



## Mandantenmerkblatt zur Kurzarbeit

Liebe Sportsfreundinnen und Sportsfreunde,

die „Corona-Krise“ hält den deutschen Sport derzeit in besonderer Weise gefangen. Die Bundesregierung hat verhältnismäßig schnell reagiert und hat in mehreren Schritten die Voraussetzungen dafür geschaffen, die finanziellen Belastungen aller Arbeitgeber deutlich zu mindern. Ziel ist dabei, die Wirtschaftsunternehmen zu erhalten, um nach dem Ende der „Corona-Krise“ das Leben in Deutschland „wieder herauffahren zu können“.

In besonderer Weise sind unsere Sportvereine betroffen. Ich möchte Ihnen mit dem nachfolgenden Merkblatt die nötigen Informationen geben, damit Kurzarbeit für Sie besser verständlich wird. Die Besonderheiten im Sport sollen dabei in besonderer Weise herausgehoben werden.

Zu weiteren Details verweisen wir auf das Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit, dort insbesondere das Merkblatt 8a Kurzarbeitergeld.

Bleiben Sie gesund!

© Dr. Stephan Osnabrügge,  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Sportrecht

Versionsstand: 3.0;  
Datum: 04.06.2020



## Inhalt

|                |   |           |
|----------------|---|-----------|
| 1.             | Was ist Kurzarbeit?   | 5         |
| 2.             | Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeit?  | 5         |
| 3.             | Gibt es Besonderheiten in der „Corona-Krise“?   | 5         |
| 4.             | Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen?   | 6         |
| 5.             | Müssen zunächst alle Überstunden abgebaut und der gesamte Urlaub genommen werden, bevor Kurzarbeit angeordnet werden kann?  | 6         |
| 6.             | Kann der Betrieb Kurzarbeit erst beantragen, wenn bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Überstunden abgebaut sind?  | 6         |
| 7.             | Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden und wie ist der Prozess?  | 7         |
| 8.             | Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld und wer zahlt es aus?   | 7         |
| 9.             | Wie ist Kurzarbeitergeld steuerlich zu behandeln?   | 7         |
| 10.            | Wie ist Kurzarbeitergeld sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?   | 8         |
| 11.            | Was ist die maximale Dauer für Kurzarbeit?  | 8         |
| 12.            | Kann der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken?   | 8         |
| 13.            | Ist es möglich, Beschäftigte, die im Home-Office sind, in Kurzarbeit zu schicken?   | 9         |
| 14.            | Kann ich zur Vermeidung von Kurzarbeit Urlaub anordnen?   | 9         |
| 15.            | Was ist mit Minijobbern?  | 10        |
| 16.            | Können meine Arbeitnehmer während der Kurzarbeit einem Minijob nachgehen?   | 10        |
| 17.            | Kann Kurzarbeitergeld rückwirkend beantragt werden?   | 10        |
| 18.            | Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Mutterschutz und den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld aus?   | 10        |
| 19.            | Was gilt während eines Beschäftigungsverbots in der Schwangerschaft?  | 11        |
| 20.            | Wirkt sich Kurzarbeit auf das Elterngeld aus?   | 11        |
| 21.            | Erhalten Mitarbeiter, die vor oder während der Kurzarbeit erkranken, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?  | 11        |
| 22.            | Macht es Sinn, die Arbeitsverhältnisse zu kündigen, statt Kurzarbeit zu beantragen?   | 12        |
| 23.            | Hilft mir Kurzarbeit bei einer Liquiditätskrise?  | 12        |
| 24.            | Welche Auswirkungen ergeben sich möglicherweise hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung?  | 12        |
| 25.            | Kann ich während der Kurzarbeit einen neuen Mitarbeiter einstellen, und für diesen dann sofort Kurzarbeit beantragen?   | 12        |
| 26.            | Was ist, wenn Kurzarbeit und Altersteilzeit zusammentreffen?  | 13        |
| 27.            | Ein Mitarbeiter möchte gerne vorzeitig in Rente gehen. Macht es Sinn, dass dieser Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis kündigt oder gibt es Wege, damit der Mitarbeiter trotzdem Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen kann? | 13        |
| 28.            | Mein Betrieb befindet sich in Kurzarbeit. Eine Befristung läuft aus. Ich möchte aber eigentlich an dem Arbeitnehmer festhalten und den Vertrag entfristen. Geht das?  | 13        |
| <b>Teil 2:</b> | <b>Besonderheiten von Kurzarbeit in Sportvereinen .....</b>   | <b>14</b> |
| 1.             | Können auch Sportvereine Kurzarbeit anmelden und Kurzarbeitergeld beziehen?   | 14        |
| 2.             | Kann Kurzarbeit auch angeordnet werden, wenn hiervon nur bezahlte Spieler (z.B. im Fußball) betroffen sind?   | 14        |
| 3.             | Reicht das staatliche Verbot, Sportveranstaltungen durchzuführen, aus, um Kurzarbeit für die nicht als Sportler Beschäftigten zu begründen?   | 14        |
| 4.             | Reicht das staatliche Verbot, Sportveranstaltungen durchzuführen, aus, um Kurzarbeit für die Sportler zu begründen?   | 14        |
| 5.             | Reicht die Absage des Spielbetriebes allgemein dafür aus, dass der Arbeitsausfall angenommen wird?  | 14        |
| 6.             | Führt die Anordnung von Quarantäne für die gesamte Mannschaft zur Möglichkeit, Kurzarbeit anzuordnen?   | 15        |



7. Kann ich während der Kurzarbeit anordnen, dass meine Sportler zu Hause weiter trainieren? 15
8. Ist die Geschäftsstelle meines Vereins automatisch vom Kurzarbeitergeld betroffen, wenn der Sportbetrieb nicht mehr stattfinden kann? 15
9. Kann nicht mein Verband einheitlich für alle Clubs und Vereine Kurzarbeitergeld beantragen? 15
10. Gibt es Besonderheiten, wenn ich Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus Drittmitteln finanziere, z.B. aus Landesmitteln? 16
11. Gibt es Besonderheiten für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld in gemeinnützigen Vereinen und Verbänden? 16



## Schlagwortverzeichnis:

|   |       |                                    |         |
|---|-------|------------------------------------|---------|
| Altersteilzeit.....                     | 13    | Schritte zur Anzeige .....         | 7       |
| Altersversorgung, betriebliche .....    | 12    | Schwangerschaft.....               | 11      |
| Arbeitsausfall                          |       | Urlaub .....                       | 9       |
| unvermeidbarer bei Befristung .....     | 13    | Veranstaltungsverbot.....          | 14      |
| unvermeidbarer bei Neueinstellung....   | 12    | Vereinsgeschäftsstelle.....        | 15      |
| Vermeidbarkeit.....                     | 5     | Voraussetzungen .....              | 5       |
| Arbeitsausfalls, Anzeige des.....       | 6     | Kurzarbeitergeld                   |         |
| Aufstockung des Kurzarbeitergeldes      |       | Aufhebungsvertrag .....            | 12      |
| Sozialversicherung .....                | 8     | Aufstockung .....                  | 8       |
| Steuer .....                            | 8     | Auszahlung .....                   | 7       |
| Besserstellungsverbot .....             | 9, 17 | Auszahlungsantrag.....             | 7       |
| Home-Office .....                       | 9     | Beantragung durch Verband.....     | 15      |
| Infektionsschutzgesetz .....            | 15    | Besserstellungsverbot .....        | 9, 17   |
| Kurzarbeit                              |       | Dauer .....                        | 8       |
| Absage des Spielbetriebs .....          | 14    | Fortsetzung des Trainings .....    | 15      |
| Altersteilzeit .....                    | 13    | für Sportler .....                 | 14      |
| Anordnung von Quarantäne.....           | 15    | Höhe .....                         | 7       |
| Aufhebungsvertrag .....                 | 12    | Kündigung.....                     | 12      |
| Auswirkungen auf Elterngeld .....       | 11    | Leistungsantrag.....               | 7       |
| Befristung des Arbeitsverhältnisses ... | 13    | Neueinstellung.....                | 12      |
| bei Beschäftigten aus Drittmitteln..... | 16    | rückwirkende Beantragung.....      | 10      |
| Belegschaft des Betriebes .....         | 5     | Sozialversicherungsbeiträge.....   | 8       |
| Beschäftigungsverbot .....              | 11    | steuerliche Einordnung.....        | 7       |
| Besonderheiten in der Corona-Krise .... | 5     | Zuschuss zum .....                 | 8, 16   |
| betriebliche Altersversorgung.....      | 12    | Liquiditätskrise .....             | 12      |
| bezahlte Sportler.....                  | 14    | Minijobber .....                   | 10      |
| einseitige Anordnung .....              | 6     | Mutterschutz .....                 | 10      |
| Einzelvereinbarung .....                | 6     | Quarantäne.....                    | 15      |
| Erkrankung während der.....             | 11    | Sportverein, Sportverband .....    | 14      |
| freie Mitarbeiter.....                  | 14    | Überstunden .....                  | 6       |
| Home-Office .....                       | 9     | Abbau von.....                     | 5, 6    |
| Im Sportverein .....                    | 14    | Urlaub .....                       | 5, 6, 9 |
| Kündigung .....                         | 12    | Abbau von.....                     | 6       |
| Minijob während der.....                | 10    | Veranstaltungsverbot .....         | 14      |
| Mutterschutz .....                      | 5, 10 | Zuschuss zum Kurzarbeitergeld..... | 8, 16   |
| Neueinstellung.....                     | 12    | Besserstellungsverbot .....        | 8       |
| Rechtsgrundlage.....                    | 6     | Möglichkeit .....                  | 8       |
| Rentenbeginn .....                      | 13    | Mutterschaftsgeld .....            | 10      |

Referenzen beziehen sich auf die Seitenzahl.



## 1. Was ist Kurzarbeit?

Unter Kurzarbeit wird eine zeitweise Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit bei gleichzeitigem Entfall des auf die Verkürzungen entfallenden Entgelts verstanden. Die Verkürzung kann stundenweise erfolgen oder auch bis hin zur „Kurzarbeit Null“ reichen, also der vollständigen Einstellung der Arbeit für einen definierten Zeitraum. Kurzarbeit ist stets befristet, da sie einer Ausnahmesituation Rechnung trägt.

Für den Arbeitgeber ist Kurzarbeit gut, da er von den Lohn- und Gehaltskosten entlastet wird. Der Arbeitgeber muss dann – im Regelfall, zur aktuellen Lage s.u. – lediglich noch die Sozialabgaben zahlen.

Für die Beschäftigten ist Kurzarbeit ebenfalls gut, zumindest das „kleinere Übel“: Sie tragen dazu bei, dass das Unternehmen erhalten bleibt. Für die Dauer der Kurzarbeit erhalten sie das sogenannte Kurzarbeitergeld. Dieses wird in Höhe des Arbeitslosengeldes gezahlt.

## 2. Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeit?

Die Voraussetzungen für Kurzarbeit sind in den §§ 95 ff. des Sozialgesetzbuch III (SGB III) geregelt. Diese sind:

- Ein erheblicher, nur vorübergehender Arbeitsweg-/ausfall
- für mindestens 1/3 der Belegschaft des jeweiligen Betriebs,
- der bei den Betroffenen zu einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgelts führt und der
- verursacht ist durch wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis.

Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar, was bspw. heißt, dass regelmäßig zunächst Überstundenguthaben abgebaut werden müssen und anderweitige Möglichkeiten, wie der Aufbau von Negativkonten, ausgenutzt wurden. Die Bundesagentur geht davon aus, dass Urlaubsguthaben vorrangig gewährt werden müssen, wenn keine entgegenstehenden Urlaubswünsche bestehen. Dies setzt aber einen entsprechenden Antrag der Beschäftigten voraus; einseitig kann der Arbeitgeber dies nicht anordnen. Ausnahme: bestehen kurz vor dem Verfall des Urlaubs noch Guthaben, muss der Arbeitgeber diese einsetzen, notfalls auch gegen den Willen des Arbeitnehmers anordnen. Für diese Zeiten besteht dann kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Zur „Belegschaft des Betriebes“ zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie sozialversicherungspflichtig sind; Minijobber zählen also dazu, obwohl sie selber keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Entscheidend ist die Kopfzahl. Kranke und Beurlaubte sowie innerhalb des Anspruchszeitraums ausscheidende Beschäftigte zählen mit.

Mitarbeiterinnen, die sich im Mutterschutz („regulär“ oder Beschäftigungsverbot) befinden, zählen mit. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit ruht, zählen dagegen nicht mit.

## 3. Gibt es Besonderheiten in der „Corona-Krise“?

Ja, mehrere:

Ein aufgrund oder infolge des Corona-Virus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eintretender Arbeitsausfall beruht im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis



oder auf wirtschaftlichen Gründen im Sinne von § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Insoweit wird der Prüfungsmaßstab an diese Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise abgesenkt.

Für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld gelten seit dem 01.03.2020 und zunächst bis zum 31.12.2020 per Verordnung der Bundesregierung (KuGV) die folgenden Regelungen:

- Ein Betrieb kann schon dann Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall (i.H.v. mindestens zehn Prozent) in dem betreffenden Kalendermonat betroffen sind. Diese Schwelle liegt bisher bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ("Minusstunden") vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird verzichtet.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise auch während der Kurzarbeit für ihre Beschäftigten zahlen müssen, werden durch die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstattet.

#### **4. Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen?**

Nein. Kurzarbeit bedeutet stets, dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis teilweise aufgehoben werden, sprich: Der Arbeitnehmer muss weniger arbeiten, er bekommt dafür aber auch entsprechend weniger Vergütung. Dies kann der Arbeitgeber nicht einseitig herbeiführen.

Die Rechtsgrundlage dafür, dass Kurzarbeit angeordnet werden kann, können ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag sein. Prüfen Sie daher, ob Ihre betriebliche Situation die Anordnung von Kurzarbeit überhaupt ermöglicht.

Existiert keine Rechtsgrundlage für die Anordnung von Kurzarbeit, bleibt lediglich die Möglichkeit, mit den Beschäftigten Vereinbarungen im Einzelfall zu treffen. Existiert ein Betriebsrat, kann die Rechtsgrundlage auch durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung geschaffen werden.

#### **5. Müssen zunächst alle Überstunden abgebaut und der gesamte Urlaub genommen werden, bevor Kurzarbeit angeordnet werden kann?**

Werden Überstunden erfasst und in ein Arbeitszeitkonto eingestellt, müssen die sich daraus ergebenden Arbeitszeitguthaben vor Inanspruchnahme von Kurzarbeit zunächst aufgelöst werden. In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen gibt es hierzu aber Ausnahmen.

Nach den bisher geltenden Regelungen muss im Falle von Arbeitszeitkonten zunächst die Möglichkeit genutzt werden, die Konten ins Negative zu führen, also „negative Arbeitszeitsalden“ zu bilden. Diese Besonderheit gilt in der „Corona-Krise“ nicht.

#### **6. Kann der Betrieb Kurzarbeit erst beantragen, wenn bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Überstunden abgebaut sind?**

Nein. Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist auf den Betrieb bezogen. Solange mindestens 1/3 (für die Dauer der Corona-Krise: 10 %) der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind, spielt es keine Rolle, wenn einzelne Beschäftigte zunächst noch Überstunden abbauen



müssen. Diese Überstunden werden dann abgebaut, obwohl nach dem Bescheid der Bundesagentur in diesem Betrieb bereits Kurzarbeit herrscht.

Richtig ist aber, dass für die Beschäftigten, die noch Überstunden abbauen, kein Kurzarbeitergeld ausgezahlt wird. Der Arbeitgeber muss Monat für Monat den „Antrag auf Kurzarbeitergeld – Leistungsantrag“ stellen und im Anhang dieses Antrages diejenigen Beschäftigten auflisten, die bereits Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Wer Überstunden abbaut oder sich im Urlaub befindet, wird nicht oder nur teilweise auf diese Liste gesetzt und erhält folglich auch kein Kurzarbeitergeld.

Wichtig ist aber, dass der Arbeitgeber sich konkret Gedanken machen muss, welche Auswirkungen die Krise hat und welche Abteilung er wie fortführen will. Es bedarf also konkreter Überlegungen zur Organisation des betroffenen Betriebs. Entscheidend ist dabei zum einen der Arbeitsausfall, zum anderen der sich daraus ergebende Lohnausfall der durch den Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten. Beides muss nicht korrespondieren: reduziert beispielsweise ein Ladengeschäft seine Öffnungszeiten um die Hälfte, kann dies durchaus bedeuten, dass dadurch  $\frac{3}{4}$  des Gesamtarbeitszeitvolumens entfällt.

## **7. Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden und wie ist der Prozess?**

Kurzarbeit kann sehr zügig eingeführt werden. Sobald die Rechtsgrundlage innerbetrieblich geschaffen ist, zeigt der Arbeitgeber unter Verwendung des Formblatts „Anzeige über Arbeitsausfall“ die betriebliche Situation der Agentur für Arbeit an. Zuständig ist die örtlich zuständige Arbeitsagentur. Im Nachgang ergeht dann ein Bescheid der Arbeitsagentur.

Die einzelnen Auszahlungen setzen dann einen „Antrag auf Kurzarbeitergeld – Leistungsantrag“ voraus, den ebenfalls der Arbeitgeber stellt.

## **8. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld und wer zahlt es aus?**

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes als echte Entgeltersatzleistung orientiert sich am akut ausfallenden Arbeitsentgelt. Es beträgt zunächst 60 % oder 67 % (für Eltern) des pauschalierten Nettoentgelts. Mit dem Sozialschutz-Paket II haben Bundestag und Bundesrat mittlerweile eine stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes beschlossen. Beschäftigte, die sich zu mindestens 50 Prozent in Kurzarbeit befinden, erhalten

- ab dem vierten Monat des Bezugs von Kurzarbeitergeld 70 bzw. 77 Prozent und
- ab dem siebten Monat 80 bzw. 87 Prozent ihres entgangenen Nettolohns.

Das Gesetz wird zunächst bis Jahresende gelten.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ist bei der Beitragsbemessungsgrundlage gedeckelt. Ab einem Bruttomonatsentgelt von 6.890,00 € steigt das individuelle Kurzarbeitergeld nicht mehr.

Das Kurzarbeitergeld wird durch den Arbeitgeber errechnet und ausbezahlt. Der Arbeitgeber erhält dann eine Erstattung seitens der Agentur für Arbeit durch Verwendung des Formulars „Antrag auf Kurzarbeitergeld“.

## **9. Wie ist Kurzarbeitergeld steuerlich zu behandeln?**

Kurzarbeitergeld ist – wie andere Lohnersatzleistungen – steuerfrei. Es unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Einkommensteuergesetz) und erhöht somit den Steuersatz für



das zu versteuernde Einkommen. Folglich kann Kurzarbeitergeld am Ende des Jahres zu einer Steuernachzahlung führen.

## **10. Wie ist Kurzarbeitergeld sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?**

Solange nicht Kurzarbeit 0 stattfindet und folglich noch Arbeitsentgelt gezahlt wird, bleiben die Beschäftigten in der gesetzlichen Sozialversicherung und Arbeitsförderung versichert. Soweit sie Arbeitsentgeltausfälle haben, setzt die Sozialversicherung der Kurzarbeiter ein. Dies ist eine Versicherung für die ausfallenden Entgelte, die grundsätzlich dem Arbeitgeber obliegt. Der Arbeitgeber muss die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für diesen fiktiven Teil des Arbeitsentgeltes zunächst allein tragen. Das gilt auch für den vollen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung. Bemessungsgrundlage für die Höhe der Beiträge sind 80 % der Bruttoentgeltdifferenz, also des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. In der Zeit vom 01.03. – 31.12.2020 erstattet die Bundesagentur für Arbeit Arbeitgebern die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

## **11. Was ist die maximale Dauer für Kurzarbeit?**

Kurzarbeitergeld wird maximal für 12 Monate gezahlt, längstens aber so lange, wie der konkrete Arbeitsausfall besteht. Durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kann die maximale Bezugsdauer noch auf 24 Monate verlängert werden.

## **12. Kann der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken?**

Ob der Arbeitnehmer überhaupt nur einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat oder weiterhin Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt abzüglich des Kurzarbeitergeldes, ergibt sich aus der jeweiligen Rechtsgrundlage. Standardfall ist, dass der Anspruch auf Arbeitsentgelt vollständig erlischt (bzw. quotal zum Arbeitsentfall) und an seine Stelle für die Dauer des Arbeitsanfalls ausschließlich das Kurzarbeitergeld tritt. Aber: Arbeitgeber, die dies möchten, können das Kurzarbeitergeld aufstocken.

Einen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gibt es nicht. In einigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist festgelegt, dass der Arbeitgeber bei Kurzarbeit einen Zuschuss zahlen muss.

Dieser Zuschuss ist aktuell aufgrund des „Corona-Steuerhilfegesetzes“ bis zur Grenze von 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt. Die Steuerbefreiung ist auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.1.2021 enden, geleistet werden. Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse sind in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen (§ 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. g EStG).

Eine Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig. Die Details ergeben sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt).

In gemeinnützigen Vereinen und Verbänden ist zudem das BMF-Schreiben vom 09.04.2020 und das dieses ergänzende Schreiben vom 29.05.2020 zu beachten. Es heißt dort:





*„Stocken Organisationen, die nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbegünstigt sind, ihren eigenen Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, das Kurzarbeitergeld aus eigenen Mitteln bis zu einer Höhe von insgesamt 80 % des bisherigen Entgelts auf, werden weder die Mittelverwendung für satzungsmäßige Zwecke noch die Marktüblichkeit und die Angemessenheit der Aufstockung geprüft, wenn die Aufstockung einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgt. Die Voraussetzungen des § 55 Absatz 1 Nummern 1 und 3 AO gelten als erfüllt.*

*Das „bisherige Entgelt“ ist dabei das in den drei Monaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich ausgezahlte Nettomonatsgehalt. Bei einer Aufstockung auf über 80 % des bisherigen Entgelts bedarf es einer entsprechenden Begründung, insbesondere zur Marktüblichkeit und Angemessenheit der Aufstockung. Sehen kollektivrechtliche Vereinbarungen des Arbeitsrechts, wie zum Beispiel Tarifverträge, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vor, reicht für den Nachweis der „Marktüblichkeit und Angemessenheit“ die Vorlage dieser Vereinbarung. Übernehmen kollektivrechtlich nicht gebundene Unternehmen in individuellen Verträgen mit allen Mitarbeitern einheitlich die kollektivrechtlichen Vereinbarungen der Branche zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, dient ein Mustervertrag dem Nachweis der Marktüblichkeit und Angemessenheit.*

*Zudem wird es gemeinnützigkeitsrechtlich nicht beanstandet, wenn die Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschalen weiterhin geleistet werden, obwohl eine Ausübung der Tätigkeit aufgrund der Corona-Krise (zumindest zeitweise) nicht mehr möglich ist.“*

Achtung: Werden Beschäftigte aus öffentlichen Mitteln finanziert, ist im Falle der Gewährung eines Zuschusses das Besserstellungsverbot zu beachten.

### **13. Ist es möglich, Beschäftigte, die im Home-Office sind, in Kurzarbeit zu schicken?**

Kurzarbeit setzt einen Arbeitsausfall voraus. Grundsätzlich ist unerheblich, wo dieser Arbeitsausfall eintritt.

Während der Corona-Krise reagieren viele Arbeitgeber damit, dass sie Beschäftigte zum Eigenschutz und Fremdschutz aus dem Home-Office heraus arbeiten lassen. Wenn dies jedoch möglich ist, ist die Corona-Krise als solche kein Grund mehr, Kurzarbeit einzuführen. Denn die Beschäftigten arbeiten ja tatsächlich, wenn auch aus dem Home-Office heraus.

Im Ergebnis muss der Arbeitgeber sich also entscheiden: Ist Arbeit noch möglich, liegen die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht oder nur teilweise vor. Ist die Arbeit allerdings nicht mehr möglich, auch nicht aus dem Home-Office heraus, kann Kurzarbeit beantragt werden.

### **14. Kann ich zur Vermeidung von Kurzarbeit Urlaub anordnen?**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Urlaub nicht anordnen; Urlaub wird auf Verlangen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber gewährt. Eine Ausnahme ist aber dann gegeben, wenn Urlaub zu verfallen droht. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eigens darauf hinweisen muss, dass Urlaub zu verfallen droht. Tritt also der Fall der Kurzarbeit kurz vor dem Verfall ein (wie aktuell bspw. im März eines Jahres, also kurz vor Ablauf des Übertragungszeitraums des Bundesurlaubsgesetzes), entspricht es nach hiesiger Auffassung billigem Ermessen, die Urlaubsnahme anzuordnen. Die Alternative wäre, dass der Urlaub verfällt, der Arbeitnehmer stellt sich also mit der Anordnung von Urlaubsnahme nicht schlechter, als wenn kein Urlaub genommen wird. Ob dies aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoll ist, ist eine andere Frage.



Mit Blick auf das Kurzarbeitergeld ist in dem Fall, in dem der Urlaub zu verfallen droht, der Arbeitgeber sogar verpflichtet, ihn anzuordnen. Die Bundesagentur geht davon aus, dass Urlaubsguthaben vorrangig gewährt werden müssen, wenn keine entgegenstehenden Urlaubswünsche bestehen. Dies setzt aber im Regelfall einen entsprechenden Antrag der Beschäftigten voraus (oder bereits genehmigten Urlaub); einseitig kann der Arbeitgeber dies nicht anordnen. Dies ist anders, wenn der Urlaub vom Verfall bedroht ist.

#### **15. Was ist mit Minijobbern?**

Arbeitgeber können Kurzarbeitergeld nur für die Arbeitnehmer beantragen, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind. Geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Minijobber) sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, für sie kann daher nach wie vor kein KUG beantragt werden. Entfällt der Beschäftigungsbedarf auch für die Minijobber, muss der Arbeitgeber diese trotzdem weiterbezahlen.

Einige Änderungen sind im Kontext Minijobber/Corona allerdings inzwischen auf der Zielgeraden: 1. Die Aufnahme eines Minijobs in systemrelevanten Bereichen wird nicht auf das KUG angerechnet (solange Minijob und KUG nicht das Brutto-Soll-Entgelt übersteigen). 2. Zeitgrenze für kurzfristige Minijobs wird von 3 auf 5 Monate/115 Tage angehoben (Minijob muss zwischen dem 1.3.20 und dem 31.10.20 beginnen). Die 450 €-Grenze kann in diesen 5 Monaten "gelegentlich und unvorhersehbar" überschritten werden.

#### **16. Können meine Arbeitnehmer während der Kurzarbeit einem Minijob nachgehen?**

Ja, aktuell sogar ohne Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Mit dem Sozialschutz-Paket II gilt für die Zeit vom 01.04. – 31.12.2020, dass die Aufnahme eines Minijobs anrechnungsfrei bleibt; die vorher existierende Einschränkung auf Minijobs in systemrelevanten Berufen wurde gestrichen.

#### **17. Kann Kurzarbeitergeld rückwirkend beantragt werden?**

Kurzarbeitergeld setzt einen tatsächlich entstandenen Arbeitsausfall voraus. Sobald dieser entstanden ist, kann auch die Anzeige an die Arbeitsagentur ausgebracht werden. Kurzarbeitergeld kann dann auch rückwirkend gewährt werden. Unter dieser Voraussetzung kann die individuelle Vereinbarung oder eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit auch rückwirkend geschlossen werden.

#### **18. Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Mutterschutz und den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld aus?**

Befinden sich Mitarbeiterinnen bei Beginn der Kurzarbeit in den Schutzfristen des § 3 MuSchG (6 Wochen vor, 8 Wochen nach der Geburt) oder beginnen die Schutzfristen während der Kurzarbeit, wirkt sich die Kurzarbeit für diese Mitarbeitergruppe nicht aus. Sie erhalten weiter Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach den §§ 19 ff. MuSchG.

Fällt Kurzarbeit in den Referenzzeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für den Arbeitgeberzuschuss, wird die Kurzarbeit ausgeklammert (§ 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG). Der Arbeitgeber zahlt also den Unterschied zwischen 13 € und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt, das die Mitarbeiterin vor der Kurzarbeit erhalten hat.



## **19. Was gilt während eines Beschäftigungsverbots in der Schwangerschaft?**

Die Rechtslage für Mitarbeiterinnen mit Beschäftigungsverbot (ob ärztlich angeordnet nach § 16 MuSchG oder betrieblich veranlasst nach §§ 11 ff. MuSchG) ist anders: Diese Mitarbeiterinnen erhalten dann kein Mutterschaftsgeld, sondern Mutterschaftslohn nach § 18 MuSchG. Es gilt der Grundsatz der Monokausalität, d.h. das Beschäftigungsverbot muss alleiniger Grund für den Arbeitsausfall sein, damit ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Wird mit einer Arbeitnehmerin im Beschäftigungsverbot Kurzarbeit vereinbart oder wurde die Kurzarbeit wirksam einseitig angeordnet, kann sie sich daher den wirtschaftlichen Auswirkungen von Kurzarbeit nicht entziehen: Sie erhält keinen Mutterschaftslohn, sondern bei Erfüllung der üblichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Hat die Arbeitnehmerin allerdings in Ermangelung einer anderen Rechtsgrundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) der Kurzarbeit nicht zugestimmt, bleibt es bei der Zahlung des Mutterschaftslohns.

## **20. Wirkt sich Kurzarbeit auf das Elterngeld aus?**

Gehen Mitarbeiter aus der Kurzarbeit heraus oder in den 12 Monaten nach Ende der Kurzarbeit in Elternzeit, mussten sie sich bislang auf ein verringertes Elterngeld einstellen: In die Berechnung des Elterngeldes fließt das in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Elternzeit erzielte Einkommen aus Erwerbstätigkeit ein. Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld aber auch Kurzarbeitergeld werden eigentlich nicht berücksichtigt. Bei Kurzarbeit „Null“ führt das dazu, dass die betreffenden Monate mit „0 €“ in die Berechnung des Elterngeldes einfließen. Im Extremfall, wenn sich die Elternzeit an mindestens 12 Monate Kurzarbeit „Null“ anschließt, wird Elterngeld nur in Höhe des Mindestsatzes von 300,00 € pro Monat gewährt. Gilt während der Kurzarbeit eine reduzierte Arbeitszeit und wird noch teilweise Lohn gezahlt, fließt immerhin dieser Anteil in die Berechnung des Elterngeldes ein.

Diese Nachteile wurden vom Gesetzgeber vorübergehend ausgesetzt: Für die Zeit vom 01.03. – 31.12.2020 soll gelten, dass die Zeiten, in denen wegen Kurzarbeit ein verringertes Einkommen erzielt wurde, bei der Berechnung des Elterngeldes ausgeklammert werden können. Das Gesetz wurde bereits verabschiedet, ist allerdings formal noch nicht in Kraft getreten.

## **21. Erhalten Mitarbeiter, die vor oder während der Kurzarbeit erkranken, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?**

Nein, auch hier gilt der Grundsatz der Monokausalität: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall muss der Arbeitgeber nur zahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit der alleinige Grund für den Arbeitsausfall ist. Bei Kurzarbeit ist die Arbeitsunfähigkeit nicht der alleinige Grund für den Arbeitsausfall. Es gilt folgendes:

Bei Kurzarbeit „Null“ erhalten Arbeitnehmer, die während der Kurzarbeit erkranken, in den ersten sechs Wochen der Krankheit Kurzarbeitergeld statt Entgeltfortzahlung. Bei nur verringerter Arbeitszeit wird im Krankheitsfall ein Teil Entgeltfortzahlung und ein Teil Kurzarbeitergeld gezahlt. Nach Ablauf des Sechswochenzeitraums wird während der fortdauernden Erkrankung Krankengeld statt Kurzarbeitergeld gezahlt.

Ist der Mitarbeiter schon vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt, wird weder Entgeltfortzahlung noch Kurzarbeitergeld gezahlt (auch in den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit). Der Mitarbeiter erhält von seiner Krankenkasse Krankengeld.



## **22. Macht es Sinn, die Arbeitsverhältnisse zu kündigen, statt Kurzarbeit zu beantragen?**

Nein. Ganz unabhängig von der Frage der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist das wirtschaftlich in der Regel nicht sinnvoll. Denn in einem gekündigten Arbeitsverhältnis wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer ausgesprochen wurde. Dasselbe gilt, wenn ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde.

Sie müssen also für die Dauer der Kündigungsfrist das volle Gehalt einschließlich Sozialabgaben aufbringen. Daraus ergibt sich eine einfache Rechnung: Angenommen, die während der Kurzarbeit vom Arbeitgeber zu tragenden Abgaben und sonstigen Lasten betragen insgesamt 20% der Lohnsumme, dann können Sie pro Monat der anwendbaren Kündigungsfrist fünf Monate Kurzarbeit überstehen.

Noch eindeutiger wird die Rechnung während der aktuellen Corona-Krise auf der Grundlage der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (KuGV). Denn dann kann sich der Arbeitgeber die Sozialabgaben erstatten lassen. Es macht also in den allermeisten Fällen keinen Sinn, zu kündigen. Und: wenn die Krise vorbei ist, können Sie mit Ihrer Belegschaft sofort wieder an den Start gehen.

## **23. Hilft mir Kurzarbeit bei einer Liquiditätskrise?**

Grundsätzlich natürlich ja, weil Kurzarbeit die Lohnkosten reduziert. In der derzeitigen Situation allerdings benötigen die Arbeitsämter mindestens zwei Wochen zur Bearbeitung einer Anzeige über den Arbeitsausfall. Es kann also erforderlich werden, eine Zwischenfinanzierung in Anspruch zu nehmen. Entsprechende Darlehen sollten durch die Hausbanken abgesichert durch die staatlichen Garantien möglich sein.

## **24. Welche Auswirkungen ergeben sich möglicherweise hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung?**

Das kommt darauf an und lässt sich nicht pauschal beantworten.

Bei arbeitgeberfinanzierten bAV, die von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, reduzieren sich auch die Zahlungen des Arbeitgebers. Entscheidend sind aber die Inhalte der jeweiligen Zusage.

Bei arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgungen im Rahmen einer Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung reduzieren oder einstellen. Von der eigentlich gegebenen Bindungsfrist des § 1a BetrAVG kann einvernehmlich abgewichen werden.

Denkbar sind zudem in Absprache mit dem jeweiligen Versicherungsunternehmen eine Beitragsfreistellung oder auch eine Beitragsreduzierung.

## **25. Kann ich während der Kurzarbeit einen neuen Mitarbeiter einstellen, und für diesen dann sofort Kurzarbeit beantragen?**

Arbeitnehmer müssen, um Kurzarbeitergeld beanspruchen zu können, grundsätzlich vor Beginn des Arbeitsausfalls versicherungspflichtig beschäftigt sein und diese Beschäftigung während der Dauer der Kurzarbeit fortsetzen. Arbeitnehmer, die erst nach Beginn der Kurzarbeit



eingestellt werden, haben im Regelfall keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Denn in einem solchen Fall wäre der Arbeitsausfall durch Nichteinstellung vermeidbar gewesen wäre.

Anders kann es aussehen, wenn der Arbeitsvertrag bereits abgeschlossen war und damit zwingende (nämlich vertragliche) Gründe für die Arbeitsaufnahme vorliegen.

## **26. Was ist, wenn Kurzarbeit und Altersteilzeit zusammentreffen?**

KUG ist auch in der ATZ möglich, und Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit können auch Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen. Die fachlichen Weisungen der Agentur für Arbeit sagen dazu folgendes:

„Fällt die Arbeitszeit in der Arbeitsphase des Blockmodells aufgrund der Kurzarbeit teilweise aus, wird aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zunächst das Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet. Fällt in einem Monat mehr als die Hälfte der im Blockmodell geschuldeten Arbeitszeit aus, kann der Arbeitnehmer den mehr als hälftigen Arbeitsausfall für die Freistellungsphase nacharbeiten. Einer Nacharbeit bedarf es nicht, wenn der Arbeitgeber Wertguthaben in entsprechendem Umfang einstellt. Wird während der Altersteilzeitarbeit KUG bezogen, hat der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen nach dem AtG in dem Umfang zu erbringen, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte. Das Soll-Entgelt bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase beanspruchen kann (sog. hälftiges Arbeitsentgelt).“

Bei Kurzarbeit 0 wird kein Arbeitsentgelt realisiert, es kann somit keinen Beitrag ins Wertguthaben eingestellt werden. Es liegt somit ein Störfall vor. Soweit die Arbeitsvertragsparteien keine andere Lösung vereinbaren, wird die Zeit der Kurzarbeit ausgeblendet, die Aktivphase verlängert sich also entsprechend. Alternativ kann der Arbeitgeber natürlich entscheiden, Wertguthaben einzustellen, also letztlich für jeden Tag der Kurzarbeit einen Tag im AZT-Konto für das die Ruhephase einstellen.

## **27. Ein Mitarbeiter möchte gerne vorzeitig in Rente gehen. Macht es Sinn, dass dieser Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis kündigt oder gibt es Wege, damit der Mitarbeiter trotzdem Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen kann?**

Ist das Arbeitsverhältnis gekündigt, fällt der jeweilige Mitarbeiter aus dem Kurzarbeitergeld heraus. Dies ergibt sich aus § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III. Auf die Frage, wer gekündigt hat, kommt es nicht an. Die Bundesagentur für Arbeit schlägt für diesen Fall ausdrücklich Folgendes vor:

*„Um in diesem Fall dennoch bis zuletzt die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug des KuG zu erfüllen, könnte der Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor Rentenbeginn einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber abschließen.“*

(Fachliche Weisungen der Bundesagentur für Kurzarbeit, 98.6)

## **28. Mein Betrieb befindet sich in Kurzarbeit. Eine Befristung läuft aus. Ich möchte aber eigentlich an dem Arbeitnehmer festhalten und den Vertrag entfristen. Geht das?**

Ja. Dies geht. Zunächst ist die Frage der Befristung für die persönlichen Voraussetzungen des § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III irrelevant. Nach dieser Vorschrift fallen nur solche Beschäftigte aus dem KuG-Bezug heraus, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist.

Eine andere Frage ist, ob die Kurzarbeit im konkreten Fall vermeidbar ist, indem man das Arbeitsverhältnis auslaufen lässt, statt es (befristet oder unbefristet) fortzusetzen. Dies



beantworten die fachlichen Weisungen der Bundesagentur klar mit „Nein“: Das Auslaufen lassen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist nicht einzufordern.

Sie können also den befristeten Vertrag entfristen oder befristet fortsetzen, ohne den jeweiligen Beschäftigten deshalb aus dem Kurzarbeitergeld herausnehmen zu müssen. Hierin unterscheidet sich die Situation der Befristung von der Neueinstellung.

## **Teil 2: Besonderheiten von Kurzarbeit in Sportvereinen**

### **1. Können auch Sportvereine Kurzarbeit anmelden und Kurzarbeitergeld beziehen?**

Ja. Kurzarbeit steht allen Arbeitgebern offen, also solchen natürlichen oder juristischen Personen, die mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen. Hierzu zählen auch Sportvereine, solange sie Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigen.

Prüfen Sie bitte sorgfältig, ob Ihre Sportlerinnen und Sportler in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dies ist der Fall, wenn Sie aufgrund einer vertraglichen Regelung in abhängiger Beschäftigung eingesetzt sind. Ein klares Indiz ist die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Abführung von Lohnsteuer. Nicht in Betracht kommt Kurzarbeitergeld zur Kompensation von Ausfällen bei Honorarkräften oder freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

### **2. Kann Kurzarbeit auch angeordnet werden, wenn hiervon nur bezahlte Spieler (z.B. im Fußball) betroffen sind?**

Ja. Auch hochbezahlte Sportler sind letztlich Arbeitnehmer und unterfallen den Vorschriften der §§ 95 ff. SGB III. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ist allerdings bei der Beitragsbemessungsgrundlage gedeckelt. Ab einem Bruttomonatsentgelt von 6.890,00 € steigt das individuelle Kurzarbeitergeld nicht mehr.

### **3. Reicht das staatliche Verbot, Sportveranstaltungen durchzuführen, aus, um Kurzarbeit für die nicht als Sportler Beschäftigten zu begründen?**

Ja, soweit die jeweiligen Beschäftigten damit befasst sind, die Sportanlagen zu betreiben. Dies gilt also bspw. für Platzwarte, Sicherheitsdienst (sofern fest beschäftigt), Mitarbeiter im Ticketing etc. Alle anderen Beschäftigten des Vereins sind nicht automatisch hiervon betroffen. Deren Betreff muss also eigens argumentiert werden.

### **4. Reicht das staatliche Verbot, Sportveranstaltungen durchzuführen, aus, um Kurzarbeit für die Sportler zu begründen?**

Die Leistungen eines Sportlers bestehen sowohl im Training als auch in der Teilnahme am Spielbetrieb/Wettkampfbetrieb. Wenn ein Wettkampfbetrieb nicht stattfinden kann, ist der Sportler nach wie vor noch zur Trainingsleistung verpflichtet. Entscheidend ist also, ob der Trainingsbetrieb trotz Schließung der Sportanlage aufrecht erhalten werden kann.

### **5. Reicht die Absage des Spielbetriebes allgemein dafür aus, dass der Arbeitsausfall angenommen wird?**

Nein. Richtig ist, dass die Absage der Spiele zu einem Ausfall der insoweit zu erbringenden Leistung führt. Aber: Die Leistungen eines Sportlers bestehen sowohl im Training als auch in der Teilnahme am Spielbetrieb/Wettkampfbetrieb. Wenn ein Wettkampfbetrieb nicht stattfinden kann, ist der Sportler nach wie vor noch zur Trainingsleistung verpflichtet. Durch Ausfall



des Spielbetriebes/Wettkampfbetriebes liegt also allenfalls ein teilweiser Arbeitsausfall vor, der allerdings regelmäßig durch entsprechende Trainingseinheiten kompensiert werden wird.

Allerdings kann sich aus der Absage des Spielbetriebes/Wettkampfbetriebes durchaus ein Grund für Kurzarbeit ergeben, wenn der Arbeitgeber durch diese Absage wirtschaftlich so betroffen ist, dass eine weitere Beschäftigung der Sportler nur mit Trainingsbetrieb nicht mehr sinnvoll ist.

**6. Führt die Anordnung von Quarantäne für die gesamte Mannschaft zur Möglichkeit, Kurzarbeit anzuordnen?**

Quarantäne führt sicherlich dazu, dass ein Arbeitsausfall gegeben ist. Insofern könnte auf dieser Basis Kurzarbeit begründet werden. Allerdings enthält das Infektionsschutzgesetz vorrangige (und vor allem weitergehende) Regelungen. Nach § 56 IfSG haben Beschäftigte Anspruch auf eine Entschädigung im Falle einer Quarantäneanordnung. Rein praktisch zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung aus und erhält sie durch die zuständige Behörde erstattet. Diese Entschädigung wird für die ersten sechs Wochen der Quarantäne in Höhe der vollen Entgeltfortzahlung gezahlt, beinhaltet also höhere Leistungen als das Kurzarbeitergeld.

Wird im Sinne einer Schutzmaßnahme das gesamte Team unter Quarantäne gestellt, handelt es sich um eine Maßnahme nach § 28 IfSG. Auch solche Maßnahmen lösen, sofern sie auf konkrete Personen bezogen sind, Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG aus.

**7. Kann ich während der Kurzarbeit anordnen, dass meine Sportler zu Hause weiter trainieren?**

Grundsätzlich gehört die Teilnahme am Training zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Sportlerinnen und Sportler. Wer also trainiert, erleidet keinen Arbeitsausfall.

Allerdings bedeutet Kurzarbeit nicht zwingend „Kurzarbeit Null“. Wer also bspw. den Wettkampfbetrieb aussetzt und gleichzeitig anordnet, dass weiterhin Training stattzufinden hat, reduziert das Arbeitsvolumen dabei um einen bestimmten Prozentsatz. Hinsichtlich dieses Prozentsatzes ist die Beantragung von Kurzarbeitergeld möglich.

**8. Ist die Geschäftsstelle meines Vereins automatisch vom Kurzarbeitergeld betroffen, wenn der Sportbetrieb nicht mehr stattfinden kann?**

Nein. Die Einstellung des reinen Sportbetriebes (einschließlich des Trainingsbetriebes) betrifft nur die hieran unmittelbar Beteiligten. Allerdings kann dies auch Auswirkungen auf alle sonstigen Bereiche des Vereinslebens haben. Für diese ist aber im Einzelnen gegenüber der Agentur für Arbeit darzulegen, warum sich ursächlich durch das Corona-Virus hieraus ein Arbeitsausfall ergibt.

**9. Kann nicht mein Verband einheitlich für alle Clubs und Vereine Kurzarbeitergeld beantragen?**

Nein. Zuständig ist die jeweilige Arbeitsagentur des Betriebsortes. Zudem kommt es auch immer nur auf den jeweiligen Arbeitgeber an. Jeder Verein muss auch für sich die Voraussetzungen herstellen, also eine vertragliche Regelung für Kurzarbeit schaffen. Leider muss also jeder Verein für sich handeln.



**10. Gibt es Besonderheiten, wenn ich Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus Drittmitteln finanziere, z.B. aus Landesmitteln?**

Ja! Es ist in einem solchen Fall dringend eine vorherige Rücksprache mit dem Zuwendungsgeber anzuraten. Welche Auswirkungen sich ergeben, ist eine Frage des Einzelfalls.

Werden Personalmittel aus öffentlichen Mittel vorschüssig bezuschusst, reduziert sich durch Kurzarbeit der Personalaufwand. Die Zuschüsse sind dann zurück zu zahlen. In solchen Fällen haben die öffentlichen Zuschussgeber teilweise bereits kommuniziert, dass solche Mitarbeiter betreffend erst gar keine Kurzarbeit angeordnet werden darf.

Werden die Mittel nachlaufend bezuschusst, dürfen selbstverständlich nur die tatsächlich aufgewandten Kosten angesetzt werden. Reduzierungen auf der Personalkostenseite reduzieren auch den erstattungsfähigen Betrag

**11. Gibt es Besonderheiten für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld in gemeinnützigen Vereinen und Verbänden?**

In gemeinnützigen Vereinen und Verbänden ist das BMF-Schreiben vom 09.04.2020 und das dieses ergänzende Schreiben vom 29.05.2020 zu beachten. Es heißt dort:

*„Stocken Organisationen, die nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbegünstigt sind, ihren eigenen Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, das Kurzarbeitergeld aus eigenen Mitteln bis zu einer Höhe von insgesamt 80 % des bisherigen Entgelts auf, werden weder die Mittelverwendung für satzungsmäßige Zwecke noch die Marktüblichkeit und die Angemessenheit der Aufstockung geprüft, wenn die Aufstockung einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgt. Die Voraussetzungen des § 55 Absatz 1 Nummern 1 und 3 AO gelten als erfüllt.“*

*Das „bisherige Entgelt“ ist dabei das in den drei Monaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich ausgezahlte Nettomonatsgehalt. Bei einer Aufstockung auf über 80 % des bisherigen Entgelts bedarf es einer entsprechenden Begründung, insbesondere zur Marktüblichkeit und Angemessenheit der Aufstockung. Sehen kollektivrechtliche Vereinbarungen des Arbeitsrechts, wie zum Beispiel Tarifverträge, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vor, reicht für den Nachweis der „Marktüblichkeit und Angemessenheit“ die Vorlage dieser Vereinbarung. Übernehmen kollektivrechtlich nicht gebundene Unternehmen in individuellen Verträgen mit allen Mitarbeitern einheitlich die kollektivrechtlichen Vereinbarungen der Branche zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, dient ein Mustervertrag dem Nachweis der Marktüblichkeit und Angemessenheit.*

*Zudem wird es gemeinnützigkeitsrechtlich nicht beanstandet, wenn die Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschalen weiterhin geleistet werden, obwohl eine Ausübung der Tätigkeit aufgrund der Corona-Krise (zumindest zeitweise) nicht mehr möglich ist.“*





Achtung: Werden Beschäftigte aus öffentlichen Mitteln finanziert, ist im Falle der Gewährung eines Zuschusses das Besserstellungsverbot zu beachten.

© Dr. Stephan Osnabrügge,  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Sportrecht