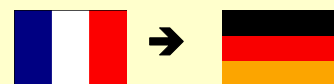


# Chômage partiel du fait du COVID 19 :

## Informations pour frontalier.e.s résidant en France et travaillant en Allemagne



**EURES-T Rhin Supérieur** : Votre expert sur toutes les questions liées à la mobilité professionnelle transfrontalière

Le gouvernement allemand a adopté en procédure d'urgence la **réglementation du chômage partiel**, qui **s'appliquera rétroactivement à partir du 1er mars 2020 et probablement jusqu'au 31 décembre 2020**. Ceci doit permettre de soutenir les entreprises et leurs salariés qui sont touchés directement ou indirectement par les conséquences de la pandémie de COVID19. **Pour les frontaliers vivant en France et travaillant en Allemagne, nous avons rassemblé quelques questions et réponses sur le thème du chômage partiel** (au : 27.03.2020).

### 1. Qu'est-ce que le chômage partiel (Kurzarbeit) ?

Une entreprise peut avoir recours au chômage partiel si elle **subit temporairement une forte perte de son activité**, de nature économique (absence de renouvellement de commandes, difficultés d'approvisionnement ou faute de ventes) ou en raison d'un événement inévitable, telle que la pandémie actuelle de COVID19. Le chômage partiel induit donc une **réduction de la durée de travail**. Ceci peut également aller jusqu'à 100 % en cas de chômage partiel « 0 ». Durant cette période, les salariés reçoivent une compensation de la Bundesagentur für Arbeit (l'Agence fédérale pour l'emploi) portée par la caisse d'assurance chômage, appelée indemnité de chômage partiel (KUG – Kurzarbeitergeld). Le travail partiel est donc une sorte de « chômage partiel ». L'avantage du chômage partiel est le **maintien de votre emploi** et le versement compensatoire par le biais d'une indemnité de chômage partiel.

**Les frontaliers** occupant un emploi en Allemagne, et soumis à des cotisations d'assurance sociale, cotisent donc au régime d'assurance chômage allemand et peuvent également prétendre à **l'indemnité de chômage partiel**.

### 2. Quelles conditions doivent être remplies pour le travail à temps partiel ?

- La réduction de travail est considérable, inévitable, mais temporaire. La perte de travail doit avoir des **raisons économiques** (absence de renouvellement de commandes, difficultés d'approvisionnement ou faute de ventes) **ou** doit être due à un **événement inévitable**, tel que la pandémie actuelle de COVID19.
- **Au moins 10 %** (auparavant au moins 1/3) **des salariés sont touchés par la réduction de travail**.
- Toutes les sociétés commerciales et les entreprises à vocation culturelle ou sociale peuvent demander un travail à temps partiel. Une nouvelle disposition permet aux agences de travail temporaire de demander également le travail à temps partiel.
- S'il existe une réglementation sur l'aménagement du temps de travail dans votre entreprise, le **crédit d'heures** doit être décompté (heures supplémentaires), sauf disposition contraire de la convention collective. Renseignez-vous auprès de votre Betriebsrat ou de votre syndicat !
- Vos **droits congés payés** doivent être planifiés pour l'année en cours avant le début du chômage partiel. En règle générale, il suffit de disposer d'une liste/planification des congés payés pour l'année civile en cours lorsque le chômage partiel est annoncé. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'avoir pris le congé de cette année pour bénéficier d'une indemnité de chômage partiel. Les congés restants de l'année précédente doivent être pris avant le chômage partiel, ou au moins être fixés.

### 3. Quelles sont les démarches à effectuer pour le chômage partiel et les indemnités de chômage partiel ?

La demande d'activité partielle et d'indemnité de chômage partiel est généralement adressée par écrit par l'employeur à la Bundesagentur für Arbeit. Pour pouvoir introduire cette demande, l'employeur doit annoncer le chômage partiel aux salariés concernés. Un **accord d'entreprise** est généralement conclu entre l'employeur et le Betriebsrat à cette fin. **S'il n'y a pas de Betriebsrat**, tous les salariés concernés par le chômage partiel doivent donner leur accord. **Remarque** : parfois, le **contrat de travail** comporte déjà une clause relative à l'approbation du chômage partiel. L'employeur peut alors ordonner le chômage partiel.



La présente publication a reçu le soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020) et de la Suisse. Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/social/easi>

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.



**Avis juridiques** : La clause de non-responsabilité s'applique à toutes les informations de la présente publication.  
Reproduction et adaptation interdites sauf autorisation d'EURES-T Rhin Supérieur • **Dépôt légal** : 27/03/2020  
© : Dr. Katrin DISTLER, conseillère EURES • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Conseil Syndical Interrégional (CSIR) des Trois Frontières France – Allemagne – Suisse  
Informations complémentaires : [conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu](mailto:conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu) et <http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu>



#### 4. Dois-je accepter le chômage partiel ?

Nous vous recommandons de donner votre accord, le chômage partiel permettant de préserver les emplois.

**Remarque** : si votre employeur vous soumet un accord en raison de la crise COVID19, veuillez vérifier s'il s'agit réellement d'un simple complément au contrat de travail au titre du chômage partiel et non d'un contrat de travail entièrement nouveau ou d'un Aufhebungsvertrag. Si nécessaire, demandez conseil à votre Betriebsrat, à votre syndicat ou à l'EURES-T Rhin Supérieur !

Veuillez également vous référer à notre fiche d'information sur « La signature d'un « Aufhebungsvertrag » en Allemagne n'ouvre pas droit à allocation chômage en France ! » ; téléchargement : [https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user\\_upload/Downloads/fr/Attention\\_Aufhebungsvertrag\\_en\\_D\\_2020\\_f\\_a.pdf](https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/Attention_Aufhebungsvertrag_en_D_2020_f_a.pdf)

#### 5. Quel est le montant de l'indemnité de chômage partiel ?

L'indemnité de chômage partiel (KUG) est la compensation versée par la Bundesagentur für Arbeit pendant le chômage partiel. Elle est destinée à compenser au moins partiellement la perte de revenus. Elle n'est payée que pour les heures perdues. L'indemnité de chômage partiel est versée aux salariés par l'employeur, le cas échéant, en même temps que le salaire pendant la durée réduite du travail, et doit également figurer comme telle sur le bulletin de salaire. L'employeur qui a versé l'avance doit demander à l'Agentur für Arbeit compétente le remboursement de l'indemnité de chômage partiel versée.

Le **montant de la KUG est basé sur la perte forfaitaire nette de revenus**, dont le calcul est fixé par la loi (Code allemand de la sécurité sociale SGB III, § 106) et s'élève à

- 67% pour les salariés ayant au moins un enfant à charge et à
- 60% pour tous les autres employés

Le **taux de prestation plus élevé de 67 %** est accordé si l'existence d'un **enfant à charge** a été prouvée à l'Agentur für Arbeit au moyen d'un **certificat** correspondant, par exemple un certificat délivré par la caisse d'allocation familiale.

Pour les frontaliers qui travaillent en Allemagne, le montant de la KUG est également déterminé par défaut sur la base de ce calcul forfaitaire. Étant donné que les frontaliers français ne sont généralement pas imposables en Allemagne et ne sont pas soumis au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, le montant des prestations est généralement calculé en fonction du barème I/IV de l'impôt allemand sur le revenu. Sous certaines conditions (entre autres, le/la conjoint/e ne touche pas de salaire ou un salaire qui est inférieur à 40 % du salaire total des conjoints), **le barème III de l'impôt allemand sur le revenu, plus favorable pour les personnes mariées**, est accordée sur demande. Téléchargez le formulaire de demande « Vordruck KUG... » :

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031\\_ba013110.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031_ba013110.pdf)

**Veillez noter** qu'à aucun moment un impôt n'est payé à l'Allemagne - l'affectation à un barème de l'impôt allemand sur le revenu n'est faite que pour le calcul de la KUG. Les frontaliers sont donc traités de la même manière que les bénéficiaires de la KUG imposable en Allemagne.

**Remarque** : certaines conventions collectives et accords d'entreprise prévoient une augmentation de l'indemnité de chômage partiel. Demandez à votre Betriebsrat ou à votre syndicat !

#### 7. Qui est exempté du travail à temps partiel ?

Le paiement de l'indemnité de chômage partiel est lié à l'assurance du régime d'assurance chômage. Les salariés qui ne sont pas assurés contre le chômage ne peuvent donc pas prétendre à une indemnité de chômage partiel. Il s'agit notamment des

- salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite et qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse normale à partir du mois suivant
- salariés ayant un emploi précaire (mini-job) parce qu'ils sont exonérés de cotisations de sécurité sociale
- indépendants n'ayant pas de salariés
- fonctionnaires

#### 8. Suis-je couvert par l'assurance sociale tout en percevant des prestations de chômage partiel ?

Oui – vous restez affilié à l'assurance maladie, à l'assurance dépendance et à l'assurance retraite, ainsi qu'à l'assurance chômage et à l'assurance accidents de l'entreprise.



### 9. Que deviennent mes indemnités chômage partiel si je suis en arrêt maladie ?

Si un salarié tombe malade et se trouve en incapacité de travail pendant la période où il touche des indemnités de chômage partiel, il ne perd pas ses droits aux indemnités de chômage partiel pendant six semaines (indemnités de chômage maladie, Kranken-Kurzarbeitergeld).

Si l'incapacité de travail survient avant que le salarié ne reçoive une indemnité de chômage partiel, le salarié peut prétendre à une indemnité de chômage partiel pour la période de maintien du salaire en cas de maladie pendant la période de chômage partiel. Après la fin de la période de maintien du salaire, vous avez droit à une indemnité journalière (Krankengeld) de la caisse d'assurance maladie.

### 10. Que se passe-t-il si je tombe enceinte pendant le chômage partiel ?

Au plus tard à partir du début du congé maternité, les salariées déjà enceintes ne peuvent (plus) prétendre à l'indemnité de chômage partiel. Elles recevront alors des prestations au titre de la loi relative à la protection de la maternité (Mutterschutzgesetz). Avant le début du congé maternité, les femmes peuvent prétendre à l'allocation de chômage partiel si – et dans la mesure où – elles ne sont pas limitées dans leurs activités professionnelles en raison de leur grossesse.

### 11. Que se passe-t-il si j'ai un accident du travail ou un accident de trajet pendant le chômage partiel ?

Si vous avez un accident du travail ou un accident de trajet pendant le chômage partiel, vous continuerez à bénéficier de l'indemnité de chômage partiel – et ce, aussi longtemps que vous pourrez prétendre au maintien de votre salaire. Vous toucherez ensuite une indemnité journalière d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Verletztengeld) de la Caisse d'Assurance santé au travail des employeurs (Berufsgenossenschaft).

### 12. Puis-je travailler ailleurs dans le cadre d'un chômage partiel ?

Si vous occupiez déjà un emploi secondaire avant le chômage partiel, vous pouvez le poursuivre. Le revenu secondaire n'est pas décompté de l'indemnité de chômage partiel.

Si vous ne prenez un emploi secondaire que pendant la période de chômage partiel, il vous appartient d'en informer votre employeur et l'Arbeitsagentur. Le revenu secondaire est alors pris en compte dans le calcul de l'indemnisation de chômage partiel.

**Remarque** : Les revenus provenant d'un emploi secondaire nouvellement pris dans des branches et secteurs professionnels d'importance systémiques ne seront pas pris en compte en partie de l'indemnité de chômage partiel pendant une période limitée au 31.10.2020. De plus amples informations sont disponibles auprès de l'Arbeitsagentur compétente.

### 13. Sources et informations complémentaires :

<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.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf)

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8)

Ce communiqué contient des informations générales à titre indicatif, dont aucun droit juridique ne peut en être déduit. Aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exactitude des informations, d'autant plus que des changements peuvent intervenir à tout moment. La **clause de non-responsabilité** s'applique à toutes les informations contenues dans ce communiqué. Pour toute question spécifique, veuillez contacter les personnes mentionnées dans les réponses individuelles ou par courriel : [conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu](mailto:conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu).

# Kurzarbeit wegen COVID-19:

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



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

Die deutsche Regierung hat im Eilverfahren die **Regelungen für die Kurzarbeit verändert, die rückwirkend ab dem 01.03.2020 und bis voraussichtlich 31.12.2020 gelten**. Vor allem die Betriebe und ihre Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der COVID19-Pandemie betroffen sind, sollen so unterstützt werden. **Für Grenzgänger\*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, haben wir einige Fragen und Antworten zum Thema Kurzarbeit zusammengestellt** (Stand:27.03.2020).

### 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 „0“ möglich. Die Beschäftigten erhalten in dieser Zeit 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.
- **Mindestens 10%** (vorher mind. 1/3) **der Beschäftigten sind vom Arbeitsausfall betroffen**.
- Alle gewerblichen Betriebe und Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen, können Kurzarbeit beantragen. Neu ist, dass auch Leiharbeitsunternehmen Kurzarbeit beantragen können.
- 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 generell vom Arbeitgeber bei der Bundesagentur 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. **Hinweis:** Manchmal ist die Zustimmung zu Kurzarbeit bereits im **Arbeitsvertrag** vereinbart. Dann kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen.



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) und der Schweiz unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter: <http://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: 27/03/2020**  
© : 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](mailto:beratung@eures-t-oberrhein.eu) und <http://www.eures-t-oberrhein.eu>



#### 4. 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/Achtung\\_Aufhebungsvertrag\\_in\\_D\\_2020\\_d.pdf](https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/Achtung_Aufhebungsvertrag_in_D_2020_d.pdf)

#### 5. 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, § 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.

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 Gesamtverdienstes 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](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031_ba013110.pdf)

**Bitte beachten Sie:** es wird zu keiner Zeit eine Steuer nach Deutschland abgeführt – die Zuordnung zu einer Lohnsteuerklasse geschieht nur zur Berechnung des KUG aus der Tabelle. Grenzgänger\*innen werden somit im Ergebnis mit einem in Deutschland steuerpflichtigen KUG-Empfänger gleichgestellt.

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

#### 7. Wer ist von Kurzarbeit ausgenommen?

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

### **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 für den Zeitraum der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit der Kurzarbeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Nach Ende der Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse.

### **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 Verletzengeld 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.

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.

**Hinweis:** Der Verdienst aus neu aufgenommenen Nebenbeschäftigungen in „systemrelevanten“ Branchen und Berufen wird befristet bis zum 31.10.2020 teilweise nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. 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.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf)

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8)

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 noch 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](mailto:beratung@eures-t-oberrhein.eu).