

05 | 2020

BKK *Extra 7*



KURZARBEITERGELD



Kurzarbeit – zentrales Instrument zur Krisenbewältigung

Kurzarbeit ermöglicht dem Arbeitgeber, seine Mitarbeiter auch dann weiter zu beschäftigen, wenn in wirtschaftlichen Krisenzeiten zu wenige Aufträge vorliegen. Statt Arbeitnehmer entlassen zu müssen, können Unternehmer bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld beantragen. Erfüllen die Firmen die dafür nötigen Voraussetzungen, erstattet die Bundesagentur für Arbeit einen Teil des ausgefallenen Arbeitsentgelts.

Mit der Corona-Krise, die in Deutschland im März 2020 begann, hat Kurzarbeit eine besondere Bedeutung für viele Unternehmen bekommen. Ende April 2020 hatten 718.000 Betriebe in Deutschland Kurzarbeit; das sind ein Drittel aller Betriebe, in denen Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld hat es im Zuge dessen eine Reihe von Erleichterungen gegeben: die Herabsetzung der Voraussetzungen, die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitgeber und befristete Erhöhung des Kurzarbeitergeldes sowie die Verlängerung der Bezugsdauer.

In diesem Heft konzentrieren wir uns daher auf die Darstellung der aktuellen Rechtslage zur Kurzarbeit, wie sie für den Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 gilt. Berücksichtigt wurden die Rechtsänderungen, die bis zum 30. April 2020 in Kraft getreten sind. Weitere Änderungen der Kurzarbeit sind mit dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ geplant, das jedoch bis zum Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet war.

Neben konjunktureller Kurzarbeit gibt es noch zwei Sonderformen von Kurzarbeit: Zum einen für saisonale Arbeitsausfälle im Baugewerbe und zum anderen für betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen. Auch auf diese Formen von Kurzarbeit gehen wir in diesem BKK Extra ein.

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an uns oder an Ihre örtliche Agentur für Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3	1.4.4	Unterbrechung der Kurzarbeit	13	3.4	Höhe und Aufbringung der Umlage	19	
1 Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld	8	1.4.5	Bescheid der Agentur für Arbeit	13	3.5	Die wichtigsten Regeln zum Saison-Kurzarbeitergeld	21	
1.1	Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)	8	2 Konjunkturell bedingtes Kurzarbeitergeld	14	3.5.1	Zahlungsdauer	21	
1.2	Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)	9	2.1	Wann kommt konjunkturell bedingte Kurzarbeit in Betracht?	14	3.5.2	Anrechnung auf Arbeitslosengeld	21
1.2.1	Spezielle Arbeitsverhältnisse	9	2.1.1	Wirtschaftliche Gründe	14	3.5.3	Anrechnung von Nebeneinkommen	21
1.2.2	Fortsetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit	10	2.1.2	Unabwendbares Ereignis	15	3.5.4	Sozialversicherung	21
1.2.3	Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit	10	2.1.3	Vorübergehender und nicht vermeidbarer Arbeitsausfall	15	3.5.5	Progressionsvorbehalt	21
1.2.4	Vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossene Arbeitnehmer	10	2.1.4	Quote der von Entgeltausfall betroffenen Arbeitnehmer	15	3.5.6	Alternativen zum Saison-Kurzarbeitergeld	21
1.3	Wann wird Kurzarbeitergeld gezahlt?	11	2.1.5	Baugewerbe	16	4 Transferkurzarbeitergeld	22	
1.3.1	Höhe des Kurzarbeitergeldes	11	3 Saison-Kurzarbeitergeld	17	4.1	Anspruchsvoraussetzungen	22	
1.3.2	Abgaben und Steuern	12	3.1	Wer hat Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld?	17	4.1.1	Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall	22
1.4	Anzeige des Arbeitsausfalls	12	3.2	Ergänzende Leistungen	18	4.1.2	Betriebliche Voraussetzungen	23
1.4.1	Form und Fristen	12	3.2.1	Zuschuss-Wintergeld	18	4.1.3	Persönliche Voraussetzungen	23
1.4.2	Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges	13	3.2.2	Mehraufwands-Wintergeld	18	4.1.4	Anzeige des Arbeitsausfalls	23
1.4.3	Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges	13	3.2.3	Beiträge zur Sozialversicherung	18	4.1.5	Leistungsausschluss	23
			3.3	Umlage	19	4.2	Vermittlung und Qualifizierung	24
						4.3	Beantragung der Fördergelder	24
						4.3.1	Transfermaßnahmen	24
						4.3.2	Voraussetzungen	25

4.4	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	25	5.9	Beitragsatz in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Bezug von Kurzarbeitergeld	31	5.15.2	Höhe des Beitragszuschusses	37
5	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldes	26	5.10	Beitragstragung	31	5.16	Zusammentreffen von Arbeitsunfähigkeit und Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld und Transfer-Kurzarbeitergeld	39
5.1	Allgemeines	26	5.10.1	Kranken- und Pflegeversicherung	31	5.16.1	Eintritt von Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit	39
5.2	Erhalt der Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung	26	5.10.2	Rentenversicherung	32	5.16.2	Eintritt von Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit	40
5.3	Fortbestand der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	26	5.10.3	Arbeitslosenversicherung	32	5.16.3	Sonderfall: Eintritt von Arbeitsunfähigkeit während einer Unterbrechung der Kurzarbeit von mindestens einem Kalendermonat	40
5.4	Fortbestand der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung	27	5.11	Ermittlung des beitragspflichtigen Teils von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt	32	5.16.4	(Kein) Anspruch auf Entgeltfortzahlung	41
5.5	Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung	27	5.12	Meldepflichtiges Arbeitsentgelt	34	5.16.5	Dauer der Entgeltfortzahlung	42
5.6	Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung	28	5.13	Umlage U1/U2	34	5.16.6	Höhe der Entgeltfortzahlung	42
5.7	Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	28	5.14	Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung für Bezieher von Kurzarbeitergeld	34	5.16.7	Erstattung der Aufwendungen des Arbeitgebers	42
5.8	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	30	5.14.1	Allgemeines	34	5.16.8	Transferkurzarbeitergeld	43
			5.14.2	Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte	35	5.16.9	Entgeltbescheinigung	44
			5.14.3	Privat Krankenversicherte	36	5.16.9.1	Kurzarbeitergeld/ Saisonkurzarbeitergeld	45
			5.15	Herabsetzung der Beiträge zur freiwilligen Krankenversicherung	37	5.16.9.2	Transferkurzarbeitergeld	45
			5.15.1	Verfahren der Beitragsherabsetzung	37			

5.16.10	Zusammentreffen von Kurzarbeit und (Krankengeld bei) Erkrankung des Kindes	45	7	Anhang	52
5.17	Erstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge	46	7.1	Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen – Merkblatt 8a der Agentur für Arbeit	52
5.17.1	Konjunkturelles Kurzarbeitergeld	46	7.2	Saisonkurzarbeitergeld – Merkblatt 8d der Agentur für Arbeit	64
5.17.2	Saison-Kurzarbeitergeld	46	7.3	Anzeige über Arbeitsausfall (Kug 101)	81
6	Steuerliche Behandlung des Kurzarbeitergeldes	48	7.4	Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug 107)	83
6.1	Allgemeines	48	7.5	Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug 107)	84
6.2	Progressionsvorbehalt	48	7.6	Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld (Kug 108)	86
6.2.1	Allgemeines	48	8	Rechtsquellen	87
6.2.2	Wirkungsweise	49		Stichwörterverzeichnis	99
6.2.3	Veranlagungspflicht	49		Impressum	106
6.2.4	Bescheinigungspflicht des Arbeitgebers	49			
6.3	Der besondere Steuersatz	49			
6.4	Folgewirkung auf Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer	51			
6.5	Getrennte Veranlagung bei Ehegatten	51			
6.6	Steuerfreie Zuschüsse im Jahr 2020	51			

1 Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld (Kug) dient der Erhaltung von Arbeitsplätzen für Betriebe, die aufgrund ungünstiger Wirtschaftslage von Arbeitsausfällen betroffen sind. Mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld besteht die Möglichkeit, den Betrieben die Arbeitnehmer zu erhalten und diesen deren Arbeitsplätze zu sichern.

Ob Kurzarbeitergeld zu zahlen ist, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit. Die nachstehenden Ausführungen sollen allgemein über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen informieren.

Kurzarbeitergeld wird gezahlt, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt (§ 96 SGB III),
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 97 SGB III),
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 98 SGB III) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist (§ 99 SGB III).

1.1 Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)

Im Betrieb muss zu Beginn der Kurzarbeit regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt sein. Als Betrieb gilt auch eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Unternehmen mit Hilfe technischer, sächlicher oder sonstiger Mittel einen wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen oder sonstigen Zweck fortgesetzt verfolgt (Betriebsabteilung). Betrieb ist im Gegensatz zum Unternehmen eine technisch-organisatorische Einheit (z.B. BSG, Urteil vom 25.4.1991, 11 RAr 21/89).

Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten

Bevor Kurzarbeit angemeldet wird, muss das Unternehmen versuchen, alle anderen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Kurzarbeit zu vermeiden (sog. Unvermeidbarkeit der Kurzarbeit). Hierzu gehören v.a.

- der Abbau von Arbeitszeitguthaben und
- der Abbau von Resturlaub sowie Gewährung von Urlaub, sofern die Arbeitnehmer damit einverstanden sind.

Bestimmte Arbeitszeitkonten müssen allerdings nicht abgebaut werden. Hierzu zählen

- geschützte Arbeitszeitguthaben, die für einen vorzeitigen Renteneintritt angespart wurden,
- Guthaben, die seit mehr als einem Jahr bestehen,
- Ansparungs-Arbeitszeiten für saisonale Kurzarbeit (insbesondere im Baugewerbe),
- Konten, die mehr als zehn Prozent der Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers umfassen.

Bis zum 29. Februar 2020 war es darüber hinaus erforderlich, dass in solchen Betrieben, in denen Arbeitszeitkonten mit flexibler Arbeitszeit geführt wurden, auch die Möglichkeit des Aufbaus von negativen Arbeitszeitkonten (Aufbau von Minusstunden) geprüft werden musste, bevor Kurzarbeit beantragt werden konnte. Der Arbeitsausfall galt dann als vermeidbar, wenn die Möglichkeiten des Aufbaus negativer Arbeitszeitkonten nicht ausgeschöpft waren. Diese Voraussetzung ist mit der „Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit – Kurzarbeitergeldverordnung – KugV“ vom 25. März 2020 für den Zeitraum 1. März bis 31. Dezember 2020 ausgesetzt.

1.2 Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtigen Arbeitnehmer, auch jene, die überwiegend als Heimarbeiter im Sinne von § 12 Absatz 2 SGB IV tätig sind. Nicht dazu gehören Hausgewerbetreibende (§ 12 Absatz 1 SGB IV), Zwischenmeister (§ 12 Absatz 4 SGB IV) und der Kreis der den Heimarbeitern Gleichgestellten (§ 12 Absatz 5 Satz 2 SGB IV).

Für Ausgebildete, die während der Kurzarbeitszeit in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen, sowie bei Nachweis der dringenden Erforderlichkeit, z. B. bei Fachkräfte-Neueinstellungen, kann für diese Arbeitnehmer Kurzarbeit beantragt werden (vgl. hierzu Kapitel 3).

Hat der Träger der Rentenversicherung durch Verwaltungsakt die Versicherungspflicht einer Person nach dem Recht der Arbeitsförderung festgestellt, ist die Bundesagentur daran leistungsrechtlich so lange gebunden, wie der Verwaltungsakt wirkt (§ 336 SGB III).

So können auch Gesellschafter/ Geschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sein, wenn und solange sie die Geschicke des Unternehmens in persönlicher Abhängigkeit leiten. Die Arbeitnehmereigenschaft fehlt, wenn der Anteil am Gesellschaftsvermögen so hoch ist, dass der Gesellschafter/Geschäftsführer jede ihm nicht genehme Beschlusslage verhindern kann (Sperrminorität). Die Arbeitnehmereigenschaft kann auch dann zu verneinen sein, wenn zwar die Beteiligung des Geschäftsführers am Gesellschaftsvermögen gering ist oder gänzlich fehlt, nach den Umständen des Einzelfalles aber eine dominante Stellung vorliegt, die durch die Gesellschafter tatsächlich nicht weisungsmäßig beeinflusst wird.

1.2.1 Spezielle Arbeitsverhältnisse

- Der Einsatz von **Leiharbeitnehmern** muss nicht zwingend beendet werden, bevor der Einsatzbetrieb Kurzarbeit einführt. Auch Leiharbeiter haben seit dem 1. März bis zum 31. Dezember 2020 einen Anspruch auf Kurzarbeit; dieser richtet sich jedoch gegen den Verleihbetrieb, nicht gegen den Entleiher.
- **Befristete Beschäftigte** erhalten Kurzarbeitergeld. Ihr Beschäftigungsverhältnis kann auch während der Zeit der Kurzarbeit, in Absprache mit der Agentur für Arbeit, verlängert werden.
- Kurzarbeit kann nicht für **geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer** beantragt werden. Dies gilt sowohl für kurzfristig Beschäftigte wie für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber).
- Ebenso sind **gekündigte oder aufgelöste Arbeitsverhältnisse** nicht Kurzarbeit geeignet, und zwar bereits ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Kündigung/Auflösung. Hierzu zählen auch Kündigungen von Arbeitnehmern.
- Für beschäftigte **Studenten** kommt Kurzarbeitergeld in der Regel nicht Betracht, da sie nicht versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind.
- Der Anspruch von **Auszubildenden** auf Entgeltzahlung während Kurzarbeit richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Auszubildenden ist die Vergütung bis zur Dauer von sechs

Wochen auch zu zahlen, wenn „sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt“ (§ 19 Absatz 1 Nr. 2a BBiG). Das ist während Kurzarbeit zumindest teilweise der Fall, wenn die Ausbildung nicht in vollem Umfang fortgesetzt werden kann. Auszubildenden ist also während Kurzarbeit zunächst die vereinbarte Vergütung für sechs Wochen zu zahlen, unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit. Erst danach kommt für sie Kurzarbeitergeld in Betracht. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit während Kurzarbeit erhalten Auszubildende Entgeltfortzahlung von bis zu sechs Wochen in Höhe der vereinbarten Vergütung.

1.2.2 Fortsetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit

Die Anspruchsvoraussetzung für Kurzarbeitergeld ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer das schon bestehende versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis während eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Betrieb fortsetzt. Die versicherungspflichtige Beschäftigung wird nicht unterbrochen, wenn die Arbeitszeit aus den in § 96 Absatz 1 Nummer 1 SGB III genannten Gründen gänzlich für eine längere Zeit als einen Monat unter Wegfall des Arbeitsentgelts ausfällt. Gleiches gilt, wenn die Arbeitszeit vorübergehend unter die Grenzen der Geringfügigkeit im Sinne des § 8 SGB IV sinkt.

1.2.3 Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit

Die Einstellung eines Arbeitnehmers während der Kurzarbeit ist in diesem Sinne notwendig, wenn sie entweder aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten ist. So kann die Einstellung einer Fachkraft, die aus den Reihen der Belegschaft nicht gewonnen werden konnte, erforderlich sein. Ebenso (rechtlich) zwingend ist z. B. die Wiederaufnahme der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der einen freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst abgeleistet hat oder aus der Elternzeit zurückkehrt.

Als Anschluss im Sinne des Gesetzes reicht es, wenn zwischen dem Ende des Ausbildungsverhältnisses und der Begründung des neuen versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses Zeiten der Nichtbeschäftigung von nur geringer Dauer liegen. Hierbei spricht man von einem Zeitraum von bis zu einem Monat.

1.2.4 Vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossene Arbeitnehmer

Vom Kurzarbeitergeldbezug sind ausgeschlossen:

- Arbeitnehmer während einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
- Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen oder
- Arbeitnehmer, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Arbeitnehmer, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einzubeziehen. Hat der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.

1.3 Wann wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Wird für einen Arbeitnehmer die Arbeitszeit durch das Unternehmen gesenkt, zahlt der Arbeitgeber nur für die tatsächlich geleistete Arbeit den Lohn. Für die ausgefallene Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer das Kurzarbeitergeld. Dieses wird vom Arbeitgeber verauslagt, dem die Agentur für Arbeit die Beträge dann erstattet, sofern die Bedingungen hierfür erfüllt sind.

1.3.1 Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kug richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 f.) und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen.

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit,

Nebeneinkommen). Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.

Für die Zeit, in der Kurzarbeit angemeldet ist, müssen die betroffenen Arbeitnehmer Arbeitszeit-Aufzeichnungen führen, um die Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit nachweisen zu können. Dies gilt auch, wenn sonst Vertrauensarbeitszeit üblich ist.

Das pauschalierte Nettoentgelt wird ermittelt, indem das gerundete Soll- und das gerundete Ist-Entgelt um folgende pauschalierte Abzüge vermindert werden:

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent,
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse,
- Solidaritätszuschlag.

Die Abweichungen sind in der Regel gering, erleichtern aber die Berechnung der Leistung.

Die pauschalierten Nettoentgelte legt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) jeweils für ein Kalenderjahr per Verordnung fest. Eine Übersicht über pauschaliertes Nettoentgelt für 2020 findet sich im „Anhang der Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020“ (BGBl. I Nr. 51 S. 2820).

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt, ohne dass weitere Voraussetzungen vorliegen,

- 67 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt, sofern Arbeitnehmer mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben;

- 60 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt für alle anderen Arbeitnehmer.

Mit dem sog. „Sozialschutz-Paket II“ wurde im April 2020 für den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020 eine Anhebung der Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes auf 70 bzw. 77 Prozent (ab dem vierten Bezugsmonat) oder 80 bzw. 87 Prozent unter bestimmten Voraussetzungen eingeführt.

Für Kurzarbeitergeld, das auf Arbeitsausfälle im Zusammenhang mit der Corona-Krise zurückgeht, gelten befristet vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 erhöhte Leistungen, wenn das Kurzarbeitergeld für eine längere Dauer als drei Monate gezahlt wird. Es beträgt dann

- ab dem vierten Monat des Leistungsbezugs:
 - 77 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt, sofern Arbeitnehmer mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben;
 - 70 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt für alle anderen Arbeitnehmer;
- ab dem siebten Monat des Leistungsbezugs:
 - 87 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt, sofern Arbeitnehmer mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben;
 - 80 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt für alle anderen Arbeitnehmer.

Als Bezugsmonate im Sinne dieser Vorschrift gelten Monate mit Bezug von Kurzarbeitergeld ab dem März 2020. Voraussetzung ist, dass beim Empfänger von Kurzarbeitergeld im jeweiligen Bezugsmonat das Ist-Entgelt auf 50 Prozent oder weniger des Soll-Entgelts reduziert worden ist. Es ist also nicht erforderlich, dass bereits in den vergangenen Bezugsmonaten eine Reduzierung des Ist-Entgelts auf 50 Prozent des Soll-Entgelts stattgefunden hat, sondern es kommt auf die Verhältnisse im Monat der Auszahlung an. Die erhöhten Leistungssätze sind unabhängig von eventuellen tariflichen oder freiwilligen Zuschüssen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld zu gewähren.

Grundsätzlich wird das Entgelt aus Nebenbeschäftigungen, die während der Kurzarbeit begonnen werden, angerechnet. Erzielt ein Arbeitnehmer 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 erzielte Entgelt ist in voller Höhe, d. h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Höhe des Nebeneinkommens einen schriftlichen Nachweis zu führen. Diesen Nachweis muss der Arbeitgeber dem Antrag auf Kurzarbeitergeld beifügen. Das Arbeitseinkommen aus einer aufgenommenen Nebenbeschäftigung schon vor Beginn der Kurzarbeit bleibt hingegen beim Kurzarbeitergeld unberücksichtigt.

Sonderregelung 2020: In der Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 2020 findet eine Anrechnung von Nebeneinkünften aus jeder

Art von Tätigkeit nicht statt, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

1.3.2 Abgaben und Steuern

Für das während der Kurzarbeit entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gezahlte Entgelt (Ist-Entgelt) werden die Beiträge entsprechend den auch sonst üblichen Beitragsgrundsätzen berechnet und getragen.

Für die Ausfallzeiten, die durch Kurzarbeit entstehen, trägt der Arbeitgeber die SV-Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung allein. Sie werden auf einer Bemessungsgrundlage von 80 Prozent des Brutto-Ausfallentgelts berechnet (Ausfallentgelt x 80 Prozent = fiktives Entgelt = Beitragsbemessungsgrundlage). Vom fiktiven Entgelt werden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nicht gezahlt.

Im Zeitraum vom 1. März bis 31. Dezember 2020 werden diese vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung von der Arbeitsagentur zusammen mit dem Kurzarbeitergeld in voller Höhe erstattet.

Weitere Ausführung zu den Sozialversicherungsbeiträgen finden Sie in Kapitel 5.

Für den Arbeitnehmer ist das Kurzarbeitergeld steuer- und beitragsfrei. Es wird allerdings bei der Einkommensteuererklärung im Rahmen des Progressionsvorbehalts berücksichtigt: Das

Kurzarbeitergeld wird bei der Berechnung des Steuersatzes, der auf die steuerpflichtigen Einkünfte anzuwenden ist, mitgezählt, bei den steuerpflichtigen Einkünften selbst jedoch nicht mitgerechnet.

1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeit bei der für den Betriebsitz zuständigen Agentur für Arbeit mit dem Formular Kug 101 (siehe S. 81) anzuzeigen, sobald die Einführung von Kurzarbeit konkret geplant ist. Die rechtzeitige Anzeige der Kurzarbeit ist Voraussetzung für den späteren Antrag auf das Kurzarbeitergeld.

1.4.1 Form und Fristen

Die Anzeige muss grundsätzlich schriftlich erfolgen; in der Praxis wird sie heute v. a. über die Online-Services der Arbeitsagenturen erstattet werden. Auch eine per Fax oder eine eingescannte sowie unterschriebene und per E-Mail übersandte Anzeige genügen der Schriftform. Eine mündliche oder fernmündliche Anzeige erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Form nicht. Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt.

Die Anzeige muss spätestens am Letzten des Monats, für den Kurzarbeit beantragt werden soll, bei der Agentur für Arbeit eingegangen sein. Sie muss die glaubhafte Darstellung des erheblichen Arbeitsausfalls, der Unvermeidbarkeit und der betrieblichen Voraussetzungen enthalten.

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss den voraussichtlichen Beginn und die voraussichtliche Dauer des Arbeitsausfalls, die betriebsübliche und die voraussichtlich verkürzte Arbeitszeit sowie die Zahl der Arbeitnehmer und der voraussichtlich verkürzt arbeitenden Beschäftigten mit qualifiziertem Entgeltausfall (§ 96 Absatz 1 Nummer 4 SGB III) enthalten.

Die Stellungnahme der Betriebsvertretung ist der Anzeige beizufügen. Die Anzeige kann auch von der Betriebsvertretung erstattet werden. Besteht im Betrieb keine Betriebsvertretung, so muss der Arbeitgeber nachweisen können, dass er mit den einzelnen Arbeitnehmern Vereinbarungen über die Kurzarbeit abgeschlossen hat. Bei überregional oder bundesweit tätigen Unternehmen kann auf Anfrage ein „Schlüsselkunden-Berater“ durch die Agentur für Arbeit zur Seite gestellt werden, der die Koordinierung in Kurzarbeits- und Qualifizierungsfragen zwischen den eingebundenen Agenturen für Arbeit und den betroffenen Betrieben übernimmt.

Der Leistungsantrag (Kug 107; siehe S. 83 und 84) und die Abrechnungsliste (Kug 108; siehe S. 86) sind vom Arbeitgeber innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage (Kurzarbeitstage) liegen, für die die Leistung beantragt wird. Endet die Frist von drei Monaten an einem Sonntag, Feiertag oder Samstag, so ist der Antrag noch rechtzeitig gestellt, wenn er am folgenden Werktag eingeht.

Geht der Antrag nicht innerhalb der Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses nicht mehr gewährt werden.

1.4.2 Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges

Das Kurzarbeitergeld kann frühestens mit dem Kalendermonat bezogen werden, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die rückwirkende Gewährung von Kurzarbeitergeld für Zeiten der Kurzarbeit vor Beginn des Monats, in dem die Anzeige wirksam geworden ist, ist damit ausgeschlossen.

Beruhet der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis (vgl. hierzu Kapitel 2.1.2), wirkt eine unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes erstattete Anzeige auch rückwirkend.

1.4.3 Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges

Die Dauer des Kurzarbeitergeldes beträgt in einem Betrieb grundsätzlich längstens zwölf Monate (Regelbezugsfrist).

Wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen, kann die Bundesregierung durch Verordnung eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate verfügen.

Mit der „Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – KugBeV)“ vom 16. April 2020 wurde die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate für solche Arbeitnehmer verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist.

1.4.4 Unterbrechung der Kurzarbeit

Eine Unterbrechung der Kurzarbeit von drei oder mehr Monaten innerhalb der Bezugsfrist erfordert eine neuerliche Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit. Nach einer solchen Unterbrechung beginnt eine neue Bezugsfrist.

1.4.5 Bescheid der Agentur für Arbeit

Im sog. Anerkennungsbescheid legt die Agentur für Arbeit fest, für welche Anzahl von Kalendermonaten Kurzarbeitergeld gewährt wird (Bezugsdauer siehe 1.4.3). Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld kostenfrei zu berechnen und an die Arbeitnehmer auszuzahlen.

2 Konjunkturrell bedingtes Kurzarbeitergeld

2.1 Wann kommt konjunkturrell bedingte Kurzarbeit in Betracht?

Konjunkturrelles Kurzarbeitergeld kann gewährt werden, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Für die Bewilligung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitsagentur ist dabei nachzuweisen, dass die Kurzarbeit

- wirtschaftliche Ursachen hat (2.1.1) oder auf ein unabwendbares Ereignis (2.1.2) zurückgeht,
- vorübergehend und davon auszugehen ist, dass die Beschäftigten nach der Phase der Kurzarbeit wieder in Vollzeit arbeiten können (2.1.3),
- unvermeidbar ist, nachdem alle Möglichkeiten zur Vermeidung ausgeschöpft wurden (2.1.3),
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens zehn Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent

ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist (2.1.4). Die Regelung, dass mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer betroffen sein müssen, gilt zunächst für den Zeitraum 1. März bis 31. Dezember 2020 gemäß Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020; die gesetzliche Norm sieht eine Betroffenheitsquote von einem Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer vor.

Das Unternehmen muss mindestens einen fest angestellten Arbeitnehmer haben. In Unternehmen mit Betriebsrat muss dieser der Kurzarbeit, deren geplantem Umfang und der Arbeitszeitverteilung auf die einzelnen Wochentage zustimmen, in Unternehmen ohne Betriebsrat müssen alle Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen. Ein entsprechender Nachweis ist der Kurzarbeitsanzeige beizufügen.

2.1.1 Wirtschaftliche Gründe

Der Arbeitsausfall der Arbeitnehmer muss im Zusammenhang mit der erwerbswirtschaftlichen Betätigung des Arbeitgebers stehen und sich aus der Teilnahme am Wirtschaftsleben ergeben. Schwankungen der Auftrags- und Absatzlage mit Auswirkungen auf die Beschäftigungslage sind für das Wirtschaftsleben kennzeichnend. Wirtschaftliche Gründe liegen schon vor, wenn der einzelne Betrieb davon negativ betroffen ist. Auch eine mittelbar durch einen Arbeitskampf bedingte Störung bzw. ein hierdurch verursachter Arbeitsausfall hat wirtschaftliche Gründe.

Unvermeidbare wirtschaftliche Ursachen, die von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt werden, sind

- Auftragsmangel und/oder Absatzprobleme,
- Mangel an Betriebs-/Werkstoffen,
- strukturelle Veränderungen aufgrund von vom Unternehmen nicht zu beeinflussenden Problemen – hierzu gehören jedoch keine Unternehmens-Umstrukturierungen.

Als vermeidbar gelten hingegen

- branchen- oder betriebsübliche bzw. saisonal typische Schwankungen (Freizeitparks, Eisdielen etc.),
- betriebsorganisatorische Gründe, etwa Fehlplanungen in der Materialbeschaffung.

2.1.2 Unabwendbares Ereignis

Unter einem unabwendbaren Ereignis ist jedes objektiv feststellbare Ereignis, das selbst bei äußerster, nach den Umständen des Falles gebotener Sorgfalt nicht abzuwenden war, zu verstehen. Unabwendbares Ereignis kann z. B. Hochwasser, ein Blitzschlag oder eine Explosion sein.

Das unabwendbare Ereignis muss den Arbeitsausfall nicht unmittelbar herbeigeführt haben. Es genügt, dass es den Arbeitsausfall über die Auslösung weiterer Ursachen wesentlich bedingt hat (BSG, Urteil vom 21.2.1991, 7 RAr 20/90).

Unabwendbare Ereignisse in Form behördlicher Maßnahmen sind z. B. Aus- und Einfuhrverbote, Kontingentierungen, Straßensperrungen etc.

Die unmittelbaren oder mittelbaren Folgen der Corona-Pandemie können für den Betrieb ein solches unabwendbares Ereignis darstellen.

Der Grund für die Kurzarbeit ist in der Anzeige von Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur betriebsbezogen anzugeben. Eine Angabe „Corona“ wäre zu unspezifisch, „Behördliche Schließung des Betriebs vom 16. März aufgrund der Corona-Krise, Wiedereröffnung nicht terminiert“ angemessener.

2.1.3 Vorübergehender und nicht vermeidbarer Arbeitsausfall

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall, der branchen- oder betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht. Betriebsüblich kann ein Arbeitsausfall sein, der wegen Bindung an einen einzigen Auftraggeber entstanden ist (BSG, Urteil vom 18.5.1995, 7 RAr 28/94).

Ein vorübergehender Arbeitsausfall liegt vor, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit voraussehbar ist, dass in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit übergegangen werden kann. Absehen lässt sich die Zeit, in der der Arbeitsausfall vorübergeht, wenn sie die Dauer der jeweiligen Bezugsfrist nicht deutlich überschreitet (BSG, Urteil vom 17.5.1983, 7 RAr 13/82).

2.1.4 Quote der von Entgeltausfall betroffenen Arbeitnehmer

§ 96 Absatz 1 Nummer 4 SGB III und § 1 Nr. 1 der Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020 regeln die Mindestanforderungen für die Feststellung eines erheblichen Arbeitsausfalls. Danach müssen im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein. Diese Regelung gilt zunächst vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020; die gesetzliche Norm sieht vor, dass ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent erleiden muss.

Diese Mindestanforderungen sind dabei als „betriebliche Größe“ zu verstehen, um das Ausmaß der Betroffenheit vom Arbeitsausfall festzustellen. Sind diese betrieblichen Werte erreicht, haben auch diejenigen Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren persönlicher Entgeltausfall zehn Prozent oder weniger des monatlichen Bruttoentgelts beträgt.

Die Personenkreise der betroffenen Arbeitnehmer und derjenigen Arbeitnehmer, die Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben (vg. hierzu Kapitel 1.2), sind also nicht gleich.

Für die Bemessung des Arbeitsausfalls werden bei den Arbeitnehmern auch diejenigen mit berücksichtigt, die

- nicht versicherungspflichtig sind (z. B. Minijobber),
- erkrankt oder beurlaubt sind,
- aufgrund eines Beschäftigungsverbots nicht im Betrieb sind,
- als Leiharbeiter beschäftigt sind.

Nicht mitgezählt werden

- Auszubildende,
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (Elternzeit).

Von diesen Arbeitnehmern werden diejenigen mitgezählt, die einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent erleiden.

Bezugsrahmen für den Arbeitsausfall ist entweder der gesamte Betrieb oder die Betriebsabteilung. Eine Betriebsabteilung ist eine „mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu ei-

ner geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt“ (Fachliche Weisung der BA).

Arbeitsausfälle unterhalb der Grenze der Mindestanforderungen können durch Kurzarbeitergeld nicht ausgeglichen werden, sondern sollen durch innerbetriebliche Maßnahmen vermieden werden.

2.1.5 Baugewerbe

Alle Regelungen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes gelten, außer den Mindestanforderungen des Arbeitsausfalls (vgl. hierzu Kapitel 2.1.4), auch für Betriebe des Baugewerbes, die während der Schlechtwetterzeit Saison-Kurzarbeitergeld erhalten.

3 Saison-Kurzarbeitergeld

Das „Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung“ führte ein aus Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung finanziertes Saison-Kurzarbeitergeld ein. Dieses sollte die Flexibilität der Betriebe bei Auftragslücken, Auftragsmangel und Schlechtwetter erhöhen.

3.1 Wer hat Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld?

Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

- sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- der Arbeitsausfall erheblich ist,
- die betrieblichen Voraussetzungen (siehe 1.1) sowie die persönlichen Voraussetzungen (siehe 1.2) erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit nach § 99 SGB III angezeigt worden ist.

Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen.

Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, die überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellen oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellen, sowie Betriebe, die Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellen, haben keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld.

Erbringen Betriebe Bauleistungen auf dem Baumarkt, wird vermutet, dass sie Betriebe des Baugewerbes sind, sodass nun wiederum ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht.

Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit aufgrund witterungsbedingter oder wirtschaftlicher Ursachen eintritt. Das Nähere wird durch Bundesgesetz geregelt.

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend

und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.

Witterungsbedingter Arbeitsausfall liegt vor, wenn

- dieser ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und
- an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).

Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen die Fortführung der Arbeiten technisch unmöglich, wirtschaftlich unverträglich oder für die Arbeitnehmer unzumutbar machen. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsbedingten Arbeitsausfällen

rungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.

Eine Anzeige ist nicht erforderlich, wenn der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen beruht.

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird ab der ersten Ausfallstunde gewährt, soweit der Arbeitsausfall nicht durch die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens überbrückt werden kann. Das bedeutet, dass die geltenden tariflichen Regelungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht eingeschränkt werden. Der Ausgleich von Ausfallstunden durch angesparte Arbeitszeitguthaben (also durch Vorarbeit) bleibt somit vorrangig gegenüber der Inanspruchnahme von Lohnersatzleistungen (Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld).

Wie das konjunkturelle Kurzarbeitergeld kann auch das Saison-Kurzarbeitergeld nur in den Fällen in Anspruch genommen werden, in denen das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst worden ist.

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert. Das früher übliche Winterausfallgeld ist entfallen.

3.2 Ergänzende Leistungen

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann, haben in der Bauwirtschaft Anspruch auf umlagefinanziertes Wintergeld (WG) als Zuschuss-Wintergeld (ZWG) und Mehraufwands-Wintergeld (MWG).

3.2.1 Zuschuss-Wintergeld

Zuschuss-Wintergeld (ZWG) wird für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde gewährt, wenn durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird. Als Anreiz zur Flexibilisierung und zum Ansparen von Arbeitszeitguthaben für Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen wurde in Betrieben des Baugewerbes (BRTV Bau), des Dachdeckerhandwerks (RTV Dachdecker) und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus (BRTV GaLaBau) das ZWG auf 2,50 Euro für jede ausgefallene Arbeitsstunde angehoben.

In Betrieben des Gerüstbaus beträgt das ZWG 1,03 Euro und wird ausschließlich zur Vermeidung bzw. Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle bei Einbringung der tariflichen Vorausleistung (Überbrückungsgeld) gewährt.

3.2.2 Mehraufwands-Wintergeld

Mehraufwands-Wintergeld (MWG) wird in Höhe von 1 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde (im Dezember bis zu 90, im Januar und Februar bis zu 180 Stunden) erbracht. Diese Leistungen sind sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei, sie werden also netto ausgezahlt.

3.2.3 Beiträge zur Sozialversicherung

Arbeitgeber des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversicherte Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld. Der Berechnung der SV-Beiträge liegen 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgeltes zugrunde. Die Beitragszuschläge für Kinderlose werden von der Bundesagentur für Arbeit pauschal der Pflegeversicherung überwiesen.

Die ergänzenden Leistungen werden aus der Winterbau-Umlage finanziert.

Damit ist die Saison-Kurzarbeit für umlagepflichtige Arbeitgeber nahezu kostenneutral.

3.3 Umlage

Die Finanzierung der ergänzenden Leistungen (ZWG, MWG, Sozialversicherungsbeiträge) erfolgt durch eine branchenspezifische Umlage, deren Einführung eine Mitwirkung der Tarifpartner erfordert und diese damit aktiv an der Beschäftigungssicherung in ihrer Branche beteiligt.

3.4 Höhe und Aufbringung der Umlage

Die Umlage bemisst sich grundsätzlich nach einem Prozentsatz der umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte der in den Betrieben und Betriebsabteilungen des Baugewerbes beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer, die ergänzende Leistungen dem Grunde nach erhalten können.

Dieser Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung festgelegt und beträgt für alle der Baubetriebe-Verordnung unterliegenden Betriebe

- des Bauhauptgewerbes 2,0 Prozent (davon 0,8 Prozent Arbeitnehmeranteil, 1,2 Prozent Arbeitgeberanteil),
- des Dachdeckerhandwerks 2,0 Prozent (davon 0,8 Prozent Arbeitnehmeranteil, 1,2 Prozent Arbeitgeberanteil),
- des Garten- und Landschaftsbaus 1,85 Prozent (davon 0,8 Prozent Arbeitnehmeranteil, 1,05 Prozent Arbeitgeberanteil) und
- des Gerüstbauerhandwerks 1,0 Prozent (nur Arbeitgeber).

Die Umlage ist grundsätzlich am

- 15. (SOKA-DACH, EWGaLa, SKG, Agentur für Arbeit) bzw.
- 20. (SOKA-Bau)

des Folgemonats zu melden und zu zahlen.

Die Berechnungsgrundlage für die Winterbeschäftigungs-Umlage und die tariflichen Sozialkassen-Beiträge bzw. Ausbildungs-Umlage ist grundsätzlich identisch (*vgl. Schema 1 auf der nächsten Seite*).

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.



Impressum:

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

www.mbo-verlag.com
Telefon: 0251/84 93 82-10
Fax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster,
jhetscher@mbo-verlag.com

MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. Mai 2020

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren	01.05.2018	27,00 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.03.2020	27,00 EUR
	3 Beschäftigung und Krankenkassenwahl	01.09.2019	27,00 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	5 Studenten, Praktikanten und Schüler	gepl. Neuaufl. 8/2020	Preis auf Anfrage
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.05.2020	27,00 EUR
	8 Geringfügige Beschäftigungen	01.01.2019	27,00 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2019	17,00 EUR
	10 Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.11.2018	17,00 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2020	17,00 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.11.2018	27,00 EUR
	15 Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2019	17,00 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.01.2020	43,00 EUR
	21 Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	22 Teilzeit- und Midijobs	01.06.2019	17,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2020	01.01.2020	27,00 EUR