

31. März 2020



# Mitglieder-Information

## Corona: Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt Kurzarbeitergeld, sobald Betriebe Arbeitszeit aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verringern. Arbeitgeber sollen dadurch von Kosten entlastet und in die Lage versetzt werden, Kündigungen zu vermeiden und Know-how im Unternehmen zu halten. Der Gesetzgeber hat nun im Eilverfahren das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen des Kurzarbeitergeldes“ beschlossen, um den massiven Auswirkungen von Arbeitsausfällen infolge der Corona-Pandemie angemessen Rechnung zu tragen.

Die wichtigsten Regelungen sehen Sie im folgenden Überblick:

- Die neuesten Erleichterungen gelten rückwirkend vom 01.03.2020 bis 31.12.2020.
- Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- Die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Bei Betrieben, die Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen nutzen, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Auch Leiharbeiter können in Kurzarbeit gehen und haben einen entsprechenden Anspruch.
- Kurzarbeitergeld wird bis zu 12 Monate gewährt.

### Anspruchsvoraussetzungen

Im Einzelnen müssen folgende Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein, um einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld geltend machen zu können:

- vorübergehender, erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, der unvermeidbar war,
- betriebliche Voraussetzungen,
- persönliche Voraussetzungen,
- Anzeige des Arbeitsausfalls und Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit.

Zunächst muss ein **Arbeitsausfall** gegeben sein. Ein solcher liegt bei unabwendbaren Ereignissen vor (z. B. behördliche Maßnahmen infolge einer Pandemie, außergewöhnliche Witterung wie Hochwasser oder starke Schneefälle, Unglücksfälle) oder, wenn wirtschaftliche Ursachen gegeben sind (z. B. konjunktureller Auftragsmangel, fehlende Rohstoffe).

Der Arbeitsausfall muss nur **vorübergehend** sein. Dies bedeutet, dass während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit ausgegangen werden kann. Die erforderliche **Erheblichkeit** ist gegeben, wenn im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Zu beachten ist, dass nicht für alle Beschäftigten die Arbeitszeit gleichermaßen reduziert werden muss. Der Arbeitsausfall muss schließlich **unvermeidbar** sein. Vermeidbar ist der Arbeitsausfall, wenn dieser branchen- oder betriebsüblich bzw. saisonbedingt ist. Zu beachten ist, dass zunächst übertragbare Urlaubstage aus dem Vorjahr grundsätzlich noch in Anspruch zu nehmen und Überstunden- und Arbeitszeitkonten aufzulösen sind, bevor Kurzarbeitergeld beantragt werden kann. Auch die Möglichkeit einer Umsetzung von Beschäftigten und zumutbare Ersatzmaßnahmen (z. B. Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten) müssen vorrangig geprüft werden.

Des Weiteren müssen **betriebliche und persönliche Voraussetzungen** vorliegen. Betrieblich gesehen muss mindestens ein Mitarbeiter im Betrieb bzw. der jeweiligen Betriebsabteilung beschäftigt sein. In persönlicher Hinsicht bedarf es einer ungekündigten, versicherungspflichtigen Beschäftigung, wobei Leih- bzw. Zeitarbeit im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mitumfasst ist. Für Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in Altersteilzeit oder mit ruhenden Arbeitsverhältnissen wie Mutterschutz, Elternzeit oder bei beschäftigten Rentnern wird kein Kurzarbeitergeld gewährt.

Schließlich muss der Arbeitsausfall angezeigt und glaubhaft gemacht werden. Die **Anzeige** muss schriftlich oder elektronisch in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit am Betriebsitz (Lohnabrechnungsstelle) eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt, bei unabwendbaren Ereignissen hat dies unverzüglich zu geschehen.

### **Welche Rolle spielt der Betriebsrat?**

Zur Einführung von Kurzarbeit bedarf es der Zustimmung des Betriebsrates. Sollte eine solche Zustimmung verweigert werden, entscheidet nach Anrufung die Einigungsstelle und ersetzt eine Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (vgl. § 87 ABS. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

### **Wie gestaltet sich die Beantragung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld im Einzelnen?**

Nachdem der Agentur für Arbeit der Arbeitsausfall angezeigt worden ist, entscheidet diese unverzüglich, ob die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Daraufhin errechnet der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld mit Hilfe einer entsprechenden Software und zahlt es an seine Beschäftigten aus. Im Anschluss stellt der Arbeitgeber einen Antrag auf Erstattung, der innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten einzureichen ist. Fristbeginn ist mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird. In der Regel kommt es innerhalb von 15 Tagen nach Antragstellung zur Auszahlung der Leistung. Sollten es die Umstände erforderlich machen, ist es nach 3 Monaten erneut möglich, Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen.

## **In welcher Höhe wird das Kurzarbeitergeld gewährt und wie setzt sich das Gehalt bei Kurzarbeit zusammen?**

Das Nettogehalt bei Kurzarbeit setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: einem Teil des regulären Gehalts und dem Kurzarbeitergeld. Grundsätzlich beträgt dieses 60 Prozent, lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

**Beispiel:** Ein alleinstehender Beschäftigter hat monatlich ein Bruttogehalt von 3.600 Euro. Seine Arbeitszeit reduziert sich um 40 Prozent. Statt seines regulären Nettogehaltes in Höhe von ca. 2.060 Euro erhält er noch ca. 1.400 Euro von seinem Arbeitgeber zuzüglich 400 Euro Kurzarbeitergeld. Insgesamt erhält er nunmehr noch 1.800 Euro netto, was einer Einbuße von 260 Euro (rd. 12 Prozent) entspricht.

## **Welchen Einfluss nimmt das Kurzarbeitergeld auf die Lohnsteuer?**

Bei Kurzarbeit muss auf den Teil des regulären Gehaltes Lohnsteuer gezahlt werden, das eigentliche Kurzarbeitergeld ist als Lohnersatzleistung hingegen steuerfrei (vgl. § 3 Nr. 2a EStG). Allerdings ist zu beachten, dass es bei der späteren Steuererklärung zu Nachzahlungen kommen kann. Das Kurzarbeitergeld unterliegt dem steuererhöhenden Progressionsvorbehalt, wodurch es dem zu versteuernden Einkommen fiktiv hinzugerechnet wird und somit den maßgebenden Steuersatz beeinflusst.

**Weitere Hinweise und Informationen** Dringend zu beachten sind ggf. vorrangige Vereinbarungen mit Betriebsräten, Kurzarbeiterklauseln in Arbeitsverträgen und tarifliche Regelungen bei Kurzarbeitergeld. Des Weiteren sind Arbeitszeitznachweise zu führen, da das Kurzarbeitergeld nur unter Vorbehalt ausgezahlt wird und nach Ende des Arbeitsausfalls eine Prüfung erfolgt.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der für Ihren Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit sowie unter [www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit](http://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit) und der **gebührenfreien Hotline 0800 4 555520**. Eine [Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes](#) steht ebenfalls auf der Internetseite der Agentur zur Verfügung.