

Leitfaden der Bundesarchitektenkammer zum Kurzarbeitergeld

Stand: 5.7.2021

Die Corona-Müdigkeit greift um sich und die endlich beschlossenen Lockerungen treiben die Menschen nach draußen. Auch wir genießen die neugewonnenen Freiheiten und hoffen, dass für uns Architektinnen und Architekten beruflich der Weg in eine gewisse Normalität möglich wird. Leider trüben die Nachrichten um die Verbreitung der Delta-Variante die gute Stimmung und glaubt man den Experten, müssen wir durchaus damit rechnen, dass der Herbst nochmals eine Verschärfung - wenn nicht sogar eine vierte Welle - bringt.

Wir haben uns daher entschieden, den Leitfaden nochmals zu aktualisieren und auf den Stand der derzeit geltenden Regelungen zu bringen. Wir hoffen, damit einen Beitrag für den Fall zu leisten, dass die Regierung doch noch erneute Einschränkungen beschließt, die dann zum wiederholten Male auch die Wirtschaft betreffen werden.

Der Leitfaden soll sowohl der Arbeitgeberseite wie auch den angestellten Architekten Hilfestellung geben, wenn es doch nochmal zu einschneidenden Maßnahmen kommen sollte, die dann doch noch unsere Branche betreffen. Es drohen dann gegebenenfalls Liquiditätsengpässe auf Arbeitgeberseite, Angestellte sind von Kündigung bedroht, was wiederum zum Abfluss und vielleicht dauerhaftem Verlust kompetenter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen würde, die anschließend hoffentlich bald wieder dringend gebraucht werden.

Ein Baustein in der Vielzahl der sich ergebenden Probleme und der Ansätze des Umgangs mit der Situation kann das Kurzarbeitergeld sein, für welches wir vorliegend ein paar Informationen liefern wollen. Die Kurzarbeit kann ein Büro schnell von Personalkosten entlasten, wenn mit der Epidemie ein vorübergehender Auftragseinbruch einhergeht. Auch insoweit hat der Gesetzgeber auf die andauernde Situation reagiert und Erleichterungen geschaffen bzw. verlängert.

Die mit einer solchen Ausnahmesituation verbundenen weitergehenden arbeitsrechtlichen Probleme sowie etwaige Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz bei etwaigen konkreten behördlichen Anordnungen aufgrund festgestellter Infektion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können wir an dieser Stelle nicht behandeln.

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeine Erläuterungen

01. Was ist Kurzarbeitergeld?
02. Sonderregelungen zum erleichterten Zugang in der aktuellen Krise
03. Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?
04. Für welche Mitarbeiter kann KUG beantragt werden?
05. Was bedeutet Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls?

B. Weitergehende Hinweise für Architekten als Arbeitgeber

01. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen
02. Ermittlung der maßgeblichen Belegschaft
03. Antrag auf KUG für Teilbetrieb oder Abteilungen?
04. Ablauf bei Beantragung von Kurzarbeit
05. Wie werden die wirtschaftlichen Gründe für die Anzeige von Kurzarbeit nachgewiesen?
06. Wie sollten sich Arbeitgeber auf die nachträgliche Prüfung der Voraussetzungen für die Gewährung von KUG vorbereiten?
07. Können Selbstständige Kurzarbeitergeld beziehen?
08. Müssen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden?
09. Wie läuft die Auszahlung des KUG?

C. Weitergehende Hinweise für angestellte Architekten

01. Allgemeines
02. Wie wird Kurzarbeitergeld beantragt?
03. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?
04. Wie wirkt sich eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des KUG aus?
05. Welchen Einfluss hat Arbeitsunfähigkeit auf den Bezug von KUG?
06. Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?
07. Welche Personengruppen sind vom KUG ausgeschlossen?
08. Sind Angestellte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?
09. Beeinträchtigt Kurzarbeit später meinen Anspruch auf Arbeitslosengeld?
10. Beeinträchtigt Kurzarbeit später meinen Anspruch auf Elterngeld?

D. Weitere Informationen

E. [Anlage: Orientierungshilfe „Vereinbarung Kurzarbeit zwischen AG und AN“](#)

A. Allgemeine Erläuterungen

1. Was ist Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld (nachfolgend abgekürzt als **KUG**) ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Bei einer vom Büroinhaber angeordneten anteiligen oder vollständigen Kürzung der Arbeitszeit wird (bei Vorliegen der Voraussetzungen) der damit für die Angestellten verbundene Verdienstaufschlag zumindest teilweise wieder ausgeglichen (grds. 60 % des ausgefallenen Nettolohns; bei Angestellten mit Kind sind es 67 %). So können Arbeitsplätze erhalten bleiben, wo ansonsten die aktuelle Situation Entlassungen erfordern würde.

2. Sonderregelungen zum erleichterten Zugang in der aktuellen Krise

Die Bundesagentur für Arbeit hat mitgeteilt, dass Unternehmen, die aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Coronavirus / Covid-19 Kurzarbeit anordnen, Kurzarbeitergeld erhalten können, wenn es bei den Mitarbeitern zu Entgeltausfällen kommt.

Der Gesetzgeber hat schon zu Beginn der Corona-Krise Erleichterungen beim Zugang zum KUG geschaffen, die jetzt aber nur noch teilweise bis zum 31.12.2021 gelten sollen (Quelle: [Kurzarbeit: Sonderregelungen werden verlängert \(bundesregierung.de\)](#)). Konkret gilt Folgendes:

- Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten einen Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts haben. Dieser Schwellenwert gilt noch befristet bis zum 31.12.2021 für Betriebe, die bis zum 30.9.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. Nach Ablauf der Sonderregelungen muss gem. § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III mindestens 1/3 der Belegschaft von Arbeitszeitreduzierungen betroffen sein.
 - Ist der Schwellenwert der Gehaltseinbuße von 10% bei einem Zehntel der Beschäftigten erreicht, so kann das KUG auch an die übrige Belegschaft gezahlt werden, auch wenn bei diesen geringere Einbußen als 10% eintreten.
- Nach der allgemeinen Regelung hat der Arbeitgeber während des Bezugs des Kurzarbeitergeldes die Sozialversicherungsbeiträge weiter zu bezahlen. Aufgrund der gesetzlichen Erleichterungen werden anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden bis zum 30.6.2021 zu 100 Prozent erstattet. Vom 1.7.2021 bis 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30.6.2021 begonnen wurde. Die hälftige Erstattung der Sozialversicherungs-Beiträge kann wiederum durch Qualifizierung während der Kurzarbeit bis 31.12.2021 auf 100 Prozent erhöht werden.
- Der Bezug von KUG ist grundsätzlich bis zu 12 Monate möglich. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, wurde die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2021 verlängert.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG in Verleihbetrieben, die bis zum 31.9.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- In Betrieben mit Arbeitszeitkonten wird bis zum 31.12.2021 auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet (entgegen der eigentlich geltenden Regelung des § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III), wenn bis zum 31.9.2021 mit der Kurzarbeit begonnen wurde.

Mit den verlängerten erleichterten Voraussetzungen sollen weiter Insolvenz und Arbeitsplatzverlust durch die Corona-Krise vermieden werden.

3. Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, **das gilt auch für Architektenbüros**. Eine Beschränkung auf bestimmte Branchen oder Unternehmensformen gibt es nicht. Dabei spielt die Größe keine Rolle, die Beschäftigung lediglich eines abhängig beschäftigten Arbeitnehmers reicht aus, sofern dessen Arbeitsstunden reduziert werden.

4. Für welche Mitarbeiter kann KUG beantragt werden?

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ab Ausspruch der Kündigung kein KUG erhalten. Auch eine Aufhebung darf nicht vereinbart worden sein.

Für Angestellte mit befristeten Verträgen ist KUG aber möglich.

Möglich ist auch KUG für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis erst während der Krise aus zwingenden Gründen (zwingend sind insbesondere betriebliche Interessen an der Einstellung notwendiger Fachkräfte) oder im Anschluss an eine Ausbildung aufgenommen wird.

Auszubildende sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen, die Ausbildung soll auch bei gemindertem Geschäftsbetrieb fortgesetzt werden. Bei unvermeidbarer Unterbrechung der Ausbildung können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden, allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weitergezahlt werden (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ausgenommen. Das Büro muss für die Dauer des Urlaubs weiter voll bezahlen, Krankengeld wird von der Kasse bezahlt.

5. Was bedeutet Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls?

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. Die Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einen anderen Bereich/eine andere Abteilung muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung) und wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten). Arbeitszeitkonten sind vorrangig abzubauen.

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Angestellten der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Der zu Beginn der Pandemie von der Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 erklärte Verzicht auf den Einsatz von Erholungsurlaub wurde nicht verlängert. Grundsätzlich kann aber vom Arbeitgeber eine Bestimmung des Urlaubs zur Vermeidung der Kurzarbeit gegen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/-innen nicht gefordert werden. Von bereits bestehender Urlaubsplanung darf hingegen nicht allein wegen der Kurzarbeit abgewichen werden. Wenn aber die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt wird oder noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vergangenen Urlaubsjahr bestehen, ist der Arbeitgeber aufgefordert, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs festzulegen. (Quelle: [Kurzarbeitergeld | Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeitergeld-dienste-und-leistungen))

Der Aufbau negativer Arbeitszeitkonten („Minusstunden“) in Büros mit Arbeitszeitkonten ist aufgrund der aktuellen Sonderregelungen bis zum 31.12.2021 nicht erforderlich.

B. Weitergehende Hinweise für Architekten als Arbeitgeber

Liegen die oben dargestellten modifizierten sozialrechtlichen Voraussetzungen des SGB III für Kurzarbeit vor, muss der Bürohhaber verschiedene Schritte beachten.

1. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Arbeitsrechtlich ist Voraussetzung für eine vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit und damit der Vergütungsansprüche eine rechtliche Grundlage in Form einer Kurzarbeitregelung, die im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen enthalten sein kann. Besteht ein Betriebsrat, muss vorab zudem seine Zustimmung eingeholt werden, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Existiert im Architekturbüro ohne Betriebsrat eine solche Grundlage nicht, muss eine gesonderte Vereinbarung mit den Angestellten getroffen werden, eine [Vorlage](#) für eine solche vorbeugende Ergänzung des Arbeitsvertrages ist diesem Merkblatt angehängt.

Ohne Zustimmung ist es nicht möglich, gegen den Willen des Angestellten Kurzarbeit anzuordnen. Es muss dann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Bitte beachten Sie, dass in dem Musterarbeitsvertrag der Architektenkammer Baden-Württemberg eine solche Klausel zur Kurzarbeit nicht enthalten ist. Soweit dieser verwendet wurde, besteht also Handlungsbedarf.

2. Ermittlung der maßgeblichen Belegschaft

Bei der Ermittlung der Anzahl der Angestellten ist auf die im Anspruchszeitraum beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen, unabhängig davon, ob diese jeweils selbst anspruchsberechtigt sind. Konkret heißt das, dass sowohl leitende Angestellte als auch arbeitsunfähig erkrankte, beurlaubte und auf Lehrgänge entsandte Mitarbeiter zu berücksichtigen sind, wie auch gekündigte und freigestellte Arbeitnehmer, die noch keine anderweitige Beschäftigung haben, auch wenn sie selbst kein KUG erhalten können. Unschädlich ist zudem, wenn Arbeitnehmer nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind, d. h. auch Minijobs sind zu berücksichtigen, obwohl für diese kein KUG beantragt werden kann. Gleiches gilt für beschäftigte Rentner. Ausdrücklich nicht zu berücksichtigen sind allerdings Auszubildende.

3. Antrag auf KUG für Teilbetrieb oder Abteilungen?

KUG muss nicht zwingend für das gesamte Büro beantragt werden, denkbar ist ein Antrag nur für einzelne Abteilungen. So kann die Berechnung, ob der (aktuelle) Schwellenwert von 10 % der Angestellten, die von mehr als 10 % Einbuße des Bruttoentgeltes betroffen sind (s. o.), entweder in Ansehung Gesamtanzahl von Mitarbeitern im Büro erfüllt sein oder aber auch nur bezogen auf eine Betriebsabteilung ermittelt werden.

Der Begriff der *Betriebsabteilung* meint dabei einen organisatorisch abgegrenzten Teil des Betriebes, der eine personelle Einheit erfordert, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stehen und der einen eigenen Betriebszweck verfolgt, wobei ein bloßer Hilfszweck ausreicht. Beispiele hierfür sind bspw. die Färberei in einem Textilbetrieb. Eine räumliche Trennung der Betriebsabteilung vom übrigen Betrieb ist nicht erforderlich, solange eine relativ dauerhafte personelle Abgrenzbarkeit vorliegt. Baustellen sind dabei aber i. d. R. nur vorübergehende Projekte und verfolgen keinen eigenen Betriebszweck, insoweit sind jedoch vor allem bei längerfristigen Projekten Ausnahmen möglich.

4. Ablauf bei Beantragung von Kurzarbeit

a) Anzeige von Kurzarbeit

Die Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden. Dies geschieht online oder unter Verwendung des Vordrucks (die Links finden Sie am Ende dieses Merkblatts).

Die schriftliche Anzeige der Kurzarbeit muss spätestens am letzten Tag des Monats bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit begonnen wird. Ansonsten kann der Monat nicht abgerechnet werden.

Um eine Anzeige einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer*innen die Entscheidung zur Kurzarbeit ankündigen. Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es einer Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten (s. o.).

b) Bewilligung der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit

Fällt die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen durch die Agentur für Arbeit positiv aus, wird Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige erfolgte. Anschließend hat der Bürohhaber drei Monate Zeit, den Antrag auf Leistung von Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Abrechnungsmonat zu stellen.

c) Monatliche Beantragung des Kurzarbeitergeldes

Für die Dauer der Kurzarbeit muss der Bürohhaber jeweils monatlich die Erstattung des Kurzarbeitergeldes für die tatsächlich betroffenen Angestellten in Höhe des tatsächlichen Ausfalls bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

5. Wie werden die wirtschaftlichen Gründe für die Anzeige von Kurzarbeit nachgewiesen?

- Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls werden die Ursachen des Arbeitsausfalls dargelegt.
- Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Darüber hinausgehende Nachweise sind in der Regel nicht erforderlich.

6. Wie sollten sich Arbeitgeber auf die nachträgliche Prüfung der Voraussetzungen für die Gewährung von KUG vorbereiten?

Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung wird bei der AgfA ein vereinfachtes Verfahren praktiziert, Zahlungen werden zunächst nur vorläufig bewilligt. Innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit soll eine Abschlussprüfung erfolgen. **Werden dabei fehlerhafte Angaben festgestellt, so kann dies zur Rückforderung zu Unrecht bezogener Leistungen, Geldbußen bis hin zur strafrechtlichen Verfolgung führen** (siehe Hinweise unter Ziffer 7.6 bis 7.9 im Merkblatt 8a der Agentur für Arbeit).

Für die Verantwortlichen empfiehlt es sich daher, die Grundlagen der Antragstellung (z. B. Ergebnisse der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage und der Unvermeidbarkeit der Kurzarbeit zum Zeitpunkt der Antragstellung, Arbeitszeitznachweise etc.) nachvollziehbar zu dokumentieren, um im Falle von Rückfragen gewappnet zu sein. Zu überlegen ist auch, ob nicht nach der wahrscheinlich hektischen und unübersichtlichen Phase der Antragstellung der Inhaber selbst nachträglich nochmals eine Prüfung vornimmt, um etwaige Fehler selbst vorab festzustellen und zu korrigieren.

Im Hinblick auf die zu erwartende Prüfung durch die Agentur für Arbeit sollten Arbeitgeber unbedingt während der Kurzarbeit für alle betroffenen Arbeitnehmer Arbeitszeitznachweise führen, aus denen die tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist. Mit der Anzeige der Kurzarbeit wird lediglich eine Prognose über die erwartete Verteilung der Arbeitszeit angegeben, die dann mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird. Zur Ermöglichung der anschließenden Überprüfung sind während der Kurzarbeit Arbeitszeitznachweise der Betroffenen zu führen. Vorlagen dafür gibt es nicht, zu erfassen ist in Stunden, wann die/der Arbeitnehmer/in tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub war, Überstunden abgebummelt wurden, andere Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit war (Quelle: [Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/kurzarbeitergeld)).

7. Können Selbstständige Kurzarbeitergeld beziehen?

Wenn Selbstständige von der Möglichkeit der Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) nach § 28a SGB III Gebrauch gemacht haben, besteht der Schutz der Arbeitslosenversicherung. Ansonsten bleiben nur Leistungen der Grundsicherung (Arbeitslosengeld II).

8. Müssen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden?

Der Sozialversicherungsbeitrag muss auch weiterhin vom Arbeitgeber abgeführt werden (d. h. der volle Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung). Arbeitgeber erhalten die volle Erstattung der gezahlten Beiträge bis Ende Juni 2021. In der Zeit vom 1.7. bis zum 31.12.2021 werden Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30.6.2021 begonnen wurde (Stand Regierungsentwurf vom 16.9.2020).

9. Wie läuft die Auszahlung des KUG?

Auch nach Anmeldung der Kurzarbeit wird sowohl das gekürzte Gehalt (für die gegebenenfalls noch geleistete Arbeitszeit) als auch das Kurzarbeitergeld (für die entfallene Arbeitszeit) vom Arbeitgeber ausgezahlt. Die korrekte Berechnung ist dabei Aufgabe des Arbeitgebers. Das bewilligte KUG wird von der Arbeitsagentur auf Antrag an den Arbeitgeber ausbezahlt.

C. Weitergehende Hinweise für angestellte Architekten

Kurzarbeitergeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Ein Anspruch von Angestellten besteht, wenn der Arbeitgeber die regelmäßige Arbeitszeit kürzt und dies der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigt. In den meisten Fällen geschieht dies, weil die wirtschaftliche Lage des Betriebes schlecht ist. Die Agentur für Arbeit hat erklärt, dass die derzeitige Epidemie als Anwendungsfall der entsprechenden Regelungen gewertet wird.

Das Kurzarbeitergeld soll den Verdienstaufschlag von Arbeitnehmern zumindest teilweise wieder ausgleichen. So kann der Arbeitsplatz erhalten bleiben, obwohl die aktuelle Situation des Betriebes eventuell Entlassungen notwendig machen würde.

1. Allgemeines

KUG wird Ihnen auf Antrag Ihres Arbeitgebers oder Ihres Betriebsrats von der Agentur für Arbeit gewährt, wenn

- in dem Betrieb, in dem Sie tätig sind, ein erheblicher Arbeitsausfall eingetreten ist,
- die Agentur für Arbeit mit schriftlichem Bescheid anerkannt hat, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des KUG nach den §§ 96 Abs. 1, 97 SGB III vorliegen,
- Sie nach Beginn des Arbeitsausfalls eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen (dies gilt auch für den Fall, dass ein bisher befristetes Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden soll) oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen,
- Ihr Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- Sie nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind und
- Sie infolge des Arbeitsausfalls einen Entgeltausfall erleiden.

Ein Arbeitsausfall ist insbesondere erheblich, wenn die o. g. Voraussetzungen vorliegen und er nicht vermeidbar ist. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. Arbeitszeitkonten sind daher vorrangig abzubauen, Resturlaub ist anzuordnen, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer für das laufende Jahr nicht entgegenstehen. Soweit Urlaubsgewährung möglich ist, wird kein Kurzarbeitergeld gewährt.

2. Wie und wo wird Kurzarbeitergeld beantragt?

Kurzarbeitergeld wird vom Inhaber des Architekturbüros beantragt. Der Antrag muss innerhalb von 3 Monaten bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden, in deren Bezirk die zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

Einen Antrag finden Sie hier: Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG) - Leistungsantrag – www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

3. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Grundsätzlich ist das Ziel von Kurzarbeit, dass Beschäftigte vorübergehend weniger Stunden leisten, um nicht gekündigt zu werden. Die Höhe des Kurzarbeitergelds orientiert sich an der bisherigen Vergütung und beträgt 60% der Nettoentgeltdifferenz (67% soweit Kinder vorhanden sind). Das nachfolgende Beispiel dient nur der Veranschaulichung, die genaue Berechnung kann immer nur anhand des Einzelfalles erfolgen:

Der angestellte Architekt ohne Kind erhält in Vollzeit eine Bruttovergütung von € 4.000,00 (ca. € 2.490 netto). Bei Reduktion der Arbeitszeit um 60% beläuft sich die Bruttovergütung nunmehr auf € 1.600,00 (ca. € 1.190 netto). Die Nettoentgeltdifferenz beträgt demnach ca. € 1.300,00. Der Arbeitnehmer erhält hieraus KUG von 60% = € 780,00.

Einen Link zu einer Tabelle der Agentur für Arbeit zur Berechnung des KUG finden Sie weiter unten.

Aufgrund der geltenden Sonderregeln infolge der COVID-19-Pandemie wird das Kurzarbeitergeld für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem siebten Monat des Bezuges auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht. Diese Erhöhung gilt längstens bis 31.12.2021 und nur für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist. Für ab April 2021 beginnende Kurzarbeit bleibt es bei den regelmäßigen 60% bzw. 67% der Nettoentgeltdifferenz. Vor Beginn der neuen Bezugsdauer liegenden Bezugszeiträume bleiben unberücksichtigt. (Quelle: [Kurzarbeitergeld: aktuelle Informationen \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de))

4. Wie wirkt sich eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des KUG aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, es erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergeldes.

Nehmen Beschäftigte allerdings während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf oder wird die bestehende Nebenbeschäftigung erweitert, so wird das daraus erzielte Entgelt grundsätzlich auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor. Vom 1.5.2020 bis 31.12.2020 war Nebeneinkommen anrechnungsfrei, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen, dem Kurzarbeitergeld, einem eventuell verbliebenen Ist-Entgelt und einem eventuellen Aufstockungsbetrag das Soll-Entgelt nicht überstieg. Diese Regelung wurde nicht verlängert. Ein Minijob (450 Euro/ Monat) bleibt hingegen noch bis zum 31.12.2021 vollständig anrechnungsfrei.

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

5. Welchen Einfluss hat Arbeitsunfähigkeit auf den Bezug von KUG?

Tritt Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit oder zeitgleich ein, so besteht „normaler“ Anspruch auf Krankengeld nach dem SGB V, d. h. während der ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber das entsprechend der Kurzarbeit reduzierte Entgelt fort. Ergänzend dazu erhält der Angestellte das Kurzarbeitergeld. Dieses wird durch den Arbeitgeber ausgezahlt und anschließend durch die Arbeitsagentur erstattet.

Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Während der Entgeltfortzahlung ruht der Anspruch auf Krankengeld in voller Höhe.

6. Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Sie können grundsätzlich höchstens 12 Monate lang Kurzarbeitergeld beziehen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, wird die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens bis zum 31.12.2021. Ist die Kurzarbeit länger als 3 Monate unterbrochen, hat sich die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes erneuert. Muss Ihr Arbeitgeber Ihre regelmäßige Arbeitszeit anschließend wieder kürzen, haben Sie erneut Anspruch auf die maximale Bezugsdauer, dann allerdings „nur“ nach den normalen Regelungen für 12 Monate.

7. Welche Personengruppen sind vom KUG ausgeschlossen?

KUG wird nicht gewährt an Arbeitnehmer, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z. B. Arbeitnehmer/-innen,

- die zum Bezug einer Regelaltersrente berechtigt sind,

- die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen oder
- die in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV stehen (Minijob).

Freie Mitarbeiter sind vom KUG ausgeschlossen, da sie keine Arbeitnehmer im rechtlichen Sinne sind.

8. Sind Angestellte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

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

9. Beeinträchtigt Kurzarbeit später meinen Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Kurzarbeit führt im Bedarfsfall später nicht zu einem verringerten ALG-I-Anspruch. Tritt später trotz der Kurzarbeit Arbeitslosigkeit ein, errechnet sich das Arbeitslosengeld I dann anhand der vormaligen „normalen“ Bezüge.

Die Verlängerung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes um drei Monate gemäß Sozialschutzpaket II galt einmalig nur für diejenigen, deren Anspruch zwischen dem 1.5.2020 und dem 31.12.2020 geendet hat.

(Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/sozialschutzpaket-ii-weitere-hilfen-fuer-arbeitnehmer.html>)

10. Beeinträchtigt Kurzarbeit später meinen Anspruch auf Elterngeld?

Bei „normaler“ Rechtslage kann Kurzarbeit einen Anspruch auf Elterngeld erheblich reduzieren, da sich die Höhe des Elterngelds allein nach dem zuletzt erzielten Erwerbseinkommen bestimmt. Von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer müssen insoweit mit finanziellen Einbußen rechnen. Anlässlich der Pandemie wurden zeitlich befristet Anpassungen vorgenommen und die Elterngeldregelungen angepasst. Betroffen sind Eltern, die bei Anordnung der Kurzarbeit Elterngeld beziehen und in Teilzeit arbeiten, sowie werdende Eltern, denen Nachteile bei der späteren Elterngeldberechnung durch die corona-bedingte Kurzarbeit oder Freistellung drohen:

- Eltern, die in sogenannten systemrelevanten Branchen und Berufen arbeiten, konnten ihre Elterngeldmonate bis Juni 2021 aufschieben.
- Eltern, die die Elterngeldvariante Partnerschaftsbonus nutzen, verlieren ihren Anspruch nicht, wenn sie aufgrund der Corona-Krise mehr oder weniger arbeiten als geplant. In der Zeit 1.3.2020 bis 31.12.2021 kommt es allein auf die Angaben an, die im Antrag gemacht wurden.
- Bei Eltern, die bislang in Teilzeit arbeiten und Elterngeld beziehen, reduzieren Einkommensersatzleistungen wie bspw. Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld I das Elterngeld nicht.
- Für werdende Eltern, die durch die Covid-19-Pandemie Einkommensverluste haben, weil sie in Kurzarbeit arbeiten oder freigestellt sind, können Monate mit geringerem Einkommen von der Elterngeldberechnung ausgenommen werden.

(Quelle: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/corona/elterngeld-corona>)

D. Weitere Informationen

Aktuelle Kurzleitfäden

„Arbeitsrecht in Zeiten von Corona“, 2. Auflage, 2021, C.H. Beck Verlag, 64 Seiten, 6,90 EUR

„Kurzarbeit in Zeiten von Corona“, 2. Auflage, 2021, C.H. Beck Verlag, 56 Seiten, 6,90 EUR

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung (Stand 24.6.2021)

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Agentur für Arbeit

Interessant für Arbeitgeber

Video: So beantragen Sie Kurzarbeitergeld

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video

Corona-Virus: Informationen für Unternehmen

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

Antworten zu häufig gestellten Fragen zum Kurzarbeitergeld

www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

Informationen der Agentur für Arbeit für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen

www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Anzeige über Arbeitsausfall

www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG) - Leistungsantrag –

www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Link zur Beantragung von KUG online

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall

Flyer zur Beantragung von KUG online

www.arbeitsagentur.de/datei/Flyer-Kurzarbeitergeld-Online_ba040560.pdf

Interessant für Arbeitnehmer

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (KUG), Gültig für Abrechnungszeiträume ab Januar 2020

www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf?pk_campaign=Kurzarbeitergeld_Corona&pk_source=Google_Paid&pk_medium=Sitelink&pk_content=Kurzarbeitergeld-Tabelle

Kurzarbeitergeld – Informationen der Agentur für Arbeit für Arbeitnehmer*innen

www.arbeitsagentur.de/datei/Merkblatt-8b-Kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

Die Bundesarchitektenkammer übernimmt keine Haftung und keine Gewähr für den Inhalt.
Die Ausführungen können keine individuelle Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt ersetzen.

9. Auflage (Stand: 5.7.2021)

Bundesarchitektenkammer - BAK -
Bundesgemeinschaft der Architektenkammern,
Körperschaften des Öffentlichen Rechts e.V.
Askanischer Platz 4
10963 Berlin

Telefon: +49 / 30 / 26 39 44 - 0
E-Mail: [info|at|bak.de](mailto:info@at|bak.de)
Internet: <http://www.bak.de>

Verfasser des Merkblatts:
RA Oliver Truckenmüller
SNP Schlawien, Stuttgart