

AKTUELL ZUR CORONA-KRISE

WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMER IM GASTGEWERBE

FAQs zur Kurzarbeit aufgrund der Corona-Folgen

(Stand 19. Mai 2020)

Im April 2020 war nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit für 84.187 gastgewerbliche Betriebe Kurzarbeit angezeigt. Davon potenziell betroffen waren 643.302 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Branche.

Beginnend mit dem 9. Mai 2020 eröffnen in Deutschland sukzessive und unter unterschiedlichen Auflagen Betriebe der Gastronomie und Hotellerie wieder ihre Türen für Gäste.

Bis sich – was Umsätze und auch was Beschäftigung angeht – die Verhältnisse normalisiert haben, wird jedoch noch einige Zeit vergehen. Es ist davon auszugehen, dass in vielen Betrieben jedenfalls Teile der Belegschaft weiter kurzarbeiten müssen.

In dieser Fassung der FAQs haben wir daher die Fragen, die sich Hoteliers und Gastronomen in der Phase der Wiedereröffnung in Bezug auf Kurzarbeit stellen können, vorangestellt.

Weiter haben wir Fragen im Kontext Kurzarbeitergeld und Insolvenz ergänzt.

I. Aktuelle Rechts- und Verfahrensgrundlagen der Kurzarbeit in der Coronakrise

Im März und April wurden verschiedene Regelungen geändert, um das Kurzarbeitergeld an die aktuelle Situation während der Coronakrise anzupassen.

1. In der neuen **Kurzarbeitergeldverordnung** (KugV) wurde befristet vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 geregelt:

- 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

2. Anrechnungsfreie Nebentätigkeit: Ab dem 1. April 2020 befristet bis zum 31. Oktober 2020 wurde geregelt, dass Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld neu aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen unter bestimmten Bedingungen nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Ab dem 1. Mai 2020 wurde diese Regelung auf alle Branchen und Berufe ausgeweitet, auf die Systemrelevanz kommt es also nicht mehr an.

Konkret bedeutet dies: Anrechnungsfrei bleibt

- ein 450-Euro-Minijob ohne weitere Einschränkungen
- oder eine sozialversicherungspflichtigen oder eine kurzfristige 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.

3. Mit dem am 14./15. Mai 2020 von Bundestag und Bundesrat verabschiedeten Sozialschutz-Paket II wurde das **Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, die längere Zeit in größerem Umfang in Kurzarbeit sind, aufgestockt**. Und zwar für Beschäftigte, deren Arbeitszeit um mindestens 50 % reduziert ist, ab dem vierten Monat auf 70 % (für Eltern: 77 %) und ab dem siebten Monat auf 80 % (Eltern: 87 %) des Nettolohns.

4. Ab 30. März 2020 hat die Bundesagentur für Arbeit verschiedene **Verfahrensvereinfachungen** in Kraft gesetzt. Die aktuellen Antragsunterlagen der BA finden Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/> Seit dem 24. April 2020 gibt es auch eine Kurzarbeits-App, mit deren Hilfe z.B. Unterlagen versandt werden können.

II. Häufige Fehler beim Kurzarbeitsantrag

Hoteliers und Gastronomen beklagen nach wie vor häufig, dass das Kurzarbeitergeld zu langsam fließt und daher Liquiditätslücken entstehen. Neben Bearbeitungszeiten bei den Arbeitsagenturen können ggf. auch Fehler beim Ausfüllen der Kurzarbeitsanzeige oder des Antrags/der Abrechnung Ursache sein. Um eine zügige Antragsbearbeitung zu unterstützen, sollten Arbeitgeber insbesondere folgende häufige Fehler vermeiden:

- Fehlende Unterschriften
- Arbeitszeitausfälle werden nicht richtig dargestellt
- Arbeitnehmer können nicht ausreichend identifiziert werden

- Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter und / oder Kurzarbeiter fehlen
- Adressänderungen werden nicht an die Betriebsnummernstelle gegeben bzw. stimmen dann nicht mit der in der Anzeige genannten Adresse überein
- Betriebsnummer fehlt oder stimmt nicht
- Es werden nur der Antrag oder nur die Abrechnungsliste eingereicht (beide Unterlagen sind erforderlich)
- Vollmacht des Steuerberaters fehlt
- Es wird nicht die aktuelle Version der Vordrucke verwendet

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.

Fragen zu Kurzarbeit und Wiedereröffnung

1. Müssen alle Mitarbeiter gleichermaßen aus der Kurzarbeit zurückgeholt werden?

Es ist grundsätzlich möglich, die Mitarbeiter auch z.B. zeitversetzt oder zu unterschiedlichen Prozentsätzen aus der Kurzarbeit zurückzuholen. Allerdings müssen dabei die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze berücksichtigt werden. Das bedeutet, Differenzierungen dürfen nicht diskriminierend, willkürlich oder maßregelnd sein. Und auch der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** ist zu beachten. Dieser verbietet aber nicht generell Differenzierungen, sondern sagt nur, dass Gleiches gleich behandelt werden muss. Also sind z.B. Differenzierungen nach Qualifikation oder Aufgabenbereich zulässig. Auch Differenzierungen z.B. wegen der Notwendigkeit der Kinderbetreuung können unserer Rechtsauffassung nach ein legitimes Differenzierungskriterium sein, ebenso wie ein längerer Verbleib von Mitarbeitern, die Risikogruppen angehören (Vorerkrankungen, Ältere) in der Kurzarbeit. Die rechtskonforme Ausgestaltung im Einzelnen kann unter Umständen schwierig sein. Im Zweifel, konsultieren Sie die DEHOGA-Rechtsberatung.

Sollten Sie in Ihrer Betriebsvereinbarung oder Ihrer arbeitsvertraglichen Regelung zur Kurzarbeit konkrete Regelungen zur Auswahl der Mitarbeiter für die Kurzarbeit oder zur Bemessung des Umfangs der Kurzarbeit getroffen haben, sind diese natürlich zu beachten.

2. Wie schnell können Mitarbeiter aus der Kurzarbeit zurückgeholt werden?

Nach den Regelungen des Sozialgesetzbuches können Mitarbeiter jederzeit aus der Kurzarbeit zurückgeholt oder der Umfang der Kurzarbeit reduziert werden.

Da die Abrechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) für den jeweiligen Kalendermonat immer erst im Nachhinein erfolgt und genau den tatsächlichen Arbeitsausfall berücksichtigen muss, geben die Arbeitsagenturen hierfür keine Fristen vor. In vielen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertraglichen Regelungen sind allerdings **Ankündigungsfristen** festgelegt.

3. Muss jetzt die Anzeige geändert werden, wenn nicht mehr „Kurzarbeit Null“ gilt?

Nein. Der Umfang der Kurzarbeit, der in der Anzeige angegeben ist, ist nur eine unverbindliche Vorankündigung. Selbst wenn ein Betrieb in den nächsten Wochen gar keine Kurzarbeit mehr haben sollte, die Anzeige aber noch einen längeren Zeitraum, z.B. bis Jahresende umfasst, ist das kein Problem. Es liegt auch nicht etwa Sozialversicherungsbetrug vor. Denn maßgeblich für den Kug-Bezug ist nicht die Anzeige, sondern der Antrag mit der Abrechnung für den zurückliegenden Kalendermonat. Hier müssen die gemeldeten Ausfallstunden jedoch korrekt sein, sonst drohen bei der späteren Prüfung Rückforderungen oder im Extremfall Strafanzeigen. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Kug-Auszahlung immer nur mit einem vorläufigen Bescheid erfolgt und die Arbeitsagenturen erst Monate später im Detail prüfen können und werden.

4. Kann ich den Kug-Anspruch verlieren, wenn die Corona-Rechtsverordnung jetzt eine Wiedereröffnung ermöglichen würde, ich aber aus betriebswirtschaftlichen Gründen den Betrieb erst später wieder aufmache?

Das kommt auf den Einzelfall an. Nur die behördliche Betriebsschließung ist ein sog. „unabwendbares Ereignis“ im Sinne des Sozialgesetzbuches. Wenn jemand „freiwillig“, also im Moment insbesondere aus betriebswirtschaftlichen Gründen oder weil der Aufwand der Einhaltung des verschärften Infektionsschutzes zu groß ist, noch nicht öffnet, liegt kein unabwendbares Ereignis vorliegen, sondern es kommt nur die alternative Kug-Voraussetzung eines „**erheblichen Arbeitsausfalles, der auf wirtschaftlichen Gründen beruht**“ in Betracht. In dieser Konstellation muss die Frage der **Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls** im Einzelfall geprüft werden. Die fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit sagen dazu, dass „einem Arbeitgeber nichts abverlangt werden darf, was die betrieblichen Strukturen wirtschaftlich nicht zulassen.“ Das ist natürlich sehr allgemein formuliert, aber damit ist jedenfalls offiziell klargestellt, dass die **wirtschaftliche Zumutbarkeit** zu beachten ist.

In der Phase des Beginns des Lockdowns hatte die Bundesagentur für Arbeit dem DEHOGA schließlich auch offiziell bestätigt, dass ein Betrieb, der aufgrund der Beschränkungen in der Corona-Krise keine oder bei weitem nicht kostendeckende Umsätze erzielen kann, nicht zur Vermeidung der Kurzarbeit offengehalten werden muss. Wenn das Umfeld (kein Tourismus, Absage von Messen, Kongressen, Tagungen etc.) keine Gäste erwarten lässt, sei davon auszugehen, dass der Arbeitsausfall unvermeidbar ist. Diese Aspekte gelten in der jetzt eintretenden umgekehrten Situation ebenfalls und können zur Begründung der wirtschaftlichen Unzumutbarkeit und damit der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls herangezogen werden. Die Grenze zum Vorwurf, die Ursache für den Arbeitsausfall sei durch den Arbeitgeber selbst gesetzt worden bzw. er habe seine Schadensminderungspflicht nicht erfüllt, ist allerdings fließend. „Wirtschaftliche Unzumutbarkeit“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und nicht offiziell definiert. Wenn

die Kosten den Ertrag übersteigen, ist das ein sehr starkes Argument für wirtschaftliche Unzumutbarkeit. Ein gewisses Restrisiko besteht allerdings.

Bis auf Weiteres **empfehlen** wir Arbeitgebern, die nach dem Wiedereröffnungstermin in ihrem Bundesland den Betrieb noch für mehr als eine kurze Vorbereitungszeit geschlossen halten und für wesentliche Teile der Belegschaft weiter „Kurzarbeit Null“ machen, zur Absicherung, der jeweils zuständigen Arbeitsagentur mit und kurz nach dem möglichen Eröffnungstermin formlos eine kurze Begründung einzureichen, warum der Betrieb noch nicht öffnet. So machen Sie ihre Gründe aktenkundig. Bei der Bundesagentur für Arbeit wird gerade auch geprüft, ob man dort für diese Situation einen geordneten Prozess vorsehen will. Über das Ergebnis informieren wir Sie, sobald es uns vorliegt.

5. Darf man Neueinstellungen vornehmen, solange im Betrieb noch kurzgearbeitet wird?

Grundsätzlich gilt, dass Neueinstellungen nicht zu Kurzarbeit passen. Deswegen bedarf jede Neueinstellung während der Kurzarbeitsphase im Betrieb der vorherigen Zustimmung der Agentur für Arbeit. Es kann jedoch sein, dass gerade erst die Neueinstellung es dem Betrieb ermöglicht, wieder zu normalem Geschäftsbetrieb zurück zu gelangen (z.B. benötigt man einen Koch, um die Küche zu reaktivieren, da andere Köche nicht oder nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen). In diesen Fällen wird die Agentur für Arbeit wohl ihre Zustimmung zur Neueinstellung erteilen.

6. Können Minijobber beschäftigt werden, obwohl sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter noch in Kurzarbeit sind?

Ja, das ist zulässig, soweit die Minijobber nicht mehr als vorher arbeiten. Jedoch dürfen ohne vorherige Zustimmung der Arbeitsagentur keine neuen Minijobverhältnisse begründet werden, solange andere Mitarbeiter noch in Kurzarbeit sind.

Fragen zu Kurzarbeitergeld und Insolvenz

1. Kann Kurzarbeitergeld weitergewährt werden, wenn ein Insolvenzantrag gestellt ist?

Kurzarbeitergeld kann weiter gewährt werden, wenn die Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld weiter vorliegen. Dabei kommt es insbesondere darauf an, ob der Arbeitsausfall immer noch von vorübergehender Natur ist, d. h. es müssen begründete Erwartungen für eine Betriebsfortführung und die Rückkehr zu Vollarbeit bestehen. Sollte Kurzarbeit während des Insolvenzeröffnungsverfahrens nach Stellung des Insolvenzantrags eingeführt werden, gilt dies ebenso.

2. Was gilt dann für die Höhe des Insolvenzgeldes?

Sofern es keine explizite Vereinbarung gibt, führt ein Insolvenzantrag nicht automatisch zur Rückkehr zu Vollarbeit. Sofern kein 100 %iger Arbeitsausfall vorliegt,

besteht ein Anspruch auf Insolvenzgeld bei Kurzarbeit im Insolvenzgeldzeitraum in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. Kurzarbeit "Null" führt nicht zur Verschiebung des Insolvenzgeldzeitraums, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

3. Welche Auswirkungen hat der Insolvenzantrag auf die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge?

Ab Insolvenzantrag werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr erstattet. Grund dafür ist, dass diese sonst bei einer Abschlussprüfung zurückzufordern wären, da der Arbeitgeber im Ergebnis keine Beiträge getragen hat. Die Beantragung und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wäre in diesen Fällen mit dem ausschließlichen Ziel der Massemehrung und ggf. Finanzierung eines Insolvenzplans erfolgt. Dies entspricht nicht dem Zweck der Kug-Verordnung. Daher erfolgt ab dem Abrechnungsmonat, in dem der Insolvenzantrag gestellt wurde, keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.

Fragen zum Beginn der Kurzarbeit

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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).

Ab dem vierten Monat wird das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, deren Arbeitszeit um mindestens 50 % reduziert ist auf 70 % (Eltern: 77 %) erhöht, ab dem siebten Monat auf 80 % (87 %).

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.

15. 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.

16. 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).

17. 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.

Berechnungsfragen bei Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

18. 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.

19. 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. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge „hogarenteplus“ hat der Versicherungspartner Signal Iduna die Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter eine hogarenteplus abgeschlossen haben, individuell mit eigenen FAQs informiert.

20. 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.

21. 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.

Maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und Kug ist der betriebliche Anspruchszeitraum, d.h. der Kalendermonat, für den Kug beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Hinweis: Der GKV-Spitzenverband weist darauf hin, dass eine gesonderte einheitliche Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen derzeit nicht abgestimmt ist. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die Kug-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen. Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hinausgehende Informationen wichtig:

- Betriebsnummer
- Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers
- Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges

Diese Informationen sollten ergänzend an die Krankenkassen übermittelt werden.

22. 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.

23. 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.

24. Was ist bei Befristungen?

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

25. 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.

26. 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.

27. 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 zurückerfordern**. 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.

28. Können Grenzgänger Kurzarbeitergeld beziehen?

Diesbezüglich hat die Bundesagentur für Arbeit Mitte Mai ihre Rechtsanwendung geändert:

Bei Grenzsicherungen / Quarantänemaßnahmen, die auch Berufspendler betreffen, haben die Grenzgänger, die aufgrund dieser Maßnahmen ihren Arbeitsplatz nicht erreichen können, Anspruch auf Kug, wenn die sonstigen Kug-Voraussetzungen vorliegen. Dabei ist unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag.

Um zu vermeiden, dass gleichzeitig Kurzarbeitergeld und eine Entschädigung für die staatliche Quarantänemaßnahme bezogen wird, ist allerdings gegenüber der Agentur für Arbeit zu versichern, dass die betroffenen Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzsicherung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kurzarbeitergelds eingereicht wird. Für die Monate März und April kann ggf. eine Korrekturabrechnung bei der Arbeitsagentur eingereicht werden.

Hinweis: Jedenfalls Grenzgänger aus Frankreich, Polen und Tschechien erhalten in ihren Ländern keine Entschädigungsleistung. Denn anders als in Deutschland ist diese nicht als Staatshaftungsanspruch ausgestaltet, sondern als eine Leistung der Krankenversicherung. Da die betroffenen Personen aber

in Deutschland sozialversichert sind, zahlen sie regelmäßig keine Beiträge zur Krankenversicherung in ihren Heimatländern.

29. 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.*