


Merkblatt



Kurzarbeit und
Kurzarbeitergeld
während der
Corona-Pandemie

UPDATE MAI 2022

MERKBLATT

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld während der Corona-Pandemie

Die Ausbreitung des Coronavirus stellt Wirtschaft und Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, ist im Eilverfahren die gesetzliche Grundlage für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld geschaffen worden. Mithin steht es als Kriseninstrument grundsätzlich unverzüglich zur Verfügung.

Vom Kurzarbeitergeld kann jedoch nur profitieren, wer die entsprechende Anzeige über Arbeitsausfall an die zuständige Agentur für Arbeit übersendet.

Um Sie in die Lage zu versetzen, zeitnah reagieren zu können, übersenden wir anbei die in der gegenwärtigen dynamischen Situation derzeit notwendigen Informationen und Unterlagen. Folgende Bereiche werden abgedeckt:

- » Arbeitsrechtliche Voraussetzungen sowie arbeitsvertragliche Umsetzung der Kurzarbeit
- » Beantragung des Kurzarbeitergelds
- » Lohnbuchhaltung während der Kurzarbeit

I. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist das vorübergehende Absenken der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit (ggf. bis „auf Null“) – z. B. aufgrund von Liefer- und Produktionsengpässen, Auftragswegfall infolge von Stornierungen infolge des Coronavirus – unter gleichzeitiger Reduzierung des Entgelts und Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit.

Durch das Instrument der Kurzarbeit sollen betriebsbedingte Kündigung vermieden werden.

2. Welche arbeitsrechtlichen Schritte müssen bei der Umsetzung beachtet werden?

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung der Kurzarbeit berechtigt, er bedarf hierzu einer besonderen Ermächtigung. Diese kann sich ergeben aus:

- » Tarifvertrag
- » Betriebsvereinbarung
- » Arbeitsvertrag

a) Wenn ein Tarifvertrag vorhanden ist ...

Sofern ein Tarifvertrag Anwendung findet, sind die entsprechenden Regelungen zu prüfen. In den Tarifverträgen vieler Branchen gibt es spezielle Regelungen zur Kurzarbeit, die sich auf die Einführung und Ausgestaltung dieses Instruments im Einzelnen beziehen. In den Tarifverträgen finden sich im Wesentlichen Bestimmungen zu folgenden Aspekten:

- » Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats
- » Umfang der Kurzarbeit
- » Ankündigungsfrist
- » Gehaltskürzung bei geringfügiger Kurzarbeit
- » Zuschuss und Zuschusshöhe
- » Kündigung während der Kurzarbeit

Die für Sie einschlägigen Regelungen sind dem für Ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag zu entnehmen.

b) Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist ...

Betriebsvereinbarung bei Betrieben mit Betriebsrat

Ist keine tarifliche Regelung vorhanden oder findet der Tarifvertrag im Unternehmen keine Anwendung, so kann der Arbeitgeber Kurzarbeit trotzdem nicht einseitig anordnen. Er bedarf hierzu der Mitbestimmung des Betriebsrats, der bei der Anordnung von Kurzarbeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat er sogar ein Initiativrecht und kann die Einführung von Kurzarbeit anregen und bei Nichteinigung eine Entscheidung der Einigungsstelle über diese Frage herbeiführen.

Die Betriebsvereinbarung muss die notwendigen Regelungen zur Einführung, Durchführung und Dauer der Kurzarbeit enthalten. Für weitere Einzelheiten verweisen wir Sie auf die bei uns auf Anfrage zu erhaltende Muster-Betriebsvereinbarung. Gerne stehen wir für Rückfragen zur Verfügung.

c) Wenn weder ein Tarifvertrag noch ein Betriebsrat vorhanden ist ...

Arbeitsvertrag

Soweit weder ein Tarifvertrag einschlägig ist, noch eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden kann, weil der Betrieb keinen Betriebsrat hat, kann sich die Ermächtigung des Arbeitgebers zur Anordnung von Kurzarbeit nur aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Hierbei ist zu unterscheiden, ob der Arbeitsvertrag bereits eine Vorratsklausel zur Kurzarbeit enthält oder eine entsprechende Zusatzvereinbarung getroffen werden muss.

Eine Vorratsklausel regelt, dass der Arbeitgeber, wenn die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, Kurzarbeit anordnen kann. Sofern Ihre Arbeitsverträge bereits Vorratsklauseln enthalten, sollten diese daraufhin überprüft werden, ob sie den aktuellen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen entsprechen, da sonst das Risiko besteht, dass sie unwirksam sind. Gerne können wir uns hierzu im Einzelfall abstimmen.

Sofern der Arbeitsvertrag keine oder keine wirksame Vorratsklausel enthält, muss der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern eine Zusatzvereinbarung zum jeweiligen Arbeitsvertrag schließen. Im Rahmen dieser Vereinbarung wird dann geregelt, dass der Arbeitgeber aufgrund der akut kritischen gesamtwirtschaftlichen Lage berechtigt ist, Kurzarbeit anzuordnen, die von anteiliger Arbeitsverpflichtung bis zur Nullarbeit reichen kann.

Die Bandbreite der Arbeitszeitmodelle ist hier groß und kann von Kurzarbeit Null bis zu einer Arbeitszeit von bis zu 90 % reichen. Grundsätzlich müssen hier nicht identische Regelungen für alle Arbeitnehmer getroffen werden; es muss jedoch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden, d. h. die Arbeitnehmer, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, dürfen nicht willkürlich unterschiedlich behandelt werden. Die entsprechende Klausel unterliegt der AGB Kontrolle und muss damit angemessen sein (§ 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB). Dies ist der Fall, wenn die Einführung von Kurzarbeit an die zuvor geschilderten Anforderungen geknüpft ist und diese konkret genug ausgestaltet sind. Insbesondere ist eine angemessene Ankündigungsfrist notwendig. Hier gibt es keinen klaren Wert; in der Regel wird von 3-4 Wochen ausgegangen. Vor dem Hintergrund des Maßnahmenpakets dürfte jedoch eine Frist von einer Woche oder eine sofortige Ankündigung möglich sein. Anders erscheint es nach jetzigem Kenntnisstand nicht möglich, die rückwirkende Beantragung zum 1. März 2020 vorzunehmen. Es ist davon auszugehen, dass an diesem Punkt noch eine Klarstellung erfolgt.

Des Weiteren kann noch geregelt werden, ob Urlaubszeiten des Arbeitnehmers für die Kurzarbeit verwendet werden sollen oder nicht, oder ob der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlt. Im Einzelnen hängt die Gestaltung der Klausel jedoch von den betrieblichen Gegebenheiten ab.

Sollte der Arbeitnehmer die Zusatzvereinbarung nicht unterzeichnen, so muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden, um die notwendigen Änderungen des Arbeitsvertrags durchzusetzen. Diese muss betriebsbedingt sein und es müssen vorher alle mildereren Mittel inkl. Überstundenabbau und Kurzarbeit ausgeschöpft sein. Hierbei müssen die Kündigungsfristen für Beendigungskündigungen eingehalten werden; die Reduzierung der Arbeitszeit und des Entgelts können in diesem Fall frühestens zu deren Ablauf in Kraft treten und werden nur wirksam, wenn die Änderungskündigung auf dringenden betrieblichen Bedürfnissen beruht und sonstige Voraussetzungen eingehalten werden oder der Arbeitnehmer die Änderungskündigung nicht binnen drei Wochen gerichtlich angreift.

d) Welche weiteren arbeitsrechtlichen Aspekte es noch zu beachten gibt:

Kündigung

Kurzarbeit schließt die betriebsbedingte Kündigung nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer/innen auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, wird kein Kurzarbeitergeld mehr gezahlt.

Nebenbeschäftigung

Wenn die Nebentätigkeit bereits vor der Kurzarbeit aufgenommen wurde, hat diese keine Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld.

Befristet bis zum 30. Juni 2022 gilt, dass bei einer geringfügigen Beschäftigung keine Anrechnung auch über die Höhe des Soll-Entgelts erfolgt.

Als Arbeitgeber sollten Sie somit die Arbeitnehmer in der Vereinbarung zur Kurzarbeit darauf hinweisen, bzw. verpflichten Ihnen jede Nebentätigkeit im Vorfeld anzuzeigen.

Weiterbildung/Qualifizierung während der Kurzarbeit

Für Arbeitgeber besteht ab dem 1. Januar 2021 die Möglichkeit, sich bei beruflicher Weiterbildung, die während der Kurzarbeit begonnen hat, die Hälfte der zu tragen-

den Sozialversicherungsbeiträge (in pauschalierter Form) erstatten zu lassen. Weitere Voraussetzung für die Erstattung ist, dass der Arbeitnehmer bereits vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld bezogen hat und die berufliche Weiterbildungsmaßnahme mehr als 120 Stunden dauert. Ferner muss der Träger der Maßnahme zugelassen sein. Ebenso fällt die Vorbereitung auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähiges Fortbildungsziel bei einem geeigneten Träger darunter.

Neu ist ab 1. Januar 2021 befristet bis zum 31. Juli 2023, dass der Arbeitgeber sich von der Agentur für Arbeit die Lehrgangskosten der Weiterbildungsmaßnahme erstatten lassen kann. Dabei bemisst sich die Höhe der Erstattung nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb: Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zu 100 %, Betriebe mit 10 bis zu 249 Beschäftigten zu 50 %, Betriebe mit 250 und weniger als 2500 Beschäftigten zu 25 % und Betriebe mit 2500 und mehr Beschäftigten zu 15 %.

II. Kurzarbeitergeld

1. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld im Anspruchszeitraum?

- » **1. - 3. Monat: 60 % (67 % für Arbeitnehmer mit Kind*)** der Nettoentgeltdifferenz.

Beträgt der Entgeltausfall infolge des Arbeitsausfalls im jeweiligen Bezugsmonat mind. 50 %, so erhöht sich das Kurzarbeitergeld gestaffelt wie folgt:

- » **4. - 6. Monat: 70 % (77 % für Arbeitnehmer mit Kind*)** der Nettoentgeltdifferenz .
- » **Ab dem 7. Monat: 80 % (87 % für Arbeitnehmer mit Kind*)** der Nettoentgeltdifferenz.

* Unter Arbeitnehmern mit Kind sind sowohl Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind zu verstehen als auch Arbeitnehmer deren Ehegatte oder Lebenspartner mindestens ein Kind hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (§ 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG).

Diese gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes gilt bis zum 30. Juni 2022. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen.

Das Kurzarbeitergeld ist weiterhin steuerfrei. Als Lohnersatzleistung unterliegt das Kurzarbeitergeld steuerrechtlich jedoch dem sogenannten **Progressionsvorbehalt**.

Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, werden für die Zeit von Januar 2022 bis März 2022 von der Agentur für Arbeit (Arge) in Höhe von 50 % erstattet. Ab 1. April 2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge hälftig erstattet, sofern die Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden ist.

Die für die Ermittlung des Kurzarbeitergelds maßgebliche Nettoentgeltdifferenz errechnet sich als Unterschiedsbetrag aus

- » dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt worden wäre (maximal 6.900,00 € brutto) und
- » dem Arbeitsentgelt, das bei Kurzarbeit tatsächlich erzielt worden ist.

Grundsätzlich wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet. Unter www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf findet sich allerdings auch eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds (KuG).

Die Höhe des Kurzarbeitergelds ist gedeckelt, berücksichtigt werden Löhne und Gehälter bis zu einer Höhe von monatlich 6.900,00 € brutto.

2. Wie lange wird Kurzarbeitergeld bezahlt? Kann es verlängert, verkürzt werden?

Kurzarbeitergeld wird für eine Dauer von längstens zwölf Monaten von der Arge geleistet. Eine Verlängerung auf bis zu 28 Monate ist auf Antrag möglich. Bei Covid-19-bedingter Kurzarbeit ist die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist, auf bis zu 28 Monate, längstens bis zum 30. Juni 2022, verlängert. Darüber hinaus wird der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze für den Zeitraum von Januar 2022 bis Juni 2022 auf die Beschäftigten ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind.

3. Zuschüsse/ Aufstockungen des Arbeitgebers zum KUG

Zahlen Sie einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (= „Aufstockung des Kurzarbeitergeldes“), z. B. aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung, so ist dieser beitrags- und lohnsteuerfrei. Voraussetzung ist allerdings, dass der Aufstockungsbetrag zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt. Das heißt, dass nur Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuer- und

beitragsfrei gestellt werden. Alle darüber hinaus gehenden Aufstockungszahlungen sind zu versteuern und zu verbeitragen. Nach der Gesetzeslage zum Stand der letzten Aktualisierung dieses Merkblattes, ist die Steuerbefreiung auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume gezahlt werden, die vor dem 1. Januar 2022 enden.

Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse sind in den **Progressionsvorbehalt** einzubeziehen. Der Arbeitgeber hat sie in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2021 einzutragen.

4. Wer erhält Kurzarbeitergeld?

a) Betriebliche Voraussetzungen:

Im Betrieb oder in der Betriebsabteilung muss mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.

b) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- » er wie vorliegend auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht (vorliegend Coronavirus),
- » mindestens 10 % der Mitarbeiter im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Diese Voraussetzung gilt nur für die Zeit der Corona-Pandemie. Mithin gilt sie nur bis zum 30. Juni 2022. Bei der Berechnung dieses Grenzwerts ist zunächst die Zahl der Arbeitnehmer festzustellen, die mindestens an einem Tag des Gewährungszeitraums vorhandene Arbeitsplätze besetzen. Dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte, erkrankte und beurlaubte Arbeitnehmer*innen sowie Arbeitnehmerinnen in Mutterschutz. Nicht mitzuzählen sind Auszubildende sowie Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis (z. B. wegen Elternzeit) ruht oder die Unterhalts- oder Übergangsgeld beziehen sowie Heimarbeiter. Bei der Ermittlung des 10%-Werts darf keine Abrundung erfolgen.
- » Ferner muss der Arbeitsausfall vorübergehend und nicht vermeidbar sein. Daher ist der Abbau von Überstunden und die komplette Gewährung des Urlaubs aus dem vorangegangenen Jahr für die Bewilligung von KuG erforderlich. Nur in Ausnahmefällen müssen Überstundenkontingente vor Bezug des Kurzarbeitergeldes nicht abgebaut werden. Der Aufbau eines negativen Arbeitszeitkontos ist nicht notwendig. Auch wird bis zum 30. Juni 2022 auf den Aufbau von ne-

gativen Arbeitszeitkonten verzichtet bei Betrieben, in denen Arbeitszeitschwankungen genutzt werden.

c) Persönliche Voraussetzungen:

Kurzarbeitergeld wird für jeden Mitarbeiter in einem **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis** gezahlt.

Auch Auszubildende können Kurzarbeitergeld erhalten. Allerdings sollte im Betrieb versucht werden, die Ausbildung fortzusetzen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst zu seinem Schutz für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

In der Weisung der Agentur für Arbeit wird empfohlen, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist – in Abstimmung mit der Berufsberatung – die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.

Darüber hinaus kann Kurzarbeitergeld ohne Weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Des Weiteren ist für Leiharbeiter*innen Kurzarbeit noch bis zum 30. Juni 2022 möglich.

Auf Antrag werden die allein zu tragenden anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitsausfälle während des Bezugs von Kurzarbeitergeld für den Zeitraum von Januar 2022 bis März 2022 in Höhe von 50 % pauschaliert erstattet. Sofern die Beschäftigten innerhalb dieses Zeitraums an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, werden überdies die Sozialversicherungsbeiträge um weitere 50 % erstattet, so dass in dieser Konstellation die Sozialversicherungsbeiträge vollends erstattet werden. Ab dem ersten 1. April 2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge hälftig erstattet, sofern die Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden ist. Bei laufenden oder aber auch bereits eröffneten Insolvenzverfahren sind diesbezüglich Sonderregeln zu beachten.

Kein Kurzarbeitergeld bekommen z.B.:

- » Gesellschafter-Geschäftsführer, die sozialversicherungsfrei sind (50 % oder mehr Geschäftsanteile);

- » Mini-Jobber;
- » Vorruheständler in der Freistellungsphase;
- » Krankengeldbezieher;
- » Regelaltersrentner;
- » Werkstudenten;
- » gekündigte Arbeitnehmer.

Vollständig ausgenommen vom Kurzarbeitergeld sind lediglich Krankenhäuser soweit sie nach § 21 Abs. 2a Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) einen Anspruch auf Ausgleichszahlungen haben. Reine Privatkliniken sowie Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen haben keinen Anspruch auf die o.g. Ausgleichszahlungen und können bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Kurzarbeitergeld erhalten. Sie erhalten in dieser Zeit eine Pauschale zur Deckung der Personal- und Sachkosten.

Privatkliniken, die keinen Anspruch auf Ausgleichszahlungen aus den Schuttschirmregelungen haben, können bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen hingegen Kurzarbeitergeld erhalten.

5. Wie bekomme ich Kurzarbeitergeld?

Es ist ein zweistufiges Verfahren einzuhalten:

Schritt 1: Anzeige des Arbeitsausfalls

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Monat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erfolgen.

Diese **Dokumente** müssen jetzt zur Anzeige von Kurzarbeit eingereicht werden:

- a) Elektronische oder schriftliche Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arge in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat – www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall;
- b) Eine Begründung, warum KuG beantragt wird (mehr als das Stichwort Corona), d.h. Glaubhaftmachung der betrieblichen Voraussetzungen (siehe oben unter II. 4.a) und des erheblichen Arbeitsausfalls (siehe oben unter II. 4.b).

Die Arge hat unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen (sog. „**Anerkennungsbescheid**“).

Schritt 2: Antrag auf Kurzarbeitergeld – Leistungsantrag

- a) Das Unternehmen muss für jeden/e betroffenen/e Mitarbeiter/in Kurzarbeitergeld beantragen unter Nachweis der jeweiligen persönlichen Voraussetzungen (siehe oben unter II. 4.b);
- b) Das KuG ist für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistung beantragt wird.

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer das verkürzte Entgelt entsprechend der verkürzten Arbeitszeit zzgl. des Kurzarbeitergelds (bei Kurzarbeit Null wird vom Arbeitgeber nur das Kurzarbeitergeld ausgezahlt). Die Erstattung des Kurzarbeitergelds erfolgt von der Arge an den Arbeitgeber (zwecks Weitergabe an den Arbeitnehmer). Die genaue Berechnung nimmt die Lohnbuchhaltungs-Software vor.

6. Sonderzahlungen für Beschäftigte

Zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Pandemie können Arbeitgeber ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei auszahlen oder als Sachleistung gewähren.

Das gilt für Zuschüsse und Sachbezüge, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2022 erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Wichtig ist, dass diese Sonderzahlungen keine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes darstellen.

III. Lohnbuchhaltung während der Kurzarbeit

Welche Informationen braucht die Lohnbuchhaltung für das Kurzarbeitergeld?

Eine detaillierte Liste der Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld bekommen. Die Liste muss folgende Daten enthalten: Taggenaue Erfassung der Stunden je Arbeitnehmer, unterteilt nach Stunden, die „normal“ gearbeitet wurden, und nach den Stunden, für die KuG bezahlt werden soll.

Beispiel:

Herr Meyer: Montag, 2 Stunden normal, 3 Stunden KuG

Herr Meyer: Dienstag, Urlaub

Herr Meyer: Mittwoch, krank

Herr Meyer: Ostersonntag, 5 Stunden normal, etc.

PKF stellt eine entsprechende Muster-Liste zur Verfügung. Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie diese benötigen.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass – sollte PKF die Lohnbuchhaltung für Sie erledigen – für die Zeit der Kurzarbeit nur noch die, von Ihnen in diese Liste eingepflegten Daten für die Lohnbuchhaltung verwendet werden.

IV. Was leistet PKF für Sie:

- » Arbeitsrechtliche Beratung, insbesondere zu **arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen**
- » **Anzeige Kurzarbeit an Belegschaft** formulieren
- » **Probeabrechnungen** erstellen für Mandanten, deren Lohn- und Gehaltsabrechnung wir erstellen
- » Beratung zur **Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arbeitsagentur zur Erlangung des Anerkennungsbescheids**
- » Beratung beim **Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG)** – Leistungsantrag
- » Durchführung monatlicher **Kurzarbeitergeld-abrechnung** im Zuge der Lohn- und Gehaltsabrechnung und -buchhaltung; Hilfestellungen im Prozess zur Datenbeschaffung
- » Beratung zu den monatlichen Anträgen auf Erstattung Kurzarbeitergeld

Impressum

PKF Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

EUREF-Campus 10/11 | 10829 Berlin | Tel. +49 30 306 907 - 0 | www.pkf.de

Die Inhalte dieser PKF* Publikation können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Publikation dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen.

* PKF Deutschland GmbH ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319 b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF Deutschland GmbH übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter www.pkf.de einsehbar.