

Informationen zum Kurzarbeitergeld

Stand Oktober 2020

Angesichts der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie geben wir nachstehend wichtige Informationen zum Bezug von Kurzarbeitergeld (KUG):

1. Ein Rechtsanspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld besteht, wenn die betrieblichen Voraussetzungen nach Maßgabe der 95 ff. SGB III und der hierzu erlassenen Rechtsverordnung erfüllt sind. Danach besteht ein Anspruch auf KUG, wenn in einem Betrieb im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10% der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist, wobei Auszubildende nicht zählen (vgl. §§ 96 Abs. 1, 97 Satz 2 SGB III).

Dafür muss ein „unabwendbares Ereignis“ (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall, Corona-Pandemie) vorliegen oder wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel oder -stornierung, fehlendes Material) vorliegen und der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein. Der Ausfall darf nicht auf branchenüblichen, betriebsüblichen oder saisonbedingten Gründen beruhen. Die Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einen anderen Bereich/eine andere Abteilung muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung) Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten).

Mindestens 10 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer müssen einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent im jeweiligen Kalendermonat haben. Als Arbeitnehmer gilt auch, wer geringfügig und daher nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist – sowohl bei der Gesamtzahl der Beschäftigten, als auch beim Arbeitsausfall mit Entgeltverlust.

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausgezahlt wird. Es wird dringend empfohlen, die Gründe, die für die Einführung von Kurzarbeit bestehen, zu Beweis Zwecken umfassend zu dokumentieren. Die Agenturen für Arbeit prüfen im Nachgang – also nach Bewilligung des Kurzarbeitersgelds – das Vorliegen der Voraussetzungen und verlangen eine ausführliche Begründung unter Einbeziehung der betriebswirtschaftlichen Daten und Sachzusammenhänge.

2. Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben nur Mitarbeiter, die nach dem Recht der Arbeitsförderung sozialversicherungspflichtig beschäftigt und nicht gekündigt sind. Für Minijobber, Werkstudenten und Auszubildende besteht kein KUG-Anspruch.
3. Weitere Voraussetzung ist, dass entweder eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat über Kurzarbeit besteht oder eine sogenannte Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträgen enthalten ist oder tarifliche Regelungen über die Einführung von Kurzarbeitergeld existieren oder Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmern getroffen ist.



4. Für den Bezug von Kurzarbeitergeld bedarf es einer rechtzeitigen schriftlichen Anzeige des Arbeitsausfalls gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit am Betriebssitz. Entsprechende Formulare finden sich auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit.

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Eine Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls ist erforderlich.

5. Grundsätzlich kann Kurzarbeitergeld für die Dauer 12 Monate bezogen werden (§ 104 SGB III). Unterbrechungen der Kurzarbeit von mindestens einem Monat können die Bezugsfrist verlängern.

Hat das Unternehmen bis zum 31. Dezember 2019 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt, kann Kurzarbeitergeld bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, bezogen werden.

Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit von drei Monaten oder länger muss Kurzarbeit wieder neu angezeigt werden. Neu angezeigt werden muss die Kurzarbeit auch, wenn die 12-monatige Bezugsdauer in der Zeit von Januar bis März 2020 abgelaufen ist und die Kurzarbeit danach fortgesetzt wird. Dies gilt auch, sofern der bewilligte Bezugszeitraum verlängert werden muss. Das Kurzarbeitergeld kann erst ab dem Monat weiter gewährt werden, in dem die neue Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingeht.

6. Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind während der Kurzarbeit täglich in Arbeitszeitnachweisen zwingend zu dokumentieren. Zu erfassen sind die Stunden, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, Urlaubstage, andere Fehlzeiten sowie die Zeiten der Kurzarbeit. Diese und die Lohnabrechnungen dienen der Prüfung des Anspruchs nach Beendigung der Kurzarbeit.
7. Die Beschäftigten erhalten 60 Prozent des Netto-Entgelts als Kurzarbeitergeld, Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent des Netto-Entgelts

Ab dem 4. Bezugsmonat kann das Kurzarbeitergeld erhöht werden – vorausgesetzt, der Entgeltausfall beträgt im jeweiligen Monat mindestens 50 Prozent. Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes erfolgt in diesem Fall gestaffelt: Ab dem 4. Bezugsmonat werden 70 bzw. 77 Prozent des Netto-Entgelts und ab dem 7. Bezugsmonat werden 80 bis 87 Prozent des Netto-Entgelts gezahlt.

8. Der Arbeitgeber geht mit der Zahlung des Kurzarbeitergeldes im Verhältnis zu den Arbeitnehmern in Vorleistung und erhält das geleistete Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit auf Antrag erstattet.

Hierzu bedarf es eines Leistungsantrages, der mit den erforderlichen Daten und Belegen für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb von drei Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber einzureichen ist, und zwar bei der Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle. Die Agentur für Arbeit prüft den Leistungsantrag und entscheidet hierüber durch einen Leistungsbescheid, mit dem der Erstattungsbetrag festgesetzt wird. Hiernach erfolgt die Auszahlung des Erstattungsbetrages durch die Agentur für Arbeit an den Arbeitgeber.



Die Bundesagentur für Arbeit erstattet zudem die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre Beschäftigten für die Ausfallzeit hätten zahlen müssen, in pauschalierter Form.

9. Der Arbeitgeber kann die Differenz zwischen der KUG-Zahlung und regulärem Arbeitsentgelt aufstocken.

Mit dem seit dem 30. Juni 2020 geltenden Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz – BGBl. 2020, Teil 1 Nr. 30, S. 1385), hat der Gesetzgeber beschlossen, dass die Netto-Aufstockung des Arbeitgebers rückwirkend für den Zeitraum vom 01. März 2020 bis 31. Dezember 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei ist, wenn das Kurzarbeitergeld und der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt nicht übersteigt. Bei Überschreiten dieser Grenze ist der übersteigende Betrag des KUG-Zuschusses steuer- und sozialversicherungspflichtig (vgl. Art. 2 Nr. 1 lit. b) des Corona-Steuerhilfegesetzes).

Nach dem 31. Dezember 2020 soll der Arbeitgeberzuschuss zum KUG generell erstmal wieder steuerpflichtig sein. Die Sozialversicherungspflicht tritt in diesem Fall ein, wenn der Brutto-Aufstockungsbetrag höher ist als der Fiktivlohn abzüglich des ausgezahlten Kurzarbeitergelds.

10. Das Kurzarbeitergeld ist eine sogenannte (steuerfreie) Lohnersatzleistung und als solche im Lohnkonto aufzuzeichnen sowie in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Dem Finanzamt wird also das reguläre Entgelt nebst darauf entfallender Lohnsteuer, die Lohnersatzleistungen sowie die Aufstockungszahlungen mitgeteilt.

Diese Lohnersatzleistungen sind nach § 3 Nr. 2a und Nr. 25 EStG zwar lohnsteuerfrei, weshalb die Unternehmen weniger Lohnsteuer abführen müssen. Diese Lohnersatzleistungen unterliegen aber dem sogenannten Progressionsvorbehalt (vgl. § 32b Abs. 1 Nr. 1 lit. a und e EStG), welcher mittelbar zu einer „Steuernachzahlung“ führen kann bzw. führt. Mit anderen Worten: Die Lohnersatzleistungen werden dem zu versteuernden Einkommen aus der tatsächlich regulären Arbeitstätigkeit fiktiv zugerechnet und dafür der maßgebende Steuersatz berechnet. Mit diesem Steuersatz wird die Einkommensteuer für das tatsächlich zu versteuernde Einkommen (ohne Lohnersatzleistungen) ermittelt. Es bleibt also bei der Steuerfreiheit der Lohnersatzleistungen, dafür gilt aber für das restliche Einkommen ein höherer Steuersatz.

Die Mitarbeiter, die Kurzarbeitergeld beziehen, sind deshalb gesetzlich verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung für die betroffenen Jahre abzugeben, wenn die Lohnersatzleistung im Jahr mehr als 410 Euro beträgt (vgl. § 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG). Für die betroffenen Mitarbeiter darf der Arbeitgeber keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen.

Dadurch kann es zu Steuernachzahlungen kommen, die aber zusammen mit der bereits vom Arbeitgeber abgeführten Lohnsteuer nicht den Betrag erreichen, als wenn es nicht zu Lohnersatzleistungen gekommen und es beim regulären Arbeitsentgelt geblieben wäre. Der Arbeitnehmer wird also insgesamt betrachtet steuerlich nicht schlechter gestellt. Die Rechtslage ist insoweit auch nicht neu, als dass der Progressionsvorbehalt von je her auch für andere Lohnersatzleistungen (Elterngeld, Mutterschaftsgeld, Krankengeld etc.) gilt und die betreffenden Mitarbeiter auch in diesen Fällen zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet sind.



11. Es wird erwartet, dass die Regelungen zum Kurzarbeitergeld zum Ende des Jahres 2020 erneut geändert und die Bezugsdauer sowie weitere Konditionen womöglich geändert werden.

Die vorstehenden Informationen geben nur eine erste Übersicht. Viele Detailfragen können hier nicht beantwortet werden.

Sollten Sie hierzu Fragen haben, beraten wir Sie gern.

BTK Binnewies · Kurch · Streuber

Steuerberater- und Rechtsanwaltssozietät