

## Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Krise

Von A wie Antrag bis S wie Strafanzeige – was Sie unbedingt wissen sollten

Durch die akute Corona-Pandemie können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer nicht in vollem Umfang beschäftigen. Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenden Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmer entlastet. Hierdurch können Kündigungen vermieden werden.

Für die Zeit vom **01. März 2020 bis 31. Dezember 2020** hat der Gesetzgeber Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Somit gelten folgende Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent haben
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 Prozent erstattet.

### Rahmenbedingungen für Kurzarbeitergeld (KUG)

Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Ausfall mit Entgelt einhergeht.

### Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Ursachen (z.B. Mangel an Aufträgen, Versorgungsengpässe bei Lieferanten, Auftragsstornierungen)
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben)
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Der Arbeitszeitausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt
- Die Arbeitnehmer setzen nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung

- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass mindestens 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttogehalts betroffen sind.

Kurzarbeitergeld (KUG) wird bei Erfüllung der in §§ 95 bis 109 SGB III genannten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird. Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmer, die durch Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind.

**Minijobber** sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte z.B. bei einer Corona-bedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weiter gezahlt werden, da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Das Kurzarbeitergeld ermittelt sich nach rechnerischen Leistungssätzen nach den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten.

- **Leistungssatz 1 (67%)** = Arbeitnehmer, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist (die Kinder i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben) oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 1 maßgebend ist.
- **Leistungssatz 2 (60%)** = alle übrigen Arbeitnehmer

Mit Schutzpaket II vom 15. Mai 2020 hat der Gesetzgeber eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes vorgesehen. Für diejenigen, die Kurzarbeit für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, steigt der Betrag ab dem vierten Monat um 10 auf 70 Prozent. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern erhalten weitere 7 Prozent mehr. Ab dem siebten Monat erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent bzw. 87 für Haushalte mit Kindern.

Diese Regelungen gelten bis Ende 2020.

### **Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgt in einem zweistufigen Verfahren**

- Der Arbeitgeber muss sich bei der Bundesagentur für Arbeit registrieren. Hierzu gibt es den Registrierungslink:
  - <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>
- Der Arbeitgeber muss die Anzeige über Arbeitsausfall online ausfüllen, ausdrucken und nach Unterzeichnung an die Agentur für Arbeit senden. Zuständig ist die Agentur

für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Unter folgendem Link finden Sie die Anzeige:

- [https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)

Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Im Anschluss daran, meldet der Arbeitgeber seiner zuständigen Lohnabrechnungsstelle die SOLL-Zeit (reguläre wöchentliche und monatliche Arbeitszeit in Stunden), die IST-Zeit (wöchentliche und monatliche Arbeitszeit während Kurzarbeit in Stunden), die Ausfallzeit sowie ggf. Feiertage jeweils in Stunden.

### **Die monatliche Arbeitszeit wird wie folgt ermittelt:**

- Wöchentliche Arbeitszeit x 13 Wochen / 3 Monate

Nach Verarbeitung der gemeldeten Stunden wird durch die lohnabrechnende Stelle ein sogenannter Leistungsantrag erstellt. Dieser spiegelt die vom Arbeitgeber gemeldeten, vorstehend genannten Stunden wieder. Der Leistungsantrag wird dem Arbeitgeber in Papierform zur Verfügung gestellt. Der Arbeitgeber hat diesen Antrag auszufüllen und nach Unterzeichnung bei der entsprechenden Agentur für Arbeit zwecks Erstattung einzureichen.

Es ist zwingend erforderlich, Arbeitszeitznachweise, aus denen die tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist, zu führen. Die Angabe in der Anzeige ist eine erwartete Verteilung – eine Einschätzung, die im Nachhinein mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird.

Während der Kurzarbeit sind Arbeitszeitznachweise der betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Amtliche Vorlagen dafür gibt es bisher noch nicht. Zu erfassen ist in Stunden, wann der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub war, Überstunden „abgefeiert“ wurden, andere Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit war. Diese und die Lohnabrechnungen dienen der Prüfung des Anspruchs nach Beendigung der Kurzarbeit.

### **Auswirkungen einer Nebenbeschäftigung auf das Kurzarbeitergeld**

Wenn Nebenbeschäftigungen schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurden, ergeben sich keine Auswirkungen. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebenbeschäftigung auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlich erzielten Entgelts vor.

Für während Kurzarbeit aufgenommene Nebenbeschäftigungen wird die vollständige Anrechnung des Entgelts auf Kurzarbeitergeld befristet bis zum 31.12.2020 ausgesetzt. Bis dahin werden Verdienste aus Nebentätigkeiten in allen Berufen und Branchen, die während Kurzarbeit aufgenommen wurden, bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Die Hinzuverdienstmöglichkeiten wurden mit dem Sozialschutzpaket I zuvor lediglich für Nebenbeschäftigungen in systemrelevanten Berufen und Branchen gelockert und die Regelung galt zunächst befristet bis zum 31. Oktober 2020. Mit dem Schutzpaket II wurden die Hinzuverdienstmöglichkeiten auf alle Berufe erweitert und bis 31. Dezember 2020 verlängert.

## **Prüfung der Anspruchsvoraussetzung**

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzung verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Unterlagen nehmen, z.B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (digital oder in Papierform). Sollten Unterlagen fehlen und die Anspruchsvoraussetzungen nicht hinreichend nachgeprüft werden können, so geht dies zu Lasten des Betriebs (Arbeitgeber).

Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung der beantragten Leistung wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren für Auszahlungen praktiziert. Die Zahlung erfolgt im Rahmen einer **vorläufigen** Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. In der Regel innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende des Kurzarbeitergeld-Bezugs werden die abgerechneten Kurzarbeiter-Bezugszeiträume **abschließend** geprüft.

Wer vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Verpflichtungen (Stundennachweis und Leistungsantrag) nicht erfüllt, ist der Bundesagentur für Arbeit zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Hinzu kommt die Rückerstattung des zu Unrecht erhaltenen Kurzarbeitergeldes an die Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Folgen sind Gehaltsnachzahlungen und die hierauf entfallende Lohnsteuer sowie Sozialversicherungsbeiträge.

- Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig den Nachweis nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erbringt.
- Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu EURO 2.000 geahndet werden.
- Der Agentur für Arbeit obliegt es zu prüfen, ob das Kurzarbeitergeld missbräuchlich in Anspruch genommen wurde.

Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet. Strafbarer Bezug ist gegeben, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen, beispielsweise wenn der Arbeitsausfall nicht auf die Corona-Krise zurückzuführen ist und damit bereits über das Vorliegen der Voraussetzung getäuscht wird.

**Von hoher praktischer Relevanz** ist außerdem der Fall, dass die tatsächliche Arbeitszeit nicht dem Umfang des beantragten Kurzarbeitergeldes entspricht, beispielsweise wenn ein Arbeitnehmer länger arbeitet, als im Rahmen des Antrags auf Kurzarbeitergeld angegeben ist. Hier liegt eine Täuschung über den Arbeitsausfall vor.

Kommt es zu fehlerhaften Angaben bei Antragstellung, besteht die Möglichkeit, bis zum Zeitpunkt der Leistungsgewährung eine Korrektur des Förderantrags an die Behörde zu schicken. Ab Zeitpunkt der Leistungsgewährung ist eine Korrektur nicht mehr oder nur eingeschränkt möglich. In bestimmten Fällen kann dann eine Selbstanzeige angebracht sein.

**Fazit:** Antragsteller von Fördermaßnahmen – Kurzarbeitergeld – müssen besondere Sorgfalt anwenden. Aufgrund der hohen Kosten, die dem Staat durch Missbrauch entstehen, werden auch im Rahmen der Corona-Krise kritische Überprüfungen der Anträge durch die Behörde

durchgeführt werden. Der Antragsteller – hier der Arbeitgeber – haftet allein und sollte bei abweichenden Tatsachen, wie vorstehend beschrieben, handeln.

Haben Sie Fragen und wünschen Sie sich einen Gesprächspartner zu diesem Thema? Wir sind wir gerne für Sie da. Bitte senden Sie uns [hier](#) Ihr Anliegen oder rufen Sie uns an:

- Frankfurt am Main: 069/ 97 12 31-0, [frankfurt@sk-berater.com](mailto:frankfurt@sk-berater.com)
- Dresden: +49 351 254 770, [dresden@sk-berater.com](mailto:dresden@sk-berater.com)

**Hinweis:** Diese Ausführungen geben den Rechtsstand 28.05.2020 wieder und können sich kurzfristig ändern.