

## CORONA-KRISE

### FAQ ZUM KURZARBEITERGELD

MERKBLATT NR. 1941.3 | 10 | 2020

#### INHALT

1. Vorbemerkung
2. Darf der Arbeitgeber Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld an die Mitarbeiter zahlen?
3. Wie viel Aufstockungsbetrag zum Kurzarbeitergeld kann vom Arbeitgeber gezahlt werden?
4. Erfolgt ab einer bestimmten Höhe des Aufstockungsbetrages eine Kürzung des Kurzarbeitergeldes?
5. Kann der Arbeitnehmer im Rahmen von Kurzarbeit einen steuerfreien Zuschuss von 1.500 € erhalten?
6. Darf der Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld in einer anderen Tätigkeit hinzuverdienen?
7. Wie erfolgt die lohnsteuerliche Behandlung des Aufstockungsbetrages zum Kurzarbeitergeld?
8. Wie erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Aufstockungsbetrages?
9. Was ist bei einer Kurzarbeit auf null?
10. Was ist zu beachten, wenn der Arbeitnehmer vor Bezug des Kurzarbeitergeldes erkrankt ist?
11. Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit erkrankt?
12. Wie ist das Kurzarbeitergeld steuerrechtlich zu betrachten?
13. Hat das Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf die Krankenversicherungspflicht?
14. Wie errechnet sich der Zuschuss zur Krankenversicherung bei einem privat versicherten Arbeitnehmer?
15. Hat das Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf die Sozialversicherung?
16. Wie erfolgt die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber ab 2020?
17. Gibt es Besonderheiten beim Bezug von Elterngeld?
18. Wirkt sich Kurzarbeit auf das Mutterschaftsgeld aus?
19. Was gilt für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter?
20. Kurzarbeit in der Berufsausbildung
21. Was gilt bei einem befristeten Arbeitsverhältnis?
22. Was ist bei vorhandenen Überstunden zu beachten?
23. Muss erst der Urlaub eingesetzt werden, bevor Kurzarbeit gewährt werden kann?
24. Was gilt bei einem Arbeitnehmer, der bereits eine Kündigung erhalten hat?
25. Kann während der Kurzarbeit gekündigt werden?
26. Was gilt bei Urlaub des Mitarbeiters während der Kurzarbeit?
27. Welche Lohnsteuerabzugsmerkmale sind maßgeblich für die Berechnung des Ist- und Soll-Entgelts?
28. Was gilt, wenn nur ein Ehegatte den Kinderfreibetrag eingetragen hat? Gilt trotzdem der höhere Leistungssatz?
29. Was geschieht, wenn ein Rentenantrag gestellt wird?
30. Kann man auch Antrag auf halbe Stunden KuG stellen oder gelten nur volle Stunden?
31. Muss Kurzarbeit für alle Mitarbeiter eingeführt werden?
32. Können Ansprüche auf Kurzarbeitergeld gepfändet werden?
33. Kann Kurzarbeitergeld vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden?
34. Kann Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zurückgefordert werden?
35. Was gilt für Rentner in einem Arbeitsverhältnis?
36. Was gilt bei mitarbeitenden Ehegatten und Familienangehörigen?
37. Muss das Arbeitsverhältnis vor der Kurzarbeit über einen Mindestzeitraum bestanden haben?
38. Fazit

#### 1. VORBEMERKUNG

Die Corona-Krise stellt auch Mitarbeiter von Entgeltabteilungen und Steuerberatern in Lohnsachen vor große Herausforderungen. Dies gilt umso mehr, wenn für die Mitarbeiter Kurzarbeit angeordnet werden und entsprechend Kurzarbeitergeld beantragt werden muss. Für viele Unternehmen ist das eine einmalige und erstmalige Situation. Gerade deshalb gibt es auch bei Arbeitgebern und genauso bei Mitarbeitern etliche Fragen. Die Regelungen zur Gewährung des Kurzarbeitergeldes finden sich in den §§ 95 ff. SGB III. Vor allem die Beantragung und Berechnung des Kurzarbeitergeldes im Einzelfall führen in der Praxis aber zu unterschiedlichsten Fragestellungen.

In diesem Merkblatt werden die häufigsten aktuellen Fragen zum Kurzarbeitergeld gesammelt beantwortet. Es kann als Ergänzung zum DWS-Merkblatt Nr. 1929 „Corona-Krise – Kurzarbeitergeld – Praxishinweise für Unternehmen und Kanzleien“ genutzt werden, das grundlegende Hinweise zum Kurzarbeitergeld gibt und erläutert, welche Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld vorliegen müssen und wie sich das Verfahren für Unternehmen grundlegend gestaltet.

## 2. DARF DER ARBEITGEBER AUFSTOCKUNGSBETRÄGE ZUM KURZARBEITERGELD AN DIE MITARBEITER ZAHLEN?

Ein Kurzarbeitergeld von 60 % oder 67 % (bzw. die erhöhten Sätze von 70/77 % und 80/87 %) ist für viele Beschäftigte zu gering. Für viele Arbeitnehmer sind weniger Einnahmen im Monat ein Problem, weil jeden Monat Mieten und andere Kosten weitergezahlt werden müssen.

In bestimmten Branchen sind Zuschüsse in Form von Aufstockungsbeträgen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld tarifvertraglich vorgesehen. Dabei wird ein Zuschuss i. d. R. bis zu einem bestimmten Prozentsatz des bisherigen Nettoentgelts, teilweise auch des bisherigen Bruttoentgelts gezahlt. Es ist davon auszugehen, dass ein solcher Zuschuss zum Kurzarbeitergeld dann vorliegt, wenn in der einzelvertraglichen oder tarifvertraglichen Vereinbarung die Höhe des Aufstockungsbetrages ausdrücklich bestimmt wird und die für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld ergangenen Vorschriften (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SVEV) angewendet werden.

Arbeitgeber können den Aufstockungsbetrag aber auch freiwillig zahlen. Einen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschuss bzw. Aufstockungsbetrag zum Kurzarbeitergeld gibt es nicht.

**HINWEIS** Die Bundesregierung hat am 22.04.2020 vereinbart, das Kurzarbeitergeld anzuheben. Für Arbeitnehmer mit einer Kurzarbeit mit einer mind. 50 % reduzierten Arbeitszeit, steigt das Kurzarbeitergeld ab dem 4. Monat auf 70 % bzw. 77 % für Haushalte mit Kindern und ab dem 7. Monat auf 80 % bzw. 87 % für Haushalte mit Kindern an. Die Anhebung soll bis Ende 2021 gelten. Außerdem wurden für Arbeitnehmer in Kurzarbeit ab 01.05. bis Ende 2021 bereits bestehende Hinzuverdienstmöglichkeiten erweitert.<sup>1</sup>

## 3. WIE VIEL AUFSTOCKUNGSBETRAG ZUM KURZARBEITERGELD KANN VOM ARBEITGEBER GEZahlt WERDEN?

Der Zuschuss in Form des Aufstockungsbetrages kann vom Arbeitgeber unbegrenzt in der Höhe gezahlt werden, bis 100 % des Arbeitslohnes netto erreicht sind.

## 4. ERFOLGT AB EINER BESTIMMTEN HÖHE DES AUFSTOCKUNGSBETRAGES EINE KÜRZUNG DES KURZARBEITERGELDES?

Das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes aufstockend zu diesem zahlt, bleibt bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht.

## 5. KANN DER ARBEITNEHMER IM RAHMEN VON KURZARBEIT EINEN STEUERFREIEN ZUSCHUSS VON 1.500 € ERHALTEN?

Mit § 3 Nr. 11a EStG wurde ein steuerfreier Zuschuss an Arbeitnehmer i. H. v. 1.500 € eingefügt.

Arbeitgeber können aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen an

ihre Arbeitnehmer bis zu einem Betrag von 1.500 € in der Zeit vom 01.03. bis zum 31.12.2020 nach § 3 Nr. 11a EStG auszahlen. Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Eine Gehaltsumwandlung oder ein Verzicht auf bereits entstandene Ansprüche auf Lohnzahlung sind somit schädlich. Es gilt das BMF-Schreiben vom 05.02.2020. Die in R 3.11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen.

Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise wird allgemein unterstellt, dass ein die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender Anlass im Sinne des R 3.11 Absatz 2 Satz 1 LStR vorliegt.

Nach dem Gesetz und der Begründung und den FAQ vom 24.09.2020 sind sämtliche Formen von Beihilfen und Unterstützungen erfasst, die Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber erhalten.

Eine Differenzierung, z. B. nach Branchen oder nur für bestimmte Arbeitnehmer, ist nicht vorgesehen.

Für Arbeitnehmer in Kurzarbeit gilt: Ist der Aufstockungsbetrag nach dem Arbeits- oder Tarifvertrag verpflichtend zu zahlen, so darf der Arbeitgeber diesen Betrag nicht durch einen steuerfreien Zuschuss in Höhe von 1.500 € ersetzen. Nach der neuen FAQ-Liste des BMF vom 24.09.2020 können Arbeitgeber, die nicht verpflichtet sind, Aufstockungsbeträge zu zahlen, freiwillig den Zuschuss von 1.500 € an Arbeitnehmer in Kurzarbeit zahlen. Dies muss in einer Vereinbarung aber ausdrücklich als coronabedingter Zuschuss gekennzeichnet sein und sich so von einem steuerpflichtigen Aufstockungsbetrag abgrenzen.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

## 6. DARF DER ARBEITNEHMER ZUM KURZARBEITERGELD IN EINER ANDEREN TÄTIGKEIT HINZUVERDIENEN?

Erzielt der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen, während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen. Das Nebeneinkommen, das mit einer Nebeneinkommensbescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen ist, wird in voller Höhe, d. h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.

**HINWEIS** Damit aber in der aktuellen Situation Arbeitnehmer in Kurzarbeit den Anreiz bekommen, andere Tätigkeiten, z. B. als Erntehelfer, Helfer im Lebensmitteleinzelhandel oder in der Pflege aufzunehmen, wurde die Anrechnung ausgesetzt. Dies gilt für Tätigkeiten in systemrelevanten Branchen und vom 01.04.2020 bis 31.12.2020. Allerdings dürfen das Entgelt aus der aufgenommenen Tätigkeit, das Ist-Entgelt des Arbeitgebers und das Kurzarbeitergeld zusammen nicht mehr als das ursprüngliche Soll-Entgelt erreichen.

<sup>1</sup> Aktuell geändert im Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie.

## 7. WIE ERFOLGT DIE LOHNSTEUERLICHE BEHANDLUNG DES AUFSTOCKUNGSBETRAGES ZUM KURZARBEITERGELD?

Nach § 3 Nr. 28a EStG sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld steuerfrei, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen und sie für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.02.2020 beginnen und vor dem 01.01.2021 enden, geleistet werden.

## 8. WIE ERFOLGT DIE SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG DES AUFSTOCKUNGSBETRAGES?

Beitragspflicht besteht für den Zuschuss in Form des Aufstockungsbetrages nur, wenn der Aufstockungsbetrag zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Aufstockungsbetrag gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig, so § 1 Abs. 1 Nr. 8 SVEV: „Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen: ... 8. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des SGB III nicht übersteigen ...“

### BEISPIEL

Bruttoarbeitsentgelt = 2.500 €  
 Entgelt Kurzarbeit = 1.250 €  
 Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers lauten: Steuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0.  
 Damit ist der Leistungssatz 1 mit 67% maßgebend.  
 Für das Soll-Entgelt von 2.500 € beträgt der rechnerische Leistungssatz 1.295,11 €.  
 Für das Ist-Entgelt von 1.250 € beträgt der rechnerische Leistungssatz 675,36 €.  
 Damit beträgt das Kurzarbeitergeld: 619,75 €.  
 Ausgefallenes Entgelt: 1.250 €  
 80% des ausgefallenen Entgelts (Fiktivlohn): 1.000 €  
 Maximal möglicher beitragsfreier Zuschuss:  
 1.000 € – 619,75 € = 380,25 €  
 Ein höherer Zuschuss als 380,25 € wäre mit dem Betrag über 380,25 € beitragspflichtig.  
 Bei einem Zuschuss von 500 € wären 119,75 € beitragspflichtig.  
 Abwandlung:  
 Aufstockung auf 95 %  
 Vom Soll-Entgelt von 2.500 € sind 95% = 2.375 €.  
 Abzüglich Ist-Entgelt: 1.250 €  
 Abzüglich Kurzarbeitergeld: 619,75 €  
 Ergibt den Zuschuss des Arbeitgebers:  
 505,25 € (2.375,00 – 1.250,00 – 619,75)  
 Von dem Zuschuss wären beitragspflichtig:  
 125 € (505,25 – 380,25)

## 9. WAS IST BEI EINER KURZARBEIT AUF NULL?

Bei Kurzarbeit null wird nicht mehr gearbeitet. Damit gibt es auch keine Lohnberechnung vom Ist-Entgelt. Es wird nur noch Kurzarbeitergeld gezahlt.

## 10. WAS IST ZU BEACHTEN, WENN DER ARBEITNEHMER VOR BEZUG DES KURZARBEITERGELDES ERKRANKT IST?

Erkrankt ein Arbeitnehmer vor dem Beginn des Bezuges von Kurzarbeitergeld, erhält er für die Zeiten des Arbeitsausfalls anstelle des Kurzarbeitergeldes Krankengeld in gleicher Höhe. Es besteht nach § 47b Abs. 4 SGB V ein Anspruch gegen die Krankenkasse. Dies gilt, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht. Das Krankengeld wird also neben dem verminderten Anspruch auf Entgeltfortzahlung gezahlt. Beitragsabzüge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden hierbei vom Krankengeld nicht vorgenommen. Diese Beiträge trägt die jeweilige Krankenkasse allein. Das auszuzahlende Krankengeld ist also in der Höhe mit dem jeweiligen Kurzarbeitergeld identisch.

Normalerweise wird Krankengeld von der Krankenkasse ausbezahlt. In diesen Fällen aber ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, das Krankengeld zu errechnen und mit der Entgeltabrechnung des Beschäftigten auszuzahlen. Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag das verauslagte Krankengeld.

**BEISPIEL** Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 01.04. bis 30.06.2020 Kurzarbeit null eingeführt. Vom 25.03. (Mittwoch) bis 03.04.2020 (Freitag) ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Am 03.04.2020 fällt die Arbeit aber nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus. Wäre der Arbeitnehmer arbeitsfähig gewesen, hätte er an diesem Tag wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für diesen Tag muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten. Vom 25.03. bis 02.04.2020 wird ihm das Entgelt fortgezahlt. Die Arbeitsunfähigkeit beginnt am 25.3.2020, also bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind (01.04.2020). Es besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum 02.04.2020. Auf Antrag erhält der Arbeitgeber das verauslagte Krankengeld von der Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet.

Sofern ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder nicht mehr besteht, wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bemessen, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde. Nach Ende der Entgeltfortzahlung (sechs Wochen) zahlt die Krankenkasse bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit Krankengeld. Die jeweilige Krankenkasse ermittelt die Höhe von diesem Zeitpunkt an jedoch nach allgemeinen Berechnungsvorschriften für reguläres Krankengeld.

## 11. WAS GESCHIEHT, WENN DER ARBEITNEHMER WÄHREND DER KURZARBEIT ERKRANKT?

Erkranken Arbeitnehmer während des Bezugs von konjunkturellem oder saisonalem Kurzarbeitergeld, so haben sie weiter Anspruch darauf, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde).

Wird in einem Betrieb in der Weise verkürzt gearbeitet, dass die Arbeit ganz ausfällt, so hat ein Mitarbeiter, der während dieser Zeit erkrankt, ebenso wie seine gesunden Kollegen keinen Lohn- bzw. Gehaltsanspruch gegen den Arbeitgeber. Dies bedeutet,

dass für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit durch Anrechnung von Vorerkrankungen möglicherweise nur ein verkürzter Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder auch gar kein Anspruch mehr gegeben sein kann. Das Kurzarbeitergeld ist in der Höhe zu zahlen, in der der Arbeitnehmer im Fall der Arbeitsfähigkeit Kurzarbeitergeld beanspruchen könnte.

**BEISPIEL** Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 01.04. bis 30.6.2020 Kurzarbeit null eingeführt. Vom 20. (Montag) bis 24.04.2020 (Freitag) ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Am 20. und 24.04.2020 fällt die Arbeit aber nicht nur wegen der Arbeitsunfähigkeit aus. Wäre der Arbeitnehmer arbeitsfähig gewesen, hätte er an diesen Tagen wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für diese beiden Tage (20.04. und 24.04.) muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten. Vom 21. bis 23.04.2020 zahlt der Arbeitgeber das Entgelt fort. Da der Arbeitnehmer während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist und Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, erhält er für den 20. und 24.04.2020 Kurzarbeitergeld.

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erschöpft, erhält ein Arbeitnehmer während seiner Arbeitsunfähigkeit von seiner Krankenkasse Krankengeld, das von diesem Zeitpunkt an auch den Anspruch auf Kurzarbeitergeld verdrängt.

## 12. WIE IST DAS KURZARBEITERGELD STEUERRECHTLICH ZU BETRACHTEN?

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Damit wird es wie Arbeitslosen-, Eltern- oder Krankengeld behandelt. Das von der Bundesagentur für Arbeit gewährte Kurzarbeitergeld unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Es ist daher auf der Lohnsteuerbescheinigung in Ziffer 15 gesondert aufzuführen.

Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass steuerfreie Leistungen bei der Ermittlung des Steuersatzes Berücksichtigung finden, der für die steuerpflichtigen Einkünfte maßgebend ist. Die dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen erhöhen den Steuersatz, der auf das eigentliche zu versteuernde Einkommen anzuwenden ist. Der Progressionsvorbehalt wird ausschließlich vom Finanzamt im Rahmen der Antragsveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 8 EStG) oder bei der Einkommensteueranmeldung (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 bis 7 EStG) berücksichtigt.

## 13. HAT DAS KURZARBEITERGELD AUSWIRKUNGEN AUF DIE KRANKENVERSICHERUNGSPFLICHT?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld bleibt die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer bestehen. Für die Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze muss auf das eigentliche regelmäßige Arbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) abgestellt werden.

Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld gelten als Unterbrechungstatbestände. Wenn die Zahlung von Arbeitsentgelt unterbrochen wurde, ist für die Prüfung der Frage, ob das tatsächliche regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstiegen hat, für die Zeit der Unterbrechung ein (fiktives) regelmäßiges Arbeitsentgelt in der Höhe anzusetzen, in der es ohne die Unterbrechung erzielt worden wäre (Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen „Versicherungsfreiheit

von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze vom 20.03.2019“.

Unterschreitet ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer nur wegen Kurzarbeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze, löst dies keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung aus. Der Status eines freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers bleibt während der Kurzarbeit erhalten.

Ein freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Bezieher von Kurzarbeitergeld erhält weiter seinen Beitragszuschuss:

- Vom Ist-Entgelt wird nach den normalen Grundsätzen der Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung berechnet: 7,3% zzgl. halber Zusatzbeitragssatz.
- Vom fiktiven Arbeitsentgelt wird der volle Krankenversicherungsbeitrag (einschl. krankenkassenindividueller Zusatzbeitrag) berechnet: 14,6% zzgl. krankenkassenindividueller Zusatzbeitrag.

Beide Beträge zusammen bilden den Beitragszuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung. Das fiktive Arbeitsentgelt wird dabei nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung herangezogen.

## 14. WIE ERRECHNET SICH DER ZUSCHUSS ZUR KRANKENVERSICHERUNG BEI EINEM PRIVAT VERSICHERTEN ARBEITNEHMER?

Aus Gründen der Gleichbehandlung mit gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern enthält der § 257 SGB V einige Sonderregelungen für Bezieher von Kurzarbeitergeld, die gleichzeitig privat versichert sind.

Nach § 257 Abs. 2 SGB V ist der Beitragszuschuss in Höhe des Betrages zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht des Beschäftigten entsprechend § 249 Abs. 2 zu tragen hätte, höchstens jedoch in Höhe des Betrages, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat. Nach § 249 Abs. 2 SGB V trägt der Arbeitgeber den Beitrag allein für Beschäftigte, soweit Beiträge für Kurzarbeitergeld zu zahlen sind.

Der Arbeitgeber muss für die privat versicherten Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld auf das fiktive Arbeitsentgelt, also den vollen Beitrag zur Krankenversicherung, als Zuschuss zahlen.

Der Beitragszuschuss ist bei Bezug von Kurzarbeitergeld nicht auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Betrages begrenzt. Die Grenze liegt während der Kurzarbeit beim tatsächlich zu zahlenden Beitrag.

**BEISPIEL**

Ermittlung des Höchstzuschusses:

Der Arbeitgeberanteil auf das Ist-Entgelt beträgt 7,85 % für 2020.

Vom fiktiven Arbeitsentgelt wird der volle Beitragssatz zzgl. des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung, also 15,7 %, berechnet.

Beide Beträge zusammen, also 23,55 %, bilden den Beitragszuschuss zur privaten Krankenversicherung.

Das fiktive Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung herangezogen.

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) = 5.500 €

Während der Kurzarbeit wird ein Entgelt von 3.000 € erzielt. Der Beitrag zur privaten Krankenversicherung soll 500 € betragen.

Damit ergibt sich folgende Berechnung:

Auf das Ist-Entgelt von 3.000 € wird der Arbeitgeberanteil von 7,85% i. H. v. 235,50 € berechnet.

Der Fiktivlohn wird nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung herangezogen. Der Fiktivlohn beträgt 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt, also 2.000 €.

Da Fiktivlohn und Ist-Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten, wird der Fiktivlohn nur mit 1.687,50 € zur Beitragsberechnung herangezogen.

Auf den Fiktivlohn werden 15,7 % berechnet, also 264,94 €.

Damit beträgt der Höchstzuschuss in diesem Fall: 235,50 € + 264,94 € = 500,44 €.

Der zu zahlende AG-Zuschuss beträgt 500 €. Es erfolgt keine Begrenzung auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Betrages. Die Grenze für den Zuschuss ist während der Kurzarbeit dem tatsächlichen Beitrag zur privaten Krankenversicherung gleich.

Der Höchstzuschuss von 367,97 € für 2020 gilt somit bei Bezug von Kurzarbeitergeld nicht als Obergrenze.

**15. HAT DAS KURZARBEITERGELD AUSWIRKUNGEN AUF DIE SOZIALVERSICHERUNG?**

In der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt das Versicherungsverhältnis unverändert bestehen, solange Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Anspruchszeitraumes für Kurzarbeitergeld (den sog. Kurzlohn bzw. das Ist-Entgelt) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge nach den normalen Grundsätzen.

Das Kurzarbeitergeld ist nicht lohnsteuerpflichtig und stellt kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich nach dem fiktiven Arbeitsentgelt. Neben dem Ist-Entgelt wird also eine weitere Bemessungsgrundlage für die Beitragsberechnung herangezogen, das sog. fiktive Arbeitsentgelt. Dieses beträgt 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Das fiktive Arbeitsentgelt wird dabei nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze herangezogen.

Für das fiktive Arbeitsentgelt sind nur Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abzuführen. In der Arbeitslosenversicherung ist es beitragsfrei. Die Beiträge hat der Arbeitgeber

allein zu tragen. Den Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung für Kinderlose trägt die Bundesagentur für Arbeit pauschal.

In der Kurzarbeit wird der Anspruch auf Arbeitslosengeld I nicht angetastet. Kurzarbeiter sind weiterhin arbeitslosenversichert, auch wenn sie dafür bei einer Kurzarbeit von null gar keine eigenen Beiträge zahlen.

Arbeitslosengeld gibt es i. d. R. erst nach zwölfmonatiger Beschäftigungszeit. Die Zeit des Bezuges von Kurzarbeitergeld wird dabei mitgerechnet.

Da für die Ausfallstunden nur ein fiktives Arbeitsentgelt von 80% angesetzt wird, wirkt sich das negativ auf die zu erwartende Rente aus.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist nur das Ist-Entgelt beitragspflichtig. Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld bleiben ebenso unberücksichtigt wie das fiktive Arbeitsentgelt.

**16. WIE ERFOLGT DIE ERSTATTUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE AN DEN ARBEITGEBER AB 2020?**

Das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ hat ab März 2020 eine befristete vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge geregelt. Die Regelungen treten rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft. Es wird auch rückwirkend ausgezahlt. Ansprechpartner ist die Agentur für Arbeit vor Ort. Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden dem Arbeitgeber in pauschalierter Form erstattet.

Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Abs.1 Satz 2 Nr. 1 des SGB III abzgl. des Betrages zur Arbeitsförderung zugrunde gelegt. Die Pauschale beträgt somit 20% (Sozialversicherungspauschale).

Abzüglich 1,2 % (Hälfte vom Beitragssatz von 2,4 % zur Arbeitslosenversicherung) ergibt sich 18,8 %. Dieser Betrag wird verdoppelt. Ergebnis: 37,6 % erfolgen als Erstattung an den Arbeitgeber. Viele Lohnabrechnungsprogramme setzen die Erstattungsmodalitäten gerade um, sodass diese dann programmtechnisch unterstützt werden können.

**17. GIBT ES BESONDERHEITEN BEIM BEZUG VON ELTERNGELD?**

Das Elterngeld beträgt 67 % des durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt. Entgeltersatzleistungen werden nicht als Einkommen berücksichtigt. Dazu gehören u. a. Arbeitslosengeld I, Kurzarbeitergeld, Krankengeld. Kurzarbeitergeld fließt damit nicht in die Berechnung des Elterngeldes ein. Damit ergeben sich für Mütter und Väter, die nach der Kurzarbeit Elterngeld beziehen, erhebliche Nachteile. Das Elterngeld wird aus dem individuellen Erwerbseinkommen der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes berechnet. Entscheidend ist dabei der Durchschnittsverdienst. Als Erwerbseinkommen zählt die Summe der positiven Einkünfte aus selbstständiger und nichtselbstständiger Arbeit, aus Land- und Forstwirtschaft sowie Gewerbebetrieb. Wenn zwölf Monate Kurzarbeit vor der Geburt lagen sowie wenig oder gar nicht gearbeitet wurde, ist es möglich, dass nur der Mindestsatz gezahlt wird.

**HINWEIS** Das Bundesfamilienministerium prüft gerade hier Anpassungen zugunsten der Arbeitnehmer.

## 18. WIRKT SICH KURZARBEIT AUF DAS MUTTERSCHAFTSGELD AUS?

Für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld werden alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Beträge berücksichtigt, auch wenn diese nicht lohnsteuer- oder sozialversicherungspflichtig sind. Nicht berücksichtigt werden hingegen Entgeltminderungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen und unverschuldeter Arbeitsversäumnis.

## 19. WAS GILT FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE MITARBEITER?

Arbeitgeber können Kurzarbeit nur für die Arbeitnehmer beantragen, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind. Geringfügig Beschäftigte (sog. 450-€-Minijobber) sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Für sie kann daher kein Kurzarbeitergeld beantragt werden.

## 20. KURZARBEIT IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Grundsätzlich besteht für Auszubildende kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Auszubildenden gegenüber kann i. d. R. keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

Auch bei Auszubildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt.

Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mind. sechs Wochen nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG. Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen. Danach muss bei der jeweiligen Kammer, mit der der Ausbildungsvertrag besteht, ein Antrag auf Kurzarbeit gestellt werden. Erst wenn die Kammer zustimmt, haben Auszubildende Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

## 21. WAS GILT BEI EINEM BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISS?

In Fällen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitnehmer nicht gekündigt. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit ausläuft. Kurzarbeitergeld kann in diesen Fällen bis zum letzten Tag der befristeten Beschäftigung gezahlt werden.

## 22. WAS IST BEI VORHANDENEN ÜBERSTUNDEN ZU BEACHTEN?

Aufgrund von Tarif- oder Arbeitsverträgen sind viele Betriebe in die Lage versetzt, durch die Anpassung der Arbeitszeit an die jeweilige Auftragslage kurzfristig auf eine bessere oder schlechtere Auslastung ihrer Kapazitäten reagieren zu können. Innerhalb eines Schwankungszeitraums können hierbei Überstunden Guthaben reduziert und Kurzarbeit vermieden werden.

**BEISPIEL** Die Arbeitnehmer arbeiten von 52 Wochen nur ca. 32 Wochen im Jahr. Während der Arbeitszeit wird ein Überstundenkonto aufgebaut, damit die Arbeitnehmer auch in der Freistellungszeit weiter Gehalt bekommen.

Bei einer flexiblen Arbeitszeit im Betrieb ist im Rahmen der Unvermeidbarkeit zu prüfen, ob der Arbeitsausfall durch im Betrieb zulässige Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann. Überstunden sind somit vorrangig einzusetzen.

Der Einsatz von Arbeitszeitguthaben kann nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 SGB IV (Flexikonten) genannten Zwecke bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt (gilt nur für Baugewerbe),
4. den Umfang von 10% der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt

### BEISPIEL

Jahresarbeitszeit = 1.950,0 Stunden (52 x 37,5 Stunden wöchentlich), Arbeitszeitkonto-Guthaben = 220,5 Stunden  
10% der Jahresarbeitszeit = 195,0 Stunden.  
Geschütztes Arbeitszeitguthaben = 25,5 Stunden

oder 5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat. „Unverändert bestanden hat“ bedeutet nicht, dass das Guthaben keinen Schwankungen unterworfen sein darf. Der besondere Schutz bezieht sich auf den innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand.

**BEISPIEL** Das Arbeitszeitguthaben schwankte zwischen 50 und 100 Stunden. Es bestand unverändert 50 Stunden mit der Folge, dass diese Guthabenstunden zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht eingebracht werden müssen.

Es kommt grundsätzlich die Regelung zur Anwendung, die sich für den Arbeitnehmer als günstiger erweist.

**BEISPIEL** Kontostand des Arbeitszeitkontos vor der Kurzarbeit 220,5 Stunden  
10% der Jahresarbeitszeit sind einzubringen, das sind 195 Stunden.  
Geschütztes Guthaben 25,5 Stunden  
Kleinster Monatswert der letzten 12 Monate 130,0 Stunden  
Geschütztes Guthaben 130,0 Stunden  
Von den 220,5 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto sind daher 90,5 Stunden (220,5–130 Stunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

Auch bei einer bestehenden Gleitzeitregelung kann nicht verlangt werden, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung des Arbeitsausfalls abgebaut werden, wenn sie der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt.

**BEISPIEL** Zeitguthaben kann bis zu zehn Stunden monatlich übernommen werden.

Im Rahmen seiner Schadensminderungspflicht sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber bitten, zur Vermeidung des Kurzarbeitergeldes die Überstunden einzubringen.

### **23. MUSS ERST DER URLAUB EINGESETZT WERDEN, BEVOR KURZARBEIT GEWÄHRT WERDEN KANN?**

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. So kann bei vorrangigen Urlaubswünschen der Arbeitnehmer nicht gefordert werden, dass dieser bis gegen Ende des laufenden Urlaubsjahres zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird bzw. der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs trifft.

Zur Vermeidung des Arbeitswegfalls sind auch zulässig einzubringende Urlaubsansprüche heranzuziehen. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, so müssen diese eingesetzt werden. Unterlässt der Arbeitgeber den Einsatz desurlaubes, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Die Prüfung der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls ist darauf zu beschränken, ob Urlaub während der Kurzarbeit aufgrund der Urlaubsliste, des Urlaubsplans oder aufgrund von Betriebsferien einzubringen wäre, Ansprüche aus übertragenem Urlaub oder kurz vor Ablauf des Urlaubsjahres für einzelne Arbeitnehmer noch restliche Urlaubsansprüche bestehen oder der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs treffen könnte.

### **24. WAS GILT BEI EINEM ARBEITNEHMER, DER BEREITS EINE KÜNDIGUNG ERHALTEN HAT?**

Solange die Kündigung nicht wirksam ist, läuft das Arbeitsverhältnis weiter. Auch wenn gegen eine Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben wurde und der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung mit Wissen und Willen des Arbeitgebers weiterbeschäftigt wird, liegt eine Beschäftigung vor.

Wird der Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Während der Freistellung besteht faktisch Arbeitslosigkeit, sodass ggf. ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehen kann.

Ist die Kündigung bereits wirksam, d.h. der Arbeitnehmer arbeitet bereits nicht mehr, greift kein Kurzarbeitergeld. Der Arbeitnehmer muss Arbeitslosengeld beantragen.

### **25. KANN WÄHREND DER KURZARBEIT GEKÜNDIGT WERDEN?**

Für personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen gelten während einer laufenden Kurzarbeit keine Besonderheiten.

Eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Kurzarbeit könnte jedoch sozialwidrig sein, wenn sie auf denselben Gründen beruht, die zur Kurzarbeit geführt haben. Eine betriebsbedingte Kündigung setzt einen dauerhaften Fortfall der Arbeitsmenge voraus. Dies ist bei Kurzarbeit nicht gegeben. Kurzarbeit setzt voraus, dass der Arbeitsausfall nur vorübergehend ist.

### **26. WAS GILT BEI URLAUB DES MITARBEITERS WÄHREND DER KURZARBEIT?**

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Das Urlaubsentgelt ist vom Arbeitgeber in der üblichen Höhe zu gewähren. Verdienstkürzungen, die durch Kurzarbeit eintreten, bleiben unberücksichtigt, § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG.

Für die Dauer des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang. Das Urlaubsentgelt berechnet sich trotz der Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Verdienstausschluss kann somit vermieden werden, wenn Arbeitnehmer Urlaub nehmen.

### **27. WELCHE LOHNSTEUERABZUGSMERKMALE SIND MASSGEBLICH FÜR DIE BERECHNUNG DES IST- UND SOLL-ENTGELTS?**

Hinsichtlich der für die Leistungsbemessung des Kurzarbeitergeldes erforderlichen Lohnsteuermerkmale gilt das ELStAM-Verfahren. Rückwirkende Änderungen der Eintragungen zum Kinderfreibetrag in der elektronischen Lohnsteuerkarte sind zu berücksichtigen. Die Eintragung in der elektronischen Lohnsteuerkarte ist für die Zuordnung bindend. Dies gilt auch für die Eintragung eines Kinderfreibetrages.

Grundsätzlich sind die im jeweiligen Kalendermonat des Anspruchszeitraums in der elektronischen Lohnsteuerkarte vorgenommenen Eintragungen über die Lohnsteuerklasse und über den Kinderfreibetrag maßgebend. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitraum geändert, so ist die Änderung für einen bereits abgerechneten Kalendermonat unbeachtlich. Für noch nicht abgerechnete Monate kann eine Änderung erfolgen.

### **28. WAS GILT, WENN NUR EIN EHEGATTE DEN KINDERFREIBETRAG EINGETRAGEN HAT? GILT TROTZDEM DER HÖHERE LEISTUNGSSATZ?**

Ist im Falle der Lohnsteuerklasse V auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des anderen Ehegatten ein Kinderfreibetrag eingetragen und bestätigt das Finanzamt, dass ein Steuerfreibetrag für ein Kind gewährt werden kann, gilt der höhere Leistungssatz für den Arbeitnehmer mit der Steuerklasse V.

Bei Arbeitnehmern mit Lohnsteuerklasse VI ist der Kinderfreibetrag auf der Erststeuerkarte einzutragen. Da die Steuerklasse VI für die Einbehaltung der Lohnsteuer vom Arbeitslohn aus dem zweiten oder weiteren Dienstverhältnis maßgebend ist, muss hier geprüft werden, ob solche Arbeitnehmer nicht gleichzeitig einen Anspruch auf Kurzarbeit vermindernde andere Beschäftigung verrichten.

### **29. WAS GESCHIEHT, WENN EIN RENTENANTRAG GESTELLT WIRD?**

Stellt ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Rente wegen Alters, wird das Kurzarbeitergeld so lange weitergezahlt, wie über den Rentenanspruch noch nicht entschieden ist. Für die Zeit vom Rentenbeginn bis zum Beginn der laufenden Rentenzahlung hat die Bundesagentur für Arbeit gegen den Rentenversicherungsträger einen Erstattungsanspruch.

### 30. KANN MAN AUCH ANTRAG AUF HALBE STUNDEN KUG STELLEN ODER GELTEN NUR VOLLE STUNDEN?

Kurzarbeit wird i. d. R. in % zur maßgeblichen Arbeitszeit eingeführt.

**BEISPIEL** Von bisher 40 Stunden arbeitet der Mitarbeiter nur noch 50 %, also 20 Stunden.

### 31. MUSS KURZARBEIT FÜR ALLE MITARBEITER EINGEFÜHRT WERDEN?

Nein, es können nicht betroffene Bereiche vom Arbeitsausfall voll weiterarbeiten. Andere Bereiche können hingegen auf Kurzarbeit gesetzt werden.

### 32. KÖNNEN ANSPRÜCHE AUF KURZARBEITERGELD GEPFÄNDET WERDEN?

Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld können gepfändet, verpfändet sowie übertragen und abgetreten werden. In einem Pfändungs- sowie Überweisungsbeschluss ist nur der Arbeitgeber des Kurzarbeitergeldempfängers als Drittschuldner zu bezeichnen. Die Pfändung kann deshalb auch nur mit Zustimmung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses an den Arbeitgeber wirksam betrieben werden.

Die Leistungen können nicht von Gläubigern des Arbeitgebers gepfändet oder von ihm an Dritte abgetreten werden. Die Pfändung der von der Arbeitsagentur an den Arbeitgeber überwiesenen Leistungen ist wegen einer Forderung gegen den Arbeitgeber allerdings möglich. Voraussetzung ist, dass diese Beträge dem Geschäftskonto des Arbeitgebers gutgeschrieben und damit in das Geschäftsvermögen übergegangen sind.

Besteht der begründete Verdacht bei der Bundesagentur für Arbeit, dass die Leistungen nicht oder nicht ordnungsgemäß an die Arbeitnehmer des Betriebes ausgezahlt werden, ist die Einrichtung eines Sonderkontos oder die direkte Auszahlung an die Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit möglich.

### 33. KANN KURZARBEITERGELD VOM ARBEITNEHMER ZURÜCKGEFORDERT WERDEN?

Als Anspruchsberechtigter und Empfänger des Kurzarbeitergeldes ist der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen zur Erstattung der zu Unrecht gewährten Leistungen verpflichtet.

**BEISPIEL** Der Arbeitnehmer unterlässt schuldhaft die erforderliche Anzeige über eine Nebentätigkeit an Ausfalltagen.

### 34. KANN KURZARBEITERGELD VOM ARBEITGEBER ZURÜCKGEFORDERT WERDEN?

Erfüllt der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig nicht die ihm obliegenden Verpflichtungen über die Nachweise der Kurzarbeit und die Unabwendbarkeit, ist der Arbeitgeber der Bundesagentur zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Hat der Arbeitgeber oder die von ihm bestellte Person bei Erfüllung dieser Verpflichtungen vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht und hierdurch bewirkt, dass Kurzarbeitergeld zu Unrecht geleistet wurde, sind die zu Unrecht gewährten Beträge vom Arbeitgeber zu erstatten.

Zudem liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit einer Geldbuße bis zu 2.000 € geahndet werden kann. Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zur Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

### 35. WAS GILT FÜR RENTNER IN EINEM ARBEITSVERHÄLTNISS?

Auch Rentner in einem Arbeitsverhältnis gelten als Arbeitnehmer, soweit sie noch arbeitslosenversichert und damit in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

Nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind z. B. Arbeitnehmer/-innen,

- die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats;
- während der Zeit, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist;
- die in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV (Minijobs) stehen.

### 36. WAS GILT BEI MITARBEITENDEN EHEGATTEN UND FAMILIENANGEHÖRIGEN?

Voraussetzung für Kurzarbeitergeld ist eine versicherungspflichtige Tätigkeit. Hat die Rentenversicherung also bei Aufnahme der Tätigkeit im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens die Sozialversicherungspflicht festgestellt, gibt es keine Unterschiede.

Ohne eine versicherungspflichtige Tätigkeit entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

### 37. MUSS DAS ARBEITSVERHÄLTNISS VOR DER KURZARBEIT ÜBER EINEN MINDESTZEITRAUM BESTANDEN HABEN?

Für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld kommt es nicht darauf an, ob, wie lange und aus welchem Arbeitsentgelt Beiträge zur Sozialversicherung vor dem leistungsbegründenden Arbeitsausfall entrichtet wurden.

### 38. FAZIT

Es sind viele Fragen und Besonderheiten bei der Gewährung des Kurzarbeitergeldes zu beachten. Insbesondere Mitarbeiter werden hier auch an ihren Arbeitgeber herantreten und fragen, welche Möglichkeiten bestehen, um eine Kurzarbeit zu vermeiden oder die finanziellen Einbußen wenigstens etwas abmildern zu können. Insgesamt ist es für alle Beteiligten eine schwierige Situation. Die Vorgaben zum Erhalt des Kurzarbeitergeldes sind vereinfacht worden. Allerdings bleiben viele Sonderfragen und Sonderfälle. Es ist nicht auszuschließen, dass die Bundesregierung hier noch Nachbesserungen vornehmen wird. Informationen und Beratungen geben die Stellen der Bundesagentur für Arbeit und die Internetseite unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>