



Mandanten-Info 02/2020

Kurzarbeit in Zeiten von Corona

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Eindämmung der dramatischen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise wurden kurzfristig die Regelungen zur Kurzarbeit überarbeitet. Die folgenden Ausführungen geben Ihnen die wesentlichen Informationen zum Thema Kurzarbeit. Wir erlauben uns deshalb, Ihnen diese Informationen aus aktuellem Anlass zur Verfügung zu stellen. Um einen Überblick zu gewinnen, wird nur auf die wichtigsten Punkte eingegangen. Für weitere Fragen und ergänzende Unterlagen (Formulare, Musterschreiben und Vorlagen):

- Formulare der Bundesagentur für Arbeit (Anzeige Arbeitsausfall, Antrag KUG),
- Musterschreiben Anordnung von Kurzarbeit bzw. Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag
- Vorlage Dokumentation der täglichen Arbeitszeit bei Kurzarbeit,

stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Dabei möchten wir es nicht versäumen, darauf hinzuweisen, dass weder mit der beigefügten Information noch mit den ergänzend überlassenen Materialien eine Rechtsberatung erfolgt. Selbstverständlich empfehlen wir, zur Beantwortung rechtlicher Fragen anwaltlichen Rat einzuholen.

Beste Grüße & bleiben Sie gesund

Ihr Team von Korthäuer & Partner

* Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Text vorwiegend die männliche Sprachform verwendet. Dies schließt die weibliche Sprachform ein.

Hier finden Sie alle [unsere aktuellen Mandanten-Infos zur Corona-Krise](#)

Kontakt:
corona@kopawp.de

Kurzarbeit in Zeiten von Corona

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Betrieb oder Betriebsteil infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses. Die betroffenen Mitarbeiter arbeiten bei Kurzarbeit **weniger oder überhaupt nicht**.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Durch die Verringerung der Arbeitszeit reduziert sich das Gehalt der betroffenen Mitarbeiter entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Die Differenz zwischen dem ursprünglichen Nettogehalt und dem reduzierten Nettogehalt übernimmt grundsätzlich der Staat durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Höhe von ca. 60% bei kinderlosen Mitarbeitern und von ca. 67% bei Mitarbeitern, die mindestens ein Kind haben.

Wie wird Kurzarbeitergeld lohnsteuerlich und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Lohnsteuer/Einkommensteuer

Das von der BA gewährte Kurzarbeitergeld (KUG) ist lohnsteuerfrei. Es unterliegt allerdings als Lohnersatzleistung dem sog. Progressionsvorbehalt. Die Einbeziehung in den Progressionsvorbehalt bewirkt, dass auf das steuerpflichtige zu versteuernde Einkommen – ggf. beider Ehepartner – der Steuersatz angewendet wird, der sich unter Einbeziehung der steuerfreien Leistungen ermittelt. Dies kann bei der Einkommensteuerveranlagung zu Steuernachzahlungen führen.

Sofern der Arbeitgeber eine Aufstockungszahlung (Zuschuss) zum KUG leistet, ist diese steuerpflichtig.

Sozialversicherung

Bezieht ein Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld, bleibt sein Versicherungsverhältnis in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bestehen. Es gelten die üblichen Beitragssätze für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Zur Beitragsberechnung für Beschäftigte in Kurzarbeit wird unterschieden in „Soll-Entgelt“, „Ist-Entgelt“ und „fiktivem Arbeitsentgelt“. Das Soll-Entgelt ist das regelmäßige Entgelt ohne Kurzarbeit. Ist-Entgelt ist das für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung erzielte Arbeitsentgelt.

Aus dem Ist-Entgelt berechnen sich nach den üblichen Grundsätzen die Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung.

Hinweis: Dies ist eine Information, die uns mit freundlicher Genehmigung von der IBG Privates Institut für Beratung im Gesundheitswesen GmbH, Erfstadt zur Verbreitung überlassen wurde. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der Ausführungen. Diese Information ist keine Rechtsberatung – wir empfehlen deshalb im konkreten Fall entsprechenden anwaltlichen Rat einzuholen.

Das fiktive Arbeitsentgelt beträgt 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Aus dem fiktiven Entgelt trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge. Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung entfällt dabei. Den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose trägt die BA.

Eine mögliche Aufstockungszahlung (Zuschuss) des Arbeitgebers zum KUG ist sozialversicherungsfrei, soweit diese zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt.

Welche arbeitsrechtlichen Grundlagen sind erforderlich?

Der Arbeitgeber darf nur dann Kurzarbeit anordnen, wenn dies in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt ist. Wenn Ihr Unternehmen nicht einem Tarifvertrag unterliegt und auch über keinen Betriebsrat verfügt, dann sind solche Regelungen zur Kurzarbeit in einem Arbeitsvertrag üblicherweise **nicht** enthalten. **In diesem Fall müssen Sie mit den Mitarbeitern jeweils einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag gesondert vereinbaren.** Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Wenn Mitarbeiter die Vereinbarung nicht unterzeichnen, müsste eine (Änderungs-)Kündigung mit der gesetzlichen/vertraglichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden.

Kann für alle Mitarbeiter Kurzarbeit beantragt werden?

Kurzarbeit kann für alle Mitarbeiter oder einzelne Betriebsteile beantragt werden, nicht aber nur für einzelne Mitarbeiter. Zudem müssen zunächst Überstunden abgebaut sowie noch zur Verfügung stehende bzw. nicht verplante Urlaubstage in Anspruch genommen werden. Bei geringfügig bzw. kurzfristig Beschäftigten (z.B. 450 € - Job) und Auszubildenden ist generell eine Kurzarbeit nicht möglich.

Wie ist der normale Ablauf bei Kurzarbeit?

Der Arbeitgeber vereinbart mit jedem Mitarbeiter die Kurzarbeit mittels Zusatzvereinbarung. Dann muss die Kurzarbeit bei der zuständigen BA durch das beiliegende Formular „Anzeige Arbeitsausfall“ angezeigt werden. Die BA prüft die Voraussetzungen der Kurzarbeit und erlässt unverzüglich einen schriftlichen Bescheid. Zeitlich muss der Arbeitgeber zudem die Kurzarbeit gegenüber den Mitarbeitern konkret anordnen, vgl. beigefügtes Formular Anordnung. Den Lohn erhält der Mitarbeiter nach wie vor vom Arbeitgeber in Höhe des reduzierten Gehalts und des Kurzarbeitergelds. Das Kurzarbeitergeld sowie die hierauf zu zahlenden Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge werden dem Arbeitgeber von der BA erstattet. Der Erstattungsantrag muss im Rahmen der monatlichen Lohnabrechnung elektronisch jeweils bezogen und detailliert auf den einzelnen Mitarbeiter und die

Hinweis: Dies ist eine Information, die uns mit freundlicher Genehmigung von der IBG Privates Institut für Beratung im Gesundheitswesen GmbH, Erfstadt zur Verbreitung überlassen wurde. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der Ausführungen. Diese Information ist keine Rechtsberatung – wir empfehlen deshalb im konkreten Fall entsprechenden anwaltlichen Rat einzuholen.

reduzierte Arbeitszeit erfolgen. Dafür muss für jeden Mitarbeiter eine Stundenaufzeichnung geführt werden, vgl. Anlage Zeiterfassung KUG. Das Kurzarbeitergelt ist begrenzt auf maximal ca. 67% bezogen auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung von 6.900,00 Euro, also auf 4.623,00 € pro Monat.

Hier nochmals der Ablauf in der Übersicht:

1. **Zusatzvereinbarung Kurzarbeit mit Mitarbeiter durch Arbeitgeber (oder Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung), Anlage „Mitarbeitervereinbarung Kurzarbeit“**
2. **Formular „Anzeige Arbeitsausfall“ an BA durch Arbeitgeber, Formular https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf**
3. **Gleichzeitig Anordnung der Kurzarbeit gegenüber Mitarbeitern durch Arbeitgeber, Anlage „Anordnung Kurzarbeit“**
4. **Meldung an Lohnbüro über den Stundenausfall je Mitarbeiter (ggf. durch Arbeitgeber an Steuerberater) mit gesondertem Formular „Zeiterfassung KUG“**
5. **Leistungsantrag Kurzarbeitergeld inklusive Abrechnungsliste durch Steuerberater im Rahmen der Lohnabrechnung, https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf**

In welcher Form kann ich Kurzarbeit anzeigen?

Die Anzeige der Kurzarbeit bei der BA durch den Arbeitgeber kann postalisch, per Telefax, per E-Mail und Online gestellt werden. Eine telefonische Beantragung ist nicht möglich. Alle weiteren Informationen und Kontaktdaten Ihrer zuständigen BA finden Sie auf folgender Webseite unter Angabe Ihrer PLZ: <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen>. Wenn Sie den Link zur zuständigen BA anklicken, erscheint die Faxnummer. Eine Online-Beantragung ist nach Registrierung möglich. Aktuell sind die Registrierung und die Übermittlung per Telefax und Mail wegen Überlastung problematisch (Stand 17.03.20). Wir empfehlen zusätzlich eine Übersendung per Post oder Bote.

Was ist noch zu beachten (wichtiger Hinweis)?

Rechtsicherheit über die Gewährung, Höhe und Auszahlung des Kurzarbeitergelds haben Sie erst, wenn Sie jeweils einen Bescheid durch die BA erhalten und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Aufgrund der derzeitigen Überlastung der BA ist damit zu rechnen, dass es zu Zeitverzögerungen bei der Bearbeitung der Anträge und der Auszahlungen kommen wird. Die Lohnabrechnungen erfolgen trotzdem unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergelds.

Hinweis: Dies ist eine Information, die uns mit freundlicher Genehmigung von der IBG Privates Institut für Beratung im Gesundheitswesen GmbH, Erfstadt zur Verbreitung überlassen wurde. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der Ausführungen. Diese Information ist keine Rechtsberatung – wir empfehlen deshalb im konkreten Fall entsprechenden anwaltlichen Rat einzuholen.

Weiterführende Hinweise und Informationen?

Bitte beachten Sie, dass die Regelungen zum Kurzarbeitergeld sehr komplex sind und wir Ihnen hier nur einen ersten Überblick geben können. Die konkreten Voraussetzungen müssen stets im Einzelfall von der zuständigen BA geprüft werden. Weiterführende Informationen finden Sie online unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>. **Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass es uns nicht möglich ist, die Anzeige Arbeitsausfall für Sie zu stellen. Sie müssen diese Anzeige selbst ausfüllen und unterschreiben.** Selbstverständlich unterstützen wir Sie bei der Bearbeitung des Antrags. Sollten Sie noch Fragen zur Kurzarbeit bzw. der konkreten Beantragung haben, stehen wir Ihnen gerne mit entsprechendem Rat zur Verfügung.

Hinweis: Dies ist eine Information, die uns mit freundlicher Genehmigung von der IBG Privates Institut für Beratung im Gesundheitswesen GmbH, Erfstadt zur Verbreitung überlassen wurde. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der Ausführungen. Diese Information ist keine Rechtsberatung – wir empfehlen deshalb im konkreten Fall entsprechenden anwaltlichen Rat einzuholen.