

Information zum Kurzarbeitergeld in Zeiten des Corona-Virus

Kommt es durch das Corona-Virus zu Arbeitsausfällen, die mit einem Entgeltausfall verbunden sind, können diese mithilfe des Kurzarbeitergeldes ausgeglichen werden.

Wenn Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund unabwendbarer Ereignisse die Arbeitszeit vorübergehend verringern müssen und entsprechend Kurzarbeit anzeigen, zahlt die Agentur für Arbeit bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen das sogenannte Kurzarbeitergeld.

Zu folgenden Punkte dazu möchten wir dann einige Hinweise geben:

1. Grundsätzliches
2. Wesentliche Voraussetzungen
3. Wann liegt ein erheblicher Arbeitsausfall vor?
4. Was ist eine Betriebsabteilung?
5. Wie wird die Grenze von 10% der Beschäftigten mit Entgeltminderung ermittelt?
6. Muss für alle Beschäftigten die gleiche Kürzung der Arbeitszeit erfolgen?
7. Für welche Arbeitnehmer kann Kurzarbeitergeld beantrag werden?
8. Was ist bei einem Beschäftigungsverbot und Kurzarbeit zu beachten?
9. Wie lang kann Kurzarbeitergeld gewährt werden?
10. Gibt es Zuschüsse für Auszubildende?
11. Was ist bei Erkrankung von Mitarbeitern zu beachten?
12. In welcher Höhe wird das Kurzarbeitergeld gewährt?
13. Was zählt alles zum Sollentgelt?
14. Ist ein Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld möglich?
15. Kann neben dem Kurzarbeitergeld auch der Corona-Zulage gezahlt werden?
16. Sind Gehaltserhöhungen im KUG-Bezug möglich
17. Darf der Kurzarbeiter eine zusätzliche Beschäftigung ausüben?
18. Erhält auch der beschäftigte Rentner Kurzarbeitergeld?
19. Was ist mit den Sozialversicherungsbeiträgen?
20. Sind Neueinstellungen während Kurzarbeit möglich?
21. Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?
22. Bekommt der Arbeitnehmer KUG, wenn er wegen Einreisestopp nicht zur Arbeit kommt?
23. Kann während Kurzarbeit „Null“ Urlaub genommen werden?
- 24. Erwirbt der Arbeitnehmer auch in der Kurzarbeit Urlaubsansprüche? (NEU)**
25. Darf bei Kurzarbeit Urlaubsgeld gezahlt werden?
26. Muss der Arbeitnehmer Urlaub einsetzen?
27. Wird für Sonn- und Feiertage auch Kurzarbeitergeld gezahlt?
28. Achtung – Anzeige und Antragstellung erforderlich!
29. Achtung – ggfls. neue Anzeige der Kurzarbeit erforderlich!
30. Findet eine Überprüfung des Kurzarbeitergeldes statt?
31. Kein Kurzarbeitergeld für Ärzte?
- 32. Antrag Auf Kurzarbeitergeld wird abgelehnt! (NEU)**
33. Wie gehen Sie vor?

1. Grundsätzliches

Grundsätzlich sind Arbeitgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen berechtigt Kurzarbeit anzuordnen. Sofern eine arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung bzw. Berechtigung zur Anordnung von Kurzarbeit nicht vorgesehen ist, kann Kurzarbeit durch den Arbeitgeber **nicht einseitig angeordnet werden**, sondern nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Liegt keine Regelung vor, ist also eine Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers zur Einführung von Kurzarbeit einzuholen. Diese Zustimmung der Arbeitnehmer muss mit der Anzeige der Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit eingereicht werden.

Wenn ein Mitarbeiter die Zustimmung zur Kurzarbeit nicht erteilt und der Arbeitgeber trotzdem Kurzarbeit anordnet, hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf volle Lohnfortzahlung. Eine Kündigung des Arbeitnehmers wegen dieser Weigerung ist nicht zulässig. Es kommt eine Änderungskündigung (Kündigung des bisher bestehenden Arbeitsvertrags mit dem Angebot, zu anderen Bedingungen –z.B. geringere Std-Zahl- einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen) oder eine betriebsbedingte bzw. ordentliche Kündigung in Betracht. Hierbei sind aber die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zu beachten.

Die von uns vertretene Auffassung, dass durch eine Änderungskündigung die Einführung von Kurzarbeit ermöglicht wird, stützt nunmehr eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart (Urteil v. 22.10.2020 – 11 Ca 2950/20). Das Gericht entschied, dass Kurzarbeit sowohl durch eine ordentliche als auch eine außerordentliche Änderungskündigung wirksam angeordnet werden kann. Im entschiedenen Fall hat das Arbeitsgericht eine fristlose Änderungskündigung für wirksam erachtet, da dem Arbeitgeber die Einhaltung von Kündigungsfristen nicht zumutbar war, um Kurzarbeit einzuführen.

2. Wesentliche Voraussetzungen

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- in einem Betrieb oder einem Betriebsteil ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der mit einem entsprechenden Entgeltausfall verbunden ist,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer/in beschäftigt ist,
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzung insofern vorliegen, dass eine ungekündigte (siehe auch Frage 7) und versicherungspflichtige Beschäftigung (ein Aushilfsarbeitsverhältnis fällt nicht unter das Kurzarbeitergeld) vorliegt und

- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb unverzüglich schriftlich angezeigt wird (**Achtung: Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige! – Siehe auch Frage 24**)

3. Wann liegt ein erheblicher Arbeitsausfall vor?

Die vorgenannte Voraussetzung eines erheblichen Arbeitsausfalls ist erfüllt, wenn

- der Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen, insbesondere auf einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis beruht (dieses ist mit dem Corona Virus wohl der Fall),
- der Arbeitsausfall nur vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (= Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt (diese Grenzen sollen sich voraussichtlich zum April 2020 aufgrund eines beschleunigt zu beschließenden Gesetzes geändert werden). Diese Grenze ist nunmehr herabgesetzt worden. Rückwirkend ab dem 01.03.2020 genügt es, wenn mindestens 10% der Beschäftigten einen Entgeltausfall von mindestens 10% haben. Achtung, in den Formularen wird noch die alte Grenze genannt.

Vorübergehend ist ein Arbeitsausfall, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von zwölf Monaten wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Der Arbeitsausfall darf auch nicht vermeidbar sein. Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall der

- branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann (Flexible Arbeitszeiten).

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld Überstundenguthaben und (Rest)Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2019 (und früher) abzubauen. **Entsprechendes gilt jetzt auch für Resturlaub aus dem Jahr 2020 (siehe auch im Folgenden)**. Grundsätzlich kann aber vom Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zur Vermeidung der Kurzarbeit, die den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer/-innen entgegensteht, nicht gefordert werden.

Sofern jedoch der Urlaub z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch Urlaubsplan oder Betriebsferien auf einen Zeitraum festgelegt ist, der von der Kurzarbeit erfasst wird und von der vorgesehenen Urlaubsplanung nur wegen der Kurzarbeit abgewichen werden soll, liegt insoweit vermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Im Jahr 2020 hat der Bundesagentur für Arbeit bzgl. der Urlaubsansprüche für 2020 genügt, wenn eine Urlaubsliste vorlag. Aus dieser Liste musste erkennbar sein, dass jeder Arbeitnehmer für den KUG beantragt wird, seinen gesamten Urlaub 2020 verplant hatte. Somit hatte die Bundesagentur quasi auf eine Einbringung von Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit verzichtet.

Diese Regelung endet mit dem 31.12.2020 und wird durch eine Anweisung der Bundesagentur nicht verlängert. Die Konsequenz hieraus ist, dass ab dem 01.01.2021 nicht verplanter Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzusetzen ist, solange vorrangige Urlaubsansprüche der Mitarbeiter dem nicht entgegenstehen. Insoweit ist hier eine vorausschauende Urlaubsplanung für 2021 ratsam.

Der Abbau von Überstunden und (Rest)Urlaubsansprüchen ist für die Bewilligung von KUG zwingend. Es ist aber nicht erforderlich, die Arbeitnehmer zur Vermeidung von Kurzarbeit „Minusstunden“ sammeln zu lassen, auch wenn dies aus dem Arbeitsvertrag oder anderen betrieblichen Regelungen grundsätzlich möglich wäre.

4. Was ist eine Betriebsabteilung?

Eine Betriebsabteilung liegt vor, wenn ein Mindestmaß an eigenen Betriebsmitteln, eigenem Arbeitszweck und eigener organisatorischer Leistung besteht und bestimmte wirtschaftliche Risiken bestehen, die nicht den ganzen Betrieb betreffen. Es ist nicht erforderlich, dass die Betriebsabteilung einen eigenen Betriebszweck erfüllt. So ist unter einem Betriebsteil auch der Teil zu verstehen, dessen Arbeitsergebnis der Gesamtproduktion des Betriebes dient (z. B. Lackiererei eines Kraftfahrzeugherstellers).

5. Wie wird die Grenze von 10% der Beschäftigten mit Entgeltminderung ermittelt?

Ein Arbeitsausfall ist nach Abs. 1 Nr. 4 nur erheblich, wenn er mindestens 10% der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einen **Bruttoentgeltausfall** von mehr als 10 % im jeweiligen Kalendermonat zur Folge hat.

Beachten Sie unbedingt, dass Kurzarbeitergeld nur dann in Anspruch genommen werden kann, wenn der Entgeltausfall die jeweils gültige 10%-Grenze erreicht. Der Entgeltausfall entspricht nicht unbedingt der Zeit, die der Arbeitnehmer weniger arbeitet. Gerade bei Gehaltsempfängern kann dieses problematisch sein. Berechnungsgrundlage für den Entgeltausfall ist immer die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit (z.B. bei einer Vollzeitkraft: $40\text{h} \times 13 / 3 = 173,33$ Stunden und eben nicht 160 Stunden).

Ein vereinfachtes Beispiel macht den Unterschied deutlich:

Der Arbeitnehmer in Vollzeit erhält 2.000,00 € monatliches Entgelt. Nun entfallen 16 Stunden wegen Kurzarbeit.

Die Rechnung sieht dann wie folgt aus:

173,33 Std. abzüglich Ausfallstunden 16,00 Std. = 157,33 Std.

2.000,00 € Gehalt x 157,33 Std. / 173,33 Std. regelmäßiger Arbeitszeit = 1.815,38 € Ist-Entgelt.

Die Entgeltminderung beträgt somit nur 184,62 € und genügt eben nicht der Anforderung eines Entgeltausfalls von mind. 10%.

Die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt sich nach der Zahl der vorhandenen und mit Arbeitnehmern besetzten Arbeitsplätze. Kranke und beurlaubte Arbeitnehmer zählen dabei mit. Zu den "beschäftigten Arbeitnehmern" zählen auch Arbeitnehmer, die nicht der Versicherungspflicht unterliegen, wie z. B. geringfügig Beschäftigte oder Beschäftigte, die nach Vollendung des gesetzlichen Renteneintrittsalters noch im Betrieb tätig sind und für die kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht (Siehe auch Frage 6). Auszubildende sind nicht mitzuzählen.

6. Muss für alle Beschäftigten die gleiche Kürzung der Arbeitszeit erfolgen?

Die Arbeitszeit darf für die Arbeitnehmer auf Grund der Qualifikation oder ihrer Tätigkeit unterschiedlich ausfallen. Entscheidend ist der Arbeitsanfall bzw. der tatsächliche Ausfall der Arbeit. Bei gleicher Arbeit und Qualifikation sollte die Kürzung aber gleichmäßig sein.

7. Für welche Arbeitnehmer kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Wie bereits dargestellt wurde, wird KUG nur für ungekündigte (siehe auch Frage 2), sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer gewährt. Bezüglich des Merkmals „ungekündigt“ ist es unerheblich, ob die Kündigung arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig erfolgte oder ob ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden ist. In allen drei Fällen liegt ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis nicht vor und es wird kein KUG gewährt.

Bei befristeten Arbeitsverträgen kann aber Kurzarbeitergeld beantragt werden. Das gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis in Kürze sein Ende findet.

Für Mitarbeiter in der Gleitzone wird KUG gewährt.

Etwas anderes gilt bei **Aushilfen**. Das Arbeitsentgelt für Aushilfen muss weitergezahlt werden. Sofern Sie für diese Arbeitnehmer kürzere Arbeitszeiten einführen wollen, müssen Sie das mit den Arbeitnehmern im Rahmen eines (ggfs. befristeten) Änderungsvertrages vereinbaren oder eine Abrede über das Pausieren des Arbeitsverhältnisses treffen oder im Rahmen der gesetzlichen Regelungen die Kündigung aussprechen. Treffen Sie mit Aushilfen keine Regelung, können diese im Nachhinein die Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag geltend machen, auch wenn sie nicht gearbeitet haben.

Bei **Auszubildenden** geht die Ausbildung vor. Die Ausbildungsordnung schreibt praktische Ausbildungszeiten vor, so dass in der Regel für Auszubildende keine Kurzarbeit eingeführt werden kann (§ 14 Berufsbildungsgesetz). Etwas anderes gilt, wenn der Auszubildende auf Grund des Wegfalls der praktischen Arbeit nicht mehr ausgebildet werden kann (Kurzarbeit 0).

Ob für Auszubildende dann sofort Kurzarbeitergeld gezahlt wird ist noch nicht abschließend geklärt. Nach der Regelung des § 19 Berufsbildungsgesetz ist die Vergütung an Auszubildende für die Zeit der Freistellung bis zur Dauer von 6 Wochen zu zahlen, wenn sich der Auszubildende für die Ausbildung bereithält, diese **aber ausfällt** oder aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldeter verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen. Hieraus wird abgeleitet, dass eine Pflicht zur Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für 6 Wochen besteht. Nach Ablauf der 6 Wochen soll dann Das Kurzarbeitergeld greifen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat dazu auf Ihrer Homepage mitgeteilt (Link siehe u.a. Nr. 25), dass „in der Regel Auszubildende aber nicht von Kurzarbeit betroffen sind. Der Ausbildungsbetrieb muss versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z.B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt.“ „Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.“

Kurzarbeitergeld gibt es aber nur, wenn der Auszubildende über der Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € verdient.

Da es Kurzarbeitergeld nur für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer gibt, scheidet ein Anspruch für **Gesellschafter/Geschäftsführer**, die nicht sozialversicherungspflichtig sind, aus. Für Fremdgeschäftsführer hingegen ist die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld möglich. Gleiches gilt für Gesellschaftergeschäftsführer, für die im Rahmen eines Clearingverfahrens durch die Deutsche Rentenversicherung die Sozialversicherungspflicht festgestellt wurde.

Beachten Sie bitte auch Frage 14 bezüglich der Beschäftigung von Rentnern.

8. Was ist bei einem Beschäftigungsverbot und Kurzarbeit zu beachten?

Schwangere und stillende Frauen im Beschäftigungsverbot haben Anspruch auf die volle Höhe der Mutterschaftsleistungen – auch wenn sie zuvor in Kurzarbeit waren.

Im Zuge der Covid19-Pandemie haben viele Betriebe ihre Beschäftigten in Kurzarbeit geschickt. Liegt ein Beschäftigungsverbot zeitgleich mit einer Kurzarbeit im Unternehmen vor, vertreten die zuständigen Bundesministerien die Auffassung, dass ein Anspruch auf Mutterschutzlohn in voller Höhe besteht. Damit wirkt sich die Kurzarbeit nicht leistungsmindernd aus. Arbeitgeber haben Anspruch auf Erstattung des Mutterschutzlohns und der entsprechenden Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen durch die Krankenkasse über das U2-Verfahren (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AAG).

Bestand die Kurzarbeit bereits während der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft, welche als Berechnungszeitraum für den Mutterschutzlohn maßgeblich sind, so

dürfen Kürzungen des Arbeitsentgelts infolge der Kurzarbeit nicht berücksichtigt werden (§ 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG).

9. Wie lang kann Kurzarbeitergeld gewährt werden?

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt zwölf Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

10. Gibt es Zuschüsse für Auszubildende?

Wie bereits oben abgehandelt, ist die Situation für Auszubildende rechtlich noch nicht abschließend geklärt. Die Bundesagentur für Arbeit geht aber davon aus, dass in den ersten sechs Wochen kein Kurzarbeitergeld für Auszubildende gezahlt wird (siehe Pkt. 7).

Wenn Ihr Unternehmen aufgrund der Corona-Krise Kurzarbeit anzeigt, und einen Arbeitsausfall bei den Auszubildenden vermeidet, besteht die Möglichkeit einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in Höhe von 75% der Ausbildungsvergütung zu erhalten. Dieser Zuschuss ist aber an das Vorliegen von besonderen Voraussetzungen geknüpft. So muss in dem Betrieb oder Betriebsteil (zur Abgrenzung siehe auch Pkt. 4)

- Ein Arbeitsausfall von mindestens 50% angezeigt worden sein,
- die Auszubildenden dürfen nicht in Kurzarbeit geschickt worden sein,
- deren Ausbilder/innen dürfen außerhalb der Berufsschulzeiten keine Kurzarbeit machen und
- es muss eine Anzeige gegenüber der örtlichen Agentur für Arbeit erfolgt sein, dass die Ausbildung fortgesetzt wird.

Weitere Informationen der Bundesagentur finden Sie unter dem folgenden Link. Hier befindet sich auch ein Verweis auf die erforderliche Anzeige. Die Anzeige muss in dem Monat des Arbeitsausfalls gestellt werden. Eine nachträgliche Anzeige ist wie bei der Kurzarbeit nicht möglich.

<https://www.arbeitsagentur.de/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern/zuschuss-ausbildungsverguetung>

11. Was ist bei Erkrankung von Mitarbeitern zu beachten?

Es ist zu unterscheiden, wann die Krankheit eintritt. Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben auch erkrankte Mitarbeiter, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld eintritt und solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Anspruchszeitraumes oder an Tagen ein, in der für eine zusammenhängende Zeit von mindestens 1 Monat kein Kurzarbeitergeld

gewährt wurde, kann Kurzarbeitergeld nicht gezahlt werden. In diesen Fällen ist der Anspruch auf Krankengeld zu beurteilen. Der Leistungsträger ist in diesem Fall die jeweils für den/die Mitarbeiter/in zuständige Krankenkasse.

12. In welcher Höhe wird das Kurzarbeitergeld gewährt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgeltes. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgeltes. Hierzu verzichtet die Bundesagentur auch im Jahr 2021 auf die Ausstellung einer Bescheinigung. Der Arbeitgeber hat sich aber entsprechende Nachweise von den Arbeitnehmern vorlegen zu lassen und diese für eine spätere Prüfung aufzubewahren.

Über die Wahl der Lohnsteuerklassen kann die Höhe des Kurzarbeitergelds beeinflusst werden. Das Kurzarbeitergeld wird auf Basis des Nettolohns gerechnet und der hängt von der Lohnsteuerklasse ab. Wenn nur ein Ehepartner in Kurzarbeit geht, sollte er die steuergünstigere Lohnsteuerklasse wählen. Wichtig ist dabei, dass bereits abgerechnete Monate nicht korrigiert werden.

Gibt es variable Lohnbestandteile, die neben einem verstetigten Entgelt gezahlt werden, ist die Höhe der bei Vollarbeit gezahlten Zulagen im Anspruchszeitraum zu ermitteln und in das Soll-Entgelt einzubeziehen. Ist der Wert dieser Zuschläge oder Zulagen im laufenden Monat nicht ermittelbar, kann auf den vorangegangenen Abrechnungszeitraum zurückgegriffen werden. Auch dieser Wert ist dann für die gesamte Dauer der Kurzarbeit maßgeblich, notfalls ist der durchschnittliche Wert für den Referenzzeitraum der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Arbeitsausfalls zugrunde zu legen.

Aufgrund der Gesetzesänderung ist die Anhebung des Kurzarbeitergeldes bis zum 31.12.2020 geregelt worden. Ab dem 4. Monat würden dann 70 bzw. 77% und ab dem 7. Monat dann 80 bzw. 87% des Lohnausfalls als Kurzarbeitergeld gezahlt. Voraussetzung ist, dass ein Entgeltausfall von mindestens 50% vorliegt.

Auch hier ist wichtig, dass es sich um den Entgeltausfall und nicht um den Ausfall an Arbeitszeit handelt (siehe auch Pkt. 5), da immer von der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ausgegangen wird. Dieses kann gerade bei Gehaltsempfängern zu falschen Beurteilungen führen, wenn nur die Arbeitsstunden betrachtet werden.

Referenzmonat für die Berechnung der individuellen Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist der Monat März 2020. Der erhöhte Leistungssatz kann somit im Monat Juni 2020 erstmalig in Anspruch genommen werden, wenn der Entgeltausfall mindestens 50% beträgt.

Die Regelung sieht eine arbeitnehmerbezogene Betrachtungsweise der Bezugsdauer vor. Es ist daher für jeden Arbeitnehmer zu prüfen, in welchem individuellen Bezugsmonat sich der Arbeitnehmer seit

März 2020 befindet. Die Bezugsmonate müssen nicht zusammenhängen, solange sie im Zeitraum von März bis Dezember 2020 liegen. Bei der Ermittlung der Bezugsmonate werden auch die Monate berücksichtigt, in denen die Nettoentgeltdifferenz unter 50% lag.

Da immer nur von Bezugsmonaten ausgegangen wird und es zu deren Ermittlung genügt, wenn die Nettoentgeltdifferenz unter 50% lag, scheint ausreichend zu sein, dass der Arbeitnehmer einen Tag im Bezug von Kurzarbeitergeld war, es also auf den Kalendermonat bezogen ist.

Wird die Nettoentgeltdifferenz in einem der Monate (z.B. im 5. Monat) nicht erreicht, besteht ein Anspruch nur in Höhe des normalen Leistungssatz von 60 bzw. 67%.

13. Was zählt alles zum Soll-Entgelt?

Soll-Entgelt ist das beitragspflichtige Bruttoentgelt bis max. zur Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erhalten hätte. Dazu zählen auch

- Vermögenswirksame Leistungen
- Anwesenheitsprämien
- Leistungs- und Erschwerniszulagen
- Feiertage
- SFN-Zuschläge die beitragspflichtig abgerechnet wurden
- Bezahlter Urlaub
- Geldwerte Vorteile (Firmenwagen, etc.)
- Zusatzleistungen des AG zur bAV wenn diese sozialversicherungspflichtig sind.

Nicht zum Soll-Entgelt gehören

- Mehrarbeitsvergütungen (Stundenlöhne und Zuschläge)
- Einmalzahlungen
- SFN-Zuschläge die beitragsfrei abgerechnet wurden

Liegt das tatsächliche Ist-Entgelt (zum Begriff siehe Pkt. 10) über der Beitragsbemessungsgrenze, wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall nur bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu der Beiträge entrichtet werden. Der Arbeitgeber hat dann den vollen Lohn als Ist-Entgelt zu zahlen.

14. Ist ein Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld möglich?

Der Arbeitgeber kann freiwillig einen Zuschuss zum KUG zahlen. Der Zuschuss unterliegt den allgemeinen Regelungen zur Lohnsteuer und ist steuerpflichtig. Sozialversicherungsbeiträge sind nach den bisherigen Regelungen **nur dann zu zahlen**, wenn der Zuschuss zusammen mit dem KUG **80%** des

ausgefallenen Arbeitsentgelts **übersteigen**. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur dieser zu verbeitragen. Dazu zwei Beispiele:

Monatliches Entgelt		1.550,00
Arbeitsentgelt während Kurzarbeit (Ist-Entgelt)		1.050,00
Fiktives Arbeitsentgelt (80% der Differenz –von 500,00)	400,00	
Kurzarbeitergeld	250,00	
Zuschuss des Arbeitgebers	<u>150,00</u>	400,00

Da das KUG und der Zuschuss das fiktive Arbeitsentgelt nicht übersteigt, ist der Zuschuss nicht SV-Pflichtig.

Monatliches Entgelt		1.550,00
Arbeitsentgelt während Kurzarbeit (Ist-Entgelt)		1.050,00
Fiktives Arbeitsentgelt (80% der Differenz –von 500,00)	400,00	
Kurzarbeitergeld	250,00	
Zuschuss des Arbeitgebers	300,00	550,00

Da das KUG und der Zuschuss das fiktive Arbeitsentgelt übersteigen, ist der Zuschuss i. H .v. 150,00 € SV-Pflichtig. Diese Beiträge sind wie gewohnt zu je 50% vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

Die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter die steuerfreien Beihilfen und Unterstützungen für Arbeitnehmer, die bis 1.500,00 € steuerfrei sind. Für die Steuerfreiheit müssen diese Beihilfen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gezahlt werden. Dieses ist im Fall der Aufstockung nicht gegeben.

Die Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch den Arbeitgeber ist nunmehr rückwirkend ab dem 01.3.2020 bis zum 31.12.2020 unter gewissen Voraussetzungen lohnsteuerfrei. Dazu ist in n §3 Einkommensteuergesetz die Nr. 28a neu eingefügt worden. Danach sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nicht übersteigen und sie für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden, geleistet werden, steuerfrei. Wurden solche Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber geleistet, sind die Abrechnungen entsprechend zu korrigieren.

15. Kann neben dem Kurzarbeitergeld auch der Corona-Zulage gezahlt werden?

Den Arbeitgebern steht es frei, anstelle des vorgenannten arbeitgeberseitigen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld die Corona-Zulage nach § 3 Nr. 11a ESTG an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Dabei müs-

sen die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11a EStG eingehalten werden (siehe unser Merkblatt zu arbeitsrechtlichen Themen in der Corona-Krise). Es ist aber erforderlich, dass auch bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Nr. 11a EStG aus der vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich hervor geht, dass es sich um eine steuerfreie Beihilfe und Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. Eine entsprechende Formulierung finden Sie in unserem Merkblatt zu arbeitsrechtlichen Problemen in der Corona-Krise.

16. Sind Gehaltserhöhungen im KUG-Bezug möglich?

Von der vorgenannten Aufstockung des KUG ist die normale Gehaltserhöhung zu unterscheiden. Bei der Aufstockung gleicht der Arbeitgeber die Differenz zwischen KUG und dem normalen Gehaltsanspruch (ohne KUG) aus. Durch eine Gehaltserhöhung wird das Soll-Entgelt für die Berechnung des KUG mit der Wirkung erhöht, dass die Differenz des KUG-Bezugs zum alten Entgelt durch die Gehaltserhöhung ausgeglichen wird.

Gehaltserhöhungen im KUG-Bezug sind aber nur unter ganz engen Voraussetzungen möglich und werden nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit genau beobachtet und überprüft (Berliner-Zeitung v. 11.06.2020). Gehaltserhöhungen während des KUG-Bezugs sind nach Auffassung der Bundesagentur nur zulässig, wenn sie vor der Einführung der Kurzarbeit schriftlich vereinbart wurden und nicht wegen der Kurzarbeit erfolgten.

17. Darf der Kurzarbeiter eine zusätzliche Beschäftigung ausüben?

Nimmt der Kurzarbeiter während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine weitere Beschäftigung auf, ist das daraus erzielte Entgelt für den Zeitraum vom 01. April 2020 bis zum 31.12.2020 dem Ist-Entgelt nicht hinzuzurechnen, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld, dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung und eines evtl. gezahlten Zuschusses zum Kurzarbeitergeld die Höhe des Soll-Entgelts nicht übersteigt (§ 421c SGB III). Dabei ist egal, ob es sich bei der zusätzlichen Beschäftigung um einen sog. Minijob, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit handelt.

Achtung: Dieses gilt nur bis zur Höhe des Soll-Entgelts der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Darüber erfolgt eine Anrechnung.

Achtung: Arbeitnehmer sind bei Aufnahme eines Nebenjobs während des Bezugs von Kurzarbeitergeld verpflichtet, das hieraus erzielte Einkommen durch eine **Nebeneinkommensbescheinigung** nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat das Einkommen aus dem Nebenjob bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen und die Nebeneinkommensbescheinigung dem Antrag auf Kurzarbeitergeld beizufügen. Die Nebeneinkommensbescheinigung finden sie hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/bescheinigung-nek_ba014840.pdf

Anfänglich galt diese Regelung nur für Nebenbeschäftigungen in einem systemrelevanten Bereich und wurde dann auf alle Nebenbeschäftigungen ausgeweitet. Es ist aber eine zeitlich beschränkte Ausnahmeregelung bis zum 31.12.2020.

Diese Regelung in § 421c SGB III ist zum 31.12.2020 ausgelaufen und ist nicht verlängert worden. Nach der Neufassung des § 421c SGB III bleibt nur der Hinzuverdienst aus einem Minijob anrechnungsfrei.

Wenn die zusätzliche Beschäftigung bereits **vor der Kurzarbeit** ausgeübt wurde, ist diese hingegen nicht zu berücksichtigen. Es findet keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld statt.

18. Erhält auch der beschäftigte Rentner Kurzarbeitergeld?

Für die beschäftigten Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr vollendet haben, besteht keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Diese Arbeitnehmer fallen daher nicht unter das Kurzarbeitergeld, da für sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet werden.

19. Was ist mit den Sozialversicherungsbeiträgen?

Bisher sind für den Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge insoweit angefallen, dass der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung alleine tragen musste. Bemessungsgrundlage waren (80% der Differenz zwischen dem normalen Arbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) und dem tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelt.

Auf Grund der Gesetzesänderung vom 13.03.2020 werden nunmehr 100 % für ausgefallene Arbeitsstunden anfallenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Arbeitsagentur übernommen.

Nach unserer Kenntnis sieht das Gesetz nicht vor, dass diese Regelung nicht auch auf Anträge anzuwenden ist, die für Zeiträume vor dem 13.03.2020 gestellt werden. Auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erfolgt vielmehr der Hinweis, dass die Gesetzesänderung ab dem 01.03.2020 gilt.

20. Sind Neueinstellungen während Kurzarbeit möglich?

Grundsätzlich stehen Neueinstellungen und die Einführung von Kurzarbeit in einem unüberbrückbaren Widerspruch. Ausnahmen dürften für die Fälle gelten, in denen der Arbeitsvertrag mit dem neuen Mitarbeiter vor der Einführung der Kurzarbeit abgeschlossen wurde. Eine weitere Ausnahme wird in den Fällen gegeben sein, dass der Mitarbeiter in einem Betriebsteil (siehe auch Frage 4) beschäftigt wird, in dem keine Kurzarbeit gemacht wird. Hier ist aber zu prüfen, ob die Stelle nicht von einem Mitarbeiter ausgefüllt werden kann, der Kurzarbeit macht.

21. Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?

Die Beantragung der Kurzarbeit setzt voraus, dass nur ein vorübergehender Arbeitsmangel vorliegt. Entwickelt sich der Arbeitsmangel gegensätzlich zu der vorher erstellten Prognose, können auch

Kündigungen ausgesprochen werden. Es obliegt aber dem Arbeitgeber, in einem möglichen Kündigungsschutzprozess nachzuweisen, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer - entgegen der Prognose - dauerhaft nicht mehr möglich war. Dabei müssen die Gründe über die für die Kurzarbeit angeführten Gründe hinausgehen.

22. Bekommt der Arbeitnehmer KUG, wenn er wegen Einreisestopp nicht zur Arbeit kommt?

Wer im Ausland in Quarantäne gerät, trägt das normale Wege Risiko und bekommt kein Geld, wenn er nicht rechtzeitig wieder zur Arbeit erscheint. Entsprechendes wird u.E. gelten, wenn der Arbeitnehmer durch Ausgangssperren oder Reiseverbote daran gehindert ist die Arbeitsstelle zu erreichen. Ein Anspruch auf den Bezug von Kurzarbeitergeld ist in diesen Fällen nicht gegeben.

23. Kann während Kurzarbeit „Null“ Urlaub genommen werden?

Diese Frage ist noch nicht abschließend geklärt. So wird die Auffassung vertreten, dass in Fällen, in denen der Urlaub bereits erteilt ist und erst nach der Urlaubserteilung die Kurzarbeit eingeführt wird, die urlaubsbedingte Freistellung an den ausfallenden Arbeitstagen nicht möglich sei. In diesen Fällen arbeitet der Arbeitnehmer ja bereits wegen der Kurzarbeit nicht. Dem Arbeitnehmer verbleibt insoweit sein Anspruch auf diesen Urlaub. Ist bereits Kurzarbeit „0“ eingeführt, kann kein Urlaub mehr gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist bereits wegen Kurzarbeit „0“ von der Arbeit freigestellt und kann nicht nochmals zur Urlaubsgewährung freigestellt werden.

Eine andere Meinung vertritt die Auffassung, dass für den Arbeitnehmer keine Arbeit ausfalle, wenn er im Erholungsurlaub ist. Der Sinn und Zweck der Kurzarbeit sei aber nur einen tatsächlichen Arbeitsausfall zu kompensieren. Insoweit wird hier die Nachrangigkeit der Kurzarbeit hinter dem Urlaubsanspruch gesehen. Da der Grundsatz besteht, dass Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit einzusetzen ist, erscheint diese Auffassung nicht abwegig zu sein.

An den Tagen an denen (teilweise) gearbeitet wird, verbleibt es bei dem genommenen Urlaub. Die Höhe des Entgelts für diese Tage richtet sich nach § 11 Bundesurlaubsgesetz. Danach bleiben Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit eintreten bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

24. Erwirbt der Arbeitnehmer auch in der Kurzarbeit Urlaubsansprüche?

Der Arbeitnehmer erwirbt auch bei Kurzarbeit Urlaubsansprüche. Da sich die Anzahl der Urlaubstage aber nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage richtet, ist zu unterscheiden, ob sich nur die tägliche Arbeitszeit reduziert, oder ob ganze Arbeitstage wegfallen (Kurzarbeit 0). Wenn grundsätzlich nur die Arbeitszeit bei gleicher Anzahl an Arbeitstagen reduziert, erwirbt der Arbeitnehmer die normalen Urlaubsansprüche. Führt die Kurzarbeit aber dazu, dass an ganzen Tagen nicht gearbeitet wird, verringert sich der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters entsprechend (EuGH v. 08.11.2012 – C 229/11). Leistet der Arbeitnehmer also für einen Monat „Kurzarbeit 0“, verringert sich sein Urlaubsanspruch für das Jahr um 1/12). ***Dies hier vertretene Auffassung ist nunmehr durch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf bestätigt worden. Danach ist für jeden vollen Monat bei „Kurzarbeit 0“ der Urlaub um 1/12 zu kürzen (LAG Düsseldorf v. 12.03.2021 – 6 Sa 824/20). Laut der Pressemitteilung des Gerichts, sind Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu behandeln, deren Erholungsurlaub anteilig zu kürzen sei. Eine Revision gegen dieses Urteil ist noch möglich.***

25. Darf bei Kurzarbeit Urlaubsgeld gezahlt werden?

Vom vorgenannten Anspruch auf Urlaub ist das Urlaubsgeld zu unterscheiden. Ist ein solches im Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt oder hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit immer Urlaubsgeld ausgezahlt (sog. Betriebliche Übung), dann gilt grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer auch während der Kurzarbeit dieses Urlaubsgeld weiterhin erhält. Gerichtlich ist entschieden worden, dass Arbeitnehmer während ihres rechtlich garantierten Jahresurlaubs ungeachtet vorheriger Kurzarbeitszeiten Anspruch auf normale Vergütung haben (EuGH, Urt. v. 13.12.2018 - C-385/17). Danach darf das Urlaubsgeld in diesen Fällen Kurzarbeit nicht pauschal gekürzt werden.

Liegt aber ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt für diese Zahlungen vor, durch den eine Bindung des Arbeitgebers für die Zukunft ausgeschlossen wird, hat der Arbeitnehmer eben keinen rechtlichen Anspruch auf das Urlaubsgeld. In diesen Fällen kann eine Kürzung um das zusätzlich gezahlten erfolgen.

26. Muss der Arbeitnehmer Urlaub einsetzen?

Laut einer internen Weisung der Bundesagentur für Arbeit, ist ab dem 1.1.2021 nicht verplanter Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr grundsätzlich zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen jedoch nicht entgegenstehen. Sofern noch übertragene Resturlaubsansprüche vorhanden sind, sind diese zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen. Arbeitgeber mit Beschäftigten, die noch „alte“ und bisher unverplante Urlaubsansprüche haben, deren Verfall droht, sollen deshalb den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb vereinbaren. Vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten gehen dabei aber vor (siehe auch Pkt. 3).

27. Wird für Sonn- und Feiertage auch Kurzarbeitergeld gezahlt?

Fällt ein Feiertag in den Kurzarbeitszeitraum, so ist die Feiertagsvergütung ausschließlich vom Arbeitgeber zu zahlen. Es besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Vergütung des Feiertags entsteht in der Höhe, die der Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall durch den Feiertag bekommen hätte. Also in Höhe der herabgesetzten Stunden und zusätzlich in Höhe des sonst für diesen Tag angefallenen Kurzarbeitergeldes.

Ein Anspruch auf KUG für Arbeitsausfälle an Sonn- und Feiertagen besteht nur, wenn die betreffenden Arbeitnehmer/innen an diesen Tagen gearbeitet hätten. Hierzu ist die vorgesehene Dienstenteilung nachvollziehbar darzustellen, z. B. anhand von Dienst- oder Einsatzplänen. Dieses gilt aber nur für Betriebe der in § 10 Arbeitszeitgesetz aufgeführten Branchen, denen es gestattet ist auch an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten.

28. Achtung – Anzeige und Antragstellung erforderlich!

Kurzarbeitergeld wird nur nach vorheriger Anzeige der Kurzarbeit und darauf folgenden Antrag gezahlt. In der Anzeige muss bereits der voraussichtliche Arbeitsausfall angegeben werden. Auf Grund der Handhabung durch die Arbeitsagentur erscheint es hier zur Zeit geboten zu sein, den Ausfall für den gesamten Betrieb anzuzeigen. Das Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Solange die Anzeige im März 2020 bei der Agentur für Arbeit eingeht, kann das Kurzarbeitergeld rückwir-

kend für den Monat März gewährt werden. Hinweise zum Antragsverfahren finden Sie unter folgendem Link:

www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf

Es ist eine Anzeige über den bevorstehenden Arbeitsausfall schriftlich bei der Arbeitsagentur zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Bei größeren Betrieben stellt die Bundeagentur für Arbeit auch Berater zur Verfügung. Eine telefonische oder mündliche Anzeige erfüllt aktuell nicht die gesetzlich vorgeschriebene Form. Telefax bzw. per E-Mail übersandte und unterschriebene Anzeigen sollen aber genügen. Aktuell findet sich das Formular zum Ausfüllen auf der Homepage der Bundesagentur unter

www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Das Formular muss dort vollständig ausgefüllt werden (rote Felder = Pflichtfelder), da es sonst nicht ausdrückbar ist. Hier muss auch die örtlich zuständige Arbeitsagentur eingetragen werden. Diese können Sie über die Seite der Bundeagentur unter dem folgenden Link

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen>

ermitteln.

Alternativ kann die Kurzarbeit auch elektronisch bei der Bundesagentur angezeigt werden. Dazu muss sich der Arbeitgeber im Portal eServices bei der Bundeagentur registrieren lassen. Hat der Arbeitgeber bereits einen Zugang, weil er an der elektronischen Jobbörse teilnimmt, kann er auch diese Zugangsdaten nutzen, um sich anzumelden. Zur Registrierung / Anmeldung kommen Sie, wenn Sie diesem Link folgen:

<https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>

Der Antrag ist innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Monaten** bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird. Das Antragsformular finden Sie ebenfalls auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter

www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Mit dem Antrag muss zwingend die Abrechnungsliste eingereicht werden. Beide Vordrucke stellen zusammen den Antrag dar. Wird die Lohnabrechnung durch unser Haus erstellt, wird der Antrag durch uns vorbereitet. Wir benötigen dafür die KUG-Stammnummer die Ihnen durch die Arbeitsagentur mitgeteilt werden sollte. Der Antrag muss vom Arbeitgeber unterschrieben werden **und**

innerhalb der o.a. Ausschlussfrist bei der Arbeitsagentur eingereicht werden. Eine elektronische Übermittlung ohne Unterschrift ist derzeit nicht möglich.

In der Regel wird gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung ein Antrag auf Erstattung des KUG erstellt. Diese Anträge können nunmehr auch vor Ablauf des Monats ohne weitere Erklärungen des Arbeitgebers an die BA übermittelt werden. Bislang gab es in solchen Fällen „vorzeitiger“ Übermittlungen (also Übermittlungen vor Ablauf des Monats, für den KUG beantragt wird) Rückfragen und z. T. sogar Rücksendungen seitens der AA. Das sollte sich mit der aktuellen fachlichen Weisung der BA nun erledigt haben. Sofern sich in diesen Fällen zwischen Übermittlung und Monatsende noch Änderungen ergeben, ist der Leistungsantrag mit einem Korrekturantrag mit der nächsten Entgeltabrechnung zu korrigieren.

29. Achtung – ggfls. neue Anzeige der Kurzarbeit erforderlich!

Der Arbeitsausfall für den Betrieb bzw. die Betriebsabteilung ist schriftlich oder elektronisch bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Hierbei ist der Zeitraum der Kurzarbeit anzugeben. Läuft der Zeitraum der ersten Anzeige ab, ist eine erneute Anzeige zu machen. Dabei sollte immer im Blick behalten werden, ob die vorgenannten Grenzen von 10% der Beschäftigten erreicht werden. Es kann insoweit geboten sein, die Anzeige nur für einen Betriebsteil zu machen, in dem die 10%-Grenze erreicht wird, auf den Gesamtbetrieb aber evtl. nicht.

Bisher wurde von der Bundesagentur nicht beanstandet, wenn entgegen der ursprünglichen Anzeige nicht der gesamte Betrieb, sondern nur eine Abteilung Kurzarbeit machte. Dieses entsprach nicht den rechtlichen Gegebenheiten, wurde aber für Anzeigen aus den Monaten März bis Mai 2020 nicht beanstandet. Dieses ändert sich nunmehr. Nach einer Anweisung der Bundesagentur für Arbeit soll eine solche Umdeutung für neue Anzeigen nicht mehr möglich sein. Insoweit ist zu überlegen, für jede Betriebsabteilung gesondert die Anzeige über Kurzarbeit an die Agentur für Arbeit zu übermitteln.

Zusätzlich ist zu beachten, dass eine Unterbrechung der Kurzarbeit dazu führen kann, dass die Kurzarbeit erneut der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden muss. Dieses ist der Fall, wenn die Kurzarbeit für 3 Monate oder länger unterbrochen wird. Die Kurzarbeit ist in diesen Fällen der Bundesagentur für Arbeit wieder neu anzuzeigen.

30. Findet eine Überprüfung des Kurzarbeitergeldes statt?

Wir haben hier immer darauf hingewiesen, dass davon auszugehen ist, dass die Bundesagentur für Arbeit die Gewährung des Kurzarbeitergeldes überprüfen wird und unberechtigt bezogenes Kurzarbeitergeld an die Bundesagentur für Arbeit zurückzahlen ist.

Dieses hat sich jetzt konkretisiert. In den letzten Tagen sind zahlreiche Betriebe angeschrieben worden, dass zukünftig entsprechende Abschlussprüfungen durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden. Für eine solche Prüfung sind die erforderlichen Unterlagen vorzuhalten. Zu diesen,

vom Arbeitgeber bereitzustellenden Unterlagen zählen u.a. für jeden Mitarbeiter der Kurzarbeitergeld bezogen hat

- das Lohnkonto, Arbeitszeitnachweise, Auszahlungsnachweise und die Entgeltabrechnungen.

Weiterhin werden die rechtlichen Grundlagen der Entgeltansprüche und der Vereinbarung der Kurzarbeit geprüft anhand der

- Arbeitsverträge und die Vereinbarungen über die Einführung der Kurzarbeit

geprüft werden, so dass diese auch vorgehalten werden müssen.

Zudem wird voraussichtlich der Umfang des Arbeitsausfalls geprüft werden. Hierfür hat die Bundesagentur angekündigt, dass sie

- die Maßnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit, Einbringung von Resturlaub, die Auftragsbücher und BWAs überprüfen wird.

31. Kein Kurzarbeitergeld für Ärzte?

Die Bundesagentur für Arbeit soll in letzter Zeit vermehrt Anzeigen bzw. Anträge auf Kurzarbeit für niedergelassene ärztliche Praxen unter Verweis auf das Covid-19-Krankenhausentlastungsgesetz ablehnen. Der Bundestag hat am 27.03.2020 aber eine Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) beschlossen und hat dort die Inanspruchnahme auch von mehreren Entschädigungen durch die Ärzte für möglich erklärt. Danach ist zwar eine Kürzung der Entschädigung auch möglich, das sollte aber keinen Einfluss auf die Möglichkeit von Kurzarbeitergeld haben. Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen, ist damit auch in der ärztlichen Praxis Kurzarbeit denkbar und möglich.

32. Antrag auf Kurzarbeitergeld wird abgelehnt. Was nun? (NEU)

Der Antrag auf Auszahlung von Kurzarbeitergeld muss innerhalb von 3 Monaten bei der Agentur für Arbeit gestellt werden (**Achtung, hierbei handelt es sich um eine Ausschlussfrist**). Nur dann bekommt der Betrieb das Kurzarbeitergeld erstattet. Wenn der Antrag durch die Agentur für Arbeit abgelehnt wird, beginnt die Rechtsbehelfsfrist zu laufen. Gegen den Ablehnungsbescheid kann innerhalb der Rechtsbehelfsfrist von 1 Monat (beginnend mit der Bekanntgabe der Ablehnung) Widerspruch eingelegt werden. Der Widerspruch muss schriftlich eingelegt werden und sollte klar zu erkennen geben, dass Widerspruch gegen die Ablehnung der Erstattung von Kurzarbeitergeld eingelegt wird. Aufgrund des Widerspruchs entscheidet die Agentur für Arbeit erneut über den Antrag auf Erstattung von Kurzarbeitergeld. Bleibt es bei der Ablehnung, so bleibt dann noch die Möglichkeit der Klageerhebung vor dem zuständigen Sozialgericht.

Ist die Ablehnung zur Recht erfolgt, wird kein Kurzarbeitergeld erstattet (z.B. weil die Ausschlussfrist zur Antragstellung überschritten wurde), evtl. bereits gewährtes Kurzarbeitergeld ist in die Agentur für Arbeit zu erstatten.

In Fällen, in denen die Voraussetzungen des SGB III für das Kurzarbeitergeld nicht vorlagen, ist das an die Arbeitnehmer ausgezahlte Entgelt aber nicht wie Kurzarbeitergeld zu behandeln. Es ist vielmehr steuerlich und abgabenrechtlich wie reguläres Arbeitsentgelt zu behandeln. Daher muss ggfls. eine Korrektur der Lohn- und Gehaltsabrechnung erfolgen.

Fraglich ist weiterhin, ob die Arbeitnehmer in diesem Fall den Anspruch auf die volle Vergütung haben oder wegen der tatsächlich geleisteten Kurzarbeit nur das reduzierte Entgelt geschuldet wird. Dieses ist rechtlich nicht eindeutig geklärt. Es könnte einiges dafür sprechen, dass in diesen Fällen unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeit die volle Vergütung zu zahlen ist. Jedoch hat das LAG Hamm im Jahr 2014 entschieden, dass der Arbeitnehmer hierfür seine Arbeitsleistung anzubieten hat. Dieses ist in der Regel aber nicht der Fall.

Insoweit raten wir dazu, dass der sich aus der Abrechnung ergebende und unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes ausgezahlte Nettobetrag für die Korrektur der Abrechnung auf den entsprechenden Bruttobetrag hochgerechnet wird. Wird keine Korrektur vorgenommen, kann dies nach § 266a StGB und § 380 AO strafrechtlich relevant sein.

33. Wie gehen Sie vor?

1. Schaffen Sie die rechtlichen Grundlagen für Kurzarbeit im Betrieb (Ist Kurzarbeit auf Grund Ihres Tarifvertrags, Ihres Arbeitsvertrags zulässig? Sonst müssen Sie Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeitern treffen).
2. Zeigen Sie den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit an. Der Antrag kann online ausgefüllt werden, muss aber ausgedruckt und unterschrieben an die Agentur für Arbeit übermittelt werden (***Denken Sie an eine erneute Anzeige bei Unterbrechung der Kurzarbeit für 3 Monate oder länger.***).
3. Fordern Sie bei Ihren Arbeitnehmern die Hinzuverdienstbescheinigung an.
4. Wir erstellen dann im weiteren Verlauf die Lohnabrechnungen und den Antrag auf Kurzarbeitergeld nebst Abrechnungsliste.
5. Sie unterschreiben dann den Antrag und reichen diesen nebst Abrechnungsliste bei der Agentur für Arbeit ein (Achtung: **Die Ausschlussfrist beträgt 3 Monate**).
6. Wenn der Antrag auf Erstattung durch die Agentur für Arbeit abgelehnt wird, beginnt die Rechtsbehelfsfrist zur Einlegung des Widerspruchs. (Achtung: Die Frist beträgt nur 1 Monat).
7. Ist der Zeitraum der ersten Anzeige der Kurzarbeit abgelaufen, ist ggfls. eine neue Anzeige bei der Agentur für Arbeit zu stelle (s.a. Punkt 24).
8. Bewahren Sie für spätere Prüfungen der Bundesagentur für Arbeit die Urlaubspläne (siehe Pkt. 3 und Pkt. 24), die Dienstpläne (siehe Pkt. 25) und sonstige Nachweise (siehe z.B. Pkt. 10) unbedingt auf.

Zur Rechtslage bis zum 13.03.2020 gibt es auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit ein umfangreiches Merkblatt zur Kurzarbeit (www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus).

Bitte beachten Sie zu weitergehenden Fragen auch unser Merkblatt zu arbeitsrechtlichen Hinweisen zum Coronavirus.

Stand 15.03.2021