



Kurzarbeitergeld: Sonderregelungen im Zuge der Corona-Pandemie

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Monaten mittels mehrerer Gesetzespakete und Verordnungen 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. Aufgrund des weiteren Bestehens der epidemischen Lage und der zu erwartenden noch länger anhaltenden wirtschaftlichen Aus- und Nachwirkungen der Krise hat die Bundesregierung auslaufende Regelungen nochmals bis Ende 2021 verlängert.

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 mehrfach Gebrauch gemacht.

Mit der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung (KugverlV) vom November 2021 ist nochmals eine Verlängerung erfolgt: Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld ist danach für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist, **auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens allerdings bis zum 31. März 2022**



Das bedeutet:

Bisher galt die verlängerte Bezugsdauer für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, längstens allerdings bis zum 31. Dezember 2021. Faktisch bedeutete dies, dass nur Beschäftigte, die in 2020 in Kurzarbeit gegangen sind, eine verlängerte Bezugsdauer hatten (Beschäftigte, die z.B. im April 2020 in Kurzarbeit gegangen sind, konnten dabei auf maximal 21 Monate kommen. Beschäftigte die ab 2021 in Kug gegangen sind, kamen nur auf max. 12 Monate). Das ist nun anders. In der Wirkung bedeutet die neuerliche Fristverlängerung, dass z.B. Beschäftigte, die im April 2020 in Kurzarbeit gegangen sind, nun überhaupt auf 24 Monate kommen können. Und diejenigen, die in den Monaten Januar bis März 2021 in Kurzarbeit gegangen sind, profitieren ebenfalls. Konkret: Jemand der im Januar 2021 in Kurzarbeit gegangen ist, kommt auf bis zu 15 Monate; jemand der im Februar in Kurzarbeit gegangen ist auf bis zu 14 Monate usw.

Erleichterungen bei Kurzarbeit

Mit der **Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung (KugverIV)** vom November 2021 sind die **erleichterten Zugangsbedingungen** zur Kurzarbeit erneut verlängert worden. Die Erleichterung gelten nun **bis 31. März 2022** fort – und zwar ohne Zugangsfrist hinsichtlich des Beginns der Kurzarbeit.

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.



Für Kurzarbeit, mit der ab 1. April 2022 begonnen wird, gelten die erleichterten Zugangsvoraussetzungen nicht mehr.

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
- ▶ Beschäftigte, die erst nach dem 31. März 2021 erstmals (oder nach dreimonatiger Unterbrechung erneut) in Kurzarbeit gehen, kommen nicht in den Genuss der Erhöhung.

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Bis Ende 2021 werden den Arbeitgebern die während des Kurzarbeitergeldbezugs von ihnen allein zu tragenden **Sozialversicherungsbeiträge** vollständig **durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet**. Mit der **Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung (KugverIV)** vom November 2021 wurde diese Regelung **in modifizierter Form bis Ende März 2022 verlängert**.

Es gilt:

- ▶ Bis 31. Dezember 2021 Fortsetzung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.
- ▶ Ab dem 1. Januar 2022 bis 31. März 2022 hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Weiterhin gilt der schon jetzt bestehende 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. Januar 2022 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 **Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung (KugverlV)** vom November 2021 wird diese Möglichkeit **bis zum**



31. März 2022 verlängert – und zwar ohne Zugangsfrist hinsichtlich des Beginns der Kurzarbeit.

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 Leiharbeiter/die Leiharbeiterin **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 den 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 aufgenommen **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, dass die Bundesregierung die Regelungen zur Kurzarbeit entsprechend der Pandemie-Entwicklung mehrfach verlängert hat. Die Regelungen entsprechen in vielen Punkten den Forderungen der IG Metall.

Angesichts der sehr angespannten Pandemielage, Lieferschwierigkeiten bei produktionsrelevanten Teilen und der damit herausfordernden Planung sieht die IG Metall es positiv, dass die erleichterten Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld bis Ende März 2022 gelten sollen. Insbesondere die Verlängerung der Bezugsdauer, der einfachere Zugang und die Fortführung der Sonderregelung für Leihbeschäftigte sind wertvolle Unterstützung für Beschäftigte und Unternehmen in dieser herausfordernden Zeit. Ebenso ist es **positiv**, dass **Anreize zur Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung gesetzt** worden sind.



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

Dritte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//*\[@attr_id=%27bgbl121s1821.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s1821.pdf%27%5D_1632123739263](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//*[@attr_id=%27bgbl121s1821.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s1821.pdf%27%5D_1632123739263)



Vierte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//*/%5b@attr_id=%27bgbl121s4388.pdf%27%5d#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s4388.pdf%27%5D_1633335150324

Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&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/Dateien/Weisung/202011007_vom_06.11.2020_Verlaengerung_der_Bezugsdauer_und_der_Verbesserungen_beim_Kurzarbeitergeld_(arbeitsagentur.de))

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