

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 16. März 2020

Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung

Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen. Das Kurzarbeitergeld hilft also, Kündigungen zu vermeiden.

Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld bekommen zu können?

Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Hochwasser, behördliche Anordnung).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Gibt es in Krisenzeiten Erleichterungen bei den Regelungen für das Kurzarbeitergeld?

Ja, die Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld werden von der Bundesregierung durch Verordnung erlassen. Sie gelten befristet bis zum 31.12.2020. Die Voraussetzungen für den Zugang zur Kurzarbeit werden erleichtert und die Arbeitgeber von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge entlastet.

Dazu im Einzelnen:

- Ein Betrieb kann bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt bisher bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet. Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, wird die Bundesagentur für Arbeit vollständig erstatten.
- Für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern auch aus Beitragsmitteln erstattet.

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

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. 1/3 der Belegschaft hat einen Arbeitsausfall von über 10 Prozent) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten. Befristet bis zum 31.12.2020 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt.

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen das gezahlte Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber umgehend erstattet. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden.

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird. Die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sind unter anderem erfüllt, wenn mindestens ein Drittel bzw. befristet bis zum 31.12.2020 zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

- Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.
Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.
- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Unternehmen, die Beratungsbedarf bei der Beantragung haben, wenden sich bitte direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20. Auf der Website der BA sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar (www.arbeitsagentur.de).

Ist das Verfahren zur Gewährung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld zu bürokratisch?

Die Rückmeldungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgeber zum Verfahren, zur Bearbeitung der Leistungsanträge und zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Leistungsstellen im Operativen Service der Bundesagentur für Arbeit (OS Team Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Altersteilzeitgeld) sind durchweg positiv. Die Leistung wird in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausgezahlt. In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren bei der Auszahlung und Erstattung von Kurzarbeitergeld bewährt. Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen zur Verfügung. Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen.

Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

In vielen Betrieben wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet. Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Können auch gemeinnützige Unternehmen, wie Vereine, Schulen, Kitas oder auch Kulturschaffende, wie z.B. Theater Kurzarbeitergeld erhalten?

Auch gemeinnützige Unternehmen wie Vereine, aber auch Kindertagesstätten und Kulturschaffende wie Theater können im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie dem Grunde nach Kurzarbeitergeld erhalten. Wenn ihre Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss, liegt ein unabwendbares Ereignis nach § 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III vor. Tritt im Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall für die Arbeitnehmer*innen ein, kann das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen gewährt werden.

Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat oder - wenn es keinen Betriebsrat gibt - mit den Arbeitnehmern geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

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.

Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Istentgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Sollentgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte) zugrunde. Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.

Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Istentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Können auch außertariflich beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben bzw. kann sich ein Arbeitsvertrag mit einem außertariflich Angestellten auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld negativ auswirken?

Ein Arbeitsvertrag mit einer außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. einem Arbeitnehmer schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wird auf die vorhergehende Frage verwiesen.

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Haben Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld Einfluss auf Eingliederungszuschüsse, die Arbeitgeber für eine/n Beschäftigten erhalten?

Eingliederungszuschüsse berechnen sich nach dem "berücksichtigungsfähigen Entgelt". Dieses setzt sich aus den regelmäßig gezahlten Entgelten und einem pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen. Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber kein Entgelt leistet, ist geregelt, dass der Eingliederungszuschuss entsprechend zu mindern ist bzw. nicht erbracht werden kann. Diese Zeiten wirken sich grundsätzlich nicht auf die Förderdauer aus. Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Werden Studentinnen und Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Mitzuzählen sind z.B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich?

Ja. Auch für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Wer führt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung ab?

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein.

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträge leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie üblich gemeinsam. Damit keine Nachteile bei der späteren Rentenhöhe entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 Prozent des Entgeltausfalls (Differenz zwischen dem Soll- und Istentgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber alleine getragen werden. Fragen zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder am Servicetelefon unter 0800 1000 480 70.

Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Die Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.

Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

Hat Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf den Anspruch und die Höhe von Arbeitslosengeld?

Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch Kurzarbeit keine Nachteile. Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ auf einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld aus. Der Bezug von Kurzarbeitergeld führt nicht dazu, dass eine grundsätzlich zur Arbeitsförderung versicherungspflichtige Beschäftigung versicherungsfrei wird. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung mehr erbringen. Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges tragen wie „normale“ Beschäftigungszeiten zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei und werden auch bei der Ermittlung der Anspruchsdauer berücksichtigt. Falls Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld arbeitslos werden, berechnet sich das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre. Damit ist grundsätzlich gewährleistet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine leistungsrechtlichen Nachteile erfahren, wenn sie nach dem Kurzarbeitergeldbezug arbeitslos werden sollten.

Kann während der Kurzarbeit eine Weiterbildung gefördert werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, wenn

- Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
- der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegt,
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer nach dem SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird und mehr als 160 Stunden dauert,
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
- die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in Engpassberufen anstreben. Hiervon kann bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten abgewichen werden.

Wie funktioniert die Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit praktisch?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen. Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und festgestellt, ob eine Förderung nach dem SGB III möglich ist. Bei Förderung wird in der Regel ein Bildungsgutschein an die Beschäftigte oder den Beschäftigten ausgehändigt. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen. Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält das Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen.

Welche Möglichkeiten der Weiterbildung bestehen, bevor Kurzarbeit ein Thema wird oder wenn im Unternehmen keine Kurzarbeit erforderlich wird?

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde 2019 die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet. Der Ausbau der Weiterbildungsförderung fokussiert auf alle Beschäftigten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Weiterbildungsförderung umfasst einerseits die Übernahme der Weiterbildungskosten (z.B. Lehrgangskosten) für den einzelnen Beschäftigten (Arbeitnehmerförderung) und andererseits die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber (Arbeitgeberleistung). Die Übernahme der Weiterbildungskosten und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße.

Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?

Das ist grundsätzlich möglich, wenn es sich hierbei um berufsbegleitende Weiterbildungen (z.B. abends oder am Wochenende) handelt. Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist zu beachten, dass Kurzarbeitergeld für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten gezahlt wird. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht. Gegebenenfalls von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungskosten werden bei Fortzahlung des Lohnes weiterhin übernommen.

Kann die während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortgesetzt werden, wenn die Kurzarbeit ganz oder teilweise endet?

Die Teilnahme an der Weiterbildung darf der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit nicht entgegenstehen. Grundsätzlich muss sich die Weiterbildung daher zeitlich der ganz oder teilweise entfallenden Kurzarbeit anpassen lassen und bei Rückkehr zur Regelarbeitszeit enden. Wenn der Arbeitgeber zustimmt und die Beschäftigte oder den Beschäftigten weiter freistellt, kann die Weiterbildung ggf. auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden. Einzelheiten zur Weiterfinanzierung im Rahmen der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz können bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfragt werden.

Wer entscheidet über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen - der Arbeitgeber oder die Beschäftigten?

Inhalt, Art und Dauer der Weiterbildung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer abgestimmt.

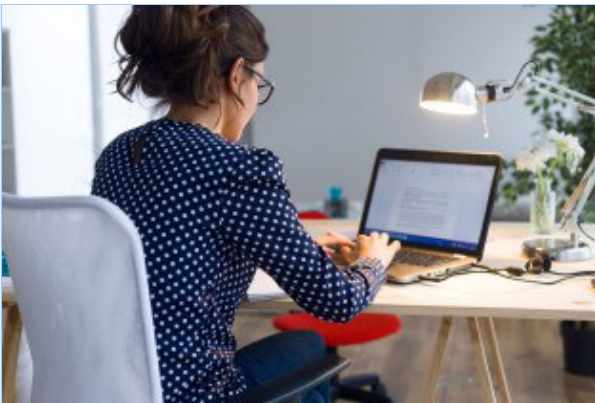
Was muss ich konkret tun, damit meine Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit gefördert wird?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen. Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und bei positivem Ergebnis in der Regel ein Bildungsgutschein an die Beschäftigte oder den Beschäftigten ausgehändigt. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen. Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält das Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen. Parallel dazu können Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, wenn sie Beschäftigte für eine Qualifizierungsmaßnahme freistellen und während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Bei einem positiven Bescheid zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Arbeitgeber aus.

[Start](#) > [Presse / Mediacenter](#) > Pressemitteilungen

Home-Office: So bleibt die Arbeit sicher und gesund

16.03.2020



Auch wenn der heimische Küchentisch als Lösung erhalten muss, können Beschäftigte die Arbeit sicher und entspannt gestalten. (Bild: nenetus - stock.adobe.com)

Aus Infektionsschutzgründen planen viele Unternehmen derzeit, Beschäftigte ins Home-Office zu schicken, oder haben dies bereits getan. Nicht überall wird es jedoch fest eingerichtete Telearbeitsplätze geben. Wenn vorhanden, ist das heimische Arbeitszimmer mit Schreibtisch und Bürostuhl der beste Platz zum Arbeiten. Aber auch wenn der heimische Küchentisch als Lösung erhalten muss, können Beschäftigte die Arbeit sicher und entspannt gestalten. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen geben folgende Tipps:

- Gerät so aufstellen, dass möglichst keine Fenster oder Lichtquellen sich darin spiegeln oder ins Gegenlicht geschaut werden muss. Tageslicht kommt am besten von der Seite.
- Der Abstand zum Bildschirm sollte 50-70 cm betragen.
- Separate Tastatur, Maus und wenn vorhanden auch einen separaten Bildschirm für Arbeiten am Notebook nutzen, da sie eine ergonomischere Arbeitshaltung ermöglichen.
- Am besten schaut man entspannt von oben auf den Bildschirm herab, so als würde man ein Buch lesen. Für optimales Sehen sollte der Monitor so weit nach hinten geneigt sein, dass der Blick senkrecht auf den Bildschirm trifft. So ist sichergestellt, dass der Kopf beim Blick auf den Monitor leicht gesenkt ist, was Verspannungen vorbeugt.
- Öfter die Sitzhaltung ändern und Bewegungspausen machen, um Verspannungen im Rücken vorzubeugen.

Eine Überblicksgrafik zum Thema bietet das [Magazin "Certo" der VBG \(https://www.certo-portal.de/arbeit-gestalten/artikel/zuhaus-arbeiten-how-to-homeoffice/\)](https://www.certo-portal.de/arbeit-gestalten/artikel/zuhaus-arbeiten-how-to-homeoffice/).

Hintergrund mobiles Arbeiten

Wird für einen beschränkten Zeitraum Home-Office empfohlen oder angeordnet, handelt es sich aus Arbeitsschutzsicht um mobile Arbeit. Sie ist abzugrenzen von der klassischen Form des Home-Office, der Telearbeit. Telearbeit heißt: Der Arbeitgeber richtet im Privatbereich von Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit der entsprechenden Ausstattung ein und regelt die Arbeit von zuhause arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung. Hierfür macht die Arbeitsstättenverordnung entsprechende Vorgaben.

Unter mobiler Arbeit sind Tätigkeiten zu verstehen, die außerhalb der Arbeitsstätte unter Nutzung von stationären oder tragbaren Computern oder anderen Endgeräten stattfinden und nicht zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten fest vereinbart sind. Solche Tätigkeiten umfassen auch das kurzfristig angesetzte Arbeiten in der eigenen Wohnung. Bei der Möglichkeit, während der Corona-Krise für einen begrenzten Zeitraum im Home-Office zu arbeiten, handelt es sich also - in der Regel - nicht um Telearbeit im

Sinne der Arbeitsstättenverordnung, sondern um mobile Arbeit. Für mobile Arbeit gelten die allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes, spezielle Regelungen wie bei der Telearbeit gibt es jedoch nicht.

In Ausnahmesituationen, wie jetzt im Rahmen der Corona-Krise, kann mobiles Arbeiten auch über einen längeren Zeitraum durchgeführt werden.

Pressekontakt

DGUV - Pressestelle
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Tel.: +49 30 13001-1414

✉ presse@dguv.de (<mailto:presse@dguv.de>).

Pressesprecher:
Gregor Doepke
Stefan Boltz

Stv. Pressesprecherin:
Elke Biesel

➔ [Pressestelle \(../pressestelle/index.jsp\)](#).

Präventionskampagne

komm  mensch

🔗 www.kommmitmensch.de
(<https://www.kommmitmensch.de/die-kampagne/kommmitmensch-im-bereich-bildung/>).

Informiert bleiben



Sie wollen regelmäßig Pressemitteilungen der DGUV erhalten? Dann können Sie sie ➔ [hier abonnieren](#) ([../dguv-newsletter/anmeldung/index.jsp](#)).

[Start](#) > [Presse / Mediacenter](#) > Pressemitteilungen

Auch im Home-Office unfallversichert

19.03.2020



Mitarbeitende, die ihrer beruflichen Tätigkeit im häuslichen Umfeld nachgehen, stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. (Bild: Rido - stock.adobe.com)

Aufgrund der aktuellen Corona-Krise ermöglichen viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten, von zuhause aus zu arbeiten. Was ist, wenn im häuslichen Umfeld ein Unfall passiert? Wann ist es ein Arbeitsunfall und wann nicht?

Grundsätzlich gilt: Ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ist ein Arbeitsunfall und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht – das Bundessozialgericht spricht hier von der Handlungstendenz. Das heißt zum Beispiel: Fällt eine Versicherte die Treppe hinunter und verletzt sich dabei, weil sie im Erdgeschoss die unterbrochene Internetverbindung überprüfen will, die sie für die dienstliche Kommunikation benötigt, wäre dieser Unfall

versichert. Fällt sie hingegen die Treppe hinunter, weil sie eine private Paketsendung entgegennehmen will, wäre dies nicht versichert. Denn eigenwirtschaftliche - das heißt private - Tätigkeiten sind auch im Büro grundsätzlich nicht gesetzlich unfallversichert.

Die Abgrenzung zwischen versicherter und unversicherter Tätigkeit ist gerade im Home-Office nicht ganz einfach. Es stellt sich zum Beispiel die Frage, welche Wege im Home-Office versichert sind. Einige Urteile des Bundessozialgerichtes hat es dazu schon gegeben. So gelten die Wege zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme in der Küche als eigenwirtschaftliche Tätigkeiten und sind damit im Home-Office nicht versichert.

Was Unternehmen und Beschäftigte tun können, um die Arbeit im Home-Office sicher und gesund zu gestalten, dazu gibt die gesetzliche Unfallversicherung → [Tipps](#) ([pressearchiv/2020/quartal_1/details_1_385472.jsp](https://www.dguv.de/pressearchiv/2020/quartal_1/details_1_385472.jsp)).

Pressekontakt

DGUV - Pressestelle
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Tel.: +49 30 13001-1414

✉ presse@dguv.de (<mailto:presse@dguv.de>)

Pressesprecher:
Gregor Doepke
Stefan Boltz

Stv. Pressesprecherin:
Elke Biesel



Presseinformation vom 18. März 2020

VKA: Kommunale Arbeitgeber wollen flächendeckend Möglichkeit zur Kurzarbeit/ Bund soll Entgeltfortzahlungskosten übernehmen

Berlin. Anlässlich des heutigen Spitzengesprächs der Sozialpartner im Bundesarbeitsministerium appelliert die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) an Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier, bei den geplanten Regelungen zum Kurzarbeitergeld dringend auch die kommunalen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen.

„Vom Kurzarbeitergeld muss auch der öffentliche Dienst profitieren können. Kommunale Arbeitgeber sind ebenfalls massiv von der aktuellen Krise betroffen. Derzeitig können Arbeitgeber in öffentlich-rechtlicher Rechtsform mit den Personalräten vor Ort in der Regel keine Einführung von Kurzarbeit vereinbaren. Das ist ein nicht hinnehmbarer Zustand, den wir ändern wollen“, so VKA-Präsident Ulrich Mädge. Betroffen hiervon sind beispielsweise Sparkassen, Theater und Energieversorger.

Zudem fordert die VKA den Bund auf, die hohen Entgeltfortzahlungskosten, die durch die erforderliche Betreuung von Kindern entstehen, zu übernehmen.

„Jedem muss klar sein, dass nicht allein die Arbeitgeber für Lösungen zuständig sind und der Rahmen für zusätzliche finanzielle Belastungen begrenzt ist. Hier ist der Bund gefordert. Aber auch Arbeitnehmer müssen ihren solidarischen Beitrag in der Krise leisten, etwa indem sie zunächst Arbeitszeitguthaben oder auch Urlaubsansprüche aus den Vorjahren abbauen und, soweit möglich, mobil arbeiten“, sagt VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath.

Pressekontakt: Daniela Wegner

Telefon: (030) 209 699 461, mobil: (0160) 941 218 50, E-Mail: daniela.wegner@vka.de

Presseinformation vom 17. März 2020

Kommunale Arbeitgeber reagieren auf Corona-Krise: Möglichkeiten zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsbefreiung wegen Kinderbetreuung werden ausgeweitet

VKA schafft Grundlage für übertarifliche Entgeltfortzahlung/ Kommunale Arbeitgeber können Eltern bezahlte Freistellungen zur Kinderbetreuung gewähren/ Verhandlungen über Regelungen zur „Kurzarbeit“ angestrebt

Berlin. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die kommunalen Arbeitgeber ihren Beschäftigten für die Kinderbetreuung bezahlte Freistellungen gewähren können, die über die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen hinausgehen. Die konkrete Umsetzung dieser Freigaberegulungen erfolgt durch die Kommunalen Arbeitgeberverbände auf Landesebene.

Die Kommunen und kommunalen Einrichtungen haben damit schnell und unkompliziert auf die aktuelle, durch das Corona-Virus ausgelöste Situation reagiert.

Über die Freistellung von Beschäftigten bei Fortzahlung des Entgelts entscheiden die kommunalen Arbeitgeber je Einzelfall. Dabei ist insbesondere auch die Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge und der eigenen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen. Für mögliche Arbeitsbefreiungen gelten folgende Voraussetzungen:

- Die betreffende Einrichtung (bspw. Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative oder Schule) schließt, um die Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 einzudämmen.
- Die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt.
- Eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden.
- Es stehen der Gewährung keine dienstlichen Gründe entgegen.

Der Rahmen-Beschluss der VKA ist zunächst zeitlich befristet bis einschließlich 30. Juni 2020. Die Kommunalen Arbeitgeberverbände auf Landesebene können im Zuge der Freigabe ggf. weitere Konkretisierungen vornehmen.

„Wir sind uns unserer enormen Verantwortung bewusst und haben mit dem Beschluss zügig für alle Beteiligten angemessene Reaktionsmöglichkeiten geschaffen“, so VKA-Präsident Ulrich Mädge. „Im nächsten Schritt müssen wir mit den Gewerkschaften alle Fragen zur Kurzarbeit klären. Angesichts der ernsten Lage, in die uns das Virus bringt, müssen wir handeln. In dieser Situation sind auch die Tarifvertragsparteien aufgerufen, ihren Teil für die Aufrechterhaltung des Gemeinwesens und der kommunalen Einrichtungen und Betriebe zu leisten.“

Pressekontakt: Daniela Wegner

Telefon: (030) 209 699 461, mobil: (0160) 941 218 50, E-Mail: daniela.wegner@vka.de