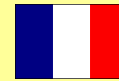


Kurzarbeit in Deutschland:

23.05.2024

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



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

Für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, hatten wir im Frühjahr 2020 erstmals einige Fragen und Antworten zum Thema Kurzarbeit zusammengestellt und mehrfach aktualisiert. Auch nach dem Ende der Covid-Pandemie behält das **Kurzarbeitergeld (KUG)** seine wichtige Funktion, Beschäftigung zu sichern, wenn Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen, bei Krisenereignissen oder Naturkatastrophen vorübergehend die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten reduzieren müssen. **Das vorliegende Info-Blatt basiert auf dem gesetzlichen Stand vom 23.05.2024.**

1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit liegt dann vor, wenn Betriebe aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses 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 (BA) 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 Ursachen** (zum Beispiel Auftragsmangel, Auftragsstornierungen oder fehlendes Material) haben **oder** durch ein „**unabwendbares Ereignis**“ (zum Beispiel behördlich veranlasste Maßnahmen, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse wie Hochwasserkatastrophe, Brand, Unglücksfall) aufgetreten sein.
- Der Ausfall darf nicht auf branchenüblichen, betriebsüblichen oder saisonbedingten Gründen beruhen¹.
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend sein, d.h. dass mit Vollarbeit in absehbarer Zeit gerechnet werden kann.²
- **Mindestens ein Drittel der** im Betrieb oder in der betroffenen Betriebsabteilung **Beschäftigten** müssen im jeweiligen Kalendermonat einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.

Es müssen vor dem Antrag auf Kurzarbeit bzw. Kurzarbeitergeld (KUG) Maßnahmen ergriffen worden sein, um einen Arbeitsausfall zu vermeiden:

- Zunächst müssen Überstunden abgebaut werden. Wenn es in Ihrem Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen Sie Ihr Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) und auch Minusstunden einbringen, soweit dies im Rahmen der Arbeitszeitvereinbarungen zulässig ist. Fragen Sie Ihren Betriebsrat oder Ihre Gewerkschaft, nach den für Sie geltenden Regelungen!
- Die, gegebenenfalls temporäre, Umsetzung von Beschäftigten in einen anderen Bereich oder in einer anderen Abteilung muss geprüft werden. Auch wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (zum Beispiel Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten).

¹ Betriebe des Baugewerbes können in der Schlechtwetterzeit von Dezember bis März Saisonkurzarbeit einführen und Saison-KUG für ihre vom saisonbedingten Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten beantragen.

² Wenn in einem Betrieb dauerhaft Arbeit ausfällt und Stellen abgebaut werden, kann der Arbeitgeber für die betroffenen Beschäftigten Transfer-Kurzarbeitergeld (Transfer-KUG) beantragen, um bei betrieblichen Umstrukturierungen Entlassungen zu vermeiden und die Vermittlung seiner Beschäftigten in neue Arbeitsverhältnisse zu fördern.



Rechtliche Hinweise: Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Union wieder.

Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen der vorliegenden Publikation.

© Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein. • **Gesetzlicher Stand: 23.05.2024**

Autorin: 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>



Kofinanziert von der Europäischen Union



- Ihre Urlaubsansprüche: Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. Besteht eine Urlaubsplanung für das aktuelle Kalenderjahr, zum Beispiel durch eine Urlaubsliste, einen Urlaubsplan oder Betriebsferien, muss dieser Urlaub nicht vorher zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen. Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Gibt es keine Urlaubsplanung, muss gegen Ende des Kalenderjahres der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden.³
- Alle gewerblichen Betriebe und Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen, können Kurzarbeit beantragen. Grundsätzlich ist Kurzarbeit mit Bezug von Kurzarbeitergeld auch in kommunalen beziehungsweise öffentlichen Betrieben möglich, sofern der erhebliche und unvermeidbare Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, wie z.B. die behördlich angeordnete vorübergehende Betriebsschließung. In öffentlichen Betrieben, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind, also etwa solche, die etwas verkaufen oder eine kostenpflichtige Dienstleistung anbieten wie z.B. öffentliche Verkehrsbetriebe, kann ein erheblicher Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet sein.

3. Wie wird Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld beantragt?

Grundsätzlich zeigt der Arbeitgeber Kurzarbeit an und beantragt das Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit. 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.

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 Kurzarbeit 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!“ auf unserer Website.⁴

³ Im Bauhauptgewerbe bestehen besondere Urlaubsregelungen für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; nicht jedoch für die Angestellten und auch nicht für die anderen Bereiche der Bauwirtschaft.

⁴ Downloadcenter von EURES-T Oberrhein:
https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/F_D_Achtung_Aufhebungsvertrag_2024.pdf

6. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld (KUG) ist die Ausgleichszahlung, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) 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 Kurzarbeitergeldes hängt von Ihrem Gehalt ab, das Sie normalerweise nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben ausgezahlt bekommen (Fachbegriff: Nettoentgelt). Als Kurzarbeitergeld erhalten Sie 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts.

Lebt mindestens ein unterhaltspflichtiges Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Der höhere Leistungssatz von 67 Prozent 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.

Weitere Informationen zur Höhe des KUG finden Sie z.B. in der von der Bundesagentur für Arbeit (BA) jährlich neu herausgegebene Tabelle zur Berechnung des KUG.⁵

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

7. Wie wird bei der Ermittlung des KUG berücksichtigt, dass Grenzgänger*innen aus Frankreich das deutsche KUG in Frankreich versteuern müssen?⁶

Die Ermittlung des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld für Grenzgängerinnen und Grenzgänger aus Frankreich erfolgt aufgrund der BA-Weisung vom 29.11.2022⁷ ohne Abzug der deutschen Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags. Eine Doppelbesteuerung wird dadurch für Sie vermieden.

Alle neuen Anträge auf Kurzarbeitergeld werden ab diesem Zeitpunkt nach dieser Methode berechnet.

Für davor bereits gestellte und unter Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlages abgerechnete Anträge auf Kurzarbeitergeld ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Neuberechnung möglich. Wenn Sie davon betroffen sein könnten, wenden Sie sich hierfür bitte an Ihren Arbeitgeber beziehungsweise an Ihren Betriebsrat. Auf deren Antrag erfolgt eine Prüfung durch die zuständige Agentur für Arbeit.

8. Wie wird das KUG für Grenzgänger*innen aus Frankreich beantragt?

Die Beantragung des Kurzarbeitergeldes für Grenzgängerinnen und Grenzgänger aus Frankreich erfolgt durch den Arbeitgeber beziehungsweise durch den Betriebsrat.

Für bereits eingereichte Leistungsanträge, für die eine Bemessung des Kurzarbeitergeldes mit Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags erfolgt war (z.B., weil der BA nicht bekannt war, dass es sich bei den Betroffenen um Grenzgänger*innen handelte), kann der Arbeitgeber einen Korrekturantrag bzw. einen Antrag auf Neuberechnung nach § 44 SGB X für die betroffenen Grenzgänger*innen stellen. Auch der Betriebsrat kann einen solchen Antrag stellen. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeber beziehungsweise Ihren Betriebsrat.

Weitere Informationen und Hinweise dazu finden Sie auch in der bereits zitierten BA-Weisung vom 29.11.2022.

⁵ Tabelle zur Berechnung des KUG für das Jahr 2024:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2024-67-60-prozent_ba046237.pdf

⁶ Deutsch-französisches Steuerabkommen in der Fassung vom 31.03.2015, Art. 13 (8): <http://www.bijus.eu/?p=10250>

⁷ Weisung 202211012 der BA vom 29.11.2022 – Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger*innen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202211012_ba147744.pdf

9. Wie lange kann KUG bezogen werden?

Betriebe können längstens 12 Monate lang Kurzarbeitergeld beziehen. Die Bezugsdauer kann aber auch unterbrochen werden. Ist bei Ihrem Arbeitgeber zum Beispiel kurzfristig ein größerer Auftrag zu bearbeiten, kann er Sie vorübergehend wieder voll beschäftigen. Ist anschließend wieder Kurzarbeit erforderlich, können Sie bei Vorliegen der Voraussetzungen wieder Kurzarbeitergeld erhalten.

Ist die Kurzarbeit zusammenhängend 3 Monate oder länger unterbrochen, hat sich die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes erneuert. Muss Ihr Arbeitgeber Ihre regelmäßige Arbeitszeit anschließend wieder kürzen, haben Sie erneut Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

10. 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.

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

Wenn Sie 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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 Kurzarbeitergeldes.

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 Kurzarbeitergeldes berücksichtigt, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

15. Ist eine Qualifizierung während der Kurzarbeit möglich?

Ja, die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme während der Kurzarbeitsphase ist möglich.

Es besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sofern ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt und die Weiterbildung während der Kurzarbeit durchgeführt wird. Außerdem müssen auch die übrigen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen.

Bei Weiterbildung während Kurzarbeit werden Ihrem Arbeitgeber bis 31.07.2024 unter bestimmten Voraussetzungen pauschal 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge erstattet und ein Zuschuss zu den Lehrgangskosten gewährt.

Sind diese bestimmten Voraussetzungen nicht erfüllt, müssen in der Qualifizierungsmaßnahme überwiegend Inhalte vermittelt werden, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Hinweis: Die Beendigung der Kurzarbeit hat für die Arbeitsagentur Vorrang vor der Durchführung von Weiterbildung. Das heißt, die Weiterbildung ist kein Grund, die Kurzarbeit zu verlängern. Trotzdem muss eine Weiterbildung nicht unterbrochen oder abgebrochen werden. Sie kann auch nach dem Ende der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit weiter gefördert werden.

16. Weitere Informationen

„Kurzarbeitergeld“ – Informationen für Arbeitnehmer*innen: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeiten/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

Merkblatt „Kurzarbeitergeld“ – Informationen für Arbeitnehmer*innen:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

Merkblatt „Kurzarbeitergeld“ – Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Weisung 202211012 der BA vom 29.11.2022 – Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger*innen:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202211012_ba147744.pdf

Die vorliegenden Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt, um Ihnen den aktuellen Stand (23.05.2024) darzustellen. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden, zumal die rechtlichen Bestimmungen laufend Änderungen unterliegen. 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/Institutionen.

Bitte lassen Sie sich juristisch beraten, BEVOR Sie Widerspruch einlegen oder einen Antrag auf Neuberechnung und Nachzahlung des Kurzarbeitergelds stellen. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie, nach Absprache mit Ihrer Gewerkschaft, Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren.