



**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUGEWERBE** **ZDB**

Umgang mit einer Pandemie - aktuell Coronavirus -

Teil IV – Kurzarbeit

- I. Vereinfachte Regelungen des Kurzarbeitergeldes**
- II. Fallgestaltungen im Rahmen der Corona-Pandemie**
- III. FAQ**
 - 1. Grundsätzliche und erleichterte Voraussetzungen**
 - 2. Anzeige, Beantragung und Weisung 202003015**
 - 3. Anordnung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit**
 - 4. Anspruchsberechtigung von Auszubildenden**
 - 5. Einbringung von Urlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit**
 - 6. Einbringung von Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung der Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit**
 - 7. Bezugsdauer und Höhe**
 - 8. Sozialversicherung**
 - 9. Abrechnungsverfahren**
 - 10. Quarantäne**
 - 11. Kündigung**
 - 12. Krankheit**
 - 13. Sonstiges**

Stand: 22. April 2020

I. Vereinfachte Regelungen des Kurzarbeitergeldes

Mit konjunkturellem Kurzarbeitergeld können Arbeits- und Entgeltausfälle im Baubetrieb zum Teil ausgeglichen werden. Dieselbe Zielrichtung hat für Baubetriebe während der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) auch das Saison-Kurzarbeitergeld.

Zur Abfederung der Auswirkungen der Corona-Pandemie wurde die Bundesregierung durch das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung bestimmte **Erleichterungen** für das Kurzarbeitergeld vorzusehen. Die Erleichterungen sollen bis zum 31. Dezember 2020 gelten. Diese Erleichterungen finden auch im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes während der Schlechtwetterzeit Anwendung. Dies allerdings nur, sofern die – nunmehr erleichterten - Voraussetzungen für das Saison-Kurzarbeitergeld bislang überhaupt relevant waren.

Die Bundesagentur für Arbeit hat darauf hingewiesen, dass auch im Rahmen der Einführung von Corona-bedingter Kurzarbeit der **Vorrang des Saison-Kurzarbeitergeldes** vor dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld für Baubetriebe **während der Schlechtwetterzeit weiterhin zu beachten** ist. In der bislang Corona-relevanten Zeit vom 1. März bis 31. März 2020 und vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2020 hat das Saison-Kurzarbeitergeld im Rahmen der Corona-bedingten Kurzarbeit daher für Baubetriebe weiterhin Vorrang. Ab dem 1. März 2020 sind hierbei jedoch die im Rahmen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes benannten Erleichterungen – sofern für das Saison-Kurzarbeitergeld überhaupt relevant – einschlägig.

• Welche Erleichterungen sind vorgesehen?

Folgende Erleichterungen hat der Gesetzgeber beschlossen:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Das Ein-Drittel Erfordernis wurde somit gelockert.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 Prozent erstattet.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Anmerkung: Baubetriebe haben das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung zu beachten.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen aus Beitragsmitteln für Beschäftigte, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, hat Vorrang vor einer Erstattung aus der Umlage nach § 102 Abs. 1 SGB III.

• Was bedeuten die Erleichterungen im Rahmen des Anspruchs auf das Kurzarbeitergeld?

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bereits, wenn mindestens **10 Prozent der Beschäftigten** einen **Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent** haben. Das Ein-Drittel-Erfordernis wurde somit gelockert.

In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet**.

Im Rahmen des Kurzarbeitergeldes erfolgte bisher keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Poliere. Anfallende **Sozialversicherungsbeiträge** werden nunmehr für ausgefallene Arbeitsstunden **zu 100 Prozent erstattet**. Bezüglich der Frage, welche Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden, wird auf die FAQ's verwiesen.

Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe ist zu beachten.

Die Bundesagentur für Arbeit hat am 18. März 2020 auf ihrer Internetseite dazu informiert und klargestellt, dass **die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ihre Gültigkeit behalten.**

- **Was bedeuten die Erleichterungen im Rahmen des Anspruchs auf das Saison-Kurzarbeitergeld?**

Der ZDB hat sich dafür eingesetzt, dass die Erleichterungen – soweit als Voraussetzung für das Saison-Kurzarbeitergeld bislang überhaupt relevant - auch für Baubetriebe während der Schlechtwetterzeit und damit im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes Anwendung finden. Ferner hat der ZDB eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auch bei Angestellten und Polieren gefordert. Eine solche erfolgt im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes bislang nicht. Der ZDB sieht diese Forderung in der Kurzarbeitergeldverordnung (Stand 23. März 2020) umgesetzt.

Das heißt konkret:

- Anfallende **Sozialversicherungsbeiträge** werden für ausgefallene Arbeitsstunden **zu 100 Prozent erstattet**. Und zwar **sowohl für gewerbliche Arbeitnehmer, als auch für Angestellte und Poliere**. Bezüglich der Frage, welche Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden, wird auf die FAQ's verwiesen.
- In der Kurzarbeitergeldverordnung ist darüber hinaus festgelegt, dass die **Finanzierung** der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht, wie für gewerbliche Arbeitnehmer im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes bislang vorgesehen, aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erfolgt, sondern **aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen**. Es erfolgt mithin keine Belastung der Winterbeschäftigungs-Umlage.

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass es im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes bereits außerhalb der Corona-Pandemie – im Gegensatz zur Kurzarbeit – nicht darauf ankam, ob im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen waren. Für witterungsbedingte Arbeitsausfälle war lediglich erforderlich, dass an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (§ 101 Absatz 6 Nr.2 SGB III). Folglich ist die Erleichterung, dass nur mindestens ein Zehntel der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss, im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes nicht relevant.

Ferner wird klarstellend darauf hingewiesen, dass auch die Erleichterung, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet wird, im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes nicht von Relevanz ist. Im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes gilt ohnehin, dass Arbeitnehmer, für die zwar ein Ausgleichskonto geführt wird, für die aber bereits alle Guthabenstunden aufgelöst worden sind, nicht verpflichtet sind, den Arbeitsausfall durch die Einbringung der tariflich zulässigen Arbeitszeitschuld (30 Minusstunden, vgl. § 3 Nr.1.43 BRTV) auszugleichen, weil die tarifliche Regelung vorrangig dem Ausgleich des Monatslohnes dient. Von diesen Arbeitnehmern verlangt die Arbeitsverwaltung ohnehin nicht, dass eine solche Arbeitszeitschuld gebildet wird, bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird (vgl. Winterbau-Merkblatt 2019/2020 Seite 17).

Die Bundesagentur für Arbeit hat klargestellt, dass **die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld ihre Gültigkeit behalten.**

- **Was gilt für Baubetriebe während der Schlechtwetterzeit?**

Saison-Kurzarbeitergeld kann wie bisher beantragt werden, wenn ein Arbeitsausfall eingetreten ist, der auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist.

Corona-bedingte Arbeitsausfälle beruhen auf einem unabwendbaren Ereignis und berechtigen deshalb grundsätzlich zum Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld, wenn **auch die übrige Voraussetzung des Saison-Kurzarbeitergeldes erfüllt sind**.

Die Bundesagentur für Arbeit hat bestätigt, dass der Vorrang des Saison-Kurzarbeitergeldes vor dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld weiterhin besteht. **In der bislang Corona-relevanten Zeit vom 1. März bis zum 31. März 2020 sowie vom 1. Dezember bis zum 31. Dezember 2020 hat das Saison-Kurzarbeitergeld daher Vorrang. Die oben benannten Erleichterungen gelten jedoch.**

- **Wann treten die Erleichterungen in Kraft?**

Diese Erleichterungen treten **rückwirkend zum 1. März 2020** in Kraft und werden rückwirkend ausgezahlt.

Für **Baubetriebe** ist das **konjunkturelle Kurzarbeitergeld** jedoch **erst ab dem 1. April 2020 relevant**, da während der Schlechtwetterzeit das Saison-Kurzarbeitergeld Vorrang hat.

Die Erleichterungen wurden im „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ aufgenommen. Die rückwirkende Geltung der Erleichterungen zum 1. März 2020 wurde in der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung- KugV) fixiert. Die Verordnung wurde am 25. März 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (Stand 1. April 2020).

- **Was bedeutet „rückwirkende“ Geltung ab dem 1. März 2020 im Rahmen des Kurzarbeitergeldes?**

Für Betriebe, die der Schlechtwetterregelung unterfallen, hat vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2020 das Saison-Kurzarbeitergeld noch Vorrang, sodass die unten benannte Rückwirkung im Rahmen des Kurzarbeitergeldes für Baubetriebe keine Relevanz hat.

Rückwirkende Geltung bedeutet:

- dass auch rückwirkend Kurzarbeitergeld beantragt werden kann. Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde, da in einen bereits abgeschlossenen Vorgang nicht rückwirkend eingegriffen werden kann. An der Notwendigkeit, rechtzeitig den Arbeitsausfall anzuzeigen, ändert diese Auslegung nichts. Der Arbeitsausfall sollte daher umgehend bei der zuständigen Arbeitsagentur angezeigt werden. Informationen sind unter www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld erhältlich.
- Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.
- dass Kurzarbeit grundsätzlich auch für Beschäftigte der Zeitarbeit nicht nur für die Zukunft, sondern auch rückwirkend vereinbart werden kann. Der in § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG geregelte Lohnanspruch für Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer kann aufgrund der Verordnung frühestens mit Wirkung ab 1. März 2020 für den Umfang des Arbeitsausfalls und die Dauer aufgehoben werden, für die Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten. Im Bauhauptgewerbe ist jedoch das grundsätzliche Verbot

der Arbeitnehmerüberlassung zu beachten. Kurzarbeit ist erst ab dem 1. April für Baubetriebe einschlägig. Im Rückwirkungszeitraum vom 1. bis zum 31. März gilt für Baubetriebe hingegen die Saison-Kurzarbeit.

- Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, erfolgt nicht mehr aus der Umlage nach § 102 Abs. 1 SGB III (Winterbeschäftigungs-Umlage), sondern aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung.
- Für alle Beschäftigten, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, werden die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet.

- **Wie lange gelten die Erleichterungen?**

Die Kurzarbeitergeldverordnung sieht vor, dass die Erleichterungen **bis zum 31. Dezember 2020** gelten (Stand 1. April 2020). Die Bundesregierung wurde durch das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ jedoch grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2021 dazu ermächtigt, diese Erleichterungen per Rechtsverordnung zu erlassen. Sollten die Folgen der Corona-Pandemie längerfristig spürbar sein, könnte die Bundesregierung durch eine neue Rechtsverordnung theoretisch die Erleichterungen daher bis zum 31. Dezember 2021 verlängern.

II. Fallgestaltungen

- **In welchen Fallgestaltungen kann eine Gewährung von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld in Betracht kommen?**

Die Bundesagentur für Arbeit bestätigte folgende Fallgestaltungen in denen Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld in Betracht kommen kann:

- **Mitarbeiter fallen wegen Erkrankung infolge Pandemie, wegen Quarantäne oder wegen einer Anordnung/Empfehlung der zuständigen Gesundheitsbehörde aus**

Kann der Betrieb seine Produktionstätigkeit nicht mehr aufrechterhalten, da

- eine unerwartet hohe Anzahl von Arbeitnehmern wegen Erkrankung infolge Pandemie (im Gegensatz zu normal zu erwartenden Erkrankungsfällen) ausfällt,
- mehrere Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurden oder
- wegen einer Anordnung/Empfehlung der zuständigen Gesundheitsbehörde Mitarbeiter zu Hause bleiben müssen und kurzfristig kein Ersatz für die ausgefallenen Beschäftigten beschafft werden kann, kommt eine Gewährung von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld infolge eines unabwendbaren Ereignisses in Betracht.
- Die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld müssen ebenfalls vorliegen.

Für den oben geschilderten Sachverhalt bedeutet das, dass dem Grunde nach Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld möglich ist, wenn alle weiteren Voraussetzungen vorliegen. Es liegt ein unabwendbares Ereignis vor, dass der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.

- **Gilt dies auch, wenn der Betrieb ohne Anordnung/Empfehlung der zuständigen Gesundheitsbehörde schließt?**

Schließt der Betrieb auf eigene Veranlassung ohne eine behördliche Anordnung oder Empfehlung, liegt **kein** unabwendbares Ereignis vor. Wirtschaftliche Ursachen für den eingetretenen Arbeitsausfall liegen ebenfalls nicht vor. Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld kann nicht erfolgen. Die Ursache ist dem Betriebsrisiko zuzuordnen.

- **Kann Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld bezogen werden, wenn einem Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) untersagt wurde bzw. der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurde?**

Es besteht **kein** Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld: Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Tätigkeitsverbots eine Entschädigung nach § 56 IfSG. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach dem Entgeltausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt, die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt (vgl. hierzu auch die Ausführungen im Pandemie Leitfadens Teil II – arbeitsrechtliche Fragestellungen).

- **Fallen auch die Konstellationen unter das Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld, in denen die Behörde die Kita /Schule schließt und Arbeitnehmer deshalb nicht ihrer Tätigkeit nachkommen können und der Betrieb "beeinträchtigt" wird?**

Nach Aussage der Bundesagentur für Arbeit fallen diese Konstellationen **nicht** unter das Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld.

Bezüglich der Möglichkeit des Entschädigungsanspruchs Sorgeberechtigter nach § 56 Absatz 1 (a) IfSG (neu) aufgrund Verdienstaufschlags, weil sie die Betreuung des Kindes aufgrund behördlich angeordneter Kita/Schulschließung selbst übernehmen müssen, wird auf den arbeitsrechtlichen Pandemieleitfadens Teil II verwiesen.

- **Wie verhält es sich, wenn aufgrund des Corona-Virus notwendige Lieferungen ausbleiben und daher die Arbeit nicht verrichtet werden kann? Kann Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden?**

Gemäß der Bundesagentur für Arbeit, kann dem Grunde nach ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld gegeben sein, wenn alle weiteren Voraussetzungen vorliegen.

- **Ist Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit möglich, wenn eine behördliche Schließung veranlasst wird?**

Ja. Es liegt ein unabwendbares Ereignis auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden.

- **Ein Betrieb hat Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit angemeldet. Ein Mitarbeiter, der sich im Ausland befand, kann nun aufgrund verhängter Einreisesperren nicht mehr nach Deutschland einreisen. Erhält dieser Mitarbeiter im Ausland Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld?**

Die Bundesagentur für Arbeit sagt hierzu aus, dass ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld nicht besteht, wenn Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht mehr erreichen können. Das ist unter anderem der Fall, wenn sie aus einem Corona-Risikogebiet, wie z.B. der französischen Grenzregion Grand Est. stammen.

Allgemein besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld immer dann, wenn der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall arbeitgeberseitig begründet ist (wirtschaftliche Ursache oder unabwendbares Ereignis) und nicht unter das betriebliche Risiko fällt. Sollte der Betrieb aufgrund des Ausfalls von Mitarbeitern (die z.B. aus einer Grenzregion nicht mehr nach Deutschland einreisen dürfen) beispielsweise die Produktion nicht mehr wie bisher aufrechterhalten können, können die noch verbliebenen Arbeitnehmer, die von diesem Arbeitsausfall betroffen sind, Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

Die Bundesagentur für Arbeit verweist ferner auf die FAQ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

- **Genügt ein pauschaler Bezug auf die Corona-Pandemie zur Beantragung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit?**

Die Anlässe für die Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit sind darzulegen. Ein pauschaler Hinweis auf die Corona-Pandemie genügt nicht zur Beantragung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit. Es ist daher z.B. zu dokumentieren warum keine Vertretung organisiert werden konnte, warum alternativ keine Arbeit aus dem Homeoffice möglich war etc.

III. FAQ

1. Grundsätzliche und erleichterte Voraussetzungen

- **Welche grundsätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld beziehen zu können?**

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

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (d.h. Voraussetzungen bei Ihren Beschäftigten)
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebsitz

Im Rahmen der Erheblichkeit des Arbeitsausfalls sind bis zum 31. Dezember 2020 die oben benannten Erleichterungen zu berücksichtigen. D. h., Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bereits, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Das Ein-Drittel Erfordernis wurde somit gelockert. Ferner ist im Rahmen der Unvermeidbarkeit eines Arbeitsausfalls ein Aufbau von Minusstunden im Arbeitszeitkonto nicht mehr erforderlich. Die Erleichterungen gelten bis Ende 2020.

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Voraussetzungen finden sich auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Im Rahmen der Erheblichkeit des Arbeitsausfalls sind Auszubildende gemäß § 96 Absatz 1 Satz 2 SGB III nicht mitzuzählen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat am 28. Februar 2020 klargestellt: Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Bezüglich der durch die Bundesagentur der Arbeit anerkannten Fallgestaltungen im Rahmen der Corona-Pandemie, wird auf Ziffer II verwiesen.

- **Welche grundsätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Saison-Kurzarbeitergeld beziehen zu können?**

Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember (in Betrieben des Gerüstbaus ab 01. November) bis 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

- sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe angehört und von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- der Arbeitsausfall erheblich ist,

- die betrieblichen Voraussetzungen und
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Bezüglich der einzelnen Voraussetzungen wird auf das Winterbau-Merkblatt 2019/2020 verwiesen.

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat die Bundesagentur für Arbeit am 28. Februar 2020 klar gestellt: Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Coronavirus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Während der Schlechtwetterzeit ist der Vorrang der Regelungen der Saison-Kurzarbeit zu beachten. Bezüglich der durch die Bundesagentur der Arbeit anerkannten Fallgestaltungen im Rahmen der Corona-Pandemie, wird auf Ziffer II verwiesen.

- **Gegenüberstellung der bisherigen und nunmehr erleichterten Voraussetzungen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes**

Unter Ziffer I wurden die Erleichterungen, die für Betriebe, die nicht den Schlechtwetterregelungen unterliegen rückwirkend bereits ab dem 1. März 2020 gelten sollen, für Baubetriebe hingegen erst ab dem 1. April 2020 bis zum 30.11.2020, benannt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Erleichterungen gegenüber den ursprünglichen Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes auf.

Kurzarbeit – Voraussetzungen, Leistung (§ 96 Abs.1 SGB III)	Erleichterungen. Für Betriebe, die nicht der Schlechtwetterregelungen unterfallen rückwirkend ab dem 1. März 2020. Für Baubetriebe gültig vom 1. April 2020 bis zum 30. November 2020.
Erheblicher Arbeitsausfall (mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer ist vom Entgeltausfall betroffen)	Mindestens ein Zehntel der Arbeitnehmer muss von einem Arbeitsausfall betroffen sein
Aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses	Anerkennung von durch das Corona-Virus hervorgerufenen Situationen als unabwendbarer Ereignis (vgl. Ziffer II Fallgestaltungen)
Vorübergehend	
Unvermeidbar	Ein Aufbau von Minusstunden im Arbeitszeitkonto ist nicht erforderlich.
Keine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen	Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

- **Gegenüberstellung der bisherigen und nunmehr erleichterten Voraussetzungen im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes**

Unter Ziffer I wurden die Erleichterungen, die für Betriebe, die den Schlechtwetterregelungen unterliegen, rückwirkend bereits ab dem 1. März 2020 gelten sollen, benannt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Erleichterungen gegenüber den ursprünglichen Voraussetzungen des Saison-Kurzarbeitergeldes auf.

Saison-Kurzarbeit – Voraussetzungen, Leistung (§ 101 SGB III)	Erleichterungen. Für Baubetriebe während der derzeit Corona-bedingten Schlechtwetterzeit rückwirkend ab dem 1. März 2020 bis 31. März 2020 sowie vom 1. Dezember 2020 bis 31. Dezember 2020.
Erheblicher Arbeitsausfall (Für witterungsbedingte Arbeitsausfälle ist erforderlich, dass an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt, § 101 Absatz 6 Nr.2 SGB III.)	
aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses	Anerkennung von durch das Corona-Virus hervorgerufenen Situationen als unabwendbares Ereignis (vgl. Ziffer II Fallgestaltungen)
Vorübergehend	
Unvermeidbar	
Keine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für Angestellte und Poliere. Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung, die der Arbeitgeber allein zu tragen hat, in voller Höhe für gewerbliche Arbeitnehmer.	Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für gewerblichen Arbeitnehmer sowie auch Angestellte und Poliere.
Finanzierung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge der gewerblichen Arbeitnehmer durch die Winterbeschäftigungs-Umlage	Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen aus Beitragsmitteln für Beschäftigte. Keine Belastung der Winterbeschäftigungs-Umlage.

- **Behalten die übrigen Voraussetzungen zur Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit ihre Gültigkeit?**

Ja, die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld / Saison- Kurzarbeitergeld behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

2. Anzeige, Beantragung und Weisung 202003015

- **Wie kann Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld angezeigt bzw. beantragt werden?**

Kurzarbeitergeld kann online angezeigt und beantragt werden. Auch Saison-Kurzarbeitergeld kann online beantragt werden. Es ist eine Anmeldung in dem Portal eServices der Bundesagentur für Arbeit über einen von der zuständigen Agentur für Arbeit betreuten Account nötig. Dafür können auch die JOBBÖRSE-Zugangsdaten (Benutzername und Kennwort) verwendet werden.

- **Worauf bezieht sich die „Weisung 202003015 der Bundesagentur für Arbeit vom 30.03.2020 – Weisung Verbesserungen für das KuG bis 31.12.2020“?**

Die Bundesagentur für Arbeit hat am 30. März 2020 eine Weisung zur Verordnung über die Erleichterungen der Kurzarbeit – Kurzarbeitergeldverordnung veröffentlicht. Die Weisung kann auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit abgerufen werden:

<https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146387.pdf>

- **Werden die bisherigen Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld durch die Weisung 202003015 überschrieben und damit ungültig?**

Zur Klarstellung und zur Vermeidung von Missverständnissen wies die Bundesagentur für Arbeit den ZDB darauf hin, dass **die in der Weisung 202003015 behandelten Regelungen** (Kurzarbeitergeld-Verordnung und Sozialschutz-Paket) **hinsichtlich des Kurzarbeitergeldes zu Verbesserungen und Erleichterungen** führen. Eine Verschlechterung der Bedingungen für einzelne Gruppen von Betroffenen ist nicht beabsichtigt.

Das bedeutet laut Bundesagentur für Arbeit, dass **die bisherigen Fachlichen Weisungen (FW) unverändert weiter gelten, soweit sich durch die neuen Regelungen keine Vergünstigungen ergeben.**

Dabei weist sie auf die besonderen **Urlaubsregelungen** im Bauhauptgewerbe (FW Punkt 2.7.2 Abs. 4) sowie auf die Regelung zu **Arbeitszeitguthaben** bei Gleitzeit und Schichtarbeit (FW Punkt 2.8 Abs.2 und 2.8.6) hin.

Eine „Überschreibung“ der bestehenden Fachlichen Weisungen tritt daher nur ein, sofern die neue Weisung Verbesserungen/Vergünstigungen enthält. Die Bundesagentur für Arbeit wies darauf hin, dass eine Anpassung der bestehenden Fachlichen Weisungen wegen der befristeten Gültigkeit der Sonderregelungen nicht zielführend sei.

- **Gelten die Regelungen der neuen Weisung 202003015 nur bzgl. Corona-bedingter Beantragung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit? oder generell für sämtliche Fallgestaltungen, die bis zum 31. Dezember 2020 zum Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld berechtigen?**

Laut Bundesagentur für Arbeit gelten die Regelungen für sämtliche Fallgestaltungen bis zum Ende der Befristung der Regelung.

Die Frist endet am 31. Dezember 2020.

- **Welche inhaltlichen Klarstellungen werden in der Weisung 202003015 getroffen?**

In der Weisung werden insbesondere folgende wichtige inhaltliche Klarstellungen vorgenommen:

- Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist **keine neue Anzeige** erforderlich, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten. (Anmerkung: zur Anzeige im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes und beim Übergang vom Saison-Kurzarbeitergeld zum Kurzarbeitergeld vgl. unten die Fragen „Bedarf es einer Anzeige des Arbeitsausfalls im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes?“ und „Für meine Arbeitnehmer wurde bis 31. März 2020 Saison-Kurzarbeitergeld bewilligt. Ist nunmehr für den Bezug von Kurzarbeitergeld ab dem 1. April 2020 eine Anzeige erforderlich?“).
- Auch **Zeitarbeitsunternehmen** können nun Kurzarbeitergeld beantragen. Abweichend von der üblichen Berechnung für die Ermittlung des Soll-Entgeltes kommt die Anwendung des § 106 Abs. 4 SGB III in Betracht, wonach für das Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgeblich ist, das der Beschäftigte in der Zeitarbeit in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall durchschnittlich erzielt hat. **Anmerkung: Das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung für Baubetriebe ist zu beachten. Im Rahmen der Kollegenhilfe ist lediglich unter bestimmten Voraussetzungen ein Verleih von Baubetrieb zu Baubetrieb erlaubt. Dies gilt weiterhin. Zeitarbeitsunternehmen dürfen weiterhin nicht in Baubetriebe verleihen.**
- Bis zum 31.12.2020 wird **kein Erholungsurlaub** aus dem **laufenden Kalenderjahr** zur Vermeidung von Kurzarbeit eingefordert. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche, also **Resturlaub**, aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den

Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht entgegenstehen.
Bezüglich der Geltung für Baubetriebe vgl. Ziffer III. 5.

- Es wird noch einmal ausdrücklich klargestellt, dass **behördlich angeordnete Betriebs-schließungen** als unabwendbares Ereignis Ursache eines für Kurzarbeit maßgeblichen Arbeitsausfalls sein können. Voraussetzung ist, dass es ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall ist.
- **Welche Aussage trifft die Weisung 202003015 der Bundesagentur für Arbeit vom 30. März 2020 bezüglich der Auszahlung von Kurzarbeitergeld?**

Für die Auszahlung von Kurzarbeitergeld bleibt es grundsätzlich bei dem **etablierten zweistufigen Verfahren von Anzeige und monatlicher Abrechnung**. Zudem gibt es nun folgende Verfahrenserleichterungen, die bis zum 31. Dezember 2020 Geltung haben:

- Der Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit wurde vereinfacht. Vgl. https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
- Die **Gründe** für den Arbeitsausfall sind nur noch **in einfacher Form darzulegen**. Einzelvertragliche Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen zur Einführung der Kurzarbeit müssen nicht mit der Anzeige eingereicht, sondern nur noch zur Prüfung vorgehalten werden. Es werden lediglich Plausibilität und Vollständigkeit der Anzeige geprüft. Zur Glaubhaftmachung genügen Nachweise in einfacher Form.
- Eine Leistungsberatung zur Erläuterung von Abrechnungsmodalitäten findet nicht statt.
- Ein **Kurzantrag** ersetzt den bisherigen Antragsvordruck zur Abrechnung der Kurzarbeit https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf
- Der bisherige **Antrag KuG 107** und die **Kurzarbeitergeld-Abrechnungsliste KuG 108** wurden aktualisiert.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf
https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf
- Für große Unternehmen soll es die Möglichkeit einer Zentralisierung des gesamten Verfahrens geben. Hierzu können die Arbeitsagenturen entsprechende Absprachen mit dem jeweiligen Unternehmen treffen.
- Ferner sind auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit die **Hinweise zum Antragsverfahren** des Kurzarbeitergeldes beigefügt.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf

Die Formulare sind unter folgendem Link abrufbar:

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

- **Haben sich Änderungen bezüglich der Formulare für das Saison-Kurzarbeitergeld ergeben?**

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit, sind die Formulare zum Saison-Kurzarbeitergeld unverändert.

Die Formulare können unter folgendem Link abgerufen werden:

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

- **Bedarf es einer Anzeige des Arbeitsausfalls im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes?**

Eine Anzeige ist beim Saison-Kurzarbeitergeld - wie bislang - nicht notwendig (vgl. Winterbau-Merkblatt 2019/2020 Seite 42). Laut Bundesagentur für Arbeit werden die Sonderregelungen von Amts wegen berücksichtigt.

- **Für meine Arbeitnehmer wurde bis 31. März 2020 Saison-Kurzarbeitergeld bewilligt. Ist nunmehr für den Bezug von Kurzarbeitergeld ab dem 1. April 2020 eine Anzeige erforderlich?**

Die Bundesagentur für Arbeit informierte, dass, wenn nur Saison-Kurzarbeitergeld bis 31.03.2020 bewilligt wurde, für den Kurzarbeitergeld-Bezug ab 01.04.2020 eine Anzeige erforderlich ist, da in diesen Fällen die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III noch nicht geprüft wurden.

- **Was wird in der Weisung 202003015 noch geregelt?**

Die Bundesagentur für Arbeit führt in der Weisung ferner aus:

- Die **systemrelevanten Branchen und Berufe** werden präzisiert, bei denen Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeldes aufgenommenen Beschäftigung bis zu einer bestimmten Grenze nicht angerechnet wird. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Das Bauhauptgewerbe wird nicht explizit benannt. Zur Beantwortung der Frage, welche Branchen und Berufe systemrelevant sind, kann die Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-KritisV) herangezogen werden. Benannt werden hier der Sektor Energie, Wasser, Ernährung, Informationstechnik und Telekommunikation, Gesundheit, Finanz- und Versicherungswesen sowie Transport und Verkehr. **Auch hier werden Berufe des Bauhauptgewerbes nicht aufgeführt. Laut Bundesagentur für Arbeit soll dieser Maßstab im Zweifel weit ausgelegt werden. Der ZDB sieht daher Baumaßnahmen, die zur Ermöglichung bzw. zum Erhalt der benannten systemrelevanten Tätigkeiten dienen, ebenfalls als systemrelevant an. So wären notwendige Baumaßnahme im Rahmen der Versorgungsleistung oder z. B. in Krankenhäusern als systemrelevant anzusehen, Baumaßnahmen an einem Einfamilienhaus hingegen nicht.**
- **Minijobs** erhöhen das Ist-Entgelt nicht und bleiben daher grundsätzlich **anrechnungsfrei**.
- Übersteigt das Einkommen aus dem Nebenerwerb 450 € (Minijob), gilt ein Freibetrag. Einkommen, das den Freibetrag übersteigt, wird angerechnet. Der **Freibetrag** setzt sich zusammen aus Soll-Entgelt (pauschaliertes Netto) abzgl. der Summe aus Ist-Entgelt (pauschaliertes Netto), Kurzarbeitergeld und Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld (pauschaliertes Netto). Übersteigt das Einkommen aus dem Nebenerwerb (pauschaliertes Netto) den Freibetrag, wird der **überschießende Betrag auf das Kurzarbeitergeld angerechnet**: Das Ist-Entgelt zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist um diesen Betrag zu erhöhen. Für einen Arbeitgeber entsteht demnach kein bürokratischer Mehraufwand, wenn er seinen Beschäftigten in Kurzarbeit gestattet, einen zusätzlichen Minijob in einem systemrelevanten Bereich aufzunehmen. Sollte ein Beschäftigter eine Nebentätigkeit mit höherem Umfang als einen Minijob aufnehmen wollen, sollten Arbeitgeber darauf achten, dass das zusätzliche Einkommen den Freibetrag nicht übersteigt. Ansonsten ist ein deutlicher Mehraufwand bei der Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes zu erwarten.

- **Was ist bei der Anzeige von Kurzarbeit zu beachten?**

Gemäß Merkblatt „Kurzarbeitergeld. Corona-Virus Information für Unternehmen“ der Bundesagentur für Arbeit muss die Anzeige aufgrund wirtschaftlicher Gründe in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Bei einem unabwendbaren Ereignis muss die Anzeige **unverzüglich** eingereicht werden.

Die Anzeige ist in Schriftform oder in elektronischer Form erforderlich. Sie hat bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz zu erfolgen. Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen.

Die Bundesagentur für Arbeit weist ausdrücklich darauf hin, dass betriebsinterne Regelungen / Fristen zu beachten sind:

- In Betrieben mit Betriebsrat sind Betriebsvereinbarungen bzw. Ankündigungsfristen beim Betriebsrat –sofern vorhanden – zu beachten.
- Kurzarbeiterklauseln in Arbeitsverträgen müssen beachtet werden.
- Tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld sind zu beachten.
- Unter Umständen sind Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmern abzuschließen.

Das Merkblatt kann unter folgendem Link abgerufen werden:

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

- **Bedarf es bei der Unterbrechung von Kurzarbeit der neuen Anzeige?**

Laut Bundesagentur für Arbeit bedarf es bei Unterbrechungen von drei Monaten der neuen Anzeige der Kurzarbeit.

- **Welche Agentur für Arbeit ist zuständig?**

Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der **zuständigen Agentur für Arbeit** melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind.

Welche Agentur für Arbeit zuständig ist, kann unter folgendem Link ermittelt werden:

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen?in=arbeitsagenturen>

- **Welchen Zeitraum sollte der Arbeitgeber in der Anzeige der Kurzarbeit benennen?**

Um den Arbeitsaufwand sowohl für den Betrieb als auch für die Bundesagentur für Arbeit zu reduzieren, sollen nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit Betriebe den Zeitraum der Kurzarbeit anzeigen, den sie für notwendig erachten. Ist beispielsweise seitens des Betriebes sicher, dass Kurzarbeit im April und Mai noch stattfinden wird, bezüglich der Monate Juni/Juli besteht hinsichtlich der Notwendigkeit jedoch noch Unsicherheit, so solle der Betrieb dennoch für Juni/Juli die Kurzarbeit mit anzeigen. Je länger, desto besser. Denn die Kurzarbeit kann der Betrieb jederzeit beenden.

3. Anordnung von Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit

- **Wann kann der Arbeitgeber Kurzarbeit / Saison- Kurzarbeit anordnen?**

Der Arbeitgeber ist **grundsätzlich nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt**. Vielmehr bedarf es hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage.

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich Kurzarbeit anordnen, sofern die Arbeitsleistung aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelung ausgesetzt werden kann. Dies kann auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- **Anordnung aufgrund tarifvertraglicher Regelung**

Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) enthält in Bezug auf gewerbliche Arbeitnehmer eine tarifvertragliche Regelung zur Anordnung von **Saison-Kurzarbeit** in § 4 Ziffer 6.4 BRTV:

„In der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat, wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungsgründen- oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt;(...)“

Durch diese tarifliche Regelung hat der Arbeitgeber **hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer** des Betriebes **die Möglichkeit über die Einführung von Saison-Kurzarbeit** im Betrieb nach

pflichtgemäßem Ermessen und nach Beratung mit dem Betriebsrat zu entscheiden, **wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt.**

Es ist jedoch zu **beachten, dass Arbeitsausfall aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses nicht von der tarifvertraglichen Regelung erfasst ist.** D. h., § 4 Ziffer 6.4 HS 1 BRTV bietet im Rahmen der Fälle des unabwendbaren Ereignisses aufgrund der Corona-Pandemie während der Schlechtwetterzeit grundsätzlich keine Rechtsgrundlage, um Saison-Kurzarbeit gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern einseitig anzuordnen.

Außerhalb der Schlechtwetterzeit entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat, bei Arbeitsausfall aus **zwingenden Witterungsgründen** (§ 4 Ziffer 6.4 HS.2 BRTV). Auch hier ist jedoch zu **beachten, dass Arbeitsausfall aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses - und hier auch aufgrund wirtschaftlicher Ereignisse - nicht von der tarifvertraglichen Regelung erfasst ist.** D.h., § 4 Ziffer 6.4 HS 2 BRTV bietet im Rahmen der Fälle des unabwendbaren Ereignisses aufgrund der Corona-Pandemie und wirtschaftlichen Ereignisse außerhalb der Schlechtwetterzeit grundsätzlich keine Rechtsgrundlage, um **Kurzarbeit** gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern einseitig anzuordnen.

Der Rahmentarifvertrag für **Angestellte und Poliere** des Baugewerbes (TV Angestellte und Poliere) enthält **keine Regelung** zur Anordnung von Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit.

- **Anordnung per arbeitsvertraglicher Regelung**

In dem **Musterarbeitsvertrag** für gewerbliche Arbeitnehmer sowie dem Musterangestelltenvertrag für Angestellte und Poliere hat der ZDB jedoch jeweils eine einzelvertragliche Regelung zur **Kurzarbeit** empfohlen. In Bezug auf gewerbliche Arbeitnehmer ist die nachfolgende arbeitsvertragliche Klausel grundsätzlich nur dort einschlägig, wo nicht bereits das tarifliche Anordnungsrecht nach § 4 Ziffer 6.4 BRTV greift. Im Rahmen des Kurzarbeitergeldes kann die arbeitsvertragliche Regelungen daher greifen, wenn es um ein unanwendbares Ereignis oder wirtschaftliche Ursachen geht, da dann die tarifvertragliche Regelung kein Anordnungsrecht begründet. Bei Angestellten und Polieren greift das arbeitsvertragliche Anordnungsrecht sowohl im Fall der witterungsbedingten, wirtschaftlich bedingten Ausfallgründe sowie auch beim unabwendbaren Ereignis, da es kein tarifvertragliches Anordnungsrecht gibt.

Die in den Musterarbeitsverträgen vorgesehenen Anordnungsklauseln lauten wie folgt:

Für gewerbliche Arbeitnehmer:

§ 5

Kurzarbeit

„Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts kann nach einer Ankündigungsfrist von ... Tagen/Wochen eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit bekannt zu geben. § 4 Nr. 6.4 BRTV bleibt unberührt.“

Für Angestellten und Poliere wurde folgende Klausel empfohlen:

§ 6

Kurzarbeit

„Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts kann nach einer Ankündigungsfrist von ... Tagen/Wochen eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit bekannt zu geben.“

- **Gelten die arbeitsvertraglichen Anordnungsrecht unabhängig davon, ob mein Betrieb einen Betriebsrat hat?**

Die vorliegenden arbeitsvertraglichen Klauseln sind nur **in Betrieben ohne Betriebsrat ausreichend**.

In Betrieben mit Betriebsrat sind sie nicht ausreichend. In **Betrieben mit Betriebsrat** unterliegt die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit grundsätzlich der zwingenden gesetzlichen **Mitbestimmung** des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Das bedeutet, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat über den Zeitpunkt der Einführung und den Umfang der Kurzarbeit einigen und hierüber eine **Betriebsvereinbarung** abschließen müssen.

Aufgrund der Einschlägigkeit des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen (insbesondere § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB) und den jüngeren Tendenzen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurde in den Musterverträgen eine ausreichende **Vorankündigungsfrist** empfohlen. Als rechtssicher wurde grundsätzlich eine Frist von zwei Wochen empfohlen. **Die Arbeitsverträge sind auf eine entsprechende Klausel zur Möglichkeit der Anordnung von Kurzarbeit sowie die einzuhaltende Frist zu überprüfen, um festzustellen, ob und wann Kurzarbeit angeordnet werden kann.**

- **Kann ich Kurzarbeit anordnen, wenn kein tarifvertragliches Anordnungsrecht besteht und der Arbeitsvertrag auch nicht die oben benannten Klauseln enthält?**

Besteht keine der oben benannten Rückgriffsmöglichkeit, muss Kurzarbeit mit jedem Arbeitnehmer **einzelnd vertraglich** vereinbart werden. Das Vorliegen einer solchen Abmachung wird von den Agenturen für Arbeit bei der Anzeige von Kurzarbeit verlangt.

- **Was ist, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich – in Betrieben mit Betriebsrat – nicht in Bezug auf die Einführung von Kurzarbeit einigen 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).

4. Anspruchsberechtigung von Auszubildenden

Auszubildende haben nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit nach der derzeitigen Rechtslage für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz). Auf der Grundlage von bestimmten Tarifverträgen auch teilweise länger. Kurzarbeitergeld kann erst nach Ablauf dieses Zeitraums auch für Auszubildende gezahlt werden, wenn **keine Möglichkeit mehr besteht, die Ausbildung weiter fortzusetzen**.

Die Tarifverträge des Baugewerbes sehen keine Verlängerung der Fortzahlung der Ausbildungsvergütung über sechs Wochen hinaus vor.

5. Einbringung von Urlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit

- **Ist Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen?**

Gemäß der neuen Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 30. März 2020 **sieht** die Bundesagentur für Arbeit **bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern**.

Diese Regelung erfolgt vor dem Hintergrund, dass bei der Interessenabwägung mit vorrangigen Urlaubswünschen des Arbeitnehmers in der jetzigen Situation nicht absehbar ist, für welchen konkreten Zweck diese ihren Urlaub nutzen wollen oder müssen (z. B. Urlaub zur Betreu-

ung ihrer Kinder wegen Schließung der Kitas oder Schulen). Der Schutz durch die Versicherten-gemeinschaft geht aufgrund der außergewöhnlichen Verhältnisse somit der Schadensminde-rungspflicht des Einzelnen vor.

Die Bundesagentur für Arbeit hat explizit bestätigt, dass dies auch für die gewerblichen Arbeit-nehmer und Angestellten von Baubetrieben gilt.

- **Ist unter Einbeziehung des § 8 Ziffer 7 BRTV zur Vermeidung der Kurzarbeit bei gewerbli-chen Arbeitnehmern Resturlaub aus dem Jahr 2019 ausdrücklich und zwingend einzubrin-gen?**

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit (Stand 15. April 2020) gilt für gewerbliche Arbeit-nehmer im Bauhauptgewerbe, dass das Einbringen von Resturlaub aus dem Vorjahr zum Jah-resende verlangt werden kann. Wenn am Ende des Kalenderjahres noch Resturlaubsansprüche bestehen, sind diese vorrangig zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

Dies entspricht den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit Ziffer 2.7.2. Absatz 4 (Stand: Dezember 2018).

Das Einbringen von übertragenen Teilurlaubsansprüchen ist demnach nicht zu fordern, wenn die Kurzarbeit zu Beginn oder Mitte eines Kalenderjahres eingetreten ist.

- **Was gilt bezüglich der Einbringung von Resturlaub im Rahmen des Kurzarbeitergeldes für Angestellte eines Baubetriebes?**

Für Angestellte im Bauhauptgewerbe gilt laut Bundesagentur für Arbeit:

„Der Resturlaub aus dem Vorjahr ist bis Ende März zu gewähren, das ist also bereits erledigt und für die aktuelle Situation ab April nicht relevant.“

Anmerkung: Die Einbringung von Resturlaub ist für Angestellte daher im Rahmen des Kurzar-beitergeldes nicht von Relevanz, da Resturlaub noch während der Schlechtwetterzeit genom-men werden muss.

- **Wann wird eine Einbringung des Resturlaubs aus dem Vorjahr 2019 im Rahmen der Kurz-arbeit für Baubetriebe in der folgenden Schlechtwetterzeit 2020/2021 als förderschädlich angesehen?**

Laut Bundesagentur für Arbeit bedeutet es keine Nachteile beim Saison-Kurzarbeitergeld 2020/2021, wenn der Resturlaub aus dem Jahr 2019 für die Vermeidung der Kurzarbeit einge-bracht wird.

Anmerkung: Da Urlaub aus dem laufenden Jahr 2020 nicht zur Vermeidung der Kurzarbeit ein-zubringen ist, stellt sich die Frage der Förderschädlichkeit bezüglich einer Einbringung von Ur-laub aus dem laufenden Jahr 2020 außerhalb der Schlechtwetterzeit nicht.

- **Einbringung von Urlaub im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes**

Während der Schlechtwetterzeit hat für Baubetriebe das Saison-Kurzarbeitergeld Vorrang.

Im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes gilt bislang, dass Urlaubsansprüche aus **dem lau-fenden Kalenderjahr** nicht zur Vermeidung des Arbeitsausfalls eingebracht werden müssen, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich der zeitlichen Lage des Ur-laubes entgegenstehen (vgl. Winterbau-Merkblatt 2019/2020, Seite 15).

Auch **Resturlaub aus dem Vorjahr** braucht nicht eingebracht zu werden, wenn der Arbeitsaus-fall zu Beginn oder in der Mitte eines Kalenderjahres eintritt, weil dieser Resturlaub noch im gesamten folgenden Kalenderjahr genommen werden kann (§ 8 Ziffer 7 BRTV). Anders stellte sich die Situation allerdings bei Arbeitsausfällen im Monat Dezember dar. In diesen Fällen war vorrangig ein aus dem Vorjahr übertragener Resturlaub zu gewähren, da dieser am Jahresende verfallen würde (Winterbau-Merkblatt 2019/2020, Seite 16).

Unter Einbeziehung des §8 Ziffer 7 BRTV:

- **Ist Urlaub aus dem laufenden Jahr 2020 im Rahmen des Saison- Kurzarbeitergeldes zwingend einzubringen?**

Gemäß der neuen Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 30. März 2020 **sieht** die Bundesagentur für Arbeit **bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern.**

Diese Regelung erfolgt vor dem Hintergrund, dass bei der Interessenabwägung mit vorrangigen Urlaubswünschen des Arbeitnehmers in der jetzigen Situation nicht absehbar ist, für welchen konkreten Zweck diese ihren Urlaub nutzen wollen oder müssen (z. B. Urlaub zur Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung der Kitas oder Schulen). Der Schutz durch die Versichertengemeinschaft geht aufgrund der außergewöhnlichen Verhältnisse somit der Schadensminderungspflicht des Einzelnen vor.

Laut Bundesagentur für Arbeit gilt das oben zum Kurzarbeitergeld Ausgeführte auch im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes. Die neue Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 30. März 2020 findet daher bezüglich des Urlaubs auch im Rahmen der Corona-relevanten Schlechtwetterzeit (1. März bis 31. März 2020 und 1. Dezember bis 31. Dezember 2020) Anwendung.

Die Bundesagentur für Arbeit hat explizit bestätigt, dass dies auch für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten von Baubetrieben gilt.

- **Ist Resturlaub aus dem vorherigen Jahr 2019 im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes einzubringen?**

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit (Stand 15. April 2020) gilt für gewerbliche Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe, dass das Einbringen von Resturlaub aus dem Vorjahr zum Jahresende verlangt werden kann. Wenn am Ende des Kalenderjahres noch Resturlaubsansprüche bestehen, sind diese vorrangig zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

Dies entspricht den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Dezember 2018) Ziffer 2.7.2. Absatz 4.

Das Einbringen von übertragenen Teilurlaubsansprüchen ist demnach nicht zu fordern, wenn die Kurzarbeit zu Beginn oder Mitte eines Kalenderjahres eingetreten ist. Im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes ist im Corona-relevanten Zeitraum März 2020 daher nicht die Einbringung von Resturlaub zu fordern. Im Dezember 2020 hingegen schon.

- **Was gilt bezüglich der Einbringung von Resturlaub für Angestellte eines Baubetriebes?**

Angestellte im Bauhauptgewerbe müssen den Resturlaub aus dem Vorjahr bis Ende März nehmen (vgl. § 10 Ziffer 3.3 RTV Angestellte).

Gemäß Fachlicher Weisung der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Dezember 2018) Ziffer 2.7.2. Absatz 4 ist das Einbringen von übertragenen Teilurlaubsansprüchen nicht zu fordern, wenn die Kurzarbeit zu Beginn oder Mitte eines Kalenderjahres eingetreten ist. Demnach muss Resturlaub bei Angestellten am Ende der Schlechtwetterzeit (Januar bis März 2020), d. h. zu Beginn des Jahres, nicht eingebracht werden.

Zu Beginn der Schlechtwetterzeit, d. h. im Dezember 2020, können bei Angestellten keine Resturlaubsansprüche mehr bestehen, sodass das Einbringen von Resturlaub nicht erörtert werden muss.

6. Einbringung von Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung der Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit

Ein Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, der bei der Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III). Saison-Kurzarbeitergeld kann daher verweigert werden, wenn der Arbeitsausfall bei der Nutzung einer flexiblen Arbeitszeitregelung ganz oder teilweise verhindert werden kann. Es

wird hingegen keine Pflicht begründet eine (tariflich zulässige) Arbeitszeitflexibilisierung einzuführen, wenn bislang keine bestand.

§ 3 Ziffer 1.4 BRTV eröffnet Baubetrieben die Möglichkeit über eine Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung eine entsprechende Arbeitszeitflexibilisierung und ein Ausgleichkonto einzuführen.

- **Einbringung von Arbeitszeitguthaben im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes**

Im Rahmen der Saison-Kurzarbeit sind bislang grundsätzlich alle Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld heranzuziehen. Die Bildung von negativen Arbeitszeitkonten wird bereits bislang nicht verlangt.

Der Grundsatz zur Einbringung wird in den Fallgestaltungen durchbrochen, in denen das Arbeitszeitguthaben für bestimmte Zwecke geschützt wurde und sofern ein Ausgleichkonto i. S. d § 3 Nr. 1.43 BRTV vorliegt (vgl. Winterbau-Merkblatt 2019/2020, Seite 16 f).

Hierzu zählen z. B.:

- Betriebliche Vereinbarung, dass während der Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben zum Ausgleich für den vereinbarten Monatslohn (z. B. 164 GTL) benötigt werden, weil die vorgesehene betriebliche Arbeitszeit unterhalb von 164 Stunden im Lohnabrechnungszeitraum bleibt. Es bedarf hierzu jedoch der Vorlage einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung, die nicht erst aus Anlass der Kurzarbeit geschlossen wurde (**Freistellung in der Schlechtwetterzeit**).
- Schutz von bis zu 50 Guthabenstunden zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bei Vorliegen einer ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung über die Reservierung dieser Guthabenstunden für erwartete Arbeitsausfälle nach dem 31. März (**Freistellung außerhalb der Schlechtwetterzeit**).
- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich der konkreten Festlegung von Freistellungstagen außerhalb der Schlechtwetterzeit mit der Festlegung, dass bis zu 50 Guthabenstunden hierfür verwendet werden (**Festgelegte Freistellungstage**).
- Schutz von bis zu 50 Stunden für einen voraussichtlich eintretenden Arbeitsausfall für nach Ablauf der Schlechtwetterzeit (**Voraussichtlicher Arbeitsausfall**). Der voraussichtliche Arbeitsausfall muss glaubhaft gemacht werden können.
- Nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III kann die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens nicht verlangt werden, soweit es den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt. Bei Zugrundelegung der tariflichen Jahresarbeitszeit (Arbeitnehmer in Vollzeit) sind demnach höchstens 208 Guthabenstunden einzubringen. Ab der 209. besteht ein Schutz (**Obergrenze**). Der Arbeitnehmer darf sie aber freiwillig einbringen.
- Guthaben das bereits **1 Jahr bestanden** hat.
Vgl. hierzu Winterbau-Merkblatt 2019/2010 Seite 16 - 18.

- **Besteht der bislang durch die Bundesagentur für Arbeit anerkannte und geltende Schutz von Arbeitszeitguthaben weiterhin im Rahmen der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Pandemie?**

Ja. Gemäß der Bundesagentur für Arbeit besteht der Schutz weiterhin. Hinsichtlich der **Verwendung bzw. des Schutzes** von Arbeitszeitguthaben vor der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld ergeben sich **keine Änderungen**.

- **Als nicht förderschädlich galt auch die Auszahlung von Arbeitsstunden neben dem Monatslohn, die dem Ausgleichkonto aus rechtlichen Gründen nicht mehr zugeführt werden können, d. h., wenn die tarifliche Höchstgrenze des Arbeitszeitkontos von 150 Stunden erreicht wurde oder eine andere betrieblich vereinbarte Höchstgrenze und der Arbeitnehmer**

seinen Anspruch auf Auszahlung dieser Stunden geltend macht (vgl. Winterbau-Merkblatt 2019/2020, Seite 19). Gilt dies weiterhin im Rahmen der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Pandemie?

Ja, laut Bundesagentur für Arbeit gilt dies weiterhin. Es ergeben sich keine Änderungen gegenüber der bisherigen Bewertung.

- **Einbringung von Arbeitszeitguthaben im Rahmen des Kurzarbeitergeldes**

Laut Bundesagentur für Arbeit sind im Rahmen der Kurzarbeit zur Vermeidung eines Arbeitsausfalls Überstunden und Arbeitszeitkonten aufzulösen.

Gemäß der Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit Ziffer 2.8.3. Absatz 1 (Stand Dezember 2018) ist im Baugewerbe aufgrund des § 96 Absatz 4 Satz 3 Nr. 3 SGB III ein Arbeitszeitguthaben von bis zu 150 Stunden geschützt und muss nicht vorrangig zur Vermeidung von Kurzarbeit außerhalb der Schlechtwetterzeit eingesetzt werden, wenn es zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist. Da die neue Weisung der Bundesagentur für Arbeit nach eigener Aussage nur gelten soll, soweit sie gegenüber der bisherigen Fachlichen Weisung Vergünstigungen enthält, muss für das Bauhauptgewerbe die alte Regelung Forstbestand haben.

- **Sind im Rahmen der Kurzarbeit auch negative Arbeitszeitsalden aufzubauen?**

Nein, auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird laut Bundesagentur für Arbeit bis zum 31. Dezember 2020 verzichtet.

7. Bezugsdauer und Höhe

- **Wie lange ist der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich?**

Die Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeld-Bezugsdauerverordnung - KugBeV) wurde am 21. April 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Die Verordnung sieht vor, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, zu verlängern. Bisher sah § 104 SGB III vor, dass Kurzarbeitergeld für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens zwölf Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet wird.

Der im Verordnungsentwurf noch vorgesehene Termin des Inkrafttretens zum 31. März 2020 wurde auf den 31. Januar 2020 vorgezogen. Damit wird ermöglicht, dass auch Unternehmen, die eine zwölfmonatige Bezugsdauer bereits im Januar, Februar oder März 2020 voll ausgeschöpft haben, ab dem 1. April erneut Kurzarbeitergeld nutzen können, ohne eine dreimonatige Wartefrist erfüllen zu müssen. Auch in diesen Fällen bleibt es insgesamt bei der maximal 21-monatigen Bezugsdauer.

Für Betriebe des Bauhauptgewerbes ist zu beachten, dass auch in der Corona-relevanten Schlechtwetterzeit 2019/2020 das Saison-Kurzarbeitergeld Vorrang hatte und hat. Die Bezugszeit von Saison-Kurzarbeitergeld wird zwar nicht auf die Bezugsdauer des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes angerechnet. Bei vorangehendem und anschließendem Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld gilt die Bezugszeit von Saison-Kurzarbeitergeld aber nicht als Unterbrechungszeit, die die Anspruchsdauer auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld verlängern würde. Folglich ist die Verlängerung der Bezugszeit des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes auch für Baubetriebe relevant. Im Herbst soll geprüft werden, ob und inwieweit weiterer Regelungsbedarf besteht.

- **Wie lange ist der Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld möglich?**

Saison-Kurzarbeitergeld kann nur in der Schlechtwetterzeit (1. Dezember- 31. März bezogen werden).

- **Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?**

60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.

Das Kurzarbeitergeld wird in zwei verschiedenen hohen Leistungssätzen gewährt:

- 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1) für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer/innen, deren Ehegatte/Ehegattin mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (das sind leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an)
- 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2) für die übrigen Arbeitnehmer der Nettoentgelt Differenz.

- **Wie hoch ist das Saison-Kurzarbeitergeld?**

Das Saison-Kug beträgt 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1) für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben (leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an) sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte/Ehegattin mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben.

60 Prozent (allgem. Leistungssatz = Leistungssatz 2) für die übrigen Arbeitnehmer der Nettoentgelt Differenz. Die Nettoentgelt Differenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt (vgl. hierzu Winterbaumerkblatt 2019/2020 Seite 22 ff.).

8. Sozialversicherung

- **Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld / Saison- Kurzarbeitergeld sozialversichert?**

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

- **Was genau bekommt der Arbeitgeber unter dem Begriff „Sozialversicherungsbeitrag“ erstattet?**

Gemäß § 2 Absatz 1 der Kurzarbeitergeld-Verordnung werden dem Arbeitgeber für Arbeitsausfälle bis zum 31. Dezember 2020 die von ihm während des Bezugs von Kurzarbeitergeld gemäß § 95 SGB III oder Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 SGB III allein zutragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

Die Bundesagentur für Arbeit führte dem ZDB gegenüber hierzu aus, dass es sich nach dem Wortlaut der Kurzarbeitergeld-Verordnung um eine **pauschalierte Berechnung** gemäß **§ 153 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III** (Sozialversicherungspauschale) ohne die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung handle:

$(\text{Gesamtsumme Sollentgelt abzüglich Gesamtsumme Istentgelt}) * 80 \% * (\text{SV-Pauschale für Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzüglich Beitragssatz Arbeitslosenversicherung} = 20 \% * 2 \text{ abzüglich } 2,4 \% = 37,6 \%)$.

Die Ermittlung sei insofern abweichend von § 102 Abs. 4 SGB III.

Für die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) kann der Arbeitgeber die volle Erstattung für die Zeit des Arbeitsausfalls beantragen.

Die **Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung** sind gemäß Bundesagentur für Arbeit **nicht erfasst**. D. h., diese werden nicht erstattet (zu Beitrags- und Zahlungserleichterungen sowie Stundung von BG BAU Beiträgen vgl. Pandemie-Leitfaden Teil II).

Zu beachten ist, dass im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes die Erstattung nicht nur für gewerbliche Arbeitnehmer, sondern auch für Angestellte und Poliere erfolgt die Winterbeschäftigungs-Umlage hierfür nicht belastet wird. Dies war im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes bislang nicht der Fall.

- **Wie ist die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes zu befragen?**

Gemäß Bundesagentur für Arbeit ist die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beim Saison-Kurzarbeitergeld wie bisher mit dem gleichen Formular zu beantragen, allerdings in veränderter Höhe (vgl. hierzu die Frage: Was genau bekommt der Arbeitgeber unter dem Begriff „Sozialversicherungsbeitrag“ erstattet?).

9. Abrechnungsverfahren

- **Was ist bezüglich des Abrechnungsverfahrens von Kurzarbeitergeld zu beachten?**

Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass:

- die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten in Arbeitszeitnachweisen zu führen sind,
- die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) eingereicht werden muss,
- die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle zuständig ist.
- nach Ende des Arbeitsausfalls eine Prüfung erfolgt, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

10. Quarantäne

- **Ein Arbeitnehmer befindet sich außerhalb des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld. Er steht nunmehr unter behördlichem Hausarrest (Quarantäne).**

Außerhalb des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld gilt folgender **Grundsatz**:

Im Fall, dass ein Arbeitnehmer gemäß § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) unter behördlich angeordnete Quarantäne gestellt wird, hat der Arbeitnehmer gegen die Behörde einen Entschädigungsanspruch. Dieser ist für die ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber zu bezahlen. Der Arbeitgeber hat sodann einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde. Die Erstattung ist binnen drei Monaten beim zuständigen Amt zu beantragen. Ab der siebten Woche zahlt die Behörde selbst.

Die Höhe dieser Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem **Verdienstausfall** (§ 56 Absatz 2 IfSG). Als Verdienstaufschlag gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt), vgl. § 56 Absatz 3 Satz 1 IfSG.

- **Wie verhält es sich, wenn sich der Arbeitnehmer in Saison-Kurzarbeit / Kurzarbeit befindet und unter Quarantäne gestellt wird?**

Laut Bundesagentur für Arbeit beläuft sich der Anspruch auf Entschädigung nur auf die Höhe des Verdienstes bzw. (Saison-)Kurzarbeitergeldes, wie es vor dem Verbot an den Betroffenen gezahlt worden war.

In Höhe des von der Bundesagentur an den Arbeitgeber gezahlten (Saison-)Kurzarbeitergeldes geht der Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 9 IfSG auf die Bundesagentur für Arbeit über, so dass sie den Anspruch in Höhe des (Saison-)Kurzarbeitergeldes gegen das die Absonderung verfügende Land geltend machen kann.

- **Wenn ein Entschädigungsanspruch während der Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit nach IfSG besteht - muss dann die Bundesagentur für Arbeit die ersten sechs Wochen an den Arbeitnehmer zahlen oder der Arbeitgeber?**

Gemäß der Bundesagentur für Arbeit gilt § 56 Abs. 5 IfSG. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber die Entschädigung für längstens 6 Wochen zu zahlen. Er beantragt auch das ggf. zu zahlende (Saison-)Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit, von der er das (Saison-)Kurzarbeitergeld erstattet bekommt.

11. Kündigung

- **Haben gekündigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison- Kurzarbeitergeld?**

Nein, der Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgehoben wurde. Denn bei Kündigung und Aufhebungsvertrag kann sich die mit dem Kurzarbeitergeld / Saison- Kurzarbeitergeld verfolgte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr verwirklichen.

- **Kurzarbeit besteht im Betrieb bereits. Kann während der Kurzarbeit gekündigt werden?**

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit schützt Kurzarbeit nicht vor Kündigung.

Es gilt, dass der Arbeitgeber auch während eines Kurzarbeitszeitraums zum Ausspruch von Kündigungen berechtigt ist. Dies gilt sowohl für personen- und verhaltensbedingte Kündigungen als auch für solche aus betriebsbedingten Gründen.

Im Rahmen der betriebsbedingten Gründe ist jedoch Folgendes zu beachten:

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Kurzarbeit ist sozialwidrig, wenn sie mit denselben Gründen gerechtfertigt wird, aus denen Kurzarbeit angeordnet worden ist. Zudem setzt eine betriebsbedingte Kündigung einen dauerhaften Fortfall der Arbeitsmenge voraus, an dem es auch arbeitsrechtlich bei einer Kurzarbeit, die immer nur den vorübergehenden Arbeitsausfall zur Voraussetzung hat, fehlt. Ausnahmsweise kann jedoch eine betriebsbedingte Kündigung trotz Kurzarbeit gerechtfertigt sein, wenn **über jene Gründe hinaus, die zur Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Umstände gegeben sind**, die auf Dauer den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers entfallen lassen.

Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt und der Person zugewandt ist (§ 130 Abs. 1 BGB), entfällt gemäß der Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit der Anspruch bei

- Übergabe des Kündigungsschreibens: mit dem darauffolgenden Tag
- Zusendung des Kündigungsschreibens durch Brief: 3 Tage nach Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet)
- Abschluss des Aufhebungsvertrages mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.

- **Saison-Kurzarbeit besteht im Betrieb bereits. Kann während der Saison-Kurzarbeit gekündigt werden?**

Es gelten die obigen Ausführungen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes mit der Ausnahme, dass gewerblichen Arbeitnehmern während der Schlechtwetterzeit nicht aus Witterungsgründen

gekündigt werden kann (§ 11 Ziffer 2 BRTV). Bei Saison-Kurzarbeit wegen der Corona-Pandemie werden innerhalb der Schlechtwetterzeit jedoch keine Witterungsgründe, sondern in der Regel das unabwendbare Ereignis einschlägig sein.

- **Berechtigt die Anordnung von Kurzarbeit zur Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses?**

Die Anordnung von Kurzarbeit rechtfertigt für sich noch keine Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses. Erst wenn der Betrieb für längere Zeit vollständig zum Erliegen kommt und damit auch die Ausbildungseignung entfällt, ist eine außerordentliche Kündigung möglich. In diesem Fall besteht aufgrund der Standardformulierung in den Berufsausbildungsverträgen die Verpflichtung des Ausbildenden, sich mit Hilfe der zuständigen Arbeitsagentur um die Fortführung der Berufsausbildung in einer anderen Ausbildungsstätte zu bemühen.

12. Krankheit

- **Besteht ein Anspruch auf (Saison-)Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugs von (Saison-)Kurzarbeitergeld erkrankt und Entgeltfortzahlung erhält?**

Die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von (Saison-)Kurzarbeitergeld sind gemäß der Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit auch erfüllt, wenn der **Arbeitnehmer während des Bezugs von (Saison-)Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig** wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Zur detaillierten Ausführung kann auf die Ausführungen im Winterbau-Merkblatt 2019/2020 Seite 31 f verwiesen werden:

Erkrankt der Arbeitnehmer **während des Bezugs von (Saison-)Kurzarbeitergeld**, hat er gemäß § 98 Absatz 2 SGB III Anspruch auf Leistungsfortzahlung des (Saison-)Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum, für den auch ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Ob und wie lange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, richtet sich nach den gesetzlichen bzw. arbeitsvertraglichen Ansprüchen des Arbeitnehmers.

Nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, im Krankheitsfall das Entgelt für bis zu sechs Wochen fortzuzahlen. Dieser Anspruch besteht bereits nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Absatz 3 EFZG).

Für diesen Zeitraum wäre beim Zusammentreffen von Krankheit und Arbeitsausfall dann die Leistungsfortzahlung des (Saison-)Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit zu gewähren.

Die Arbeitsunfähigkeit ist gemäß Bundesagentur für Arbeit bereits dann während des Bezugs von (Saison-)Kurzarbeitergeld eingetreten, wenn sie **in demselben Anspruchszeitraum (Kalendermonat)** beginnt. Diese Voraussetzung wäre somit auch dann erfüllt, wenn die Arbeitsunfähigkeit zwar kalendarisch vor dem Beginn des Arbeitsausfalles eintritt, dies jedoch in demselben Anspruchszeitraum (Kalendermonat) wie der Arbeitsausfall und die Gewährung des (Saison-)Kurzarbeitergeldes erfolgt.

- **Besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer vor dem Beginn der Kurzarbeit / Saison- Kurzarbeit erkrankt ist und der Betrieb sich danach in Kurzarbeit / Saison- Kurzarbeit befindet?**

Nein, **erkrankt** der Arbeitnehmer **im Kalendermonat vor dem Bezug von (Saison-)Kurzarbeitergeld**, so besteht ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Krankengeld in Höhe des (Saison-)Kurzarbeitergeldes. Der Bezug von Krankengeld schließt den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld aus. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalles im Kalendermonat vor dem Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkrankt ist, da dann ein Anspruch auf Verletztengeld besteht (§ 47 SGB VII).

13. Sonstiges

- **Wo erhalten Arbeitgeber weitere Information?**

Weitere Information ist auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen unter folgenden Links:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

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

Die Agenturen stehen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber lautet: **0800/45555/20**.

Ferner informiert auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Kurzarbeit und Qualifizierung:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=10