

Kurzarbeit in Deutschland:

17.06.2021

Informationen für Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten



EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Aufgrund der Covid19-Pandemie ist die Kurzarbeit auch in den Regionen entlang der deutsch-französischen Grenze stark angestiegen. Für Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, haben wir einige Fragen und Antworten zum Thema Kurzarbeit zusammengestellt (Stand: 17.06.2021).

1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit liegt dann vor, wenn Betriebe aus wirtschaftlichen Gründen (fehlende Folgeaufträge, Rohstoff- oder Absatzmangel) oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses wie z.B. der aktuellen Covid19-Pandemie einen **erheblichen, aber vorübergehenden Ausfall an Arbeit** haben. Bei Kurzarbeit wird also die **Arbeitszeit verringert**. Dies ist auch bis 100 Prozent bei „Kurzarbeit Null“ möglich.

Die Beschäftigten erhalten während der Kurzarbeit einen Ausgleich von der Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, das sogenannte Kurzarbeitergeld (KUG). Die Kurzarbeit ist also eine Art „Teilarbeitslosigkeit“. Der Vorteil von Kurzarbeit ist, dass Ihr **Arbeitsplatz erhalten bleibt** und Sie eine **Ausgleichszahlung** durch das Kurzarbeitergeld bekommen. **Auch Grenzgänger*innen**, die in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und folglich in die deutsche Arbeitslosenversicherung einzahlen, **haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld**.

2. Welche Voraussetzungen müssen für Kurzarbeit erfüllt sein?

- Der Arbeitsausfall ist erheblich, unvermeidbar, aber vorübergehend. Der Arbeitsausfall muss **wirtschaftliche Gründe** (fehlende Folgeaufträge, Rohstoff- oder Absatzmangel) haben **oder** aufgrund eines **unabwendbaren Ereignisses** wie z.B. der aktuellen Covid19-Pandemie aufgetreten sein.
- Für Betriebe, die bis 30. Juni 2021 mit Kurzarbeit begonnen haben, reicht es aus, wenn **mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen** sind. Sonst muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- Alle gewerblichen Betriebe und Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen, können Kurzarbeit beantragen. Auch Leiharbeitsunternehmen können bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit beantragen.
- Wenn es in Ihrem Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen Sie Ihr **Arbeitszeitguthaben** (Plusstunden) einbringen, sofern es nicht im Tarifvertrag anders geregelt ist. Fragen Sie Ihren Betriebsrat oder Ihre Gewerkschaft!
- Ihre **Urlaubsansprüche** müssen vor Beginn der Kurzarbeit für das laufende Jahr verplant werden. In der Regel genügt es, wenn bei Anzeige der Kurzarbeit eine Urlaubsliste/-planung für das laufende Kalenderjahr vorliegt. Der diesjährige Urlaub muss aber nicht schon vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen worden sein. Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss vor der Kurzarbeit abgebaut, mindestens aber festgelegt werden.

3. Wie wird Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld beantragt?

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich vom Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich beantragt. Um diesen Antrag einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten die Kurzarbeit ankündigen.

Dafür wird in der Regel eine **Betriebsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen.

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, müssen alle von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten zustimmen.



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://ec.europa.eu/social/easi>

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.



Rechtlicher Hinweis: Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen der vorliegenden Publikation.

Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein • **Gesetzlicher Stand: 17/06/2021**

© : Dr. Katrin DISTLER, EURES-Beraterin • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR) Dreiländereck Frankreich – Deutschland – Schweiz

Weitere Informationen: beratung@eures-t-oberrhein.eu und <https://www.eures-t-oberrhein.eu>



Hinweis: Manchmal ist die Zustimmung zu Kurzarbeit bereits im **Arbeitsvertrag** vereinbart. Dann kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen.

4. Welche Beschäftigten können Kurzarbeitergeld erhalten?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu gehören u.a.

- Arbeitnehmer*innen, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können
- geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen), weil sie von der Sozialversicherungspflicht befreit sind
- Selbstständige ohne Angestellte
- Beamtinnen und Beamte

Grenzgänger*innen, die in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und folglich in die deutsche Arbeitslosenversicherung einzahlen, **haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld**.

5. Sollte ich der Kurzarbeit zustimmen?

Weil mit Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten bleibt, empfehlen wir, die Zustimmung zu erteilen.

Hinweis: Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Vereinbarung wegen der Covid19-Krise vorlegt, prüfen Sie bitte, ob es sich wirklich nur um eine Ergänzung des Arbeitsvertrags zur Kurzarbeit handelt, und nicht um einen komplett neuen Arbeitsvertrag oder um einen Aufhebungsvertrag. Lassen Sie sich gegebenenfalls von Ihrem Betriebsrat, Ihrer Gewerkschaft oder von EURES-T Oberrhein beraten!

Bitte beachten Sie auch unser Info-Blatt zum Thema „Kein Anspruch auf Arbeitslosenleistungen in Frankreich bei Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags in Deutschland!"; Download: https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/F_D_Achtung_Aufhebungsvertrag_2021.pdf

6. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld (KUG) ist die Ausgleichszahlung, die von der Bundesagentur für Arbeit während der Kurzarbeit bezahlt wird. Es soll den Verdienstaufschlag zumindest teilweise ausgleichen. Es wird nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt. Das Kurzarbeitergeld wird den Beschäftigten vom Arbeitgeber, gegebenenfalls zusammen mit dem in der reduzierten Arbeitszeit erarbeiteten Entgelt, ausgezahlt und ist auf dem Lohnzettel auch als solches auszuweisen. Der für die Zahlung in Vorleistung getretene Arbeitgeber beantragt bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Erstattung des verauslagten Kurzarbeitergeldes.

Die **Höhe des KUG richtet sich nach dem pauschalisierten Nettoentgeltsausfall**, dessen Berechnung gesetzlich festgelegt ist (Sozialgesetzbuch SGB III, §§ 105 – 106) und beträgt

- 67 % für Arbeitnehmer*innen mit mindestens einem unterhaltspflichtigen Kind und
- 60 % für alle übrigen Arbeitnehmer*innen

Der **höhere Leistungssatz von 67 %** wird dann gewährt, wenn das Vorhandensein eines **unterhaltspflichtigen Kindes** der Agentur für Arbeit durch eine entsprechende **Bescheinigung** nachgewiesen wurde, z.B. durch eine Bescheinigung der Familienkassen.

Bis Ende 2021 gilt eine Regelung, nach der das Kurzarbeitergeld unter bestimmten Voraussetzungen erhöht werden kann: Für Arbeitnehmer*innen, die ihre Arbeitszeit um mindestens 50 % reduzieren mussten und die spätestens im März 2021 erstmals Kurzarbeitergeld erhalten haben, erhöht sich das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat auf 70 % und ab dem siebten Monat auf 80 % des pauschalisierten Netto-Entgelts, längstens bis 31.12.2021. Personen mit mindestens einem Kind erhalten jeweils 7 % mehr, d.h. 77 % bzw. 87 % des pauschalisierten Netto-Entgelts.

Hinweis: Es gibt einige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vorsehen. Fragen Sie Ihren Betriebsrat oder Ihre Gewerkschaft!

7. Besonderheiten für Grenzgänger*innen beim Kurzarbeitergeld

Auch bei Grenzgänger*innen, die in Deutschland arbeiten, erfolgt standardmäßig die Ermittlung der Höhe des KUG auf der Basis dieser pauschalierten Berechnung. Da Grenzgänger*innen aus Frankreich in der Regel nicht in Deutschland steuerpflichtig sind und nicht dem Lohnsteuerabzug unterliegen, wird der Leistungssatz im Allgemeinen nach Lohnsteuerklasse I/IV berechnet.

Unter bestimmten Voraussetzungen (u.a. die Ehegattin/der Ehegatte erzielt kein Arbeitseinkommen oder ein Arbeitseinkommen, das weniger als 40 % des Gesamtarbeitslohnes beider Ehegatten beträgt) wird **auf Antrag die günstigere Lohnsteuerklasse III für Verheiratete** gewährt. Download des Antrags „Vordruck KUG...“: https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031_ba013110.pdf

Bitte beachten Sie: die Zuordnung zu einer Lohnsteuerklasse geschieht nur zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes aus der entsprechenden Tabelle¹; es wird zu keiner Zeit eine Steuer nach Deutschland abgeführt.

Die **Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich vom 13.05.2020²** präzisiert in Nr. 4, dass Leistungen nach dem Sozialversicherungsrecht, wie z.B. das deutsche Kurzarbeitergeld, nach dem deutsch-französischen Steuerabkommen vom 21.07.1959, zuletzt geändert durch das Zusatzabkommen vom 31.03.2015, nur im Ansässigkeitsstaat besteuert werden können.

Grenzgänger*innen, die in Frankreich steuerpflichtig sind, müssen also das Kurzarbeitergeld als Einkünfte in ihrer französischen Steuererklärung angeben. Im Ergebnis werden Grenzgänger*innen zweimal finanziell belastet: einmal durch den rechnerischen Steuerabzug in Deutschland im Rahmen der Berechnung des KUG und ein zweites Mal durch die tatsächliche Besteuerung in Frankreich. Ihnen verbleibt dadurch ein geringerer Betrag ihres KUG als denjenigen, die in Deutschland steuerpflichtig sind.

Es besteht also ein Widerspruch zwischen den rechtlichen Vorschriften zur Berechnung des KUG einerseits und den rechtlichen Vorschriften zur Besteuerung des KUG andererseits. Die deutsche und die französische Regierung verhandeln bereits seit Längerem miteinander, um diese Benachteiligung der betroffenen Grenzgänger*innen zu beseitigen.

8. Bin ich während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Ja. Ihre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

9. Was ist, wenn ich während der Kurzarbeit krank werde?

Wenn Arbeitnehmer*innen in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für sechs Wochen fort (sog. Kranken-Kurzarbeitergeld).

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld ein, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe des ungekürzten Gehaltes bis zum Beginn der Kurzarbeit. Ab Beginn der Kurzarbeit gilt:

- bei Kurzarbeit Null: Anspruch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber, der dies von der Krankenkasse erstattet bekommt.
- bei Teil-Kurzarbeit: Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe des gekürzten Lohnes und zusätzlich Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, ebenfalls ausgezahlt durch den Arbeitgeber.

Nach Ende der sechs Wochen Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse.

¹ <https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-67-60-prozent-ba146763.pdf> oder <https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-77-70-prozent-ba146761.pdf> oder <https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-80-87-prozent-ba146762.pdf>

² Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich vom 13.05.2020: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2020-05-25-Konsultationsvereinbarung-DE-FR-Covid-19-Besteuerung-Grenzpendler.pdf

10. Was ist, wenn ich während der Kurzarbeit schwanger werde?

Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, haben spätestens ab Beginn des Mutterschutzes keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (mehr). Sie erhalten dann Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Vor Beginn des Mutterschutzes kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, wenn und insoweit die Frauen nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt sind.

11. Was ist, wenn ich während der Kurzarbeit einen Arbeits- oder Wegeunfall habe?

Wenn Sie während der Kurzarbeit einen Arbeits- oder Wegeunfall haben, bekommen Sie weiter Kurzarbeitergeld. Und zwar so lange, wie Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen würde. Anschließend erhalten Sie Verletztengeld von der Berufsgenossenschaft.

12. Darf ich neben der Kurzarbeit woanders arbeiten?

Wenn Sie schon vor der Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten, können Sie diese fortführen. Der Nebenverdienst wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergelds.

Wenn Sie erst während der Kurzarbeit eine weitere Tätigkeit aufnehmen, müssen Sie Ihren Arbeitgeber sowie die Agentur für Arbeit darüber informieren. Der Nebenverdienst wird bei der Berechnung des Kurzarbeitergelds berücksichtigt, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Soll-Entgelt, Ist-Entgelt, Aufstockungsbetrag und das Entgelt aus der anderen Beschäftigung sind bei der Berechnung pauschaliert in Netto-Beträge entsprechend der Nettoentgelttabelle umzurechnen.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

13. Quellen und weitere Informationen:

<https://www.dgb.de/themen/++co++881aa716-6869-11ea-93e9-52540088cada>

<https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

<https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

Diese Veröffentlichung enthält allgemeine Informationen zur Orientierung, aus denen keine Rechtsansprüche abgeleitet werden können. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden, zumal immer wieder Änderungen möglich sind. Der **Haftungsausschluss** gilt für sämtliche Informationen in der vorliegenden Publikation. Bitte wenden Sie sich für konkrete Einzelfragen an die in den einzelnen Antworten jeweils genannten Ansprechpartner*innen oder an beratung@eures-t-oberrhein.eu.