

Informationen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (KUG)

Sehr geehrte Mandanten,

aufgrund der aktuellen Situation in Deutschland möchten wir Sie über die Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld informieren.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld sind dazu bestimmt,

- den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer/-innen zu erhalten
- den Arbeitnehmer/-innen die Arbeitsplätze zu erhalten und
- Arbeitnehmer/-innen einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls zu ersetzen

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist gegenüber der Vermittlung in Arbeit nachrangig. Das bedeutet, dass das Arbeitsamt prüft, ob die Arbeitnehmer in andere befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse vermittelt werden können.

Voraussetzungen für die Gewährung von KUG sind ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend ist, nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kann auch die Gewährung von Urlaub in Betracht kommen. Grundsätzlich kann aber vom Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zur Vermeidung der Kurzarbeit gegen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/-innen nicht gefordert werden.

Sofern Sie die Kurzarbeit in Ihrem Unternehmen einführen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. Zuerst muss anhand der Arbeitsverträge geprüft werden, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit gegeben sind. Die Mitarbeiter sind über die Kurzarbeit zu informieren. Ebenso ist das Einverständnis aller Betroffenen erforderlich. Sollten die Arbeitsverträge keine Regelungen enthalten, muss mit den betroffenen Mitarbeitern eine Vereinbarung getroffen werden.

Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden. Eine elektronische Anzeige über die Internetseite der Arbeitsagentur ist ebenfalls möglich (www.arbeitsagentur.de unter eServices – Unternehmen). Die Anzeige ist wirksam erstattet, wenn sie der zuständigen Agentur für Arbeit zugegangen ist.

Auch die Arbeitnehmer müssen Voraussetzungen erfüllen. Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin

- Nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, fortsetzt oder im Anschluss an die Berufsausbildung aufnimmt
- Das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und nicht vom KUG-Bezug ausgeschlossen ist.

Vom KUG ausgeschlossene Arbeitnehmer sind Regelaltersrentner, Erwerbsminderungsrentner, geringfügig Beschäftigte („Mini-Jobber“) sowie Arbeitnehmer während der Zeit des Krankengeldbezugs. Ist trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten auch für Auszubildende Kurzarbeit unvermeidbar, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung für 6 Wochen.

KUG wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Das bedeutet, bei Kurzarbeit bereits für den Monat März 2020, muss die Anzeige bis zum 31. März 2020 der Agentur für Arbeit zugegangen sein. Zur Prüfung der Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen der Arbeitsagentur vorzulegen (z.B. Ankündigung der Kurzarbeit, Vereinbarung über die Kurzarbeit mit den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, Änderungskündigungen).

Das KUG kann einem Betrieb für die Dauer von längstens 12 Monaten gewährt werden. Die Bezugsdauer beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den KUG im Betrieb gezahlt wird.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach einem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (=Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem

- pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt (üblicher Netto-Lohn) und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt (Netto-Lohn unter Berücksichtigung der Kurzarbeit)

Das KUG aus dieser Nettoentgeltdifferenz beträgt

- 67 Prozent für Arbeitnehmer/-innen mit mindestens einem Kind im Sinne des EStG
- 60 Prozent für die übrigen Arbeitnehmer/-innen

Wir berechnen für Sie das Kurzarbeitergeld der betroffenen Mitarbeiter/-innen und stellen für Sie auch den Antrag auf Kurzarbeitergeld beim Arbeitsamt. Hierfür benötigen wir die Soll-Arbeitsstunden und die tatsächlichen Arbeitsstunden Ihrer Mitarbeiter/-innen.

Das an die Arbeitnehmer/-innen gezahlte KUG wird Ihnen von der Agentur für Arbeit erstattet.

Der Bundesrat hat am 13. März 2020 das Gesetz zur krisenbedingten Verbesserung beim Kurzarbeitergeld gebilligt, das der Bundestag nur wenige Stunden zuvor verabschiedet hatte. Es ermöglicht der Bundesregierung, Betriebe während der Corona-Krise kurzfristig zu unterstützen. Das Gesetz sieht zwei zeitlich befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung vor. Es soll eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen (bisher mussten die Sozialversicherungsbeiträge auf das fiktive Entgelt vom Arbeitgeber allein getragen werden).

Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und der Auszahlung der beantragten Leistungen wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren seitens der Arbeitsagentur praktiziert. Die Zahlungen erfolgen im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung und werden mit einem Leistungsbescheid bekannt gegeben. In der Regel innerhalb von 7 Monaten nach Ende des KUG-Bezugs werden die abgerechneten KUG-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Hierfür sind dann von der Arbeitsagentur ausgewählte und angeforderte Unterlagen einzureichen. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt dann zu einer endgültigen Entscheidung, die Ihnen schriftlich mitgeteilt wird. Damit wird ein rechtssicherer Abschluss des Leistungsfalls gewährleistet.

Das Kurzarbeitergeld ist nicht lohnsteuerpflichtig und stellt kein Entgelt im Sinn der Sozialversicherung dar. Es unterliegt als Lohnersatzleistung beim Arbeitnehmer dem Progressionsvorbehalt.

Zur Detailumsetzung ist noch eine Verordnung des Arbeitsministeriums notwendig. Ziel ist es, dass die neuen Regelungen spätestens ab Anfang April genutzt werden können.