



FAQ

# Informationen zur Kurzarbeit

## Häufig gestellte Fragen — unsere Antworten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

längst sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie in unseren Betrieben angekommen. Viele Betriebe befinden sich bereits in Kurzarbeit oder bereiten sich dahingehend vor. Dieses FAQ (frequently asked questions = häufig gestellte Fragen) soll ein wenig Orientierung geben und es soll fortlaufend aktualisiert und erneuert werden. Werden gewisse Fragen nicht oder nicht ausreichend thematisiert, bitten wir um eine E-Mail an:

[frederic.striegler@igmetall.de](mailto:frederic.striegler@igmetall.de)





## Was ist mit der Einkommenssteuer?

Das von der Bundesagentur für Arbeit gewährte Kurzarbeitergeld ist als Lohnersatzleistung steuerfrei. Die Zahlung unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt\*. Zuschüsse des Arbeitgebers zum KuG sind steuerpflichtig (§ 2.3.3 TV KB „Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag“).

**Achtung!** Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld bezogen haben, sind im Folgejahr verpflichtet eine Einkommenssteuererklärung abzugeben! Aufgrund des Progressionsvorbehalts ist in der Regel mit einer Nachzahlung zu rechnen!

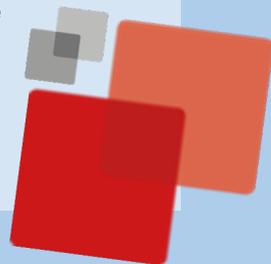
\*Progressionsvorbehalt ist ein Begriff aus dem Steuerrecht. Er bezeichnet den Vorgang, dass gewisse steuerfreie Einkünfte den Steuersatz erhöhen können.

## Muss ich Sozialversicherungsbeiträge bezahlen?

Kurzarbeitergeld ist nicht sozialversicherungspflichtig. Der Zuschuss zum KuG ist sozialversicherungsfrei, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt (§ 106 SGB III) nicht übersteigt. In der Praxis ist damit auch der tarifliche Zuschuss meist sozialversicherungsfrei.

## Kann ich einen Nebenjob annehmen?

Bereits vor dem KuG-Bezug aufgenommene Beschäftigungen sind unbeachtlich. Eine Mindestbeschäftigungsdauer vor Beginn der Kurzarbeit ist nicht erforderlich. Maßgeblich für den Beginn der Kurzarbeit ist der erste Abrechnungsmonat des Betriebs bzw. der Betriebsabteilung. Erzielt der Arbeitnehmer aus einer **während des Bezugs** von KuG aufgenommenen Beschäftigung, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger ein Einkommen, ist das Ist-Entgelt (Nr. 3.1) um dieses Entgelt zu erhöhen. Das Nebeneinkommen wird in voller Höhe dem Ist-Entgelt hinzugerechnet. Wer während einer Kurzarbeit eine Beschäftigung in einem systemrelevanten Bereich aufnimmt, muss sich das dabei verdiente Entgelt nicht auf das Kurzarbeitergeld anrechnen lassen, sofern das Gesamteinkommen aus noch gezahltem Arbeitseinkommen, Kurzarbeitergeld und Hinzuverdienst das normale Bruttoeinkommen nicht übersteigt.



## **Was ist, wenn das Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt?**

Das Kurzarbeitergeld ist begrenzt auf das Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Das Gleiche gilt für den Zuschuss nach § 2.3.2 TV KB. Die Beitragsbemessungsgrenze 2020 liegt bei 6.900 €. Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Arbeitslosenversicherung entsprechen denen der allgemeinen Rentenversicherung (§ 341 Abs. 4 SGB III); diese sind zugrunde zu legen.

## **Was passiert mit dem Alterssicherungsbetrag?**

Mitarbeiter in tariflicher Alters-/Verdienstversicherung sind KuG-berechtigt und nehmen an Kurzarbeit teil. Der Alters-/Verdienstversicherungsbetrag ist für die Dauer der Kurzarbeit neu zu ermitteln. Kürzung erfolgt analog der übrigen Beschäftigten.

## **Schwangerschaft/Mutterschutz/Elterngeld?**

Schwangere Frauen befinden sich in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, sind KuG-berechtigt und nehmen normal an Kurzarbeit teil. Mitarbeiterinnen in Mutterschutz nehmen nicht an Kurzarbeit teil. Während des Mutterschutzes erhalten Frauen das Mutterschaftsgeld und einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld. Der Zuschuss des Arbeitgebers wird nach dem ungeminderten Entgelt berechnet.

Kurzarbeitergeld wird nur bis zu Beginn des Mutterschutzes gewährt. Danach erhalten die Beschäftigten Mutterschaftsgeld sowie einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld auf Basis des regulären Entgelts.

Bei dem späteren Bezug von Elterngeld wirkt sich der vorangegangene Bezug von KuG nachteilig auf dessen Höhe aus, da nur das zuvor erzielte Arbeitseinkommen beim Elterngeld berücksichtigt wird

In Betriebsvereinbarungen kann vereinbart werden, dass schwangere Beschäftigte (und gegebenenfalls deren Partner) im Hinblick auf spätere Auswirkungen auf das Elterngeld aus der Kurzarbeit ausgenommen werden.

In der momentanen Situation ist zwischen dem Gesundheitsschutz und den Einkommenseinbußen genau abzuwägen!

# Freiwillige Krankenversicherung / private Krankenversicherung

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleibt die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer bestehen. Für die Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze wird weiterhin das eigentliche regelmäßige Arbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) angenommen.

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

## Was passiert mit der Rente?

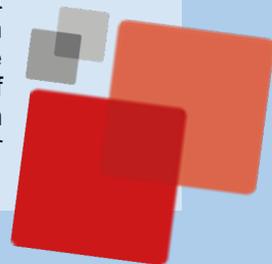
Für wegen Kurzarbeit ausgefallener Vergütung werden 80% der Rentenversicherungsbeiträge gezahlt. Der Rentenverlust beträgt bei einem Durchschnittsverdiener (ca. 3.200,- €) bei 100% Kurzarbeit für 12 Monate rund 6,50 €.

## Altersteilzeit

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer in Altersteilzeit in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und haben damit Anspruch auf das Kurzarbeitergeld während der Kurzarbeit. Wird die Altersteilzeit im Blockmodell durchgeführt, bemisst sich das Soll-Entgelt für das Kurzarbeitergeld nach dem Arbeitsentgelt, welches der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase beanspruchen kann, also nach dem sogenannten hälftigen Arbeitsentgelt. Im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des Gesetzes haben die Betriebsparteien auch zu erörtern, ob Beschäftigte mit Altersteilzeitarbeit einbezogen werden. Diese Beschäftigten sollen nach Möglichkeit nicht einbezogen werden.

## Schichtzuschläge

Bei Arbeitnehmern, die neben einem verstetigten Monatsentgelt variable Zuschläge oder Zulagen erhalten, ist die Höhe der bei Vollarbeit gezahlten Zulagen im Anspruchszeitraum zu ermitteln und in das Soll-Entgelt einzubeziehen. Ist der Wert dieser Zuschläge oder Zulagen im laufenden Monat nicht ermittelbar, kann auf den vorangegangenen Abrechnungszeitraum zurückgegriffen werden. Auch dieser Wert ist dann für die gesamte Dauer der Kurzarbeit maßgeblich.



# Grenzgänger

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergelds für Grenzgänger wird im Allgemeinen die Lohnsteuerklasse I herangezogen. Davon wird nur abgewichen, wenn man einen „Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld (Saison-Kurzarbeitergeld) nach dem Leistungssatz, der der Lohnsteuerklasse III entspricht“ stellt und die dort genannten Voraussetzungen erfüllt.

Hier der Link für den Download dieses Antrags, aus dem auch die Voraussetzungen hervorgehen:

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031\\_ba013110.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031_ba013110.pdf)

Das Steuerabkommen zwischen Deutschland und Frankreich ist in der aktuellen Fassung seit dem 01.01.2016 in Kraft. Anders als früher können seitdem Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung (wie z.B. das von der Arbeitsagentur ausgezahlte Kurzarbeitergeld) nur in dem Staat besteuert werden, in dem der Begünstigte ansässig ist. Das Gesetz ist abrufbar unter: <http://www.bijus.eu/?p=10250>

Das bedeutet, dass das Kurzarbeitergeld, das auf der Grundlage von gesetzlich festgelegten pauschalisierten Netto-Entgelten berechnet wird, in Frankreich noch mal versteuert werden muss. Dadurch liegt quasi eine Doppelbesteuerung vor. Der DGB hat dieses Problem bereits damals an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

## Ausbildung und Kurzarbeit

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er z.B. folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

## Was passiert bei Krankheit?

Beschäftigte sind bei Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung finanziell grundsätzlich den arbeitsfähigen Arbeitnehmern gleichgestellt. Sie haben keine finanziellen Vor- oder Nachteile durch die Arbeitsunfähigkeit. Das bedeutet: Arbeitnehmer erhalten für die ersten sechs Wochen eine Entgeltfortzahlung in der Höhe des Kurzarbeitergelds, wenn sie normal gearbeitet hätten. Die Leistung erfolgt nicht durch KuG der Agentur für Arbeit, sondern in gleicher Höhe als Krankengeld durch die Krankenkasse.

Die Auszahlung erfolgt jeweils durch den Arbeitgeber. Krankengeld wird nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bemessen, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls angefallen ist. Bei der Bemessung des Krankengelds hat ein Arbeitnehmer durch den vorangegangenen Bezug von KuG keine Nachteile.

## Werkstudierende

Im Krankheitsfall besteht nur Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die ersten sechs Wochen (danach zahlt die gesetzliche Krankenversicherung kein Krankengeld). Durch die Beschäftigung wird kein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben. Werkstudierende bekommen daher von der Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld ausgezahlt, da eine der gesetzlichen Zugangsvoraussetzungen dafür die voll sozialversicherungspflichtige Tätigkeit der betroffenen Person ist. Deshalb ist es wichtig, Werkstudierende aus einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit auszunehmen und eine zielgruppenspezifische Lösung zu finden.

## Kinderzuschlag

Nicht nur Kinder müssen jetzt zu Hause bleiben, weil Schulen und Kitas schließen. Auch viele Eltern müssen sich beruflich einschränken. Während für einige Homeoffice möglich ist, bleibt anderen nur die Option, weniger zu arbeiten. Damit gehen oft auch Lohneinbußen einher. Betroffene sollen finanzielle Unterstützung erhalten. Deshalb gilt jetzt zu überprüfen, ob der Kinderzuschlag, für die, die wegen der aktuellen Corona-Krise beruflich kürzertreten müssen, infrage kommt. Der Kinderzuschlag beträgt pro Kind maximal 185 Euro im Monat. Er ist vorgesehen für Familien mit geringem Einkommen und wird zusätzlich zum Kindergeld gezahlt. Und diejenigen, die jetzt über Kurzarbeit oder durch Verdienstauffälle in eine Lage geraten, in der sie eben kleine Einkommen oder eben ganz große Lohneinbußen haben, für die ist unser Kinderzuschlag ein mögliches Instrument.

Antrag unter: <https://con.arbeitsagentur.de/prod/kiz/ui/start>

