ZVG-Informationsblatt:
Hinweise zum Kurzarbeitergeld

(Stand: 25.03.2020)

1. Was ist anders beim Kurzarbeitergeld (KUG) aufgrund der Corona-Krise? 2
2. Was sind die Grundvoraussetzungen? 2
3. Was bedeutet erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall? 2
4. Was bedeutet unvermeidbar? 3
5. Was sind die betrieblichen Voraussetzungen? 3
6. Was sind die persönlichen Voraussetzungen bei den Beschäftigten? 3
7. Wie erhalte ich für meine Beschäftigten Kurzarbeitergeld? 3
8. Kann ich als Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen? 4
9. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld? 4
10. Wie lange wird Kurzarbeitergeld bezahlt? 5
11. Wird ein Nebenverdienst angerechnet? 5
12. Muss ich als Arbeitgeber mit den Zahlungen in Vorleistung treten? 6
13. Kann ich als Unternehmer Kurzarbeitergeld freiwillig aufstocken? 6
14. Kann ein Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit gekündigt werden? 6
15. Wo erhalte ich weitere Informationen? 7

Zentralverband Gartenbau e. V. (ZVG)

1. Was ist anders beim Kurzarbeitergeld (KUG) aufgrund der Corona-Krise?

Eins vorweg: es wird einfacher als bisher. 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: sie kann damit die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld absenken und die Leistungen erweitern - z.B. auf den Bereich von Leiharbeit. Die deutsche Wirtschaft soll damit vor existentiellen Verwerfungen durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie bewahrt werden.

Konkret bedeutet dies:

- *Unternehmen erhalten bereits KUG, wenn nur 10% ihrer Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (bisher waren 30 %erforderlich).*
- *Unternehmen müssen künftig keine Sozialversicherungsbeiträge mehr auf das KUG zahlen (bisher waren 80 % der Sozialabgaben auf das KUG vom Arbeitgeber zu zahlen). Diese werden von der Agentur für Arbeit vollständig übernommen.*
- *Auch in Betrieben, in denen Arbeitszeitkonten vereinbart sind, müssen keine Negativstunden mehr aufgebaut werden.*

2. Was sind die Grundvoraussetzungen?

Folgende grundsätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein (§ 95 SGB III):

- *Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall*
- *Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen*
- *Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (d.h. Voraussetzungen bei Ihren Beschäftigten)*
- *Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebssitz*

3. Was bedeutet erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall?

Gründe für Kurzarbeit können unter anderem Absatzrückgang, Rohstoffmangel, Unterbrechungen der Lieferkette oder ähnliches sein, sofern diese unvermeidbar sind. Die Corona-bedingten betrieblichen Einschränkungen können daher einen Anspruch auf KUG begründen. Sinn und Zweck des KUG ist, Entlassungen zu vermeiden.

Ziel der Dokumentation des Arbeitsausfalls ist es nicht, juristische Feinfragen zu klären, sondern unverzüglich KUG beantragen zu können. Daher sollte die betriebliche Situation spätestens jetzt intensiv dokumentiert werden. Z. B. stornierte Bestellungen, behördliche Anordnung der Schließung der Betriebsstätte etc.. Als Mindesterfordernis gilt während der Corona-Krise, dass 10 % der Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mehr als 10 % haben. Die Grenzen gelten bezogen auf den Betrieb oder Betriebsteil und den jeweiligen Monat für den Kurzarbeitergeld beantragt werden soll.

Wichtig: Es muss nicht der gesamte Betrieb betroffen sein, es können auch nur Betriebsteile betroffen sein. Auch nicht alle Mitarbeiter müssen betroffen sein, ein Teil der Mitarbeiter ist ausreichend.

4. Was bedeutet unvermeidbar?

Der Ausfall darf nicht auf branchenüblichen, betriebsüblichen oder saisonbedingten Gründen beruhen. Es sollen zunächst Überstunden- und Arbeitszeitkonten abgebaut werden, aber: auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird rückwirkend zum 1. März 2020 bis Ende 2020 verzichtet.

5. Was sind die betrieblichen Voraussetzungen?

Im Betrieb muss es mindestens einen Beschäftigten geben, der in der Arbeitslosenversicherung versichert ist.

6. Was sind die persönlichen Voraussetzungen bei den Beschäftigten?

Es muss sich um Beschäftigte handeln, die in der Arbeitslosenversicherung versichert sind. Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeitnehmer können KUG erhalten.

Da geringfügig entlohnte Beschäftigte nicht in der Arbeitslosenversicherung versichert sind, erhalten diese auch kein KUG. Ebenso haben Bezieher von Krankengeld und Auszubildende sowie Rentner keinen Anspruch auf KUG.

Besonderheiten gelten für Beschäftigte in Quarantäne. Diese haben nach § 56 Abs. 2 S. 1 Infektionsschutzgesetz (IFSG) einen Anspruch auf Entschädigung, der sich am Verdienstausfall bemisst.

7. Wie erhalte ich für meine Beschäftigten Kurzarbeitergeld?

Wichtig: Es sind **zwei Schritte** notwendig. Der Betrieb muss den Arbeitsausfall zunächst anzeigen. In einem zweiten Schritt ist dann monatlich das KUG für die betroffenen Beschäftigen zu beantragen.

KUG wird erst ab dem Monat gewährt, in dem der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit (AfA) schriftlich angezeigt wurde. Diese Anzeige sollte daher bereits frühzeitig vorgenommen werden. In der Anzeige muss der Arbeitgeber zunächst die Ursachen für den Arbeitsausfall begründen. Daraufhin erlässt die AfA, bei Vorliegen der Voraussetzungen, in der Regel sehr kurzfristig einen Anerkennungsbescheid für das KUG. **Das Formular zur Anzeige des KUG** finden sie **hier**.

Die AfA prüft dann, ob die Voraussetzungen vorliegen und genehmigt das KUG grundsätzlich.

Der zweite Schritt ist dann, dass der Unternehmer das KUG **monatlich** für jeden einzelnen von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer errechnen und mittels eines Formulars bei der AfA beantragen.

Hierfür gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten beginnend mit dem Monat, für den erstmalig KUG beantragt wurde. Die AfA erstattet den Unternehmen dann das von ihm verauslagte KUG.

Der Arbeitgeber leistet weiterhin die errechneten Zahlungen an sein Beschäftigen und die entsprechenden Sozialabgaben. Anders als bisher erhält er aber die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialabgaben vollständig erstattet.

Formular Anzeige Kurzarbeitergeld

Formular Leistungsantrag Kurzarbeitergeld

Formular KUG-Abrechnungsliste -Anlage zum Leistungsantrag

Minijobzentrale

8. Kann ich als Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Nein. Der Unternehmer darf nicht einfach einseitig Kurzarbeit anordnen (Ausnahme: es besteht ein entsprechender Tarifvertrag), sondern muss dies entweder mit dem Betriebsrat oder jeweils mit allen Arbeitnehmern vereinbaren. Diese Vereinbarung muss beim Antrag auf KUG der Agentur für Arbeit (AfA) vorgelegt werden.

Wer also absehen kann, dass Kurzarbeit für den Betrieb erforderlich wird, sollte jetzt schnellstmöglich entsprechende Vereinbarungen mit seinen Beschäftigten treffen. Sofern ein Betriebsrat besteht, unterliegt die Einführung von Kurzarbeit auch zwingend seiner Mitbestimmung. In diesem Fall kann anstelle einer arbeitsvertraglichen Regelung auch eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, was den administrativen Aufwand deutlich reduziert. Ansonsten bedarf es einer Vereinbarung mit jedem einzelnen von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

Dem Informationsblatt sind folgende Musterschreiben beigefügt:

- *Einzelvereinbarung Kurzarbeit*
- *Listenvereinbarung Kurzarbeit*
- *Stellungnahme Betriebsrat Kurzarbeitsantrag*
- *Vereinbarung Kurzarbeit Betriebsrat*

9. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das KUG berechnet sich nach dem Netto-Entgeltausfall. Beschäftigte in Kurzarbeit (= vollständige Reduzierung der Arbeitszeit) erhalten grundsätzlich 60 Prozent des pauschalierten Netto-Entgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Netto-Entgelts.

Die Nettoentgeltdifferenzen entsprechen dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Netto-Entgelt aus dem **Soll-Entgelt** und dem pauschalierten Netto-Entgelt aus dem **Ist-Entgelt**.

Als **Soll-Entgelt** ist das Brutto-Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, dass der Arbeitnehmer ohne Mehrarbeit und Sonderzahlungen ansonsten in dem Zeitraum verdient hätte. Als **Ist-Entgelt** ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Beispiel für die Berechnung der Nettoentgeltdifferenz

Monat	**März 2020**
tarifliche oder vertragliche vereinbarte Arbeitszeit (Monat)	160 Stunden
Tatsächliche Arbeitszeit	122 Stunden
Arbeitsentgelt je Stunde	11,00 €
Berechnung des fiktiven Arbeitsentgelts	
Ist-Entgelt 122x11,00 €	1.342,00 €
Soll-Entgelt 160x11,00 €	1.760,00 €
Unterschiedsbetrag **(=Nettoentgeltdifferenz)**	**418,00 €**

Die Lohnabrechnungsprogramme enthalten auch Tools zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden sich auf der Website der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds 2020

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds für Geringverdiener 2020

10. Wie lange wird Kurzarbeitergeld bezahlt?

Kurzarbeitergeld wird in der Regel 12 Monate gezahlt. Eine Unterbrechung der Kurzarbeit ist möglich. Wird die Kurzarbeit z.B. für einen Monat unterbrochen, kann dieser Zeitraum am Ende angehängt werden.

Wichtig: Bei Unterbrechung der Kurzarbeit von mehr als drei Monaten ist eine erneute Anzeige und Beantragung der Kurzarbeit erforderlich.

Der Arbeitnehmer wird von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, verliert in dieser Höhe aber auch seinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Der Verdienstausfall des Arbeitnehmers wird durch Kurzarbeitergeld (KUG) seitens der AfA ausgeglichen.

11. Wird ein Nebenverdienst angerechnet?

Bestand der Nebenjob schon, bevor jemand in Kurzarbeit gegangen ist, wird der Nebenverdienst nicht angerechnet.

Achtung: Wer aber an seinem Hauptarbeitsplatz in Kurzarbeit gegangen ist und danach einen Mini-Job antritt, muss sich nach dem geltenden Recht den Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld anrechnen lassen.

Aber: Die Bundesregierung plant Erleichterungen bei der Anrechnung von Einkommen aus Nebentätigkeiten für Bezieher von **Kurzarbeitergeld:**

- *Einkommen aus einer Nebenbeschäftigung wird übergangsweise bis Ende Oktober 2020 bis zur Höhe des **Nettolohns aus dem eigentlichen Beschäftigungsverhältnis** nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.*
- *Mit dieser Regelung wird der **finanzielle Anreiz zur Aufnahme einer Nebenbeschäftigung** als Saisonarbeitskraft erhöht.*

Auch die **Hinzuverdienstgrenze bei Vorruheständlern wird in der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich angehoben und in der Alterssicherung der Landwirte vollständig aufgehoben.**

- *Die Regelung gilt für die gesamte Dauer des Jahres 2020.*

Auf diese Weise sollen Anreize für eine vorübergehende Beschäftigung in der Landwirtschaft geschaffen werden. Die endgültigen Regelungen müssen abgewartet werden.

12. Muss ich als Arbeitgeber mit den Zahlungen in Vorleistung treten?

Ja. Als Arbeitgeber müssen Sie das Kurzarbeitergeld für jeden betroffenen Beschäftigten berechnen und bei der AfA beantragen. Die Zahlung an den Arbeitnehmer sowie die Zahlung der Sozialabgaben obliegt zunächst dem Arbeitgeber. Auf den entsprechenden Antrag hin werden dem Arbeitgeber die Zahlungen erstattet.

13. Kann ich als Unternehmer Kurzarbeitergeld freiwillig aufstocken?

Grundsätzlich ist eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber möglich. Einige Tarifverträge, z.B. in der Metallindustrie, sehen eine solche Aufstockung vor. Tarifverträge für den Erwerbsgartenbau, die solche Aufstockungen vorsehen, existieren nach unserem Kenntnisstand nicht.

Nach unserem aktuellen Kenntnisstand ist eine Aufstockung durch den Arbeitgeber auf 80 % des pauschalierten Nettoentgelts unkritisch. Darüber hinaus könnte es aufgrund der Tatsache, dass das KUG steuerfrei ausgezahlt wird (es unterliegt im Rahmen der Jahressteuererklärung des Arbeitnehmers aber dem Progressionsvorbehalt) kritisch werden. Auf keinen Fall darf das tatsächlich gezahlte Nettoentgelt höher sein als das „normale“ Nettogehalt.

14. Kann ein Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit gekündigt werden?

Die Befürchtung, die Betriebsschließungen und Einschränkungen beim Warenabsatz aufgrund der CORONA-Pandemie könnten länger als gedacht anhalten, führen zu der Frage, ob Mitarbeiter in der Kurzarbeit gekündigt werden können.

Insbesondere bei einer betriebsbedingten Kündigung während der Kurzarbeit gilt es, sehr sauber vorzugehen. Denn der Arbeitnehmer wird argumentieren, dass sein Arbeitsplatz nur vorübergehend wegfalle. Die bloß vorübergehende Beschäftigungslücke sei ja gerade durch die Einführung der Kurzarbeit belegt. Denn die zeitliche Begrenzung des Arbeitsmangels sei Voraussetzung für die Kurzarbeit. Damit hat der Arbeitnehmer Recht. Und für eine betriebsbedingte Kündigung während der Kurzarbeit braucht der Arbeitgeber (genauso wie außerhalb der Kurzarbeit) keine vorübergehende, sondern eine dauerhaft fehlende Beschäftigungsmöglichkeit. Aber das schließt sich nicht aus.

Kündigung während der Kurzarbeit
Eine betriebsbedingte Kündigung während der Kurzarbeit ist möglich, wenn sich im Laufe der Kurzarbeit herausstellt, dass der ursprünglich als vorübergehend fehlend eingestufte Beschäftigungsmangel in Wahrheit dauerhaft ist. Das müssen Sie dann in der Kündigung darlegen. Folgende Situationen sind z. B. vorstellbar und ermöglichen dann die Kündigung während Kurzarbeit:

- *Der Auftragsmangel hat sich verstärkt, weil weitere Kunden in die Insolvenz gefallen sind oder Aufträge storniert haben.*
- *Sie haben sich entscheiden müssen, das Unternehmenskonzept dauerhaft zu ändern und dadurch fallen konkrete Arbeitsplätze weg.*

Dies oder eine Begründung in diesem Sinne sollte bei einer Kündigung in der Kurzarbeit als Begründung genannt werden.

Kündigung während der Kurzarbeit aus verhaltensbedingten Gründen
Aus verhaltensbedingten Gründen wie z. B. Verspätungen oder anderen Verstößen gegen den Arbeitsvertrag ist die Kündigung während der Kurzarbeit genauso möglich wie sonst auch. Die Kurzarbeit hat insoweit keinen Einfluss. Aber das grundsätzliche Erfordernis einer vorherigen erfolglosen Abmahnung besteht natürlich genauso.

15. Wo erhalte ich weitere Informationen?

Alle Informationen zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden sich auch auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit. Diese werden laufend aktualisiert.

Die Bundesagentur für Arbeit hat auch zwei Erklärvideos auf YouTube eingestellt.

Teil 1 -Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes

Teil 2 -Verfahren zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes

Allgemeine Hinweise zum Kurzarbeitergeld; aber auch speziell zum Kurzarbeitergeld in Zeiten des Corona-Virus finden sich unter folgenden Links:

Bundesagentur für Arbeit

Merkblatt Arbeitsagentur allgemein

NEU: Merkblatt Arbeitsagentur zum Corona-Virus

Informationsseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Fragen und Antworten Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

ACHTUNG: Die Arbeitsagenturen weisen darauf hin, dass das Telefonnetz überlastet ist. Anrufe bei Arbeitsagenturen und Jobcentern sollen auf Notfälle beschränkt werden. Es wird darum gebeten, Anträge formlos per Mail oder über den eService der Arbeitsagenturen zu stellen oder in den Hausbriefkasten einzuwerfen

Quellen

Dieses Informationsblatt wurde auf Grundlage von Onlineinformationsangeboten der Agentur für Arbeit und Informationen der Bundessteuerberaterkammer erstellt. Das Beispiel stammt aus dem Merkblatt des Arbeitgeberverbandes der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V. (WLAV).