

## Kurzinfo zu Kurzarbeitergeld wegen Corona-Virus

Der Bundestag hat mit dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ am 13. März 2020 neben anderen Maßnahmen den Zugang der Unternehmen zum Kurzarbeitergeld (KUG) erheblich erleichtert.

Kurzarbeit ist die vorübergehende (in der Regel maximal bis zu 12 Monate) Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit zur wirtschaftlichen Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten. Der Arbeitnehmer wird von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, verliert in dieser Höhe aber auch seinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Der Verdienstausschlag des Arbeitnehmers wird durch KUG seitens der Agentur für Arbeit (AfA) ausgeglichen. Rückwirkend ab dem 1. März 2020 gelten folgende gelockerte Regelungen:

- Mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer einschließlich Leiharbeiter eines Betriebes müssen vom Arbeitsausfall betroffen sind. Ausgeschlossen sind Minijobber.
- Unternehmen müssen künftig keine Sozialversicherungsbeiträge mehr auf das KUG zahlen
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) kann verzichtet werden.

Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld behalten Ihre Gültigkeit.

Das Unternehmen darf nicht einfach einseitig Kurzarbeit anordnen, sondern muss dies entweder mit dem Betriebsrat oder jeweils mit allen Arbeitnehmern vereinbaren. Diese Vereinbarung muss beim Antrag auf KUG der Agentur für Arbeit vorgelegt werden.

Voraussetzung für die Bewilligung von KUG ist ein erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall, der entweder auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen kann. Gründe für Kurzarbeit können daher 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.

Für KUG ist übrigens nicht Arbeitsausfall im ganzen Unternehmen erforderlich.

KUG wird erst ab dem Monat gewährt, in dem der Arbeitsausfall bei der Arbeitsagentur für Arbeit 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 in der Regel sehr kurzfristig einen Anerkennungsbescheid, mit dem KUG bei Vorliegen der Voraussetzungen anerkannt wird. In einem zweiten Schritt muss das Unternehmen das KUG für jeden einzelnen von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer errechnen und mittels eines [Formulars der Agentur für Arbeit 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.

Das KUG berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Grundsätzlich werden 60% des ausgefallenen Nettoentgelts gezahlt. Lebt eine Kind mit im Haushalt dann beträgt das KUG 67%.

Es ist die Arbeitszeit der Arbeitnehmer während er KUG zu dokumentieren und dem KUG Antrag beizufügen.

Für weitere detaillierte Fragen ist die Arbeitsagentur für Arbeit oder ein Fachanwalt für Arbeitsrecht zuständig.

Beigefügte Anlagen:

- Anzeige über Arbeitsausfall der Bundesagentur für Arbeit
- Einverständniserklärung zur Einführung von Kurzarbeit
- Arbeitszeit Dokumentation für KUG Antrag

Mit freundlichen Grüßen

***Ihr Steuerkanzleiteam  
Fink & Kollege***

