

Überblick Kurzarbeit

Beantragung Kurzarbeitergeld: Die Beantragung von Kurzarbeitergeld kann durch den Arbeitgeber online bei der [Bundesagentur für Arbeit](#) vorgenommen werden. Die Antragstellung erfolgt zunächst mit der Anzeige des Arbeitsausfalls – [Formular KUG 101](#) – und wird nach Mitteilung der Agentur für Arbeit fortgeführt mit dem Leistungsantrag – [KUG 107](#) – und der Abrechnungsliste / Pauschalierte SV-Erstattung als Anlage zum Leistungsantrag – [KUG 108](#).

Die bislang bis Ende 2020 befristeten Regelungen zum vereinfachten und erhöhten Bezug von Kurzarbeitergeld sollen bis zum Ende 2021 verlängert werden. Ein entsprechendes Maßnahmenpaket hat das Bundeskabinett am Mittwoch auf den Weg gebracht. Im Einzelnen hat das Bundeskabinett den Entwurf des Beschäftigungssicherungsgesetzes sowie zwei Verordnungen beschlossen, die gewährleisten, dass die aktuellen Regelungen ohne Unterbrechung bis Ende des Jahres 2021 gelten. Durch diese Maßnahme möchte die Bundesregierung Unternehmen und Beschäftigten ein erhöhtes Maß an Planungssicherheit geben.

Das Kurzarbeitergeld dient als sozialversicherungsrechtliche Lohnersatzleistung dem teilweisen Ausgleich des durch die Kurzarbeit entfallenen Anspruchs des Arbeitnehmers auf Arbeitslohn. Das Kurzarbeitergeld wird zwar durch den Arbeitgeber ausgezahlt, es wird dem Arbeitgeber aber unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag durch die Agentur für Arbeit erstattet.

Es ist nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeitsphase an dem Coronavirus erkrankt oder er Kontakt zu am Coronavirus erkrankten Personen hatte und gegenüber dem Arbeitnehmer aus diesem Grund behördlicherseits ein berufliches Tätigkeitsverbot gemäß § 31 IfSG ausgesprochen wird. In diesem Fall sieht § 56 Abs. 1 IfSG einen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers für den dadurch erlittenen Verdienstaufschlag vor.

Wesentliche Voraussetzungen:

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn:

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmerbeschäftigt ist,
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eineungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Hochwasser oder behördliche Anordnung) beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelterziel.

Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Als vermeidbar gilt z.B. ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich aufbetriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nichtentgegenstehen oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann.

Förderdauer:

Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Förderhöhe:

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes bleiben sogenannte Einmalzahlungen außer Betracht.

Variable Vergütungselemente hingegen, die ergänzend zum Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum wiederkehrend gezahlt werden, sind zumeist keine Einmalzahlung, sondern laufendes Arbeitsentgelt.

Im Ausgangspunkt lässt die Einführung von Kurzarbeit das Sozialversicherungsverhältnis fortbestehen. Mitgliedschaften, zum Beispiel in der gesetzlichen Krankenversicherung, bleiben unberührt. Zudem hat der Arbeitgeber im Grundsatz auch die Sozialversicherungsbeiträge für das Arbeitsentgelt, welches er gegebenenfalls anteilig fortzahlt, weiterhin zur Hälfte zu tragen; das gleiche gilt für den Arbeitnehmer und dessen Anteil. Diese Pflicht entfällt nur bei Anordnung von „Kurzarbeit Null“, d.h. vollständiger Suspendierung der Leistungspflicht.

Lohnsteuer

Kurzarbeitergeld ist zwar wie andere Lohnersatzleistungen steuerfrei. Es unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt und erhöht somit den Steuersatz für das insgesamt zu versteuernde Einkommen.

Antragstellung:

Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Aktuelle Regelungen zu Kurzarbeitergeld und Hinzuverdienst:

Mit dem Sozialschutz-Paket II hat die Bundesregierung folgende Regelungen beschlossen:

- Das Kurzarbeitergeld wird erhöht für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert haben.
- Die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Kurzarbeiter werden ausgeweitet. Seit 1. Mai können sie in allen Berufen bis zu ihrer früheren Nettoverdienst-Grenze hinzuverdienen.
- Die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes wird automatisch um drei Monate verlängert. Dies betrifft Personen, deren Anspruch zwischen dem 1. Mai und 31. Dezember 2020 auslaufen würde.

Für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld gelten rückwirkend zum 1. März 2020 folgende Regelungen:

- Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden. Das gilt vorübergehend bereits, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt grundsätzlich bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den Aufbau von Minusstunden soll in der aktuellen Situation vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Wer aufgrund von Kurzarbeit unter das Grundsicherungsniveau rutscht, kann aufstockend SGB II-Leistungen in Anspruch nehmen. Die Leistung wird unbürokratisch zugänglich gemacht, um Notsituationen abzuwenden.

Überblick zum Arbeitslohn (inkl. seiner Bestandteile)

Arbeitslohn ist die Vergütung, die der Arbeitnehmer auf Grund eines Arbeitsverhältnisses für die geleistete Arbeit vom Arbeitgeber erhält (Bruttolohn; nach Abzug von Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen usw.: Nettolohn).

Arbeitslohn ist in der Regel Geldlohn, nur ausnahmsweise, insbes. bei Privatnutzung von Dienstwagen und in der Landwirtschaft, ganz oder zum Teil Naturallohn. Der Geldlohn wird in der Regel als Monatsgehalt, Wochen-, Tage- oder Stundenlohn bezahlt. Zum Arbeitslohn gehören auch die Feiertagsvergütung, Leistungs- und sonstige Zuschläge (z.B. Kinderzuschlag), Prämien für besondere Leistungen oder Unternehmensgewinne, Arbeitsqualität, Einsparungen, Anwesenheit usw.; übertarifliche Zulagen, Gratifikationen, vermögenswirksame Leistungen und das Ruhegehalt. Der Arbeitslohn ist auf Grund des Arbeitsvertrages zu zahlen, vielfach auch ohne Rücksicht darauf, ob tatsächlich gearbeitet wird (z.B. bei Annahmeverzug durch den Arbeitgeber oder Betriebsrisiko; Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall; Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung usw.).

Fällig wird der Arbeitslohn aber erst nach Arbeitsleistung oder Ablauf des jeweils vereinbarten Zeitabschnitts.

Die Höhe richtet sich nach dem Arbeitsvertrag, dessen Inhalt durch die normative Wirkung oder individualvertragliche Inbezugnahme der Tarifverträge bestimmt wird (Ecklohn, Effektivlohn), hilfsweise gilt die übliche Vergütung als vereinbart (§ 612 BGB).

Man unterscheidet beim Arbeitslohn den Zeitlohn (Entgelt nach der Arbeitszeit ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis) und den Akkordlohn (Akkordarbeit). Insbesondere für den Finanzsektor gibt es inzwischen auch mittelbar staatlich festgesetzte Höchstlöhne (z.B. § 25a V KWG).

Geschuldet ist der Bruttolohn (deshalb bei Verzug Zinsen hieraus), auch wenn nur der Nettolohn (nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen) tatsächlich ausbezahlt wird; selten ist eine Nettolohnvereinbarung. **Sozialversicherung** ist dabei die gesetzliche Zwangsversicherung mit dem Ziel der Leistungsgewährung insbes. bei Krankheit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Mutterschaft, Pflegebedürftigkeit, Alter und Tod. Die Mittel werden durch Pflicht- oder freiwillige Beiträge der Arbeitgeber und Versicherten sowie durch Zuschüsse des Bundes aufgebracht.

Abtretung des Arbeitslohns ist nur für den Teil möglich, der nicht der Lohnpfändung unterliegt, Aufrechnung gegen den Anspruch besteht im gleichen Umfang.

Bei Insolvenz des Arbeitgebers sind diese Arbeitslohnansprüche nicht mehr bevorzugt; ein Insolvenzvorrecht bestimmter Forderungen, z.B. auf Lohn- oder Gehaltsansprüche kennt die InsO nicht mehr. Arbeitnehmer und ähnliche Personen (z.B. Handelsvertreter) haben aber einen Anspruch auf Insolvenzgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts für die letzten 3 Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder der Abweisung eines solchen Antrags mangels Masse bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers. Dabei wird zunächst das Bruttoendgeld vermindert um die gesetzlichen Abzüge. Das Insolvenzgeld wird von der zuständigen Agentur auf Arbeit auf Antrag gewährt, der binnen einer Ausschlussfrist von 2 Monaten seit Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen ist.

Die **Lohnsteuer** wird bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (u.a. Gehälter, Löhne, Pensionen) durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben. Der Lohnsteuer unterliegt der gesamte Arbeitslohn. Auch geldwerte Vorteile und Sachbezüge sind grundsätzlich zu berücksichtigen. Arbeitgeber haben den Steuerbetrag der Lohnsteuer-Tabelle zu entnehmen, bei der Lohnauszahlung einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Die Lohnsteuer-Anmeldungen sind grundsätzlich monatlich abzugeben. Der Arbeitnehmer ist Schuldner der Lohnsteuer (§ 38 II EStG); jedoch haftet der Arbeitgeber für die Einbehaltung und Abführung (§ 42d EStG).

Die sog. Lohnsteuer-Anrufungsauskunft (§ 42e EStG) gibt Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Recht auf verbindliche Auskunft des Finanzamts über Lohnsteuerfragen.

Die einem Unternehmen bekannte Lohnsteuer-Außenprüfung (§ 42f EStG) überprüft in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers die zutreffende Abführung der Lohnsteuer an das Finanzamt durch den Arbeitgeber. Steuernachholungen können gegenüber dem Arbeitgeber durch Haftungsbescheid oder gegenüber dem Arbeitnehmer durch Steuerbescheid erfolgen.

Überblick Sozialschutz

1. Insbesondere mit Blick auf die Saisonkräfte in der Landwirtschaft, die aufgrund der Corona-Pandemie voraussichtlich in deutlich geringerer Anzahl zur Verfügung stehen werden, wurden die **Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020 auf fünf Monate oder 115 Arbeitstage angehoben**. Bisher betragen die Grenzen drei Monate oder 70 Arbeitstage.

Für eine kurzfristige Beschäftigung werden unter anderem keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt und somit auch keine Rentenanwartschaften erworben. Die Höhe des Verdienstes spielt grundsätzlich keine Rolle. Maßgeblich ist, dass die Beschäftigung von vornherein vertraglich oder aufgrund ihrer Eigenart befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

2. Vom 1. Mai bis zum 31. Dezember 2020 gilt folgende Sonderregelung: Beschäftigte in **Kurzarbeit** können einen **Nebenverdienst** bis zur Höhe ihres ursprünglichen Einkommens haben, ohne dass dieser auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Einzige Bedingung: Sie dürfen die Höhe des Lohns nicht überschreiten, den sie vor der Kurzarbeit bekommen haben (Soll-Entgelt). Eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt nicht, soweit der Zuverdienst zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem noch verbliebenen Entgelt bei Kurzarbeit aus der Hauptbeschäftigung (Ist-Entgelt) das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Die Hinzuverdienstmöglichkeiten wurden mit dem Sozialschutzpaket I zunächst für Nebenbeschäftigungen in systemrelevanten Berufen und Branchen, wie z. B. der Gesundheits- und Pflegebereich sowie die Lebensmittelversorgung, gelockert und die Regelung galt zunächst befristet bis zum 31. Oktober 2020. Mit dem Sozialschutzpaket II wurden die Hinzuverdienstmöglichkeiten auf alle Berufe erweitert und bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also generell keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Geringfügige Beschäftigungen, sogenannte 450-Euro-Jobs, bleiben bis zum 31. Dezember 2020 vollständig anrechnungsfrei, auch über die Höhe des Soll-Entgelts hinaus. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ändert sich in diesen Fällen nicht.

3. Durch die Coronakrise besteht ein besonders hoher Bedarf an medizinischem Personal. Aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen kann es zu Personalengpässen kommen.

Um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt zu erleichtern, hat die Bundesregierung die für das Kalenderjahr 2020 geltende **Hinzuverdienstgrenze** von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Jahreseinkünfte bis zu dieser Höhe führen somit nicht zur Kürzung einer vorgezogenen Altersrente. Ab dem Jahr 2021 gilt dann wieder die bisherige Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.

4. Wer seine Arbeit verloren hat, hat es derzeit besonders schwer: Vermittlungs- und Weiterbildungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit sind eingeschränkt, die Chance gerade jetzt eine neue Stelle zu finden ist gering. Darum wurde das **Arbeitslosengeld** für diejenigen einmalig drei Monate, deren Anspruch zwischen dem 1. Mai und dem 31. Dezember 2020 enden würde. Das Arbeitslosengeld wird für Personen, die von der Gesetzesänderung betroffen sind, automatisch verlängert. Betroffene müssen sich nicht nochmal bei der Agentur für Arbeit melden.

5. Familien, bei denen sich aktuell das Einkommen durch Kurzarbeit, Arbeitslosengeld oder geringere Einnahmen reduziert, erhalten einen **vereinfachten Zugang zum Kinderzuschlag**. Der Kinderzuschlag soll befristet so umgestaltet werden, dass er für Familien, die die Leistung beantragen, die aktuelle krisenbedingte Lebenslage besser erfasst. Die Prüfung des Kinderzuschlags soll ausnahmsweise auf das Einkommen im letzten Monat vor Antragstellung bezogen werden.

Zudem erfolgt eine befristete Aussetzung der Berücksichtigung des Vermögens, um die Leistung unbürokratischer zugänglich zu machen und die aktuellen Notsituationen leichter abzufangen. Um die Familienkasse zu entlasten und Familien im Kinderzuschlag einfacher zu unterstützen, soll außerdem eine einmalige Verlängerung für sogenannte Bestandsfälle mit dem höchstmöglichen Kinderzuschlag eingeführt werden.

Überblick zum Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag ist der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber zur entgeltlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Der Arbeitsvertrag ist eine besondere Art des Dienstvertrags, der seit 2017 in § 611a BGB unter Rückgriff auf die bisherige Rechtsprechung definiert wurde; er ist daher ein schuldrechtlicher, gegenseitiger Vertrag, der aber wegen vielfältiger gesetzlicher Regelungen und seiner Besonderheiten eine besondere Fürsorge- und Treupflicht begründet.

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich **formfrei** geschlossen werden, kann also mündlich oder schriftlich oder durch stillschweigende Vereinbarung abgeschlossen werden. Wird aber der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, so hat der Arbeitgeber (bei nicht nur vorübergehender Tätigkeit von höchstens 1 Monat) die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen; die Nachweispflicht kann durch Hinweis auf einschlägige Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen ersetzt werden (§ 2 Nachweisgesetz). Der Arbeitnehmer hat nur einen Anspruch auf schriftliche Niederlegung der für sein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Vertragsbedingungen.

Der **Schriftform** bedarf es nur für den Abschluss einer **Befristungsabrede** oder der Vereinbarung eines **Wettbewerbsverbots** mit Handlungsgehilfen (§ 74 Abs. 1 HGB).

In der Regel werden folgende Arten von Arbeitsverträgen unterscheiden:

- Unbefristeter Arbeitsvertrag
- Befristeter Arbeitsvertrag
- Projektbezogener Arbeitsvertrag
- Teilzeitarbeitsvertrag
- Aushilfsvertrag
- Arbeitsvertrag mit geringfügig Beschäftigten (450 Euro-Job)
- Vertrag mit freien Mitarbeitern freien Mitarbeitern
- Praktikantenvertrag

Der Arbeitsvertrag wird in der Regel auf unbestimmte Zeit geschlossen. Befristete Arbeitsverträge erfordern grundsätzlich einen sachlichen Befristungsgrund und sind schriftlich zu vereinbaren. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall automatisch ohne Kündigung. Ist die Befristung eines Arbeitsvertrags unwirksam, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das ist auch der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis über das definierte Ende hinaus fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht widerspricht.

Die Beendigung des Arbeitsvertrags erfolgt in der Regel durch:

- Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers
- Aufhebungsvertrag
- Automatisch bei befristeten Arbeitsverträgen
- Erreichen einer im Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegten Altersgrenze
- Kündigung (schriftlich)