

# Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.



WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15  
48143 Münster  
Telefon: 0251 4175-202

Telefax: 0251 4175-205  
E-Mail: [info@wlav.de](mailto:info@wlav.de)  
**Stand: 24.03.2020**  
Merkblatt KuG-Corona-03.020

## Merkblatt Kurzarbeitergeld im Kontext Corona-Pandemie

Die rasante Ausbreitung des Corona-Virus stellt die deutsche Wirtschaft und den Arbeitsmarkt vor extreme Herausforderungen. Bundesrat und Bundestag haben am 13.03.2020 im Eilverfahren Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen.

Die wegen der Corona-Krise eingeführten neuen Regeln für das Kurzarbeitergeld gelten rückwirkend bereits ab 1. März. Das bedeutet, dass Unternehmen jetzt schon die verbesserte Kurzarbeit beantragen können.

Mit dem neuen Kurzarbeitergeld sollen vor allem Unternehmen unterstützt werden, die "unter massiven Lieferengpässen leiden oder behördlich geschlossen werden müssen (z.B. Gaststätten, Geschäfte)". Die Bundesregierung will damit auch Entlassungen von Mitarbeitern vermeiden.

### Was ist Kurzarbeit?

- Kurzarbeit bedeutet eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit.
- Falls die Kurzarbeit eine vorübergehende Einstellung der Arbeit zur Folge hat, spricht man von sog. Kurzarbeit Null.
- Die Kurzarbeit muss nicht den gesamten Betrieb betreffen. Sie kann sich auch lediglich auf bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebs erstrecken.

### Welche Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld gibt es durch das neue Gesetz?

- Es müssen rückwirkend seit 01.03.2020 nur 10 % (statt wie bisher ein Drittel) der Beschäftigten im Unternehmen vom Arbeitsausfall betroffen sein.
- Auch Leiharbeitnehmer sollen Kurzarbeitergeld beziehen können.
- Die Bundesagentur für Arbeit wird die **vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in vollem Umfang erstatten!**
- In Betrieben, in denen Arbeitszeitkonten genutzt werden, wird auf den **Aufbau von Minusstunden seitens der Arbeitsagentur verzichtet.**

Werden im Betrieb flexible Arbeitszeiten z.B. in Form von Jahresarbeitszeitkonten gelebt, so haben die Agenturen für Arbeit im Rahmen der Unvermeidbarkeit zu prüfen, ob der Arbeitsausfall durch eine im Betrieb zulässige Arbeitszeitregelung

vermieden werden kann. Der Betrieb muss dann darlegen und glaubhaft machen, dass alle Möglichkeiten der Flexibilisierung vor der Einführung der Kurzarbeit tatsächlich ausgeschöpft wurden. Hierzu gehört grundsätzlich auch der Abbau von Arbeitszeitguthaben.

Währenddessen erhält der Arbeitnehmer jedoch in vollem Umfang seine vertraglich vereinbarte Vergütung. Dies ist für einige Betriebe aufgrund der aktuellen Situation schlichtweg nicht leistbar. In solchen Fällen, in denen dem Arbeitgeber die Zahlung der Gehälter wirtschaftlich unzumutbar ist, wird der Abbau von Überstunden vor Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes nicht verlangt. Der Arbeitnehmer kann also Kurzarbeitergeld beziehen, ohne dass ein etwaig vorhandenes Arbeitszeitguthaben zunächst aufgebraucht werden muss. Der Arbeitgeber hat dann bei Antragstellung auf Gewährung von Kurzarbeitergeld gegenüber der Agentur für Arbeit anzugeben, dass das Zeitguthaben „nicht verwertbar“ ist.

### **Allgemeine Voraussetzungen von Kurzarbeitergeld**

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld muss ein unabwendbares Ereignis i.S.d. § 170 SGB III vorliegen, das den Arbeitsausfall unvermeidbar macht. Des Weiteren muss nach den gesamten Umständen des Falles mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit für die weitaus überwiegende Zahl der Arbeitnehmer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen sein. Dies ist bei der aktuellen Corona-Pandemie der Fall.

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalles kann auch die Gewährung von Urlaub in Betracht kommen. Grundsätzlich kann aber vom Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zur Vermeidung der Kurzarbeit gegen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht gefordert werden. Sofern jedoch der Urlaub z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch Urlaubsplan oder Betriebsferien auf einen Zeitraum festgelegt ist, der von der Kurzarbeit erfasst wird, und von der vorgesehenen Urlaubsplanung nur wegen der Kurzarbeit abgewichen werden soll, muss zunächst der Urlaub angetreten werden.

### **Umfang des Arbeitsausfalls**

Es ist erforderlich, dass der Arbeitsausfall im Unternehmen einen bestimmten Umfang erreicht. Dieser liegt nach der aktuellen Gesetzesänderung vor, wenn im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10% der in dem Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Bei der Zahl der Arbeitnehmer rechnen arbeitslosenversicherungsfreie oder beurlaubte Arbeitnehmer mit, nicht aber Auszubildende sowie Personen, die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

### **Arbeitsrechtliche Voraussetzungen**

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber das Recht haben, Kurzarbeit anzuordnen. Dies kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben. Der Manteltarifvertrag für Landarbeiter in Westfalen-Lippe sieht keine Regelung zur Kurzarbeit vor. In den vom WLAV erstellten Arbeitsverträgen ist geregelt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, einseitig über sein Direktionsrecht Kurzarbeit anzuordnen.

Existiert keine entsprechende arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung, muss mit **jedem Mitarbeiter eine Vereinbarung zur Kurzarbeit** getroffen werden (der

Arbeitnehmer muss der Kurzarbeit dann zustimmen). Einen entsprechenden **Mustervordruck** finden Sie am Ende dieses Rundschreibens. Existiert ein Betriebsrat, muss dieser der Kurzarbeit zugestimmt haben. Muster für Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit können wir Ihnen bei Bedarf zur Verfügung stellen.

### **Persönliche Voraussetzungen**

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben grundsätzlich alle **versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer**. Damit sind alle Minijobber vom Kurzarbeitergeld ausgenommen.

Ausgeschlossen vom Kurzarbeitergeld sind weiterhin:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Auflösungsvertrag aufgelöst ist;
- Arbeitnehmer, die an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen
- Bezieher von Krankengeld;
- Personen, die nicht berufsmäßig in der Hauptsache als Arbeitnehmer tätig sind (z.B. Landwirte, die hauptsächlich im eigenen Betrieb arbeiten)
- Studenten, die nur in den Semesterferien arbeiten;
- Rentner, die das Regelrenteneintrittsalter erreicht haben oder Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine unbefristete Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung haben.

### **Maximale Dauer der Gewährung Kurzarbeitergeld**

Der Gesetzgeber hat die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes seit dem 1. Kurzarbeitertag im jeweiligen Betrieb auf 12 Monate begrenzt.

### **Höhe des Kurzarbeitergeldes**

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes bemisst sich nach

- der **Nettoentgeltdifferenz** im Anspruchszeitraum
- sowie dem **Leistungssatz** und der **Leistungsgruppe**

### **Nettoentgeltdifferenz:**

Die Nettoentgeltdifferenzen entsprechen dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Netto-Entgelt aus dem **Soll-Entgelt** und dem pauschalierten Netto-Entgelt aus dem **Ist-Entgelt**.

Als **Soll-Entgelt** ist das Brutto-Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne Mehrarbeit und Sonderzahlungen ansonsten in dem Zeitraum verdient hätte.

Als **Ist-Entgelt** ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

### Beispiel für die Berechnung der Nettoentgeltdifferenz

<u>Monat</u>	<u>März 2020</u>
tarifliche oder vertragliche vereinbarte Arbeitszeit (Monat)	160 Stunden
Tatsächliche Arbeitszeit	122 Stunden
Arbeitsentgelt je Stunde	11,00 €
Pauschalierter Netto-Lohn (Soll-Entgelt) =	1.328,00 €
Brutto-Lohn Kurzarbeit: 11 € x 122 Stunden =	1.342,00 €
Pauschalierter Netto-Lohn Kurzarbeit (Ist-Entgelt) =	1.072,00 €
Unterschiedsbetrag (=Nettoentgeltdifferenz) =	256,00 €

Die Agentur für Arbeit erstattet 67 % von 256 € (=171,52 €) Kurzarbeitergeld an den Arbeitgeber. Statt der üblichen 1.328,00 € netto erhält der Arbeitnehmer nett 1.243,52 € als Lohn ausgezahlt.

### Leistungssätze und Leistungsgruppe

Nach Festlegung der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum muss geprüft werden, wie hoch der Leistungssatz für den einzelnen Arbeitnehmer liegt. Das Kurzarbeitergeld beträgt **67 %** der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum bei Arbeitnehmern,

- auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit einem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist oder
- bei denen ein zu berücksichtigendes Kind durch eine Bescheinigung des Arbeitsamtes nachgewiesen ist,

bei allen andere Arbeitnehmern **60 %**.

Fazit: Ihren Arbeitnehmern/innen steht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Höhe des ihnen ansonsten zustehenden Arbeitslosengeldes I auf die Nettolohndifferenz zu.

### Anrechnung von Einkommen/ Nebenverdienst während des Bezug Kurzarbeitergeld

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

Anders war es bisher geregelt, wenn eine Person während bestehender Kurzarbeit eine Nebentätigkeit aufgenommen hat. In diesem Fall wurde der Nebenverdienst in voller Höhe auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Dies machte die Aufnahme einer Nebentätigkeit während der Kurzarbeit finanziell unattraktiv und motivierte Arbeitnehmer kaum zur Aufnahme einer Nebentätigkeit.

Unter anderem, um den befürchteten Ausfall von Saisonarbeitskräften in landwirtschaftlichen Sonderkulturbetrieben in der anstehenden Erntezeit zu kompensieren, hat das Bundeskabinett in seiner Sitzung am 23.03.2020 kurzfristig einen vorübergehenden Verzicht auf die vollständige Anrechnung des Entgelts aus einer während Kurzarbeit aufgenommenen Beschäftigung auf das Kurzarbeitergeld

beschlossen. Einkommen aus einer Nebenbeschäftigung während bestehender Kurzarbeit wird übergangsweise bis Ende Oktober 2020 bis zur Höhe des Nettolohns aus dem eigentlichen Beschäftigungsverhältnis nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Mit dieser Regelung wird der finanzielle Anreiz zur Aufnahme einer Nebenbeschäftigung als Saisonarbeitskraft erhöht.

## **Verfahren - Anzeige der Kurzarbeit**

Kurzarbeitergeld wird nur dann gezahlt, wenn der Arbeitsausfall der für den Betrieb zuständigen Arbeitsagentur **schriftlich oder durch Nutzung des online-Verfahrens** angezeigt worden ist.

Mit der Anzeige müssen die allgemeinen und betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft gemacht werden. Vordrucke für die Anzeige des Arbeitsausfalls stellt die örtliche Agentur für Arbeit auf Anfrage zur Verfügung, Sie finden sie aber auch im Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Unter folgendem Link können Sie das Online-Verfahren nutzen:  
<https://www.arbeitsagentur.de/eservices-unternehmen>

Die **rechtzeitige Erstattung der Anzeige** ist entscheidend für den Zahlungsbeginn des Kurzarbeitergeld. Es wird grundsätzlich frühestens von dem Kalendermonat an gewährt, in dem die Anzeige der Arbeitsagentur eingegangen ist. Betroffene können z.B. im Falle von Betriebsschließungen oder bei verringertem Arbeitsanfall wegen des Corona-Virus das Kurzarbeitergeld **rückwirkend** ab dem 01.03.2020 beantragen.

## **Zahlung und Erstattung**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Kurzarbeitergeld zu errechnen und auszuführen sowie dem Arbeitsamt die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nachzuweisen.

Die verauslagten Beträge werden dem Arbeitgeber auf seinen Antrag hin erstattet. Dieser Antrag ist an die für die Lohnstelle des Betriebes zuständige Arbeitsagentur zu richten und er muss für jeden Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erneut gestellt werden. Entsprechende Vordrucke (Abrechnungslisten) und eine ausführliche Ausfüllanleitung gibt es bei der Agentur für Arbeit.

Dem ersten Antrag müssen Sie zwingend die Arbeitsverträge, die jetzt abzuschließenden Vereinbarungen zur Kurzarbeit oder entsprechende Betriebsvereinbarungen beifügen.

## **Sozialversicherung bei Kurzarbeitergeld**

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld bleibt das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis erhalten. Wie bereits dargestellt, beinhalten die gesetzlichen Neuregelungen des Kurzarbeitergeldes, dass dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für das Kurzarbeitergeld in voller Höhe von der Agentur für Arbeit erstattet werden.

Aktuelle Infos zum Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Pandemie finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

**Zwei Videos, die kurz die Voraussetzungen und das Verfahren des Kurzarbeitergeldes erklären, finden Sie unter folgendem Link:**

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bleiben Sie gesund und kommen Sie gut durch diese schwere Zeit!

Ihr WLAV e.V.

---

**Impressum – Herausgeber:** WLAV Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.  
Schorlemerstrasse 15, 48143 Münster

Die Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt neuer Erkenntnisse und Entwicklungen der Gesetz- und Verordnungsgebung, Rechtsprechung und Wissenschaft. Die vorstehenden Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für deren Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Haftung für Fehl- oder Auslassungen wird nicht übernommen. Die Nutzung der Information erfolgt auf eigene Gefahr. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass die vorstehenden Informationen keine anwaltliche Rechtsberatung darstellen und keine einzelfallbezogene rechtliche Beratung ersetzen können. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und transgener Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für jedes Geschlecht.

## **Betriebliche Einheitsregelung zur Einführung von Kurzarbeit wegen der Corona-Pandemie**

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie wird es erhebliche Beeinträchtigungen für unseren Betrieb geben.

Daher beabsichtigen wir, zwischen dem xx.yy.zzzz und dem xx.yy.zzzz Kurzarbeit einzuführen. Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher durchaus dazu kommen, dass eine Arbeit im Betrieb gar nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt.

Durch Unterzeichnung dieses Schreibens erklären Sie sich mit der Durchführung und dem Umfang der Kurzarbeit einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen,

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber]

Ich bin einverstanden:

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 1]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 2]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 3]