

Corona Virus

Was bedeutet Kurzarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

(Stand: 24.03.2020)

Unternehmen, die von Corona bedingten **Arbeitsausfällen** oder **Betriebsschließung** betroffen sind, soll mit dem „Arbeit -von-morgen-Gesetz“ der Zugang zur **Kurzarbeit** vereinfacht werden.

Aktuelle Informationen erhalten Sie auf den folgenden Webseiten:

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

www.bmas.de

Agentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

➔ Was ist Kurzarbeit?

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen.

Das Kurzarbeitergeld hilft, Kündigungen zu vermeiden.

Der Gesetzgeber hat **Sonderregelungen (Befristet bis 31.12.2020)** für das Kurzarbeitergeld (KUG) beschlossen. Es gelten folgende Erleichterung:

- Anspruch auf KUG, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 % haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 % erstattet.
- Leiharbeiter/innen können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben ein Anspruch auf KUG.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden soll verzichtet werden.
- Betriebe können Kurzarbeit rückwirkend ab 01.03.2020 anmelden

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist in den §§ 95 bis 109 SGB III geregelt.

➔ Welche grundsätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die gesetzlichen Grundlagen bildet der §95 SGB III. Danach sind die grundsätzlichen Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmer
4. Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit

➔ **Wie wird der Arbeitsausfall angezeigt?**

Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit dem Arbeitsamt schriftlich oder elektronisch anzeigen. Das Kurzarbeitergeld kann frühestens von dem Kalendermonat an gewährt werden, in dem die Anzeige beim Arbeitsamt eingegangen ist.

Mit der Anzeige sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen (§99 SGB III).

Beispiel:

Anzeige KUG ab 03.2020 Eingang spätestens 31.03.2020

➔ **Wie und wann wird das Kurzarbeitergeld beantragt?**

Der Antrag auf Kurzarbeitergeld wird mit der Erstellung der Lohnabrechnung vom Steuerberater erstellt und Ihnen zur Unterschrift zu gesendet.

Bitte reichen Sie uns den Antrag umgehend nach Unterschrift wieder herein.

Das Kurzarbeitergeld ist für den jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) innerhalb einer **Ausschlussfrist von 3 Monaten** zu beantragen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantrag wurde.

Beispiel:

Einreichung Antrag 03.2020 frühestens 01.04.2020 spätestens 30.06.2020

➔ **Wie lange wird Kurzarbeitergeld von Arbeitsamt gewährt?**

Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich für **längstens 12 Monate** gewährt (§104 Abs. 1 SGB III).

Liegen auf dem Arbeitsmarkt außergewöhnliche Verhältnisse vor, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung die Bezugsfrist bis auf 24 Monate verlängert (vgl. §109 SGB III).

➔ **Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?**

67 % für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 3 -5 EStG haben (Anspruch auf Kindergeldanspruch/Kinderfreibetrag besteht), unabhängig von der Haushaltszugehörigkeit oder vom in- oder ausländischen Wohnsitz des Kindes

60 % für übrige Arbeitnehmer

des Nettoentgelts aus den Ausfallstunden

Maßgeblich ist die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchsmonat) geltende Steuerklasse und Zahl der Kinderfreibeträge.

Kurzarbeitergeld kann **erst ab einer vollen Ausfallstunden** (am Tag) geltend gemacht werden!

➔ Was passiert mit Resturlaub 2019 und Überstunden?

Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr (2019) und bestehende Überstunden **müssen zwingend** als Ausgleich für die Ausfallstunden genommen werden, erst danach besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld!

➔ Wie wird das Kurzarbeitergeld steuerlich- und sozialversicherungsrechtlich beurteilt?

Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Das gezahlte Kurzarbeitergeld ist als Lohnersatzleistung nach § 3 Nr. 2 Buchstabe a EStG **steuerfrei**.

Es unterliegt jedoch dem sog. Progressionsvorbehalt, der vom Finanzamt bei der Einkommensteuer-Veranlagung („Lohnsteuerjahresausgleich“) berechnet wird.

Beitragsrechtliche Behandlung (Sozialversicherung)

Arbeitgeber:

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht während der Zahlung von Kurzarbeitergeld fort. Der Arbeitgeber hat also die Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit der Zahlung des Kurzarbeitergeldes weiterhin zu berechnen und abzuführen.

Arbeitnehmer:

Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden vom Arbeitgeber einbehalten.

➔ Kann der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen?

Um die für den Arbeitnehmer finanziell nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, gewähren manche Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

Manche Tarifverträge sehen die Zahlung eines Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld vor.

Der **Zuschuss** zum Kurzarbeitergeld ist **steuerpflichtig aber beitragsfrei** (§1 Abs. 1 S. 1 Nr. 8 SVEV), soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld **80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt**.

Soweit der Zuschuss 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt, ist er **steuer- und beitragspflichtig** (nur der übersteigende Teil ist sowohl steuer- als auch beitragspflichtig).

➔ **Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?**

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

➔ **Können geringfügig Beschäftigten KUG erhalten?**

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer können kein Kurzarbeitergeld erhalten.

➔ **Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber kostengünstiger?**

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Arbeitnehmer stehen sofort wieder zur Verfügung.

Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht.

Es gelten grundsätzlich die gesetzlichen bzw. vertraglichen vereinbarten Kündigungsfristen.

➔ **Entgeltanspruch bei Krankmeldung der Arbeitnehmer?**

Trifft wirtschaftliche Kurzarbeit mit krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zusammen, erhält der Arbeitnehmer für die Tage oder Stunden, an denen bei Arbeitsfähigkeit wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet worden wäre, kein Entgeltfortzahlung sondern Kurzarbeitergeld oder Krankengeld in Höhe Kurzarbeitergeld. Dadurch wird der sechswöchige Anspruch auf Lohnfortzahlung jedoch nicht verlängert.

Krankheit beginnt während Kurzarbeit

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld, so haben sie Anspruch auf Kurzarbeitergeld, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung (6 Wochen) besteht.

Krankheit beginnt vor Kurzarbeit

Wird der Arbeitnehmer arbeitsunfähig bevor der Betrieb die Kurzarbeit eingeführt hatte, hat er zwar kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, jedoch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds. Längstens jedoch für 6 Wochen.

➔ **Was muss der Arbeitgeber bezahlen?**

Der Arbeitgeber zahlt wie gewohnt die Nettolöhne an die Arbeitnehmern, die Sozialversicherungsbeiträge an die Krankenkassen und die Lohnsteuer an das Finanzamt. Eine Erstattung des KUG erhält der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit.

→ Was bekommt der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit erstattet?

Der Arbeitgeber bekommt das weiterbezahlte Arbeitsentgelt (KUG) sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge von der Agentur für Arbeit erstattet.

Vergütungen für **tatsächlich geleisteten Stunden**, Urlaubsstunde, Überstundenvergütungen, eingebrachte Überstunden etc. sind mit dem normalen Stundenlohn zu **vergüten und nicht erstattungsfähig!**

→ Wann erfolgt die Erstattung der Agentur für Arbeit?

Die Erstattung erfolgt nach Eingang des unterschriebenen KUG-Antrags bei der Agentur für Arbeit. Dies kann durch das hohe Arbeitsaufkommen bei der Agentur für Arbeit aufgrund der aktuellen Situation einige Wochen dauern.

Hinweis!

Zurzeit ist eine Beantragung der Erstattung der SV-Beiträge programmtechnisch noch nicht möglich. Im April werden wir den bereits eingereichten KUG-Antrag noch einmal korrigieren müssen.

→ Prüfung der Anträge auf Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit prüft nach Beendigung der Kurzarbeit die Anträge, die Lohnabrechnungen und die Stundenzettel der Mitarbeiter, ob die Voraussetzungen für den Leistungsanspruch erfüllt sind und ob die Unterlagen korrekt geführt und abgerechnet wurden.

Zu Unrecht erhaltende Erstattungen werden von der Agentur für Arbeit zurückgefordert.

→ Stundung der Sozialversicherungsbeiträge

In nachvollziehbaren und nachweisbaren Härtefällen kann der Arbeitgeber die Stundung der Sozialversicherungsbeiträge bis Juni 2020 beantragen.

Die Stundung muss durch den Arbeitgeber selbst beantragt und unterschrieben werden.