



Kurzarbeitergeld: Sonderregelungen im Zuge der Corona-Pandemie

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Monaten mittels mehrerer Gesetzespakete Sonderregelungen bei der Kurzarbeit eingeführt, um Beschäftigung zu sichern: Erleichterungen bei Zugang und Voraussetzungen zu Kurzarbeit, Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes sowie eine stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes. So hat die Bundesregierung eine Verlängerung der Regelungen bis Ende 2021 beschlossen. Weitgehend werden die bestehenden Sonderregelungen fortgeschrieben, es gibt aber auch einige Änderungen.

Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt maximal 12 Monate. Sie kann durch **Rechtsverordnung** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Hiervon hat das BMAS bereits Gebrauch gemacht. Mit der Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 16. April 2020 wurde die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, auf bis zu 21 Monate verlängert, längstens allerdings bis zum 31. Dezember 2020.

Mit der **Zweiten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld** ist eine erneute Verlängerung erfolgt: Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld ist nun für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, **auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens allerdings bis zum 31. Dezember 2021.**



Das bedeutet: Wenn der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden und die gesetzliche Bezugsdauer von 12 Monaten aufgebraucht ist, kann die Bezugsdauer verlängert werden auf bis zu insgesamt 24 Monate, jedoch nur bis zum 31. Dezember 2021. Beschäftigte, die im April 2020 in Kurzarbeit gegangen sind, kommen damit z.B. auf maximal 21 Monate Kurzarbeit.

Erleichterungen bei Kurzarbeit

Mit der **zweiten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung** vom 25. März 2021 sind die **erleichterten Zugangsbedingungen** zur Kurzarbeit erneut verlängert worden. Für Betriebe, die bis 30. Juni 2021 in Kurzarbeit gegangen sind, gelten damit die Erleichterung bis 31. Dezember 2021 fort.

Insbesondere:

- ▶ Es reicht, wenn **mindestens 10 Prozent der Beschäftigten** eines Betriebes von einem Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind.
- ▶ In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird **auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten** als Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld **verzichtet**. Positive Arbeitszeitguthaben müssen dagegen vor Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin abgebaut werden.

Erhöhung des Kurzarbeitergeldes

Mit dem Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutzpaket II) vom 20.5.2020 wurde eine stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes beschlossen: **Ab dem vierten Monat des Bezugs beträgt das Kurzarbeitergeld 70 Prozent (bzw. 77 Prozent mit Kind), ab dem siebten Monat des Bezugs 80 Prozent (bzw. 87 Prozent) der Nettoentgeltdifferenz.** Voraussetzung ist, dass der Entgeltausfall im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt. Für die Berechnung der Bezugsmonate werden Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 berücksichtigt.



Mit dem **Beschäftigungssicherungsgesetz** wurden diese **Erhöhungen** für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist, **bis zum 31. Dezember 2021 verlängert**. Näheres regelt die entsprechende **Weisung der Bundesagentur für Arbeit**.

Das bedeutet:

- ▶ Gezählt werden Monate mit Kurzarbeit ab März 2020. Dabei gilt eine beschäftigtenbezogene Betrachtung. D.h. relevant ist die individuelle Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld.
- ▶ Es zählt jeder Monat mit Kurzarbeitergeldbezug (ab März 2020), unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit.
- ▶ Unterbrechungen führen nicht zum “Neustart” der Zählung: D.h. die Monate mit Kurzarbeitergeldbezug müssen nicht zwingend zusammenhängend sein, solange sie im Zeitraum von März 2020 bis Dezember 2021 liegen.
- ▶ Für die Frage der Erhöhung ist aber ein Entgeltausfall von mindestens 50% entscheidend. Dabei genügt es, wenn dieser Ausfall im konkreten (“jeweiligen”) Bezugsmonat vorliegt. Dieser Bezugsmonat ist mindestens der 4. bzw. 7. Monat des Bezuges von Kurzarbeitergeld seit März 2020.
 - Beispiel 1: März, April, Mai jeweils Kurzarbeit im Ausfallumfang 10%, Juni 51% = KuG 70% (77%) im Juni
 - Beispiel 2: März, April, Mai jeweils Kurzarbeit im Umfang 10%, Juni 51%, Juli 10%, August 51% = KuG 70% (77%) im Juni und August

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Derzeit werden den Arbeitgebern die während des Kurzarbeitergeldbezugs von ihnen allein zu tragenden **Sozialversicherungsbeiträge** vollständig **durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet**. Dies gilt momentan bis zum 31. Dezember 2020. Mit der **Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung** wurde diese Regelung in modifizierter Weise auch **für das Jahr 2021 verlängert**.



Es gilt:

- ▶ Bis 30. Juni 2021 Fortsetzung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.
- ▶ Vom 1. Juli bis 31. Dezember 2021 hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Betriebe, die bis Ende Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

Daneben gibt es schon jetzt einen Anreiz für Qualifizierung während der Kurzarbeit: Hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte, die vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld beziehen und an einer Qualifizierung teilnehmen.

Das bedeutet:

Der Anreiz für eine Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung entfaltet erst nach Auslaufen der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge eine Wirkung. So kann die ab dem 1. Juli 2021 geltende hälftige Erstattung auf 100% erhöht werden, wenn eine Qualifizierung während der Kurzarbeit erfolgt.

Allerdings **müssen die Qualifizierungen bestimmte Kriterien erfüllen**, damit eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgen kann. **Berücksichtigungsfähig sind:**

- Qualifizierungen von mindestens 120 Stunden, die zertifiziert sind und von einem zertifizierten Weiterbildungsträger durchgeführt werden.
- Qualifizierungen, **die auf ein nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten** und von einem für **die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2a des AFBG geeigneten Träger durchgeführt** werden. Dabei ist es nicht erforderlich, dass diese Maßnahmen tatsächlich nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gefördert werden. Die Beiträge werden auch in Fällen erstattet, in denen diese Maßnahmen von den Arbeitgebern ohne Förderung eigenfinanziert werden – nachgewiesen werden muss aber die Eignung des Trägers.

Nicht berücksichtigt werden Qualifizierungen zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.



Zudem kann **in bestimmten Fällen eine anteilige Förderung der Lehrgangskosten** erfolgen. Dabei gilt eine nach Betriebsgröße gestaffelte Förderung:

- Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten 100 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten 50 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 250 bis 2 499 Beschäftigten 25 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 2 500 und mehr Beschäftigten 15 Prozent der Lehrgangskosten.

Für Qualifizierungen im Sinne des AFBG gibt es keine Förderung der Lehrgangskosten, da diese nach dem AFBG erfolgt.

Kurzarbeit für Leiharbeitskräfte

Mit der Verordnung zur Erleichterung der Kurzarbeit vom 23.3.2020 wurde die **Möglichkeit für Leiharbeitsbeschäftigte geschaffen**, Kurzarbeitergeld zu beziehen. Mit der **zweiten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2021** wird diese Möglichkeit **bis zum 31. Dezember 2021 verlängert** für Verleihbetriebe, die bis zum 30. Juni 2021 2021 Kurzarbeit einführen.

Für die **Berechnung des Kurzarbeitergelds für Leiharbeitskräfte** gilt: Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeitskräften mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten soll abweichend von der üblichen Berechnung für die Ermittlung des Sollentgelts die Anwendung des § 106 Absatz 4 SGB III in Betracht kommen. Danach ist für das **Soll-Entgelt** das Arbeitsentgelt maßgeblich, das der Leiharbeitnehmer/die Leiharbeitnehmerin **in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall in dem Betrieb durchschnittlich erzielt hat** (siehe Weisung der Bundesagentur für Arbeit).

In der **Praxis** bedeutet dies, dass **einsatzbezogene Entgelte** wie tarifvertragliche Branchenzuschläge, Einsatzzulagen oder betriebliche einsatzbezogene Zulagen, soweit sie steuer- und sozialversicherungspflichtig sind, in die Berechnung einzubeziehen sind und den Anspruch auf **Kurzarbeitergeld erhöhen**.



Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Kurzarbeit

Im Rahmen der so genannten Sozialschutz-Pakete wurden die **Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Kurzarbeit** verändert. Für die Zeit **bis 31. Dezember 2020** gilt: Von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte können erleichtert hinzuverdienen, wenn sie eine Nebenbeschäftigung aufnehmen. Galt dies zunächst nur für Tätigkeiten in so genannten systemrelevanten Bereichen, so wurde dies mit dem Sozialschutzpaket II auf Nebenbeschäftigungen in allen Bereichen erweitert. Entgelt aus einer solchen Tätigkeit wird mit dem Kurzarbeitergeld und eventuellem Entgelt aus der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Alles zusammen darf das für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes zugrunde gelegte Bruttoarbeitsentgelt nicht überschreiten. Dies ist in der Regel in etwa das normale monatliche Bruttoarbeitsentgelt. Handelt es sich beim Hinzuverdienst um Arbeitsentgelt aus einer **geringfügigen Beschäftigung** (sogenannte Minijobs), bleibt dies bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes unberücksichtigt.

Mit dem **Beschäftigungssicherungsgesetz** wird diese Regelung nur in Teilen verlängert. In der Zeit **vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021** bleiben Entgelte aus einem während der Kurzarbeit aufgenommenen **Minijob weiterhin anrechnungsfrei**. Das heißt, Entgelte aus Minijobs reduzieren nicht das Kurzarbeitergeld.

Sonstiges

Die sonstigen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeit behalten ihre Gültigkeit.

Welche Agentur ist zuständig?

Zuständig ist die **örtliche Agentur für Arbeit am Betriebssitz**. Arbeitgeber und Betriebsräte können sich entweder direkt in der Arbeitsagentur oder telefonisch unter der allgemeinen **Hotline 0800 45555 20** informieren.



Bewertung

Die IG Metall begrüßt den Beschluss der Bundesregierung die Regelungen zur Kurzarbeit für 2021 zu verlängern. Dieser entspricht in vielen Punkten den Forderungen der IG Metall, die wir im Rahmen unserer Online-Petition formuliert haben. Insbesondere die Verlängerung der Regelungen zu den erleichterten Zugangsbedingungen, zur Bezugsdauer und Aufzahlung auf das Kurzarbeitergeld sowie die Möglichkeit von Kurzarbeit für Leihbeschäftigte sind wichtige Bausteine, um die Coronakrise zu bewältigen und Beschäftigung zu sichern.

Ebenso ist es **positiv**, dass die **Anreize zur Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung verstärkt** werden. Diesbezüglich begrüßt die IG Metall ausdrücklich, dass die gewerkschaftliche Kritik aufgegriffen und die ursprünglich im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung verändert worden ist. Im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf, ist das Spektrum berücksichtigungsfähiger Qualifizierungen nun deutlich erweitert sowie das Verfahren vereinfacht worden. Damit sind nun Voraussetzungen geschaffen, dass dieser Anreiz tatsächlich Wirkung entfaltet kann.

Allerdings besteht weiterhin in einigen Punkten Handlungsbedarf. Dies betrifft insbesondere die getroffenen Fristenregelungen. Vor allem die Fristenregelung bei der Bezugsdauer führt dazu, dass nur ein begrenzter Teil der Beschäftigten tatsächlich 24 Monate Kurzarbeitergeld erhalten kann (ein Beschäftigter, der im April 2020 in Kurzarbeit gegangen ist, kommt z.B. auf maximal 21 Monate). Das ist angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht sachgerecht: Für das Frühjahr 2021 ist noch keine umfassende Erholung des Arbeitsmarkts zu erwarten. Um nachhaltige Perspektiven und Planungssicherheit zu geben, forderte die IG Metall deshalb eine Ausweitung der verlängerten Bezugsdauer.

Die IG Metall setzt sich zudem für weitere Verbesserungen bei der Kurzarbeit ein:

Hierzu gehört, dass aus dem Bezug von Kurzarbeitergeld und Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld **keine steuerlichen Nachteile für Beschäftigte entstehen in Form von Steuernachteilen** entstehen dürfen. Hier ist der Gesetzgeber gefragt, mindestens für die Steuerjahre 2020 und 2021 entsprechende Lösungen zu finden.



Die IG Metall setzt sich darüber hinaus **tarif- und betriebspolitisch** dafür ein, dass die Entgelte der Beschäftigten durch Zuzahlung der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld besser abgesichert werden. So enthält auch das im März 2020 erzielte Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie Regelungen zur besseren Absicherung der Nettoentgelte bei Kurzarbeit.

Weiterführendes Material

Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s2691.pdf%27%5D_1607507302802

Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s2259.pdf%27%5D_1606737179828

Zweite Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s0381.pdf%27%5D_1617095956251

Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl120s2165.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s2165.pdf%27%5D_1606737268815

Weisung der Bundesagentur für Arbeit zur Verlängerung der Bezugsdauer und der Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld

[Weisung 202011007 vom 06.11.2020 - Verlängerung der Bezugsdauer und der Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/Weisung-202011007-vom-06.11.2020-Verlaengerung-der-Bezugsdauer-und-der-Verbesserungen-beim-Kurzarbeitergeld)



Gesetzes zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s1055.pdf%27%5D_1590651390392

Weisung der Bundesagentur für Arbeit zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202005010_ba146517.pdf

Verordnung der Bundesregierung zur Erleichterung von Kurzarbeit:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-KugV.pdf?_blob=publicationFile&v=2

BA Weisung zur erleichterten Kurzarbeit: Die BA hat entsprechend der neuen Rechtslage eine neue Weisung erlassen. Diese findet sich hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146387.pdf>

Hinweis: Die Weisung **regelt ausschließlich die im Kontext von Corona vorgenommenen Änderungen** bei Kurzarbeit und ersetzt die bisherige fachliche Weisung zum Kurzarbeitergeld (vom Dezember 2018) an den **entsprechenden** Punkten. **Ansonsten** bleibt die **bisherige detaillierte fachliche Weisung** bestehen. Diese findet sich hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf.

Für die konkrete Arbeit heißt das, dass man **mit beiden Dokumenten arbeiten** muss.

Verordnung des BMAS über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s0801.pdf%27%5D_1587367960744

Ansprechpartnerinnen in der Vorstandsverwaltung der IG Metall:

Katharina Grabietz, FB Sozialpolitik, Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA
Stefanie Janczyk, FB Sozialpolitik, Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA
Amélie Schummer, FB Sozialpolitik, Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ betr. Altersversorgung