

## Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise

Absagen von Messen und Großveranstaltungen, Schließung von Bars, Restaurants und allen nicht systemrelevanten Geschäften aufgrund der Corona-Epidemie bringt Unternehmen in finanzielle Schwierigkeiten. Mit dem „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ haben Bundestag und Bundesrat in einem Eilverfahren die rechtlichen Grundlagen für eine einfachere Regelung bei Kurzarbeit geschaffen. Die **Erleichterungen gelten bis zum 31. Dezember 2020**.

### Grundsätze

Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld (Kug) wird bei Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen gewährt, d. h. wenn Arbeitnehmer wegen behördlicher Schließungen oder wegen Auftragsmangel nicht beschäftigt werden können. Arbeitnehmer erhalten dadurch einen Anspruch auf Entgeltersatz.

### Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld

Versicherungspflichtige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Kug, wenn ein erheblicher unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Im Rahmen der krisenbedingten Verbesserungen des Kurzarbeitergeldes haben bis 31. Dezember 2021 auch Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen Anspruch auf Kug.

Dies ist der Fall, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen beruht, die insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis (z. B. Corona-Epidemie oder eine behördliche Anordnung) geschuldet sind. Zudem muss der Arbeitsausfall vorübergehend sein und sich nicht vermeiden lassen. Aktuell kann ein Kug-Antrag bereits gestellt werden, wenn **mindestens 10 %** (bisher ein Drittel) **der Beschäftigten eines Betriebs von einem 10 % igen Verdienstausschlag** betroffen sind. Bei der Bestimmung der 10 %-Grenze der betroffenen Mitarbeiter sind **alle Arbeitnehmer, außer Auszubildende** mitzuzählen, die einen Arbeitsplatz besetzen, auch wenn sie keinen Anspruch auf Kug besitzen. **Keinen Anspruch auf Kug** haben **Mini-Jobber** und **gekündigte Arbeitnehmer (ab Ausspruch der Kündigung)**.

Als Betrieb im Sinne der Vorschrift über das Kug gilt auch eine Betriebsabteilung. Als Betriebsabteilung ist eine Gruppe von Arbeitnehmern zu verstehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt. Zudem muss die Arbeitszeit nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen reduziert werden. Unterschiede wegen der Art der Tätigkeit oder der Qualifikation können gemacht werden. Die Reduzierung sollte aber bei gleicher Arbeit und Qualifikation im gleichen Maße erfolgen, um dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht zu werden.

Da der Arbeitsausfall unvermeidbar sein muss, ist der Arbeitgeber auch weiterhin verpflichtet, zu versuchen den Arbeitsausfall gering zu halten. Beispielsweise indem er kundenunabhängige Arbeiten durchführen lässt oder Überstundenguthaben und (Rest)Urlaubsansprüche für 2019 abbauen lässt. Für Urlaubsansprüche des aktuellen Jahres reicht es in der Regel aus, wenn eine Urlaubsplanung vorgelegt werden kann. Während der Abbau von Überstunden und (Rest)Urlaubsansprüchen aus 2019 für die Bewilligung von Kug zwingend ist, ist es nicht erforderlich den Arbeitsausfall mit dem Aufbau von negativen Arbeitszeitkonten zu kompensieren. Bleiben Überstunden und positive Arbeitszeitkonten unangetastet, so gilt ein Arbeitsausfall als vermeidbar.

**Achtung:** Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit durch **den Unternehmer schriftlich mit dem einheitlichen Formular über eine „Anzeige über Arbeitsausfall“** (Vordruck Kug 101) mitgeteilt werden. Die Anzeige muss per Post, Fax oder per E-Mail (incl. gescannter Unterschrift/en) bis zum Ende des jeweiligen Kalendermonats, in dem die Kurzarbeit beginnt, an die Agentur für Arbeit übermittelt werden.

### Höhe und Dauer der Leistungen

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Höhe von **60 % (Leistungssatz II) des ausgefallenen, pauschalierten Nettoentgeltes**. Für Arbeitnehmer **mit mindestens einem Kind** (lt. ELStAM) erhöht sich dieser Betrag auf **67 % (Leistungssatz I)**. Bei der Berechnung wird zunächst zwischen dem Soll-Entgelt und dem (tatsächlich) erarbeiteten Ist-Entgelt unterschieden. Diese Werte sind Bruttowerte, denen in Abhängigkeit der Lohnsteuerklasse und der beiden Leistungssätze pauschalierte Nettowerte gegenüberstehen. Die Differenz zwischen diesen Nettowerten wird als Kug ausgezahlt.

Diese Kug-Leistungen sind sowohl steuer- als auch sozialabgabenfrei. Sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt in der Einkommensteuer. Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich ab der ersten Ausfallstunde gezahlt.

**Beispiel:** Für einen Arbeitnehmer wurde 50 % Kurzarbeit angeordnet. Lt. ELStAM hat der Arbeitnehmer Lohnsteuerklasse III mit einem Kinderfreibetrag. Er hat Anspruch auf die Leistungssatz I (67 %).

Das Soll-Entgelt im Kalendermonat beträgt 2.500 Euro und entspricht dem vereinbarten Bruttolohn. Das Ist-Entgelt beträgt 1.250 Euro, da er nur für 50 % seiner Arbeitszeit beschäftigt werden konnte.

<b>Soll-Entgelt</b>	= 2.500,00 Euro	
=> Rechnerischer Leistungssatz / pauschaliertes Nettoentgelt		= 1.295,11 Euro
<b>Ist-Entgelt</b>	= 1.250,00 Euro	
=> Rechnerischer Leistungssatz / pauschaliertes Nettoentgelt		= <u>804,00 Euro</u>
<b>Kug</b>		= <u>491,11 Euro</u>

Diese Kug-Leistungen sind sowohl steuer- als auch sozialabgabenfrei. Sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt in der Einkommensteuer. Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich ab der ersten Ausfallstunde gezahlt.

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld müssen die Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer geminderte Sozialversicherungsbeiträge abführen, die sich aus 80% des ausgefallenen Lohns errechnen.

Auf Antrag erstattet die Agentur für Arbeit die an die Arbeitnehmer gezahlten Beträge, sowie auch die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe. Damit werden die Unternehmen von den Kosten der Weiterbeschäftigung bei Arbeitsausfällen aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten entlastet.

Die Regelbezugsdauer für Kug beträgt in einem Betrieb 12 Monate. Sie kann bis auf 24 Monate verlängert werden.

### Schritt für Schritt zur Gewährung des Kug

1. Sofern nicht im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag eine Regelung zum Kurzarbeit bereits getroffen wurde, muss eine **Vereinbarung/Einverständniserklärung mit dem Arbeitnehmer über Kurzarbeit** geschlossen werden.
2. **Anzeige des Arbeitsausfalls** bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt
  - auf amtlichen Formular (Vordruck Kug 101)
  - schriftlich, per Telefax oder E-Mail (Formular mit gescannter Unterschrift)
  - bis zum Ende des Kalendermonats, in dem es erstmals zum Arbeitsausfall kommt.
3. Die Agentur für Arbeit wird (zeitnah) einen **Bescheid** erlassen.
4. Bei positiven Bescheid ist für jeden Monat ein Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld einzureichen. Die **Leistungsanträge** (Vordruck Kug 107 und Kug 108) sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kug beantragt wird.

Der Antrag ist auf vorgeschriebenem Vordruck zu erstellen. Dies erfolgt im Rahmen der Lohnabrechnung durch das Lohnbüro.

5. Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung der beantragten Leistungen wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren für Zahlungen praktiziert. Die Zahlung erfolgt im Rahmen einer **vorläufigen Entscheidung** und wird mit einem Leistungsbescheid bekanntgegeben.
6. In der Regel innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende des Kug-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der Agentur für Arbeit ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angeforderten Unterlagen vermeidet zeitaufwändige Rückfragen und sichert eine zügige Bearbeitung.

Das Ergebnis der **Abschlussprüfung** führt zu einer **endgültigen Entscheidung**, die schriftlich mitgeteilt wird. Damit wird ein rechtssicherer Abschluss des Leistungsfalls gewährleistet.

**Hinweis:** Ist Ihr Unternehmen im Zuge der Corona-Epidemie von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen, so empfehlen wir eine frühzeitige Anzeige wegen Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. .

Soweit der Arbeitsausfall auf Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) beruht, sollte zusätzlich eine **Entschädigung nach dem IfSG** geprüft werden.

Für Details oder Rückfragen sprechen Sie uns an, wir vermitteln Ihnen gerne einen Kontakt zu den Rechtsanwälten der ETL.

überreicht durch:

ETL International AG  
Steuerberatungsgesellschaft  
Kronprinzenstr. 10  
45128 Essen

+49 201 2404376

Die Erarbeitung des Merkblattes erfolgt mit großer Sorgfalt. Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.