

## **Kurzarbeitergeld – Zusammenfassung Stand 31.03.2020**

Diese Übersicht fasst den Informationsfluss nach o. g. Stand zusammen und **ersetzt keine arbeitsrechtliche Beratung**. In arbeitsrechtlichen Angelegenheiten ist immer ein Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzuzuziehen.

### **Reihenfolge – deren Einhaltung ist wichtig:**

1. Arbeitnehmer unterrichten, dass Kurzarbeit erforderlich ist
2. Arbeitnehmer müssen der Kurzarbeit zustimmen, sofern nichts anderes im zuständigen Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart ist, ggfs. anwaltliche Prüfung
3. Kurzarbeit der Agentur für Arbeit anzeigen  
Anzeige über Arbeitsausfall muss spätestens in dem Monat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden soll (hier: [Anzeige Arbeitsausfall](#))
4. Arbeitgeber reicht die Aufzeichnungen über die Arbeitszeit für die Lohnabrechnung ein
  - gearbeitete Stunden
  - Stunden Kurzarbeit
  - Krankheitsstunden vor Einführung Kurzarbeit
  - Krankheitsstunden nach Einführung Kurzarbeit
  - Sonstiger Ausfall vor und nach Einführung Kurzarbeit (Mutterschutz, Beschäftigungsverbot...)
5. Antrag auf Erstattung Kurzarbeitergeld wird mit der Lohnabrechnung erstellt und vom Arbeitgeber eingereicht

Hier bitte auch auf die Begrifflichkeiten „Anzeige“ und „Antrag“ achten. Das sind unterschiedliche Vorgänge.

**Beachten:** Die Anzeige über Arbeitsausfall sowie den Antrag auf Erstattung Kurzarbeitergeld dürfen vom Steuerberater ausgefüllt, aber **nicht** unterschrieben und eingereicht werden. Das muss **immer** durch den Arbeitgeber erfolgen. Hier gibt es **keine** Ausnahme! Anderenfalls entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

### **Allgemeines:**

Mit Kurzarbeitergeld kann Arbeits- und Entgeltausfall im Betrieb zum Teil ausgeglichen werden. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss grundsätzlich auf einem unabwendbaren Ereignis oder wirtschaftlichen Gründen beruhen (Ausbleiben von Lieferungen, Einschränkung der Produktion). Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden.

Arbeitgeber bekommen in dieser besonderen aktuellen Situation Unterstützung, damit sie Entlassungen vermeiden und sie zusammen mit ihren Beschäftigten nach der Krise unmittelbar wieder durchstarten können. So werden gemeinsam Arbeitsplätze gesichert.

Dazu werden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld aktuell durch die Politik erleichtert:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10% der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10% haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100% erstattet.
- Leiharbeiter/-innen können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden kann verzichtet werden.

Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld behalten ihre Gültigkeit. Diese sind auf dem [Merkblatt "Kurzarbeit"](#) der Bundesagentur für Arbeit zu finden.

Der Erstattungsanspruch beträgt 60% bzw. 67% bei Eltern mit im Haushalt lebenden Kindern vom anteiligen, auf den Kurzarbeitszeitraum bezogenem Nettogehalt. Der Erstattungszeitraum liegt bei längstens 12 Monaten.

#### **Frist zur Abgabe des Erstattungsantrags:**

Die Ausschlussfrist beträgt drei Monate. Nach drei Monaten ist keine Erstattung mehr möglich.

#### **Nachprüfung:**

Wahrscheinlich wird es, wie in der Vergangenheit auch, eine Nachprüfung durch die Agentur für Arbeit geben. Sollten Zahlungen aufgrund unrichtiger Angaben des Arbeitgebers zu Unrecht geflossen sein, müssen diese zurückgezahlt werden.

Für diese Prüfung sind die geschlossenen Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern, die Urlaubsliste über den geplanten Urlaub und die Aufzeichnungen über die Arbeitszeit wichtig.

Die erforderlichen Unterlagen sollten für die Abrechnung eingereicht werden, damit die Unterlagen bei Bedarf vollständig vorliegen.

#### **Kurzarbeit gilt nicht für...**

- bereits gekündigte Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer, mit denen vor Einführung von Kurzarbeit ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde
- nach Einführung von Kurzarbeit neu eingestellte Arbeitnehmer
- Auszubildende (für die ersten 6 Wochen nach Einführung von Kurzarbeit)
- bereits erkrankte Arbeitnehmer vor Einführung von Kurzarbeit
- Arbeitnehmer, die sich vor Einführung von Kurzarbeit bereits in Mutterschutz und Elternzeit befinden
- Arbeitnehmer, die sich während der Schwangerschaft im Beschäftigungsverbot befinden
- Minijobber
- Sozialversicherungsfreie Arbeitnehmer

**Keine Zustimmung des Arbeitnehmers zur Kurzarbeit:**

In diesem Fall muss dann eine Änderungskündigung zur Herabsetzung der Arbeitszeit oder eine betriebsbedingte Kündigung (geht nur bei 100% Kurzarbeit) erfolgen.

**Urlaub und Überstunden:**

Der Urlaub aus dem Vorjahr muss verbraucht sein.

Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer nicht vorschreiben, seinen laufenden Urlaub zu nehmen, damit die Kurzarbeit dadurch verhindert oder hinausgezögert werden kann. Der Arbeitnehmer hat Verfügungsmacht über seinen laufenden Urlaub.

Als Nachweis für die Agentur für Arbeit genügt der Nachweis über eine Urlaubsplanung in Form einer Urlaubsliste. Diese sollte mit der ersten Abrechnung von Kurzarbeitergeld beim Steuerberater eingereicht werden.

Bei den Überstunden ist zu unterscheiden:

- Werden Überstunden, wie z.B. im Bauhauptgewerbe oder Baunebengewerbe, für die Schlecht-Wetter-Zeit aufgebaut, müssen diese nicht abgebaut werden.
- Alle anderen Überstunden müssen vorher abgebaut sein.

Auch hier gilt: Gibt es einen Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag, der etwas anderes sagt, ist dies vorrangig zu berücksichtigen.

**Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer gleich kürzen:**

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen reduziert werden. Unterschiede wegen der Art der Tätigkeit oder der Qualifikation können gemacht werden. Es kommt immer auf den Ausfall der Tätigkeit an. Wenn für bestimmte Arbeitnehmer kein Arbeitsausfall zu verzeichnen ist, müssen diese auch keine Kurzarbeit leisten. Die Reduzierung sollte aber bei gleicher Arbeit und Qualifikation in gleichem Maße erfolgen, um dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht zu werden.

**Auszubildende:**

Auszubildende erhalten in den ersten sechs Wochen nach Einführung der Kurzarbeit weiterhin ihre volle Ausbildungsvergütung. Erst nach den sechs Wochen gibt es Kurzarbeitergeld. Das Berufsbildungsgesetz hat hier Vorrang.

**Aufzeichnung Arbeitszeiten:**

Es ändert sich nichts an den bislang geltenden Regeln über die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung. Es wird aber hinsichtlich der Rechenschaftspflicht gegenüber der Agentur für Arbeit nahezu unumgänglich sein, die Arbeitszeit der durch Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Das erübrigt sich natürlich grundsätzlich in den Fällen, in denen

gar nicht mehr gearbeitet wird, sondern der gesamte Betrieb zu 100% Kurzarbeit macht.

Die Aufzeichnungen für Arbeitszeiten sind immer zur Lohnabrechnung einzureichen.

Die Aufzeichnungen müssen Folgendes beinhalten:

- gearbeitete Stunden
- Stunden Kurzarbeit
- Krankheitsstunden vor Einführung Kurzarbeit
- Krankheitsstunden nach Einführung Kurzarbeit
- Sonstiger Ausfall vor und nach Einführung Kurzarbeit (Mutterschutz, Beschäftigungsverbot...)

### **Nebentätigkeiten:**

Hatte ein Arbeitnehmer bereits vor Eintritt von Kurzarbeit eine Nebentätigkeit, hat dies keine Auswirkung. Es erfolgt keine Anrechnung.

Nimmt ein Arbeitnehmer aufgrund von Kurzarbeit eine Nebentätigkeit auf, um finanzielle Defizite auszugleichen, muss eine Anrechnung des Verdienstes auf das Kurzarbeitergeld erfolgen. Ausgenommen sind Anrechnungen für Tätigkeiten in systemrelevanten Berufen.

Bei mehr als geringfügigen Beschäftigungen in systemrelevanten Bereichen bleibt der daraus erzielte Lohn unter bestimmten Bedingungen anrechnungsfrei. Voraussetzung ist, dass die Summe aus Restlohn aus der Hauptbeschäftigung, Kurzarbeitergeld und Lohn aus der Nebenbeschäftigung, den bisherigen Bruttolohn nicht übersteigt.

### **Welcher Arbeitslohn fällt unter die Kurzarbeitergeld-Regelung?**

Es wird nur Arbeitslohn für das Kurzarbeitergeld herangezogen, der auch der Sozialversicherung (AV) unterliegt. Somit sind z. B. monatliche Gutscheine, Fahrtkostenzuschüsse etc. von dem Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.

Jeder Gehaltsbestandteil, der steuerfrei oder pauschal versteuert wird und trotz Kurzarbeit weitergezahlt werden soll, muss vollständig vom Arbeitgeber getragen werden. Es erfolgt keine Erstattung über das Kurzarbeitergeld.

Hannover, den 31.03.2020

Andrea Kohn  
Bilanzbuchhalterin