiel 1 Ist-Arbeit: 40%

#### Ausgangssituation:

Soll-Entgelt in Höhe von 10.000 €/Monat  
Ist-Entgelt bei KuG 4.000 €/Monat. (40%)

#### Lösung:

Die Arbeitsagentur zahlt ein KuG in der **Differenz** zwischen 4.000 € und dem Maximalwert von 6.900 €.

Aber auch für die Differenz von 6.900 € zu 10.000 €, also 3.100 €, erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nur Leistungen in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

### Beispiel 2 Ist-Arbeit: 70%

#### Ausgangssituation:

Soll-Entgelt in Höhe von 10.000 €/Monat  
Ist-Entgelt bei KuG 7.000 €/Monat. (70%)

#### Lösung:

Ist-Entgelt befindet sich 100 € oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze um 100 €. Die Arbeitsagentur würde hier **kein KuG zahlen**.

Von dem Arbeitgeber erhielt der Arbeitnehmer hier KuG auf die Differenz zwischen 7.000 € und 10.000 € (i.r.R. 60 bzw. 67%)

# Wichtige Quellen und Ressourcen (1/2)

## Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung

### Merkblatt



[Link](#)

### Hilfevideos



[Link](#)

### Vordruck Anzeige Kurzarbeit

[Link](#)

### Antrag Kurzarbeitergeld

[Link](#)

### Kurzarbeit Onlineantrag

[Link](#)

### Dienststellensuche

[Link](#)

### Informationen zum Coronavirus

[Link](#)

### Arbeitsliste FAQs zum Coronavirus

[Link](#)

# Wichtige Quellen und Ressourcen (2/2)

## Das Antragsformular in einem Video erklärt



[Link zum Video](#)

bereitgestellt vom vbw

## Faktenpapier zu Kurzarbeit und Aufstockungsmöglichkeiten



### FAKTENPAPIER KURZARBEIT UND AUFSTOCKUNG

**Es wird behauptet, der Arbeitgeber „streiche Gelder ein“, wenn ihm zuvor gezahlte Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.**

Das ist schlichtweg falsch. Im „Normalfall“, d.h. ohne die zugesagte Krise, bindet der Gesetzgeber die kompletten Sozialabgaben, also auch den eigentlichen von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu zahlenden Anteil, alleine dem Arbeitgeber auf. Die Leistungen aus den Versicherungsbeiträgen erhält aber die Arbeitnehmerschaft. Dabei bleibt es auch, selbst wenn dem Arbeitgeber die von ihm entrichteten Sozialabgaben in extremer Notlage – wie jetzt in der Corona-Krise – erstattet werden.

Diese Erstattung macht die Sozialabgaben für den Arbeitgeber zu einem reinen durchlaufenden Posten. Der Arbeitnehmer hingegen erhält ohne eigene Beitragszahlung die vollen Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat hiervon direkt nichts. Auch das Kurzarbeitergeld geht ohne Arbeitsleistung ausschließlich an die Beschäftigten.

Für den Arbeitgeber verbleiben dennoch während Kurzarbeit weitere Kosten. So muss er je nach Tarif- oder Arbeitsvertrag weiter Urlaubsgeld, ein 13. Monatsentkommen bzw. ein Weihnachtsgeld, betriebliche Altersversorgung und andere tarifliche Leistungen weiterzahlen – und das für NICHT geleistete Arbeit. Diese sog. beim Arbeitgeber verbleibenden Restkosten können bis zu einem Viertel des gesamten Bruttolohns betragen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben bei Kurzarbeit weiterhin in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abgesichert. Sowohl Kurzarbeitergeld als auch Erstattung der nur vom Arbeitgeber entrichteten Sozialversicherungsbeiträge erfolgen dabei aus der Arbeitslosenversicherung, in die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen einzahlen.

[Link zum Faktenpapier](#)

bereitgestellt vom BDA



**Dr. Fynn-Willem Lohe**  
**Referat Betriebswirtschaft**

Tel.: +49 (0) 211 6871-277  
Mobil: +49 (0) 151 50610984  
Fax: +49 (0) 211 6871-40277

E-Mail: [fynn.lohe@bdguss.de](mailto:fynn.lohe@bdguss.de)

**Bundesverband der Deutschen  
Gießerei-Industrie e.V.**  
Hansaallee 203  
40549 Düsseldorf