

Autor:

Uwe Frank,
LOHNAKAD GmbH,
Rentenberater

LOHNAKAD-Fachinformation

Alles Wichtige zum Kurzarbeitergeld



03-2020

1	<i>Neuerungen beim Kurzarbeitergeld</i>	3
2	<i>Voraussetzungen für Kurzarbeit</i>	4
2.1.	Allgemeine Voraussetzungen	4
2.2.	Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls	4
2.2.1.	Wirtschaftliche Gründe	4
2.2.2.	Vorübergehender Arbeitsausfall	4
2.2.3.	Unabwendbares Ereignis.....	5
2.2.4.	Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	5
2.3.	Mindesterfordernisse für einen erheblichen Arbeitsausfall	5
2.4.	Beschäftigte Arbeitnehmer	6
2.5.	Bruttoarbeitsentgelt	6
2.6.	Betriebliche Voraussetzungen	7
2.6.1.	Persönliche Voraussetzungen.....	7
2.6.2.	Arbeitnehmer	7
2.6.3.	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer	7
3	<i>Höhe des Kurzarbeitergeldes</i>	9
4	<i>Sozialversicherung bei Kurzarbeit</i>	11
4.1.	Mitgliedschaft in der Sozialversicherung	11
4.2.	Beitragsberechnung bei Kurzarbeit	11
5	<i>Steuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld</i>	13
6	<i>Nebenverdienst bei Kurzarbeit</i>	14
7	<i>Anzeige- und Antragsverfahren</i>	15
7.1.	Anzeige über den Arbeitsausfall	15
7.2.	Antrag auf Kurzarbeitergeld	15
7.3.	Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs	15

1 Neuerungen beim Kurzarbeitergeld

Im Rahmen der Krise durch das Coronavirus Covid-19 hat die Bundesregierung sehr schnell reagiert und entscheidende Verbesserungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld (Kug) durch Verordnung des Bundestages am 13.3.2020, rückwirkend zum 1.3.2020, verabschiedet.

Folgende Neuerungen wurden (zunächst befristet bis 31.12.2020) beschlossen:

- Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss. **Neu ist**, dass dieser Schwellenwert auf **10 % der Beschäftigten**, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, abgesenkt wird.
- Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wird auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden. **Neu ist**, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird.
- Die Arbeitsagentur zahlt Kurzarbeitergeld nur für ausgefallene Arbeitsstunden. Normalerweise muss der Arbeitgeber die Kosten für die Kurzarbeit mittragen – in Form von 80 % der Sozialversicherungsbeiträge für das ausgefallene Bruttoentgelt (AG- und AN-Anteil der KV/PV/RV; keine AV). **Neu ist**: Die Bundesagentur für Arbeit erstattet Arbeitgebern vollständig die Sozialversicherungsbeiträge, die sie für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten tragen müssen.
- **Neu ist**, dass das Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Leiharbeit beantragt werden kann. Dies war seit 2012 ausgeschlossen. Arbeitgeber ist der Verleihbetrieb, der auch die Anträge stellen muss.

Neu ist auch, dass ein Nebenverdienst in sog. systemrelevanten Berufen nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Dies gilt allerdings nur in der Zeit vom 1.4.2020 bis 31.10.2020 (§ 421c SGB III).

2 Voraussetzungen für Kurzarbeit

2.1. Allgemeine Voraussetzungen

Die Bundesagentur gewährt Kurzarbeit bei Vorliegen der folgenden kumulativen Voraussetzungen (§§ 95 bis 99 SGB II):

- Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen.
- Die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmer/-innen müssen erfüllt sein.
- Der Arbeitsanfall muss vom Arbeitgeber angezeigt worden sein.

2.2. Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls

Ein erheblicher Arbeitsausfall ist vorhanden, wenn

- wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis dazu geführt haben,
- der Arbeitsausfall vorübergehend sowie nicht vermeidbar ist,
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10% der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

2.2.1. Wirtschaftliche Gründe

Wirtschaftliche Gründe sind gegeben, wenn die Ursache des Arbeitsausfalls durch wirtschaftliche Abläufe (z.B. Rohstoffmangel, innerbetriebliche organisatorische Abläufe, Verkaufsrückgänge), bedingt ist.

2.2.2. Vorübergehender Arbeitsausfall

Voraussetzung für die Gewährung von Kug ist es, dass der Arbeitsausfall lediglich vorübergehend ist. Die im Einzelfall vorliegende betriebliche Gesamtsituation (z.B. zukünftige Erfolgsaussichten, Liquiditätsslage), muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eine in absehbarer Zeit wieder erreichbare Vollbeschäftigung aufzeigen.

Sie möchten weiterlesen und durch unsere zukünftigen Fachinformationen über Neuerungen und Aktuelles aus der Entgeltabrechnung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unsere kostenlose Fachinformation unter:

<https://www.lohnakad.de/fachinformation/>

Die komplette aktuelle Fachinformation können Sie gerne unter

seminare@lohnakad.de anfordern.

Vielen Dank!