

Zusammenfassung "Fragen rund um das Thema Kurzarbeit"

WICHTIG: alle Informationen, die wir Ihnen geben, sind durch sorgfältige Recherchen nach bestem Wissen zusammengetragen worden. Bitte stimmen Sie sich hier aber bitte jeweils mit Ihrem Steuerberater und/oder anwaltlichen Vertretung und/oder der Agentur für Arbeit ab, da Sie nur hierdurch Rechtssicherheit erhalten. Aufgrund der hohen Dynamik in der Informationssammlung, sowie aus standesrechtlichen Gründen, kann der SABU hier nur subjektive Interpretationen der vorliegenden (ggf. nicht vollständigen) Dokumente benennen.

In diese Zusammenfassung sind folgende Informationen eingeflossen:

- **Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld, BA**
(https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf)
- **Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld, BA**
(https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4)
- **Informationen aus Webinaren des ZGV, inkl. FAQs**
(<https://www.servicon.de/mediathek/grundlagen-und-aktuelles-zur-kurzarbeit>)
- **Informationen vom Wissensanbieter Haufe** (https://www.haufe.de/personal/entgelt/kurzarbeit-kurzarbeitergeld-beantragen-und-abrechnen_78_498192.html)

a.) Definition Kurzarbeit

1. Mitarbeiter arbeiten vorübergehend weniger und erhalten im Gegenzug ein entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduziertes Entgelt, genannt Kurzlohn. Diesen Kurzlohn zahlt der Arbeitgeber als Entgelt weiter.
2. Einen Teil der Einbußen für die Mitarbeiter fängt die Bundesagentur für Arbeit (BA) durch das Kurzarbeitergeld auf. Das Kurzarbeitergeld berechnet der Arbeitgeber und zahlt es anschließend zunächst selbst an die Beschäftigten aus. Anschließend beantragt das Unternehmen eine Erstattung bei der BA.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/kurzarbeit-kurzarbeitergeld-beantragen-und-abrechnen_78_498192.html

b.) Grundsätzliche Ziele des Kurzarbeitergeldes

1. Arbeitnehmer muss nicht betriebsbedingt gekündigt werden (soziale Absicherung der Arbeitnehmer)
2. Arbeitgeber werden von Lohnkosten entlastet
3. Unternehmen behalten auch in der Flaute ihr eingearbeitetes Personal

Quelle: Webinar des Mittelstandverbands zum Thema Kurzarbeit:

<https://www.servicon.de/mediathek/grundlagen-und-aktuelles-zur-kurzarbeit>

c.) Wichtige Neuerungen zum Kurzarbeitergeld seit März 2020

1. Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
2. Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
3. Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
4. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.
5. In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten (Minusstunden) verzichtet.
6. **Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.**

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf

d.) grundsätzliche Voraussetzung zur Beantragung/zum Bezug von Kurzarbeitergeld

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 95 SGB III. Danach sind diese grundsätzlichen Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (d.h. Voraussetzungen bei Ihren Beschäftigten)
4. Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebssitz

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4

d.1 - d.4) Erläuterung der Voraussetzungen zur Beantragung/zum Bezug von Kurzarbeitergeld

d.1.1 Was bedeutet „erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“?

1. Es muss ein „**unabwendbares Ereignis**“ (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall) vorliegen
oder
2. Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material)
 - Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.
3. Als Mindestfordernis gilt:
Rückwirkend zum 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020) müssen mindestens 10 % der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mehr als 10% haben
 - im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung
 - im jeweiligen Kalendermonat
 - **Da es sich hier um einen Eingriff in die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten (Angebot der Arbeitskraft und Entgelt) von beiden Vertragspartnern (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) handelt, ist hier eine arbeitsrechtliche Vereinbarung notwendig, d.h. es ist kein einseitiges Handeln des Arbeitgebers möglich, siehe**

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;

Webinar des Mittelstandverbands zum Thema Kurzarbeit:

<https://www.servicon.de/mediathek/grundlagen-und-aktuelles-zur-kurzarbeit>

d.1.2 Was bedeutet unvermeidbar?

1. Der Ausfall darf nicht auf branchenüblichen, betriebsüblichen oder saisonbedingten Gründen beruhen.
2. Zunächst müssen Überstunden- und Arbeitszeitkonten abgebaut werden– aber: auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird rückwirkend zum 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020) verzichtet werden
3. Die Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einen anderen Bereich/eine andere Abteilung muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung)
4. Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein.
(z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4

d.2.1 Welche betrieblichen Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 97 SGB III.

- Im Betrieb muss mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt sein
- auch „Betriebsabteilung“ möglich, d.h. mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt z.B. Handel vs. Werkstatt

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;

<https://www.servicon.de/mediathek/grundlagen-und-aktuelles-zur-kurzarbeit>

d.3.1 Welche persönlichen Voraussetzungen (der Beschäftigten) müssen erfüllt werden?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 98 SGB III.

1. Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten) Beschäftigung. Dies gilt sowohl für befristete als auch unbefristete Beschäftigte.
2. Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung
3. Auch Auszubildende können unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeitergeld erhalten (siehe Punkt e.A.5)
4. Das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;
<https://www.servicon.de/mediathek/grundlagen-und-aktuelles-zur-kurzarbeit>

d.3.2 Persönliche Voraussetzungen sind bspw. nicht erfüllt:

1. Arbeitnehmer, der geringfügig oder unständig beschäftigt ist
2. Altersrentner
3. Bezieher einer vollen Erwerbsminderungsrente
4. Gekündigte Arbeitnehmer (entscheidend ist hier der Zeitpunkt, an dem die Kündigung ausgesprochen wurde)
5. Bezieher von Krankengeld
6. Selbstständige können kein Kurzarbeitergeld beziehen, da sie nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;
<https://www.servicon.de/mediathek/grundlagen-und-aktuelles-zur-kurzarbeit>

d.4.1 Wie zeige ich den Arbeitsausfall an?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 99 SGB III. Danach gilt:

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt:

1. schriftlich
 - bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz
 - Eine Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls ist erforderlich
2. Formular und Antrag als Download
 - Anzeige Arbeitsausfall: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
 - Antrag auf Kurzarbeitergeld: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf
3. Anzeige und Antrag auch online möglich
 - <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>
 - Eine Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls ist erforderlich
4. Grundsätzlich zeigt der Arbeitgeber Kurzarbeit an und beantragt das Kurzarbeitergeld. Der Arbeitnehmer muss hier nichts tun.

Hinweis

Folgende betriebsinterne Regelungen beziehungsweise Fristen müssen Sie gegebenenfalls beachten:

- Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls Ankündigungsfristen, sofern vorhanden
- Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträgen
- tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld
- unter Umständen: Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abschließen

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;

Weitere Informationen und Ausfüllhilfen (PDF und Video):

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Kurzarbeitergeld/Ausf%c3%bccllhilfe-zum-Antrag-f%c3%bcr-Kurzarbeitergeld.jsp?shortcut>

https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Generische-Bilder/Chefredaktion/Coronapandemie/vbw_formular_4pager.pdf

d.4.2 Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?

1. Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls werden die Ursachen des Arbeitsausfalls dargelegt.
2. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden.
3. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;

e.) Häufig gestellte Fragen (FAQ)

A. Bezahlung/Abrechnung/Hinzuverdienst

1. Wie viel Geld erhalten Arbeitnehmer?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 105 SGB III. Danach gilt:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 60 Prozent des während der Kurzarbeit ausgefallenen (pauschalierten) Nettolohns
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen (pauschalierten) Nettolohns.
- Das Kurzarbeitergeld wird anhand von zwei Größen ermittelt:
 1. Soll-Entgelt: Dabei handelt es sich um das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist (§§ 342 ff. Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit bleiben unberücksichtigt.
 2. Ist-Entgelt: Hierbei handelt es sich um das im Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte verringerte Brutto-Entgelt (wiederum ohne Einmalzahlungen).

Sowohl für das Soll- als auch für das Ist-Entgelt kann der Arbeitgeber anschließend – je nach Leistungssatz und Steuerklasse – das pauschalierte Netto-Entgelt aus einer amtlichen Tabelle (https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf) der BA ablesen. Der Unterschiedsbetrag zwischen den aus dieser Tabelle abgelesenen Leistungssätzen ergibt das Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Kalendermonat

Beispiel:

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III;

Kinderfreibetrag 1,0 = Lohnsteuerklasse III, Leistungssatz 1

1. Soll-Brutto-Entgelt im Kalendermonat = 2.500,00 € = pauschalierter Leistungssatz =
1.295,11 €
2. Ist-Brutto-Entgelt im Kalendermonat = 1.250,00 € = pauschalierter Leistungssatz =
675,36 €
3. Kurzarbeitergeld im Kalendermonat = 1.295,11€ - 675,36 € = **619,75€**

- Kurzarbeitergeld ist nicht lohnsteuerpflichtig (§ 3 Nr. 2 Einkommensteuergesetz)
- Wegen der Berücksichtigung des Kurzarbeitergelds beim Progressionsvorbehalt ist der Arbeitgeber verpflichtet, den lohnsteuerfrei gezahlten Betrag im Lohnkonto aufzuzeichnen und in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung gesondert einzutragen. Sobald Kurzarbeitergeld ausgezahlt wurde, kann das Unternehmen im betreffenden Jahr keinen Lohnsteuerjahresausgleich mehr durchführen.

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4;

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf;](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf)

https://www.haufe.de/personal/entgelt/kurzarbeit-kurzarbeitergeld-beantragen-und-abrechnen_78_498192.html

2. Wer berechnet die Höhe des Kurzarbeitergeldes?

- Das Kurzarbeitergeld wird vom Unternehmer, nicht von der Arbeitsagentur, berechnet. Siehe Punkt e.A.1).

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/kurzarbeit-kurzarbeitergeld-beantragen-und-abrechnen_78_498192.html

3. Wer zahlt das Kurzarbeitergeld an die Beschäftigten aus?

- Das Kurzarbeitergeld ist eine Erstattungsleistung und wird rückwirkend an den Arbeitgeber gezahlt.
 - Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitznachweisen zu führen. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber eingereicht werden (siehe Punkt d.4.1)
 - Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.
 - Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausbezahlt wird.

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4

4. Muss ich als Arbeitgeber weiterhin Sozialleistungen abführen?

- Der Sozialversicherungsbeitrag muss auch weiterhin – mit dem Lohn – vom Arbeitgeber abgeführt werden (d.h. der volle Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung).

Sie erhalten als Arbeitgeber die volle Erstattung der gezahlten Beiträge - rückwirkend ab 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020).

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4

5. Bekommen auch Auszubildende Kurzarbeitergeld?

- In bestimmten Fällen können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld bekommen. Allerdings erst nach einem Arbeitsausfall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen. Bis dahin bekommen sie die volle Ausbildungsvergütung.
- In der Regel sind Auszubildende aber nicht von Kurzarbeit betroffen. Der Ausbildungsbetrieb muss versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z.B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt.
- Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.
- Kurzarbeitergeld kann außerdem ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4

6. Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

- Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.
- Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.
- **Neu: Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich bleibt das Nebeneinkommen in der Zeit vom 01.04.2020 bis 31.10.2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.**

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4

B. Urlaub/Krankheit

1. Was ist mit Urlaub/Resturlaub?

- Aufgrund der aktuellen Coronavirus Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr.
- Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). 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.
- Resturlaub hingegen soll wie gehabt nach Möglichkeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. D.h. Beschäftigte mit Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr sollen von ihrem Arbeitgeber dazu angehalten werden, alte Urlaubstage möglichst in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu nehmen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Kurzarbeitergeld wäre in diesen Fällen für den Entgeltausfall zu versagen, der dem Urlaubsanspruch entspricht. **WICHTIG: der Mitarbeiter kann hierzu dennoch nicht gezwungen werden.**

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf (Seite 24, Punkt 2.7.2)
https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4

2. Wie werden Krankheitszeiten im Rahmen der Kurzarbeit behandelt?

- Ist die Arbeitsunfähigkeit vor Einführung der Kurzarbeit eingetreten, wird für die erkrankten Beschäftigten kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Sie bekommen dann Krankengeld.
- Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst ein, nachdem die Arbeitszeit im Betrieb herabgesetzt worden ist, wird das Kurzarbeitergeld bis zu 6 Wochen für die ausgefallene Arbeitszeit gezahlt.
- Für geplante Arbeitsstunden hat der Beschäftigte vollen Lohnfortzahlungsanspruch.

Für die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld oder reguläre Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu leisten ist, kommt es auf den Zeitpunkt der Krankschreibung an:

- Bei Krankschreibung in dem Kalendermonat, in dem Kurzarbeit eingeführt wird, bekommt der Mitarbeiter ab dem Zeitpunkt der Kurzarbeitseinführung Kurzarbeitergeld.
Beispiel: Ein Mitarbeiter wird am 10.3. für den gesamten März krankgeschrieben und am 20.3. beginnt die Kurzarbeit im Betrieb. Hier bekommt der Mitarbeiter vom 1.-19.3. Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung, ab dem 20.3. Kurzarbeitergeld.
- Bei Krankschreibung vor dem Kalendermonat, in dem Kurzarbeit eingeführt wird, geht die Entgeltfortzahlung vor.
Beispiel: Ein Mitarbeiter wird am 27.2. bis Ende März krankgeschrieben und die Kurzarbeit beginnt am 20.3. – hier bekommt der Mitarbeiter auch im März die Entgeltfortzahlung und kein Kurzarbeitergeld.
- Krankengeldbezug in der Kurzarbeit: Wenn Mitarbeiter aus der Entgeltfortzahlung herausfallen und im Krankengeldbezug sind, wenden Sie sich bitte für Abrechnungsfragen an die zuständige Krankenkasse

Quelle: <https://www.servicon.de/mediathek/grundlagen-und-aktuelles-zur-kurzarbeit>;
https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_vid=c88dbcd55e0f396c15853252573713f4
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf (Seite 47, Punkt 4.4)