

AKTUELL ZUR CORONA-KRISE

WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMER IM GASTGEWERBE

FAQs zur Kurzarbeit aufgrund der Corona-Folgen

(Stand 3. April 2020)

Die Corona-Pandemie hat Deutschland fest im Griff. Seit letzter Woche sind die Betriebe der Hotellerie und Gastronomie überwiegend vollständig geschlossen. Nur sehr eingeschränkte gastgewerbliche Aktivitäten wie Liefer- und Abholdienste und nicht touristische Übernachtungen sind nach den Allgemeinverfügungen der Bundesländer teils noch zulässig und können je nach Bundesland und individuellen Gegebenheiten von einigen wenigen Betrieben genutzt werden. Diese Situation wirkt sich auch stark auf den Arbeitsmarkt aus. Im März wurden nach einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit mehr als 470.000 Kurzarbeits-Anzeigen gestellt, mit Schwerpunkten in Handel und Gastgewerbe.

I. Am 27. März 2020 neue Rechtsverordnung und Gesetzesänderungen im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

Am 27. März 2020 wurden alle von Bundestag, Bundesrat und Bundesregierung in den letzten Wochen beschlossenen Rechtsänderungen im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und sind damit formal in Kraft.

1) Kurzarbeitergeldverordnung

Das betrifft zunächst die neue Kurzarbeitergeldverordnung (KugV). Diese regelt:

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

Hinweise:

- Die Erleichterungen treten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft und gelten befristet bis zum 31. Dezember 2020.
- Bis einschließlich 31. März 2020 konnte rückwirkend für den Kalendermonat März Kurzarbeitergeld (Kug) angezeigt werden.

- Für Betriebe, die sich am 27. März 2020 bereits in Kurzarbeit befanden, ist keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich, um die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.

2) Verbesserung der anrechnungsfreien Nebentätigkeit: Zuverdienst als Minijob oder bis zu 100 % des ursprünglichen Nettoentgeltes möglich

Ab dem 1. April 2020 wird Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld neu aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen anders als bisher unter bestimmten Bedingungen nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Beschäftigte, die ihr Kurzarbeitergeld aus eigener Kraft aufstocken wollen und können, können dies daher jetzt tun, und zwar

- mit einem 450-Euro-Minijob ohne weitere Berechnung oder
- mit einer sozialversicherungspflichtigen oder einer kurzfristigen Beschäftigung, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld, dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung und ggf. einem Arbeitgeberzuschuss die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

Hinweis:

- Die Verbesserungen gelten befristet für die Zeit vom **1. April 2020 bis 31. Oktober 2020**.
- Informationen zu den **systemrelevanten** Branchen und Berufen finden Sie unten in den FAQ's (*Frage 21*).
- Der **DEHOGA empfiehlt** wenn möglich die Minijob-Variante, da die zweite Variante mit erheblichem **Abrechnungsaufwand und Rückforderungsrisiken** verbunden ist. Details finden Sie unten in den FAQ's (*Frage 21*) dargestellt.
- Eine **Muster-Vereinbarung** für beide Varianten erhalten Mitglieder in ihrer DEHOGA-Geschäftsstelle.

II. Informationen der Bundesagentur für Arbeit an die neue Rechtslage angepasst und Verfahrenserleichterungen umgesetzt

Am 30. März 2020 hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Weisung, die Hinweise zum Antragsverfahren sowie die Formulare für Anzeige, Antrag und Abrechnung an die neue Rechtslage angepasst.

Aktualisierte Unterlagen der BA finden Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

oder erhalten Sie in Ihrer DEHOGA-Geschäftsstelle.

Erfreulicherweise wurden in der neuen Weisung auch verschiedene Verfahrensvereinfachungen umgesetzt. Konkret:

- Der Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit wurde überarbeitet. Die Gründe für den Arbeitsausfall sind nur noch in einfacher Form darzulegen. Einzelvertragliche Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen zur Einführung der Kurzarbeit müssen nicht mit der Anzeige eingereicht werden, sondern nur noch zur Prüfung vorgehalten werden. Es wird lediglich Plausibilität und Vollständigkeit geprüft. Zur Glaubhaftmachung genügen Nachweise in einfacher Form.
- Ein Kurzantrag ersetzt den bisherigen Antragsvordruck zur Abrechnung der Kurzarbeit.
- Für große Unternehmen soll es die Möglichkeit einer Zentralisierung des gesamten Verfahrens geben. Hierzu können die Arbeitsagenturen entsprechende Absprachen mit dem jeweiligen Unternehmen treffen.

III. Erreichbarkeit der Arbeitsagenturen und Bearbeitungszeiten

Die Jobcenter und Arbeitsagenturen sind derzeit für den Publikumsverkehr geschlossen. Neben der bundesweiten Servicrufnummer 0800 4 5555 20 gibt es mittlerweile in jeder Dienststelle eine Sonderhotline. Die Telefonnummern finden Sie über die Dienststellensuche auf www.arbeitsagentur.de. Die Kurzarbeitsanzeige kann auch online über die eServices der Bundesagentur für Arbeit abgegeben werden.

In der Pressekonferenz der BA am 31. März 2020 hat der BA-Vorstandsvorsitzende Detlef Scheele informiert, dass die Teams, die Kurzarbeit abrechnen, in einem ersten Schritt von knapp 800 auf rund 4.500 Personen verstärkt wurden. Außerdem seien inzwischen gut 18.000 BA-Mitarbeiter in der telefonischen Beratung tätig – regulär seien es etwa 4.000.

Es ist allerdings weiter keine offizielle oder verbindliche Aussage der BA zu Bearbeitungszeiten bzw. Auszahlungstermin für das Kug zu bekommen. Aussagen einzelner Arbeitsagentur-Mitarbeiter gegenüber DEHOGA-Mitgliedern oder DEHOGA-Mitarbeitern lassen Zeiträume von etlichen Wochen oder gar mehreren Monaten ernsthaft befürchten. Der DEHOGA hat wiederholt gegenüber der Politik, dem BA-Verwaltungsrat und auch BA-Chef Scheele persönlich deutlich gemacht, dass schnelle Liquidität durch Kug, das bedeutet **Auszahlung vor der Fälligkeit der April-Lohnfortzahlungen**, für die gastgewerblichen Betriebe überlebensnotwendig ist. Bei allem Verständnis für die Arbeitsbelastung der BA muss dies gewährleistet werden, wenn das Kug nicht seinen Zweck, Insolvenzen und Arbeitslosigkeit zu verhindern, verfehlen will. Wenn zeitgerechte Liquidität durch Kug nicht anders hergestellt werden kann, müssen nach erfolgreicher / vollständiger Kurzarbeitsanzeige **Abschlagszahlungen** auf das Kug geleistet werden.

IV. DEHOGA-Forderung: Kurzarbeitergeld für Azubis ab dem 1. Tag

Was noch politisch zu erkämpfen bleibt: Die Kurzarbeit muss für **Auszubildende ab dem ersten Tag** geöffnet werden. Für die Zeit der Corona-Krise sollte dann, wenn die Ausbildung insbesondere wegen der Betriebsschließungen nicht fortgesetzt werden kann, auch hier **von Beginn an Kurzarbeitergeld** gezahlt werden. Der Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für sechs Wochen nach dem Berufsbildungsgesetz muss dahinter zurücktreten

Mit den folgenden FAQ's versuchen wir, typische Fragen von Hoteliers und Gastronomen zur Kurzarbeit kurz, knapp und verständlich zu beantworten. Dabei kann naturgemäß nicht jedes Detail dargestellt und nicht jeder Einzelfall berücksichtigt werden. Wenden Sie sich für die Rechtsberatung im Einzelfall bitte an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.

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 betriebswirtschaftlich 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“ oder „aus wirtschaftlichen Gründen“ vorübergehend ein „erheblicher Arbeitsausfall“ eintritt. Dieser Arbeitsausfall darf nicht „vermeidbar“ sein. Nachfolgend mehr dazu, was das konkret bedeutet.

Die jetzt nahezu flächendeckend erfolgten behördlichen Betriebsschließungen stellen sich für den einzelnen Hotelier und Gastronomen ohne Zweifel als „**unabwendbares Ereignis**“ dar.

Bei freiwilligen Betriebsschließungen bereits vor Inkrafttreten der letzten Allgemeinverfügungen der Bundesländer sowie Umsatzrückgängen, z.B. aufgrund der Absagen von Veranstaltungen, bei einer größeren Zahl von Stornos, beim Einbruch des Neugeschäfts oder bei einer deutlich geringeren Frequenz als unter normalen Umständen kann der Arbeitsausfall auf „**wirtschaftlichen Gründen**“ beruhen. Hier spielt die Frage der Vermeidbarkeit eine stärkere Rolle. Dazu im Folgenden mehr.

Nur der Nachweis von Umsatzeinbrüchen, auch wenn sie dramatisch sind, reicht allerdings in beiden Varianten nicht aus, sondern es müssen **Auswirkungen auf den Personalbedarf** nachgewiesen werden. Der Arbeitsausfall muss

- mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer im Umfang von mindestens 10 Prozent betreffen und

- unvermeidbar sein
- vorübergehend sein.

Was das in den verschiedenen typischen Konstellationen in Hotellerie und Gastronomie konkret bedeutet, dazu ebenfalls im Folgenden mehr.

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

Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die örtliche Arbeitsagentur. Dort muss zunächst die Kurzarbeit **angezeigt** werden, später in einem zweiten Schritt mit der Abrechnung **beantragt** werden. Formulare dafür finden Sie auf www.arbeitsagentur.de.

Einschlägige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen müssen der Anzeige beigefügt werden. Einzelvertragliche Vereinbarungen bzw. Änderungskündigungen zur Einführung der Kurzarbeit müssen seit den Verfahrenserleichterungen zum 30. März 2020 nicht mehr mit der Anzeige eingereicht, sondern nur noch zur Prüfung vorgehalten werden. Die Gründe für den Arbeitsausfall sind nur noch in einfacher Form darzulegen. Es wird lediglich Plausibilität und Vollständigkeit geprüft. Zur Glaubhaftmachung genügen Nachweise in einfacher Form.

In Filialunternehmer mit zentraler Lohnabrechnung ist die Arbeitsagentur zuständig, an deren Ort die Lohnabrechnung gemacht wird.

Vor Anzeige bzw. Antrag empfiehlt sich 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.

In der aktuellen Situation starker Arbeitsbelastung der Arbeitsagenturen 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. Auch per E-Mail, Fax oder auf dem Postweg kann die Anzeige erfolgen. Die Arbeitsagenturen bitten darum, die Anzeige nur auf einem dieser Kanäle einzureichen, da sonst Doppelarbeit entsteht.

Die DEHOGA-Landesverbände und DEHOGA-Geschäftsstellen haben meist auch direkte Ansprechpartner in den Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen, auf die bei dringenden Fragen, die nicht durch den DEHOGA beantwortet werden können, zurückgegriffen werden kann.

3. Kann im Falle einer behördlichen Betriebsschließung Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Die Bundesagentur für Arbeit hat ausdrücklich klargestellt, dass eine behördliche Betriebsschließung (wie sie jetzt durch die Allgemeinverfügungen der Bundesländer für gastgewerbliche Betriebe nahezu flächendeckend vorliegen) 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. In der Regel entfällt in dieser Konstellation der Arbeitsbedarf für (nahezu) die vollständige Belegschaft. Bei einer vollständigen Betriebsschließung läge ein Fall von sog. „Kurzarbeit Null“ vor.

Bei behördlichen Betriebsschließungen bleibt in Bezug auf den Arbeitsausfall lediglich zu prüfen, ob der Arbeitsausfall im Einzelfall **vermeidbar** ist.

Konkret bedeutet dies insbesondere, dass vor Gewährung von Kug zuerst bestehende **Plusstunden auf Arbeitszeitkonten** eingesetzt werden müssen. *Minusstunden müssen nach der neuen Rechtsverordnung nicht mehr aufgebaut werden.*

Weiter muss vor der Einführung von Kurzarbeit eventuell noch bestehender **Resturlaub** aus dem Vorjahr abgebaut werden.

4. Kann im Falle einer freiwilligen Betriebsschließung Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Viele Betriebe hatten bereits in der Phase der sehr weitgehenden Betriebsbeschränkungen nach Landesrecht (z.B. Restaurantschließungen ab 18 Uhr) Mitte März ihre Betriebe geschlossen. Auch in den Bundesländern, in denen nicht touristische Übernachtungen noch erlaubt sind, sind die meisten Beherbergungsbetriebe mittlerweile vollständig geschlossen. Die Gästenachfrage und damit die Umsätze sind in vielen Betrieben aufgrund der Betriebsbeschränkungen, Grenzschließungen, und Empfehlungen zur Einschränkung sozialer Kontakte so dramatisch gesunken, dass sich auch eine teilweise Weiterführung des Betriebs unter Kostengesichtspunkten in der Regel betriebswirtschaftlich verbietet.

In diesen Fällen liegt kein unabwendbares Ereignis vor, jedoch ein erheblicher **Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen beruht**.

In diesen Fällen wird die Arbeitsagentur die Frage der **Vermeidbarkeit** des Arbeitsausfalls im Einzelfall prüfen. In der Vergangenheit ist es bereits vorgekommen, dass Arbeitsagenturen Kug z.B. deshalb abgelehnt haben, 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). Die Ursache für den Arbeitsausfall sei durch den Arbeitgeber selbst gesetzt worden bzw. er habe seine Schadensminderungspflicht nicht erfüllt.

Hierzu ist zu sagen, dass nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit einem Arbeitgeber nichts abverlangt werden darf, was die betrieblichen Strukturen, wirtschaftlich nicht zulassen. Die **wirtschaftliche**

Zumutbarkeit ist zu beachten. Ein Betrieb, der aufgrund der Beschränkungen in der Corona-Krise keine oder bei weitem nicht kostendeckende Umsätze erzielen kann, muss nicht nur zur Vermeidung der Kurzarbeit offengehalten werden. Wenn das Umfeld (kein Tourismus, Absage von Messen, Kongressen, Tagungen etc.) keine Gäste erwarten lässt, ist davon auszugehen, dass der Arbeitsausfall unvermeidbar ist.

Etwas anderes kann ausnahmsweise in den Fällen gelten, wenn durch Unterbringung oder Verpflegung von z.B. Grenzgängern, Saisonarbeitern, zusätzlichem Personal in systemrelevanten Branchen eine wirtschaftlich zumutbare Fortsetzung des Geschäftsbetriebs im Rahmen von dessen Geschäftsmodell möglich ist.

Im Übrigen gelten die unter Frage 3 dargestellten Voraussetzungen zu Plusstunden und Resturlaub.

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

In dieser Konstellation ist von besonderer Bedeutung, dass ein **Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** nachgewiesen werden muss, 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 haben wir solche Argumentationen auch in den ersten Wochen der Coronakrise aus Arbeitsagenturen gehört. Der Nachweis des Arbeitsausfalls auch in den Zeiten vor den behördlichen Betriebsschließungen 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 pauschaler 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.“*

Im Übrigen gelten die unter Frage 3 dargestellten Voraussetzungen zu Plusstunden und Resturlaub.

6. Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?

Nein. Der Arbeitgeber darf selbst im Fall einer Betriebsschließung nicht einseitig Kurzarbeit anordnen, sondern benötigt dafür immer 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. Ein Muster für eine arbeitsvertragliche Regelung finden Sie auf www.dehoga-corona.de zum Thema Kurzarbeit in den beigefügten Dokumenten.

Die Arbeitsagenturen lassen auch ein **gemeinsames Schriftstück**, auf dem alle betroffenen Arbeitnehmer ihr Einverständnis zu den vereinbarten Regelungen durch Unterschrift bestätigen, als Rechtsgrundlage ausreichen. Aus Gründen der Klarheit, zu Dokumentationszwecken (Personalakte) und um Rechtsunsicherheiten (z.B. bzgl. der vom Kug ausgeschlossenen Mitarbeiter) zu vermeiden, empfehlen wir jedoch in der Regel separate Ergänzungen zum Arbeitsvertrag für jeden einzelnen Mitarbeiter.

- Wenn Arbeitnehmer der Einführung von Kurzarbeit nicht zustimmen, kann eine Reduzierung der Arbeitszeit ggf. im Wege der **Änderungskündigung** durchgesetzt werden. Soweit das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, gelten allerdings dafür enge Beschränkungen. Dieser Weg sollte keinesfalls ohne professionellen Rechtsrat beschritten werden. Wenden Sie sich dafür an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.

7. 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 neue Rechtsverordnung: Bisher war Kurzarbeit für den Arbeitgeber ein teures Instrument, da er auch während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsabgaben weiter zu tragen hatte. Durch die Neuregelung wird der Arbeitgeber bei bewilligtem Kurzarbeitergeld aufgrund des Coronavirus zu 100 Prozent von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Das macht 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.

8. 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 enthalten die Informationen der BA. 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. Zugrunde gelegt wird nur das beitragspflichtige Soll-Entgelt, das bedeutet abgabenfreie Lohnbestandteile sowie Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze werden 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.

9. 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 besonders 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. Ein Muster für das einvernehmliche Ruhendstellen des Arbeitsverhältnisses erhalten DEHOGA-Mitglieder in Ihrer DEHOGA-Geschäftsstelle. 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. Dazu vgl. FAQ's Arbeits- und Sozialrecht. Zu beachten ist: Für Minijobber gelten arbeitsrechtlich die gleichen Regelungen zum Kündigungsschutz wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auch. Auch alle sonstige arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen einschließlich der Problematik der „Arbeit auf Abruf“ gelten arbeitsrechtlich betrachtet auch in der Corona-Krise unverändert.

- **Auszubildende** sind zwar nicht von vornherein vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Sie haben jedoch nach § 19 Berufsbildungsgesetz einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen. Das führt dazu, dass sie selbst bei vollständiger Betriebsschließung in der aktuellen Situation (Betriebsschließungen von ca. Mitte März bis Ende der Osterferien je nach Bundesland) keinen Kug-Anspruch haben. *Hier sieht der DEHOGA dringenden politischen Handlungsbedarf, s. oben.* 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 vollständig zum Erliegen kommt.

Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt in Abstimmung mit der Berufsberatung die Beteiligung der zuständigen IHK.

Weiterführendes zum Thema Ausbildung und Corona vgl. demnächst unsere separaten FAQ's zu Aus- und Weiterbildung in Zeiten der Corona-Pandemie.

- **Ausbildungspersonal:** Der fortbestehende Ausbildungsanspruch der Azubis sollte auch bei Kurzarbeit von Ausbildern und anderem Ausbildungspersonal berücksichtigt werden.
- **Leitende Angestellte und AT-Angestellte** sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und können somit Kug erhalten. Allerdings ist zu beachten: Das Soll-Entgelt berechnet sich nach dem beitragspflichtigen Entgelt. Gehälter oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze bleiben bei der Kug-Berechnung außen vor.
- **GmbH-Geschäftsführer** sind nur Kug-berechtigt, wenn sie den Status eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers haben. Sind sie sozialrechtlich Selbständige, greift Kug nicht. Das ist z.B. häufig bei Gesellschafter-Geschäftsführern der Fall, jedenfalls dann, wenn Sie mindestens 50 % Gesellschafteranteil haben.
- **Schwangere** sind nicht von Kurzarbeit bzw. Kug ausgeschlossen. Allerdings ist bei Arbeitnehmern, die demnächst in **Elternzeit** gehen, zu berücksichtigen, dass das Kug die Bemessungsgrundlage für das spätere Elterngeld

vermindern kann. In vielen Betriebsvereinbarungen werden solche Beschäftigte daher aus der Kurzarbeit herausgenommen.

- Auch bei **Praktikanten** und **Werkstudenten** kommt es darauf an, ob sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

10. Wie kann die Kurzarbeit an die sich ständig verändernde Lage in Bezug auf Betriebsbeschränkungen und Umsatzsituation angepasst werden?

Hier muss man zwischen drei Ebenen unterscheiden:

- Das **Kurzarbeitergeld** wird jeden Kalendermonat automatisch an den tatsächlichen Arbeitsausfall im Betrieb angepasst. Denn die Abrechnung für das Kug erfolgt nach dem letzten Arbeitstag eines Monats und muss die ausgefallene Arbeitszeit (bezahlt mit Kug) und die tatsächlich noch gearbeitete Arbeitszeit (bezahlt mit Kurzlohn) berücksichtigen (*vgl. Frage 22*). Die Angabe zum Umfang des voraussichtlichen Arbeitsausfalls in der Anzeige bei der Arbeitsagentur hindert eine Anpassung der tatsächlichen Zeiten an eine sich verändernde Lage nicht.
- **Arbeitsrechtlich** ist es jedoch erforderlich, dass die jeweilige Rechtsgrundlage für die Anordnung von Kurzarbeit (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung bzw. arbeitsvertragliche Regelung, *vgl. Frage 6*) evtl. Veränderungen bei der Kurzarbeit (Verkürzungen, Verlängerungen, vorzeitige Beendigung) auch mit umfasst. Die DEHOGA-Muster für Betriebsvereinbarungen und arbeitsvertragliche Regelungen berücksichtigen dies **flexibel**.
- **Operativ** ist es erforderlich, dass im Betrieb ein **Prozess** festgelegt wird, wie Veränderungen kommuniziert werden. Insbesondere Mitarbeiter in Kurzarbeit Null oder solche, die während der Kurzarbeit eine Nebentätigkeit ausüben, müssen wissen, wie und wann sie zur Arbeit zurückgerufen werden können. Rechtlich sind dabei ggf. **Ankündigungsfristen** und / oder die **Bekanntgabefristen der Dienstpläne** von Bedeutung (meist in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt).

11. Muss Urlaub eingesetzt werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Nach der neuen BA-Weisung vom 30. März 2020 gilt:

Resturlaub aus dem Vorjahr muss abgebaut werden, bevor ein Anspruch auf Kug entstehen kann. Die Arbeitsagentur wird im Falle von Resturlaub aus 2019 den Arbeitgeber auffordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen, soweit Urlaubswünsche der Mitarbeiter dem nicht entgegenstehen.

Für den **Urlaubsanspruch 2020** gilt: Bis zum Ende des Jahres wird kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit

eingefordert.

Der Urlaub kann aber genommen und gewährt werden. Ist das der Fall, dann ist nach § 11 Bundesurlaubsgesetz vom Arbeitgeber Urlaubsentgelt zu zahlen. An diesen Tagen wird kein Kug gezahlt, da an Urlaubstagen keine Arbeit ausfällt.

12. Verringern sich die Urlaubstage bei Kurzarbeit?

Nach unserer Rechtsauffassung verringert sich der Urlaubsanspruch jedenfalls bei „Kurzarbeit Null“ sowie dann, wenn an manchen Tagen in der Woche überhaupt nicht gearbeitet wird. Denn nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG können Urlaubsansprüche nur entstehen, wenn auch tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde. Der Urlaubsanspruch wäre dann so zu behandeln wie bei einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit während des Urlaubsjahres, d.h. der Urlaubsanspruch verringert sich automatisch entsprechend der reduzierten Arbeitszeit. Der Arbeitgeber könnte also den Arbeitnehmer zu einem geeigneten Zeitpunkt über seine Urlaubsansprüche im laufenden Jahr informieren und gleichzeitig mitteilen, dass diese wegen Kurzarbeit gekürzt worden sind.

Es ist allerdings zu beachten, dass in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen bzw. arbeitsvertraglichen Regelungen etwas anderes vereinbart sein kann.

13. Verringern sich Ansprüche wie Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen oder der Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge bei Kurzarbeit?

Diese Frage kann man pauschal nicht beantworten, weil es im Einzelfall auf die Regelung ankommt, mit der die Sonderzahlung vereinbart wurde. In vielen Tarifverträgen finden sich Klauseln zu Kürzungsmöglichkeiten. Wenden Sie sich in Zweifelsfällen bitte an Ihren DEHOGA-Landesverband. Für die betriebliche Altersvorsorge „hogarenteplus“ sei auf die FAQ's der Signal Iduna hingewiesen, die ab dem 7. April 2020 auf www.hogarenteplus.de verfügbar sein werden.

14. Werden Sonderzahlungen beim Kurzarbeitergeld berücksichtigt?

Nein, Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden im Rahmen der Kug-Berechnung weder beim Soll-Entgelt noch beim Ist-Entgelt berücksichtigt.

15. Was bedeutet Krankheit für das Kurzarbeitergeld?

Es ist zu unterscheiden:

a) Tritt **während des Kug-Bezugs** Arbeitsunfähigkeit ein, so besteht nach der gesetzlichen Regelung der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, solange ohne den Arbeitsausfall Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall bestehen würde. Das gilt übrigens auch dann, wenn Kurzarbeit rückwirkend ab dem 1.3. vereinbart wurde und der Mitarbeiter im Laufe des März erkrankt ist. Denn kein Arbeitnehmer soll sich durch Arbeitsunfähigkeit einen vollen Lohnanspruch verschaffen können.

Zu beachten ist allerdings, dass manche Betriebsvereinbarungen und arbeitsvertragliche Regelungen abweichende Regelungen vorsehen.

Arbeitnehmer, die während der Kurzarbeitsperiode im Betrieb erkranken, jedoch an Tagen, an denen sie ohne die Krankheit trotz Kurzarbeit arbeiten würden (z.B. weil der Betrieb noch ein Restgeschäft durch Lieferservice hat oder weil sie an diesem Tag Notdienst gehabt hätten), haben den regulären Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 100 %.

b) Ist die Erkrankung bereits **vor Beginn der Kurzarbeit** eingetreten, zahlt während der Kurzarbeit die Krankenkasse Krankengeld in Höhe des Kug, wenn die Voraussetzungen nach dem EFZG vorliegen.

16. In welchem Verhältnis stehen Kurzarbeitergeld und Feiertagsvergütung?

Nach der gesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 2 EFZG ist an gesetzlichen Feiertagen kein Kug zu zahlen, sondern Feiertagsvergütung durch den Arbeitgeber. Diese Regelung bezieht sich jedoch auf die Tage, an denen die Arbeit wegen des Feiertages ausfällt.

Das ist im Gastgewerbe in der Regel nicht der Fall. In den meisten gastgewerblichen Betrieben darf außerhalb von Corona-Zeiten an Feiertagen gearbeitet werden und wird an Feiertagen gearbeitet. Wird an diesen Tagen jetzt wegen Corona nicht gearbeitet, dann fällt die Arbeit nicht „gleichzeitig infolge des Feiertages“ aus, sondern allein infolge der die Kurzarbeit bedingenden wirtschaftlichen Ursachen bzw. des unabwendbaren Ereignisses. Nach unserer Rechtsauffassung hat dies zur Folge, dass auch an den Feiertagen ein Kug-Anspruch besteht, wenn diese in den Kurzarbeitszeitraum fallen und wenn der betreffende Arbeitnehmer normalerweise an dem Feiertag gearbeitet hätte.

Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn im Betrieb auch normalerweise an Feiertagen nicht gearbeitet würde (z.B. in Kantinen oder Mensen). Dann greift § 2 Abs. 2 EFZG mit der Folge, dass der Arbeitgeber Feiertagsvergütung zu leisten hat. Der Arbeitnehmer erhält jedoch in diesem Fall vom Arbeitgeber nur Feiertagsvergütung in Höhe des Kug.

Es ist allerdings zu beachten, dass in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertraglichen Regelungen bzgl. der Entgeltfortzahlung während Kurzarbeit häufig etwas anderes geregelt ist.

Weiter ist zu beachten, dass gastgewerbliche Tarifverträge in Bezug auf den Feiertagsausgleich (Ersatzfreitage und / oder Zuschläge) in der Regel eigene Regelungen treffen.

17. Sind Kündigungen möglich, wenn der Betrieb in Kurzarbeit ist und was bedeutet das für das Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeitergeld ist nur möglich, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend ist.

Betriebsbedingte Kündigungen dagegen setzen voraus, dass der Arbeitsplatz endgültig wegfällt (vgl. zum Kündigungsrecht auch die FAQ's zum Arbeits- und Sozialrecht). Die Einschätzung zu dieser Frage kann sich jedoch im Laufe des Kurzarbeitszeitraums ändern, so dass Kündigungen nicht per se ausgeschlossen sind, wenn die jeweiligen Mitarbeiter in Kurzarbeit sind.

Für das Kurzarbeitergeld gilt: Sobald 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.

18. Was ist bei Befristungen?

Das Auslaufenlassen von **Befristungen** hindert den Kug-Anspruch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht.

19. Wird auf Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge Kug gezahlt?

Nein. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge sind in aller Regel steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3b EStG). Da auf sie kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurde, werden sie auch bei den Leistungen der Arbeitslosenversicherung nicht berücksichtigt.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn im Einzelfall Zuschläge vereinbart wurden, die höher sind als die abgabenfreien Zuschläge nach dem EStG. Die Differenz ist sozialversicherungspflichtig, erhöht deshalb auch das Soll-Entgelt bei der Kug-Abrechnung und damit auch das Kug. Sollte ausnahmsweise ein solcher Fall vorliegen, kann es sich anbieten, den höheren Zuschlag während der Kurzarbeit in Form eines Arbeitgeberzuschusses zum Kug zu zahlen, da dieser bzgl. der Sozialversicherungsbeiträge begünstigt ist. Holen Sie hierzu im Zweifel professionellen Rechtsrat ein.

20. Für viele Arbeitnehmer sind die 60 bzw. 67 % vom beitragspflichtigen Nettoentgelt, die sie durch Kurzarbeitergeld erhalten, zu wenig. Bei Geringverdienern besteht die Gefahr, dass sie bei „Kurzarbeit Null“ in Hartz IV rutschen. Das gilt insbesondere deshalb, weil ihnen während der Zeit der Kurzarbeit Einnahmen aus Trinkgeldern verloren gehen und weil auf nicht beitragspflichtiges Entgelt kein Kug gezahlt wird. Was kann der Arbeitgeber tun, um seinen Mitarbeitern zu helfen?

In der derzeitigen Situation leider nicht sehr viel. Hier wäre die Politik gefordert, das Kug zu erhöhen.

Arbeitgeber, die über ausreichend Liquidität verfügen, können **freiwillig einen Zuschuss** zum Kug zahlen. Die Zuschüsse sind steuerpflichtig. Beitragspflichtig sind sie, soweit der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt.

Die meisten gastgewerblichen Arbeitgeber stehen jedoch aufgrund der

dramatischen Umsatzrückgänge und jetzt der nahezu flächendeckenden Betriebsschließungen wirtschaftlich bereits mit dem Rücken an der Wand.

In diesen Fällen bleibt nur die Möglichkeit, Mitarbeiter, die dies wünschen, bei der Aufnahme einer **Nebentätigkeit** während der Kurzarbeit zu unterstützen. Die Möglichkeiten der Aufnahme einer anrechnungsfreien Nebentätigkeit in systemrelevanten Branchen wurde ab dem 1. April 2020 gesetzlich verbessert (*vgl. Frage 17*).

Von dem „**Verleihen**“ eigener Mitarbeiter an Kollegen, die noch Geschäft haben, rät der DEHOGA im Regelfall ab, da die strengen Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hier erhebliche Anforderungen und Rechtsunsicherheiten mit sich bringen. *Bevor Sie sich mit solchen Modellen beschäftigen, wenden Sie sich bitte unbedingt an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.*

Zum Sozialschutz von Menschen mit Einkommensverlusten durch die Corona-Pandemie, z.B. für Beschäftigte in Kurzarbeit wurden weitere gesetzliche Schutzvorschriften erlassen, z.B. Erleichterungen bei Hartz IV und Mieterschutz.

21. Was muss ich beachten, wenn meine Mitarbeiter zur Aufbesserung des Kurzarbeitergeldes eine Nebentätigkeit aufnehmen wollen?

Hier konnten erhebliche gesetzliche Verbesserungen durchgesetzt werden: Bisher durften Beschäftigte in Kurzarbeit nur dann anrechnungsfrei eine Nebenbeschäftigung ausüben, wenn sie diese bereits vor Beginn der Kurzarbeit ausgeübt hatten. **Ab dem 1. April 2020 bis zum 31. Oktober 2020 ist Zuverdienst in bestimmten Grenzen auch durch neu aufgenommene Tätigkeiten ohne Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld möglich, wenn die Nebentätigkeit in systemrelevanten Branchen oder Berufe stattfindet.**

Beschäftigte, die ihr Kurzarbeitergeld aus eigener Kraft aufstocken wollen und können, können dies daher jetzt tun, und zwar

- a) mit einem **450-Euro-Minijob** ohne weitere Berechnung oder
- b) mit einer **sozialversicherungspflichtigen oder einer kurzfristigen Beschäftigung**, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld, dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung und ggf. einem Arbeitgeberzuschuss die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt. Es gilt also ein **individuell zu ermittelnder Freibetrag (= anrechnungsfreier Betrag)**.

Der Arbeitgeber muss der Nebentätigkeit zustimmen. Muster-Vereinbarungen für beide o.g. Varianten finden Sie unter www.dehoga-corona.de.

Hinweise:

- Der DEHOGA empfiehlt wenn möglich die Minijob-Variante a), da die

Variante b) mit erheblichem Abrechnungsaufwand und Rückforderungsrisiken verbunden ist.

- Wird dennoch die Variante b) gewählt, hat der Arbeitgeber zu berücksichtigen: Insgesamt darf durch die Arbeitseinkünfte die Höhe von **100 % des ursprünglichen Nettoentgeltes** nicht überschritten werden. Passiert dies doch, ist der Zuverdienst auf das Kug anzurechnen.
- Der **Freibetrag errechnet** sich in Variante b) wie folgt:

Soll-Entgelt ./ Kurzarbeitergeld + Ist-Entgelt + ggf. Arbeitgeberzuschuss

Soll- und Ist-Entgelt, Arbeitgeberzuschuss und das Entgelt aus der Nebentätigkeit sind dabei in Nettobeträge umzurechnen.
- Der Arbeitgeber muss bei Übersteigen des Freibetrags also das Kug sowohl bei der Auszahlung an den Arbeitnehmer (Vorauszahlung) als auch bei der Abrechnung mit der Arbeitsagentur entsprechend kürzen. Tut er dies nicht, wird die Arbeitsagentur zu viel gezahltes Kug **nachträglich zurückfordern**. Aufgrund der erheblichen Zeiträume, die zwischen der Auszahlung an den Arbeitnehmer und dem endgültigen Leistungsbescheid der Arbeitsagentur liegen, besteht ein erhebliches Risiko, dass der Arbeitgeber zu viel ausgezahltes Kug letztlich vom Arbeitnehmer nicht rückerstattet erhält.
- Die DEHOGA-Muster unternehmen den Versuch, diese Risiken insbesondere durch Mitteilungs- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers so weit wie möglich zu minimieren, ausschließen kann es sie jedoch nicht.
- Die Nebentätigkeit ist abgabenfrei in der Arbeitslosenversicherung.

Systemrelevante Branchen und Berufe sind nach der Weisung der BA insbesondere:

- Medizinische Versorgung, ambulant oder stationär, auch Krankentransporte
- Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln, Verbrauchsmaterialien
- Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten und Geräten
- Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln
- Labordiagnostik
- Apotheken
- Güterverkehr z.B. für die Verteilung von Lebensmitteln an den Groß- und Einzelhandel
- Lebensmittelhandel – z.B. Verkauf oder Auffüllen von Regalen
- Lebensmittelherstellung, auch Landwirtschaft
- Lieferdienste zur Verteilung von Lebensmitteln

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Eine **Jobbörse** für Saisontätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft finden

interessierte Arbeitnehmer unter www.saisonarbeit-in-deutschland.de.

22. 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. Dies erfolgt in der Regel zu dem Zeitpunkt, zu dem auch die normale Lohnabrechnung gemacht wird.

Gegenüber der Arbeitsagentur muss der Arbeitgeber das Kug nach dem letzten Tag des Kalendermonats abrechnen. Dafür gibt es eine von der BA vorgegebene Abrechnungsliste.

Der Arbeitgeber hat also das Kug zu verauslagen 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. Auch dauert selbst die vorläufige Entscheidung aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens in den meisten Arbeitsagenturen derzeit mehrere Wochen.

Um Liquiditätsverluste zu vermeiden, fordert der DEHOGA politisch die Einführung von Abschlagszahlungen auf das Kug unmittelbar nach Prüfung der Anzeige.

Abgaben:

- 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

Rechtlicher Hinweis: *Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Fragen und Antworten. Sie sollen gastgewerblichen Betrieben als eine erste Hilfestellung dienen. Die Antworten auf die Fragen stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch den DEHOGA Landesverband oder einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen.*