

Corona Update 3

(Von Elke Fasterding und Beate Schulte-Schrepping, AGV Region Braunschweig)

Das von Bundestag und Bundesrat am 13. März 2020 im Eilverfahren beschlossene Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld wurde am 14. März 2020, im Bundesgesetzblatt verkündet. Es ist am 15. März 2020 in Kraft getreten.

Das Gesetz ermächtigt die Bundesregierung dazu, Verordnungen mit erleichterten Kurzarbeitergeldregelungen zu erlassen. Diese Ermächtigung ist befristet bis einschließlich 31. Dezember 2021. Entsprechende Verordnungen sollen schnellstmöglich beschlossen werden.

Nach Verlautbarungen des Bundesarbeitsministeriums sollen die Erleichterungen rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten können und auch rückwirkend ausgezahlt werden, wenn Unternehmen unter massiven Lieferengpässen leiden oder behördlich geschlossen werden. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort.

Dazu werden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld wie folgt verbessert:

- Es reicht, wenn 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann. Sonst muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Wie kann Kurzarbeit beantragt werden?

Zuerst muss der Betrieb die Aufnahme von Kurzarbeit mit einer [Anzeige](#) der Arbeitsagentur bekannt machen. Diese Anzeige muss spätestens bis zum Ende jenes Monats erfolgen, in dem mit der Kurzarbeit begonnen wurde. Es ist dabei keine Genehmigung der Arbeitsagentur vorab notwendig, um mit der Kurzarbeit zu beginnen. Sollte noch unklar sein, wie hoch der Umfang der Kurzarbeit ausfällt, empfiehlt es sich hierbei einen eher hohen Wert anzugeben. Mit Ablauf des Monats in dem die Kurzarbeit begonnen wurde und damit auf Grundlage der erfolgten Lohn- und Gehaltsabrechnung bzw. Auszahlung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber, kann dann frühestens der [Antrag](#) auf Erstattung der verausgabten Leistungen erfolgen. Dabei werden die beantragten Summen mit der [Kug-Abrechnungsliste](#) als Anhang zum Antrag nachgewiesen bzw. aufgeführt. Der Antrag muss spätestens nach drei Monaten erfolgen. Die Anzeige zur Kurzarbeit und spätere Leistungsantrag kann auch [digital](#) erfolgen. Unter [diesem Link](#) hat die Bundesagentur auch alle wichtigen Informationen und Formulare zur Verfügung gestellt.

Häufige Fragen und aktuelle Antworten

1. Wann kommt Kurzarbeit in Frage?

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss grundsätzlich auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruhen (§ 96 SGB III); so zum Beispiel,

wenn Lieferungen ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss. Dies ist auch im Hinblick auf den Coronavirus der Fall. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen (shut down) Betriebe geschlossen werden.

Des Weiteren muss ein vorübergehender erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall eintreten.

2. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Der Anwendungsbereich von Kug im Zusammenhang mit dem Coronavirus ist grundsätzlich eröffnet, wenn

- durch die Corona-Auswirkungen ein Arbeitsausfall eingetreten ist,
- der Arbeitsausfall ein definiertes Mindestausmaß hat und
- der Arbeitsausfall nicht vermeidbar ist

3. Wann hat der Arbeitsausfall ein definiertes Mindestmaß?

Bisher ist es erforderlich, dass im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind. Möglich ist auch ein Entgeltausfall von 100% pro Monat („Kurzarbeit Null“).

Die Drittelregelung soll – wie oben ausgeführt - abgesenkt werden und zukünftig soll es ausreichen, dass 10 Prozent der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sind.

4. Wann ist der Arbeitsausfall unvermeidbar?

Ein unvermeidbarer Arbeitsausfall liegt vor, wenn alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Ausfalls zu verhindern - zum Beispiel Gewährung von „Alt – Urlaub“, Abbau von Arbeitszeitguthaben.

Wie oben ausgeführt wird zukünftig auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitkonten verzichtet.

Bei betriebsbedingten Entlassungen fällt der Beschäftigungsbedarf auf Dauer weg. Kurzarbeitergeld kommt für die von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer nicht in Betracht.

5. Kann Kurzarbeit einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden?

Nein. Es bedarf einer zusätzlichen Rechtsgrundlage. Dies kann ein Tarifvertrag sein. Ferner in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung oder eine arbeitsvertragliche Vereinbarung. Fehlt es an einer Regelung, dann bedarf es einer zusätzlichen Vereinbarung mit jedem Arbeitnehmer.

6. Wo kann Kurzarbeit beantragt werden?

Bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit. Diese kann über die PLZ auf www.arbeitsagentur.de suchen.

7. Wie kann Kurzarbeit beantragt werden?

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsausfall schriftlich oder elektronisch über eServices (<https://www.arbeitsagentur.de/eservices-unternehmen>) anzeigen. Die rechtzeitige Anzeige ist von erheblicher Bedeutung, weil Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet wird, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit

eingegangen ist.

8. Gibt es zur Beantragung einen Praxistipp?

Ein Anzeigeformular, nähere Informationen sowie die Registrierung zur Online – Beantragung finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

9. Welche Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Kug?

Eine Voraussetzung besteht darin, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen muss. Dementsprechend sind z.B. geringfügig Beschäftigte 450€ Kräfte ebenso wie Rentner mit Bezug der Regelaltersrente ausgeschlossen.

Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen.

10. Welche finanziellen Leistungen erhalten Arbeitnehmer?

Wenn Kug gewährt wird, erhalten die Beschäftigten 60 % des ausgefallenen Nettolohns als Kug (67 %, wenn ein Kind im Haushalt lebt). Eine Berechnungstabelle finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2017_ba015627.pdf.

Die Mitgliedschaft in Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt erhalten. Wird der Beschäftigte trotz Kurzarbeit später noch arbeitslos, bemisst sich sein Arbeitslosengeld nicht nach dem Kug, sondern nach dem Gehalt, das ohne den Ausfall erzielt worden wäre.

11. Gibt es einen Praxistipp im Hinblick auf Kug und Elterngeld?

Das Kug vermindert die Bemessungsgrundlage für das spätere Elterngeld. Es kann sich daher empfehlen, solche Beschäftigte aus der Kurzarbeit herauszunehmen, die zwölf Monate nach dem Ende der Kurzarbeit in Elternzeit gehen wollen.

12. Welche Vorteile hat die Gewährung von Kug für Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber profitiert mittelbar, wenn die Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, da er während der Kurzarbeit von den Lohnkosten entlastet wird.

Bisher hatte jedoch der Arbeitgeber während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsabgaben (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) für die ausgefallene Arbeitszeit weiter zu tragen.

Wie oben angekündigt, soll der Arbeitgeber wegen des Coronavirus zukünftig bei Kurzarbeit zu 100% von den Sozialversicherungsbeiträgen für das Kurzarbeitergeld entlastet werden. Bisher musste der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge auch auf das ausgezahlte Kurzarbeitergeld leisten, künftig nur noch auf das übrige und reduzierte Bruttoentgelt.

Die Kurzarbeit soll Unternehmer auch in die Lage versetzen, nach Ende des Arbeitsausfalls schnell und mit der vorhandenen Belegschaft die Arbeit wieder aufnehmen zu können.

13. Sind Kündigungen während der Kurzarbeit ausgeschlossen?

Nein. Der Arbeitgeber ist auch während der Dauer des Kurzarbeitszeitraums zum Ausspruch von verhaltensbedingten, personenbedingten Kündigungen berechtigt.

Bei betriebsbedingten Kündigungen ist zu beachten, dass nur dann, wenn der Arbeitgeber während der Kurzarbeitsphase feststellt, dass entgegen seiner früheren Einschätzung doch ein Umstand vorliegt, der zu einem dauerhaften Arbeitsausfall führt, eine Kündigung möglich ist.

Achtung: Durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können Sonderregelungen zur Kündigung während der Kurzarbeit zu beachten sein.

14. Wann kann auf Kurzarbeit umgestellt werden?

Liegen alle Voraussetzungen für Kurzarbeit vor, kann mit dem Tag der Antragstellung auf Kurzarbeit umgestellt werden. Ein Beginn zum 01. oder 15. eines Monats ist nicht notwendig. Das Kurzarbeitergeld kann also taggenau in der Lohn- und Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden.

15. Wer zahlt das Kurzarbeitergeld?

Für die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verantwortlich. Der Arbeitgeber erhält dann nach Genehmigung des Antrags auf Kurzarbeit die Auslage des Kurzarbeitergeldes von der Bundesagentur für Arbeit rückerstattet.

16. Was passiert, wenn der Antrag dann nicht genehmigt wird, aber bereits entsprechend ausgezahlt wurde? Muss dann rückabgewickelt werden?

Aktuell ist so, dass wenn der Antrag abgewiesen wird, es bei dem Anspruch der Arbeitnehmer auf das regelmäßige Arbeitsentgelt bleibt.

17. Entfallen die Sozialversicherungsbeiträge auf den KuG-Anteil in Gänze oder müssen sie auch erst vom AG verauslagt werden und werden dann von der Agentur erstattet? Welche Kosten verbleiben für den Arbeitgeber?

Soweit die Arbeitszeit nicht auf null reduziert wird, zahlt der Arbeitgeber für den verbleibenden Arbeitszeitsockel weiter das Entgelt nebst der darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Zusätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge auf - untechnisch formuliert - 80 Prozent des infolge der Kurzarbeit entfallenden Entgelts fällig. Diese muss der Arbeitgeber nach bisheriger Rechtslage vollständig alleine tragen. **Hier ist jedoch Abhilfe in Sicht: Die Bundesregierung plant, für diesen Teil der Sozialversicherungsbeiträge Erstattungsmöglichkeiten einzuführen.**

Da die Verordnung noch nicht bekannt ist und auch die Agentur für Arbeit noch nichts verfasst hat, können wir dazu aktuell noch keine Hinweise geben.

Beispielrechnungen für die Höhe des Kurzarbeitergeldes

Mit der [Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes](#) können Sie schnell errechnen, wie hoch das Kurzarbeitergeld für Ihre Beschäftigten ausfällt. Dabei müssen folgende Faktoren berücksichtigt werden bzw. bekannt sein: Wie hoch ist das bisherige monatliche Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen? In welcher Steuerklasse wird Ihr Mitarbeiter bisher veranlagt? Hat der Arbeitnehmer einen Kinderfreibetrag von 0,5 auf seiner Lohnsteuerkarte angegeben?

Das Beispiel der Arbeitsagentur oberhalb der Tabelle lautet: Ein Mitarbeiter verdient bisher 2.500 EUR brutto, hat 1 Kind (Leistungssatz 1) und ist in Lohnsteuerklasse III veranlagt. Der entsprechende Tabellenwert für sein bisheriges Sollgehalt entspricht: 1295,11 EUR. Seine Arbeitszeit wird um die Hälfte reduziert, so dass ein Brutto während der Kurzarbeit also noch 1.250 EUR beträgt. In der Tabelle steht hierfür ein Wert von 675,36. Die Differenz zwischen beiden Beträgen sind 619,75 EUR – das ist das Kurzarbeitergeld, das der Mitarbeiter also netto und zusätzlich zur Bruttoentgeltabrechnung über 1250 EUR erhält.

Ein weiteres Beispiel wäre: Ein Mitarbeiter verdient bisher 3.000 EUR brutto, ist kinderlos (Leistungsansatz 2) und in Steuerklasse 1 veranlagt. Dann ergibt sich laut Tabelle ein Wert von 1.188,49 EUR für sein bisheriges Soll-Brutto. Nun arbeitet er 10 % weniger auf Grund von Kurzarbeit. Das wäre der kleinstmögliche Reduzierungsansatz der Arbeitsleistung, um Kurzarbeitergeld zu beantragen. Sein neues Bruttoentgelt beträgt damit: 2700 EUR. Das entspricht laut Tabelle einem Wert von 1084,97 EUR. Die Differenz zwischen den beiden Beträgen ist 103,52 EUR – das ist das Kurzarbeitergeld, das der Mitarbeiter also netto und zusätzlich zur Bruttoentgeltabrechnung über 2700 EUR erhält.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld?

Nein, einen gesetzlichen Rechtsanspruch gibt es nicht. Es gibt allerdings Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die festlegen, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss zu zahlen hat.

Kann der Arbeitgeber freiwillig einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen?

Ja, das ist rechtlich möglich.

Ist der Zuschuss steuerpflichtig?

Ja, der Zuschuss ist generell steuerpflichtig.

Wo ist die beitragsrechtliche Behandlung des Zuschusses in der Sozialversicherung geregelt?

Die Regelung findet sich in § 1 Absatz 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer).

Wie ist dieser freiwillige Zuschuss in der Sozialversicherung zu behandeln?

Gewährt der Arbeitgeber einen freiwilligen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, so ist der Zuschuss beitragsfrei, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das fiktive Arbeitsentgelt nicht übersteigt.

Schritt 1:

Bisheriges monatliches Arbeitsentgelt für 100% Arbeitszeit

– während Kurzarbeit tatsächlich erzielt es Arbeitsentgelt (Ist – Entgelt) für % Arbeitsleistung
= Rechengrundlage für fiktives Arbeitsentgelt

Schritt 2:

Fiktives Arbeitsentgelt = Rechengrundlage aus Schritt 1) x 0,8 (also 80% davon)

Schritt 3:

Kurzarbeitergeld + freiwilliger Zuschuss

⇒ weniger oder gleich fiktives Arbeitsentgelt, dann Zuschuss beitragsfrei

Übersteigt hingegen der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das fiktive Arbeitsentgelt, so ist der übersteigende Teil des Zuschusses beitragspflichtig.