

AKTUELL

Kurzarbeit aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus

Fragen und Antworten für betroffene Hoteliers und Gastronomen

Stand: 16. März 2020

Aufgrund der zunehmenden Ausweitung des Coronavirus in Deutschland und der immer stärker werdenden Auswirkungen auf die Wirtschaft hat der Koalitionsausschuss der Großen Koalition in der Nacht vom 8. auf den 9. März 2020 substantielle Verbesserung beim Kurzarbeitergeld beschlossen.

Bereits am 13. März 2020 haben Bundestag und Bundesrat diese abgesenkten Voraussetzungen und erweiterten Leistungen beschlossen. Das Inkrafttreten des Gesetzes und die entsprechende Rechtsverordnung sollen unmittelbar folgen.

Der DEHOGA hatte die jetzt angekündigten Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld aufgrund der massiven Umsatzrückgänge in der Branche gefordert und begrüßt die schnellen und konsequenten Entscheidungen der GroKo an dieser Stelle als erster wichtigen Schritt in die richtige Richtung nachdrücklich.

Konkret wurden die folgenden Punkte beschlossen:

- Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 % (vgl. Frage 3)
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (vgl. Frage 3)
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit (vgl. Frage 6)

Diese Corona-bedingten Verbesserungen sollen zunächst bis Ende 2020 befristet werden.

Bereits im Januar hatten sich die Koalitionsspitzen darauf verabredet, dass aufgrund der Digitalisierung Kurzarbeit in Kombination mit Weiterbildung

gefördert und dass die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert wird. Auch diese Maßnahmen werden jetzt beschleunigt umgesetzt.

Außer der schnellen Durchführung des Gesetz- und Verordnungsverfahrens wird es jetzt darauf ankommen, dass auch die Kapazitäten bei der Bundesagentur für Arbeit sofort an die steigende Nachfrage beim Kurzarbeitergeld angepasst werden.

Wichtig: Damit wir diesen Prozess konstruktiv vorantreiben und begleiten können, benötigen wir Informationen darüber, wo es im Dialog mit den Arbeitsagenturen und dem Arbeitgeberservice der BA gut funktioniert und wo nicht. Geben Sie gerne unmittelbar an die Verfasserin möglichst konkretes Feedback, z.B. zu Bearbeitungszeiten, schlechter Erreichbarkeit oder formalen Hürden.

Unternehmen, die jetzt auf die Zahlung von Kurzarbeitergeld angewiesen sind, müssen schnell Antworten auf Ihre Fragen bekommen. Anträge müssen zeitnah bearbeitet und schnell beschieden werden. Das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen muss unbürokratisch, pragmatisch und ohne „Papierkrieg“ festgestellt werden. Dafür wird sich der DEHOGA in den nächsten Wochen weiter einsetzen.

Mit den folgenden FAQ's versuchen wir, typische Fragen von Hoteliers und Gastronomen zur Kurzarbeit kurz, knapp und verständlich aber dennoch umfänglich zu beantworten. Ausführlich zum Kurzarbeitergeld informiert das hier verlinkte Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit: [Merkblatt-8a-Kurzarbeitergeld.pdf](#) (noch nach bisher geltender Rechtslage).

Auch wenn die Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld noch nicht in Kraft getreten sind, empfehlen wir Betrieben, die Kurzarbeit machen wollen und bei denen die Voraussetzungen vorliegen, die Kurzarbeit bereits jetzt anzuzeigen, mit der Arbeitsagentur Kontakt aufzunehmen und die nötigen Nachweise zu beschaffen. Anträge auf Kurzarbeitergeld haben nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit in der Regel eine Bearbeitungszeit von etwa drei Wochen.

1. Wann kann im Zusammenhang mit Umsatzrückgängen in Folge der Ausbreitung des Coronavirus Kurzarbeit für gastgewerbliche Betriebe überhaupt in Frage kommen?

Die Einführung von Kurzarbeit macht wirtschaftlich Sinn, wenn als Ausgleich für den Verdienstaufschlag konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) gezahlt wird. Das ist nach dem Sozialgesetzbuch III möglich, wenn durch ein

sog. „unabwendbares Ereignis“ vorübergehend ein „erheblicher Arbeitsausfall“ eintritt.

Das kann bei Absagen von Veranstaltungen, bei einer größeren Zahl von Stornos, beim Einbruch des Neugeschäfts oder bei einer deutlich geringeren Frequenz als unter normalen Umständen in Folge des Coronavirus der Fall sein. Erst recht natürlich bei Extremereignissen wie Betriebsschließungen (vgl. Frage 5) oder der Abriegelungen ganzer Regionen. Nur der Nachweis von Umsatzeinbrüchen, auch wenn sie dramatisch sind, reicht allerdings nicht aus, sondern es muss zu Auswirkungen auf den Personalbedarf von einer gewissen Intensität kommen. Was das konkret bedeutet, dazu im Folgenden mehr.

Die Auswirkungen des Coronavirus stellen für den einzelnen Hotelier und Gastronomen ein unabwendbares Ereignis dar. Er muss allerdings darüber hinaus auch nachweisen, dass der Arbeitsausfall nicht vermeidbar war. Auch hier nachfolgend mehr dazu, was das konkret bedeutet.

2. Wie kann man Kurzarbeitergeld beantragen und wer kann dazu beraten?

Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die örtliche Arbeitsagentur. Dort muss zunächst die Kurzarbeit angezeigt werden (Formular dafür: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf), dann kann das Kug beantragt werden (Formular dafür: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf). Aus den verlinkten Formularen geht insbesondere auch hervor, welche Angaben gemacht und Unterlagen eingereicht werden müssen.

Vor Anzeige bzw. Antrag empfiehlt sich unbedingt die telefonische Kontaktaufnahme mit der Bundesagentur für Arbeit, möglichst mit Ihrem persönlichen Ansprechpartner bei der örtlichen Arbeitsagentur bzw. Ihrem Großkundenbetreuer um auszuloten, ob die Voraussetzungen für das Kug vorliegen bzw. an welchen Punkten die Arbeitsagentur ggf. Zweifel oder Nachfragen hat. Ihre örtliche Arbeitsagentur können Sie über die PLZ auf www.arbeitsagentur.de suchen. Für Unternehmen, die noch keinen persönlichen Ansprechpartner haben, empfiehlt sich die gebührenfreie, zentrale Tel.-Nr. 0800 4 5555 20.

Der DEHOGA weiß aus zahlreichen Rückmeldungen von Unternehmen, dass der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit derzeit telefonisch kaum erreichbar ist. Dies zu ändern und die Beratungs- und Bearbeitungskapazität beim Kurzarbeitergeld umgehend an die aktuelle Situation anzupassen, ist eine unsere politischen Forderungen. Unterstützen Sie dies

bitte mit Ihrem Feedback (s. oben S. 2).

Die DEHOGA-Landesverbände und DEHOGA-Geschäftsstellen haben meist auch direkte Ansprechpartner in den Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen, auf die im Notfall zurückgegriffen werden kann.

Wenn Sie trotz aller Bemühungen keine Kontaktaufnahme erreichen können, können Sie die Anzeige von Kurzarbeit auch online über die eServices der Bundesagentur für Arbeit vornehmen und eine Rückrufbitte über das Kontaktformular auf www.arbeitsagentur.de hinterlassen.

3. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Kurzarbeitergeld bei Einnahmeausfällen aufgrund von Stornos oder Einbrüchen beim Neugeschäft im Gastgewerbe in Betracht kommt?

Der Anwendungsbereich von Kug im Zusammenhang mit dem Coronavirus ist grundsätzlich eröffnet, **wenn**

- durch die Corona-Auswirkungen ein **Arbeitsausfall** eingetreten ist

Es muss ein nachgewiesener Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen, lediglich der Nachweis von Umsatzrückgängen reicht nicht aus.

In der Vergangenheit war es häufig so, dass die Arbeitsagenturen argumentiert haben, die gastgewerblichen Unternehmen müssten das Personal ohnehin vorhalten, auch wenn Gästezahl und Umsatz sinken. Vereinzelt hören wir solche Argumentationen auch aktuell aus Arbeitsagenturen. Da derzeit aber schon zu erkennen und durch die DEHOGA-Umfrage belegt ist, dass Betriebe der Hotellerie und Gastronomie breit und in erheblichem Umfang von Nachfrageeinbrüchen betroffen sind, dürfte der Nachweis der Auswirkungen auch auf den Personalbedarf in der Regel zu erbringen sein. Dies kann z.B. dadurch erfolgen, dass der Ausfall von Veranstaltungen belegt wird, die einen bestimmten Personalbedarf erfordert hätte oder auch durch einen Vergleich der Dienstpläne vorher/nachher.

Zur Argumentation gegenüber der Arbeitsagentur bei pauschalen Ablehnung folgendes Zitat aus Ziff. 2.1 der Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (Stand 20.12.2018): „Das Kug-Recht grenzt auch nachfrageintensive Wirtschaftsbereiche, in denen klassisch Personal für eine möglicherweise nicht abgerufene Dienstleistung vorgehalten werden muss, nicht aus. Es gilt daher glaubhaft zu machen, dass die/der einzelne Betroffene neben einem bloßen Entgeltausfall auch einen tatsächlichen Arbeitsausfall erleidet.“

Zu beobachten wird sein, welche Anforderungen an diesen Nachweis die Arbeitsagenturen stellen. Machen Sie uns zu Ihren Erfahrungen hiermit gerne Mitteilung. Wenn die für Sie zuständige Arbeitsagentur überzogene Anforderungen an den Nachweis stellt, wenden Sie sich bitte an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle im zuständigen Landesverband, damit von dort interveniert werden kann.

- der Arbeitsausfall ein definiertes **Mindestausmaß** hat

*Bei der Bemessung dieser Intensität des Arbeitsausfalls kommen die Veränderungen durch die Beschlüsse des Koalitionsausschusses zum Tragen: Bisher ist erforderlich, dass mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind. Die Drittelregelung soll abgesenkt werden und zukünftig ausreichen, dass **10 Prozent der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind.***

Bei 100 % Arbeitsausfall spricht man von „Kurzarbeit Null“. Aber natürlich kann bei geringerem Arbeits-/Entgeltausfall die Reduzierung im Wege der Kurzarbeit je nach betrieblicher Situation auch graduell vorgenommen werden (z.B. 50 % weniger).

- der Arbeitsausfall **nicht vermeidbar** ist

Die Arbeitsagentur prüft die Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls im Einzelfall.

Konkret bedeutet dies insbesondere, dass vor Gewährung von Kug zuerst bestehende **Plusstunden auf Arbeitszeitkonten** eingesetzt werden müssen. Minusstunden müssen zuvor aufgebaut werden, soweit die jeweilige Rechtsgrundlage für das Arbeitszeitkonto (in der Regel ist das der Tarifvertrag) dies zulässt. *Auf dieses Erfordernis soll nach den Beschlüssen des Koalitionsausschusses demnächst verzichtet werden.* Auch Urlaub kann in manchen Fällen vorrangig sein.

Bei Stornos und starken Buchungsrückgängen infolge der Absage oder Verlegung größerer Messen oder Veranstaltungen beispielsweise spricht alles dafür, dass deren Auswirkungen auf den Arbeitsausfall in einem stark betroffenen Hotel oder Restaurant durch den jeweiligen Arbeitgeber nicht beeinflussbar sind. Auch wenn generell das Gästeaufkommen infolge der Ansteckungsangst stark zurückgeht, kann der einzelne Unternehmer dies kaum abwehren. Die Arbeitsagentur wird aber immer eine Prüfung der Ursache im Einzelfall durchführen. Wenn Ursachen durch den Arbeitgeber selbst gesetzt werden, kann dies zur Versagung von Kug führen. Vereinzelt haben Arbeitsagentur Kug z.B. deshalb

abgelehnt, weil der Hotelier den Betrieb zur Kostenminimierung oder wegen schlechten Forecasts für einen Tag im Monat komplett geschlossen habe (dies habe die Einbuchung von Gästen verhindert).

4. Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?

Nein. Der Arbeitgeber darf selbst im Fall einer Betriebsschließung nicht einseitig Kurzarbeit anordnen, sondern benötigt dafür eine **Rechtsgrundlage**.

Die Rechtsgrundlage kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag sein. Die Arbeitsagentur prüft im Detail, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eingehalten wurden.

In Betrieben **mit Betriebsrat** ist eine Betriebsvereinbarung zwingend erforderlich (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Einen Mustertext für eine mögliche Betriebsvereinbarung erhalten Mitglieder beim DEHOGA.

Gastgewerbliche Tarifverträge: Der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag DEHOGA NRW enthält in seinem Anhang 2 eine tarifliche Regelung zur Kurzarbeit. Gilt ein Haustarifvertrag, ist zu prüfen, ob dieser eine Regelung zur Kurzarbeit enthält oder ob im Bedarfsfall mit der Gewerkschaft kurzfristig eine solche geschaffen werden kann.

Wenn **kein Betriebsrat** vorhanden ist und auch der Arbeits- oder Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel als Rechtsgrundlage enthält, müssen (und können) individuelle **arbeitsvertragliche Regelungen** mit allen betroffenen Arbeitnehmern geschlossen werden.

Eine arbeitsvertragliche Regelung in Ergänzung zum Arbeitsvertrag könnte folgende Bestandteile haben:

- Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigung in Folge der Auswirkungen der Corona-Pandemie wird zwischen ... (Arbeitgeber) und ... (Arbeitnehmer) mit Wirkung vom ... bis zum ... Kurzarbeit vereinbart.

- Die tägliche/wöchentliche/monatliche Arbeitszeit beträgt während der Dauer der Kurzarbeit zunächst ... Stunden. Sie kann dem Arbeitsanfall angepasst werden.

oder: Während der Kurzarbeit wird die Arbeitszeit auf Null reduziert.

- Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers entsprechend.

- Die Einführung der Kurzarbeit steht unter dem Vorbehalt, dass Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. SGB III gezahlt wird.

- Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge auf Bewilligung von Kurzarbeitergeld. Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber.

- Für die Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 11 Bundesurlaubsgesetz bleiben Verdienstkürzungen infolge der Kurzarbeit außer Betracht. Wenn während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Arbeitsunfähigkeit eintritt, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, solange ohne den Arbeitsausfall Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall bestehen würde.

- Datum, Unterschriften

Das kann auch im Wege der **Änderungskündigung** erfolgen, allerdings nur unter den dafür geltenden strengen Regeln (Kündigungsschutzgesetz).

Wenden Sie sich für Rechtsberatung im Einzelfall bitte an Ihre DEHOGA Geschäftsstelle im zuständigen Landesverband.

5. Kann im Falle einer Betriebsschließung die Auszahlung von Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Die Bundesagentur für Arbeit hat ausdrücklich klargestellt, dass eine behördliche Betriebsschließung oder Tätigkeitsverbote gegenüber der gesamten Belegschaft sog. „unabwendbare Ereignisse“ darstellen, wofür Kug beantragt werden kann. Auch der vorübergehende, erhebliche Arbeitsausfall, den das Gesetz fordert, liegt in einem solchen Fall unzweifelhaft vor. Bei einer vollständigen Betriebsschließung läge ein Fall von sog. „Kurzarbeit Null“ vor.

Vorsicht ist dagegen geboten, wenn der Betrieb durch eine freiwillige Entscheidung des Unternehmers vorsorglich eingestellt wird, z.B. um laufende Kosten zu begrenzen. Hier stellt sich ggf. die Frage der Vermeidbarkeit.

6. Welche finanziellen Leistungen erhalten Arbeitgeber durch das Kurzarbeitergeld?

Der Arbeitgeber profitiert mittelbar, wenn die Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, da er während der Kurzarbeit von den Lohnkosten entlastet wird.

Hierin liegt die wesentlichste Veränderung durch die Beschlüsse des Koalitionsausschusses: Bisher ist Kurzarbeit für den Arbeitgeber ein teures

Instrument, da er auch während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsabgaben weiter zu tragen hat. Betriebswirtschaftlich gesehen ist Kurzarbeit aufgrund der Lohnnebenkosten daher für die meisten mittelständischen gastgewerblichen Unternehmen bisher kaum finanzierbar. Durch die Neuregelung wird der Arbeitgeber zukünftig bei bewilligtem Kurzarbeitergeld aufgrund des Coronavirus zu 100 Prozent von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Das wird Kurzarbeit für deutlich mehr Hotels und Restaurants zu einem geeigneten Instrument machen.

Die Kurzarbeit soll Unternehmer auch in die Lage versetzen, nach Ende des Arbeitsausfalls schnell und mit der vorhandenen Belegschaft die Arbeit wieder aufnehmen zu können.

7. Welche finanziellen Leistungen erhalten Arbeitnehmer durch das Kurzarbeitergeld?

Arbeitnehmer sollen durch die Kurzarbeit insbesondere vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Insolvenz des Arbeitgebers geschützt werden.

Wenn Kug gewährt wird, erhalten die Beschäftigten 60 % des ausgefallenen Nettolohns als Kug (67 %, wenn ein Kind im Haushalt lebt).

Die Berechnung im Einzelfall kann kompliziert sein. Details und ein Rechenbeispiel enthält das BA-Merkblatt. An dieser Stelle nur einige Stichworte: Es wird die Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt errechnet. Beim Soll-Entgelt werden Mehrarbeit und Einmalzahlungen nicht berücksichtigt. Bei der Berechnung der Differenz wird die jeweilige Lohnsteuer zugrunde gelegt. Eine Berechnungstabelle finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2017_ba015627.pdf

Die Mitgliedschaft in Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt in vollem Umfang erhalten. Wird der Beschäftigte trotz Kurzarbeit später noch arbeitslos, bemisst sich sein Arbeitslosengeld nicht nach dem Kug, sondern nach dem Gehalt, das ohne den Ausfall erzielt worden wäre.

Vorsicht ist geboten bei Arbeitnehmern, die demnächst in Elternzeit gehen. Das Kug kann die Bemessungsgrundlage für das spätere Elterngeld vermindern. Es kann sich daher empfehlen, solche Beschäftigte aus der Kurzarbeit herauszunehmen.

8. Welche Arbeitnehmer können einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben – und welche nicht?

Persönliche Voraussetzungen für den Kug-Bezug sind insbesondere, dass ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht, das nicht gekündigt oder aufgelöst ist. Zu folgenden im Gastgewerbe wichtigen Personengruppen vertiefende Ausführungen:

- **Minijobber** sind nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt und haben daher keinen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung, auch nicht auf Kug.
Lösungen im Einzelfall können ggf. über das Arbeitszeitkonto oder (bezahlten oder unbezahlten) Urlaub befunden werden. Wenn dies nicht möglich ist und fest beschäftigte Minijobber im Fall massiver Umsatzrückgänge oder Betriebsschließungen die Kosten des Unternehmens zu stark belasten, wird in vielen Fällen keine Möglichkeit außer einer betriebsbedingten Kündigung (ggf. mit Wiedereinstellungszusage) bleiben. Für Minijobber gelten arbeitsrechtlich die gleichen Regelungen zum Kündigungsschutz wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auch.
- **Auszubildende** sind zwar nicht von vornherein vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Da sie nach dem Berufsbildungsgesetz jedoch einen Anspruch auf volle Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen haben, läuft Kug bei ihnen faktisch leer. Dazu kommt, dass auch der Anspruch des Auszubildenden, ausgebildet zu werden, grundsätzlich auch in Betrieben mit Kurzarbeit fortbesteht. Der Auszubildende muss alle Mittel ausschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kommt Kurzarbeit in Betracht, insbesondere wenn der Ausbildungsbetrieb über eine gewisse Zeit vollständige zum Erliegen kommt.
Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt in Abstimmung mit der Berufsberatung die Beteiligung der zuständigen IHK.
- **Ausbildungspersonal:** Der fortbestehende Ausbildungsanspruch der Azubis sollte auch bei Kurzarbeit von Ausbildern und anderem Ausbildungspersonal berücksichtigt werden.
- Wenn ein die **Kündigung eines Arbeitsvertrages zugegangen** oder ein **Auflösungsvertrag abgeschlossen** ist, entfällt der Anspruch auf Kug. Die Konsequenz ist, dass während der Kündigungsfrist der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt zu zahlen hat.

- Das Auslaufenlassen von **Befristungen** hindert den Kug-Anspruch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht.
- **GmbH-Geschäftsführer** sind nur Kug-berechtigt, wenn sie den Status eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers haben. Sind sie Selbständige, greift Kug nicht. Das ist z.B. häufig bei Gesellschafter-Geschäftsführern der Fall.
- Auch bei **Praktikanten** und **Werkstudenten** kommt es darauf an, ob sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.
- **Krankheit:** Tritt während des Kug-Bezugs Arbeitsunfähigkeit ein, so besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, solange ohne den Arbeitsausfall Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall bestehen würde. Bei Erkrankung vor Beginn des Kug zahlt die Krankenkasse Krankengeld in Höhe des Kug, wenn ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

9. Wer zahlt das Kurzarbeitergeld aus und wie funktioniert die Abrechnung?

Sehr ausführliche Hinweise der BA zur Abrechnung des Kug inkl. Sozialversicherung und steuerlicher Behandlung nach bisherigem Recht finden Sie hier:

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

Zu den Grundzügen:

Der Arbeitgeber muss das Kug berechnen und an die Arbeitnehmer auszahlen. Dafür gibt es eine von der BA vorgegebene Abrechnungsliste. In der Regel hat der Arbeitgeber das Kug zu verauslagern und die Arbeitsagentur erstattet es ihm.

Empfehlung: Insbesondere, wenn es auf kurzfristige Liquidität ankommt, sollte bereits im Kug-Antrag auch der Antrag auf Auszahlung des Kug vor Prüfung der Unterlagen gestellt werden. Das Kug wird dann im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gewährt. Es ist allerdings zu bedenken, dass die BA in diesem Fall bei Überzahlungen einen Rückerstattungsanspruch hat.

- Das Kug ist nicht lohnsteuer- und nicht beitragspflichtig. Es muss aber in das Lohnkonto des Arbeitnehmers eingetragen und am Jahresende in der elektronischen Lohnsteuerkarte bescheinigt werden.

- Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Sozialversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber bislang noch allein zu tragen (Bemessungsgrundlage nur 80 % des fiktiven Entgelts, keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge). Zukünftig sollen diese Beiträge dem Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit zu 100% erstattet werden.
- Für den sog. „Kurzlohn“, also das während der Kurzarbeit tatsächlich noch erzielte Einkommen, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer wie üblich.

Für die Meldung und Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge gelten auch während der Kurzarbeit die gleichen Regelungen wie üblich. *Sobald klar ist, wie hier die Vorgehensweise bzgl. der nach den geplanten Neuregelungen zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge ist, werden wir Sie informieren.*