

AKTUELL ZUR CORONA-KRISE

WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMER IM GASTGEWERBE

FAQs zur Kurzarbeit aufgrund der Corona-Folgen

(Stand 27. März 2020)

Die Corona-Pandemie hat Deutschland fest im Griff. Seit Anfang dieser Woche sind die Betriebe der Hotellerie und Gastronomie überwiegend vollständig geschlossen. Nur sehr eingeschränkte gastgewerbliche Aktivitäten wie Liefer- und Abholdienste und nicht touristische Übernachtungen sind nach den Allgemeinverfügungen der Bundesländer noch zulässig. Diese Situation wirkt sich auch stark auf den Arbeitsmarkt aus. In der letzten Woche wurden nach Aussage der Bundesagentur für Arbeit 76.700 Kurzarbeits-Anzeigen gestellt, normal sind rund 600 Anzeigen pro Woche.

I. Am 23. März 2020 neue Rechtsverordnung in Kraft gesetzt

In dieser Woche wurde die Ankündigung des Koalitionsausschusses vom 9. März 2020, Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld einzuführen, endgültig in geltendes Recht umgesetzt. Am 23. März 2020 hat die Bundesregierung die entsprechende Rechtsverordnung in Kraft gesetzt. Die Erleichterungen treten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft und gelten befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Konkret wurden die folgenden Punkte geregelt:

- Absenken 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

Hinweis: Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich, um die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.

II. Aktuelle DEHOGA-Empfehlung: Noch im März Kurzarbeit anzeigen

Gastgewerblichen Arbeitgebern, die für den Monat März noch keine Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt haben, jedoch im März schon die

Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllen, empfehlen wir, jetzt umgehend rückwirkend auf den 1. März 2020 Kurzarbeit anzuzeigen und im zweiten Schritt zu beantragen.

Die **Anzeige bei der Arbeitsagentur** ist nach der jetzt erfolgten Rechtsänderung **auch rückwirkend noch bis zum 31. März möglich**, soweit entsprechende unvermeidbare Arbeitsausfälle im März nachgewiesen werden können. Spätestens ab Wirksamwerden der nahezu vollständigen Betriebsschließungen an diesem Montag ist der Nachweis des „unabwendbaren Ereignisses“ in den meisten Fällen nahezu selbsterklärend. Aber auch schon in den Tagen davor mit Umsatzeinbrüchen und oftmals betriebswirtschaftlich notwendigen Schließungen ist der Nachweis „wirtschaftlicher Ursachen“ in aller Regel zu erbringen. Wegen aufgetretener Irritation nochmals der Hinweis: Freiwillige Betriebsschließungen stehen dem Kurzarbeitergeldbezug dann nicht entgegen, wenn ein Offenhalten des Betriebes wirtschaftlich unzumutbar ist. Das lässt sich für die Tage Mitte März mit meist drastischen Umsatzeinbrüchen und virologisch empfohlener Kontaktvermeidung in aller Regel gut begründen. Wenn Sie hierbei Unterstützung benötigen, wenden Sie sich an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle. Wenn die Anzeige vorliegt, können fehlende Unterlagen auch nachgereicht werden.

Arbeitsrechtlich ist dafür allerdings erforderlich, dass die Vereinbarung, die die Rechtsgrundlage für die Anordnung der Kurzarbeit bildet (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder arbeitsvertragliche Regelung) ebenfalls Zeiträume im März erfasst. Kug wird dabei nur für die Tage gewährt, für die die jeweilige Rechtsgrundlage gilt (wenn z.B. eine Betriebsvereinbarung Kurzarbeit ab dem 23. März 2020 zulässt, wird Kug ab dem 23. März 2020 gezahlt). Dabei ist es grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Berücksichtigen Sie dies bei eventuell noch abzuschließenden Vereinbarungen bzw. prüfen Sie Ihre bereits abgeschlossenen Vereinbarungen daraufhin. Aber Achtung: Der Abschluss einer rückwirkenden Vereinbarung ist arbeitsrechtlich nicht mehr zulässig ab dem Zeitpunkt, wo für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde, da in einen bereits abgeschlossenen Vorgang nicht rückwirkend eingegriffen werden kann.

Aktualisierte Muster für arbeitsvertragliche Vereinbarungen bzw. Betriebsvereinbarungen, die die neuen Kug-Regelungen und die aktuelle Corona-Situation bereits berücksichtigen, erhalten Sie in Ihrer DEHOGA-Geschäftsstelle.

III. Am 27. März 2020 weitere Gesetzesänderungen in der Kurzarbeit beschlossen

Am 23. März 2020 hat das Bundeskabinett einen Entwurf für weitere gesetzliche Änderungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Diese wurden am 25. März 2020 vom Bundestag und am 27. März 2020 vom Bundesrat beschlossen und treten nach Verkündung im Bundesanzeiger in Kraft. Das neue Gesetz sieht insbesondere erweiterte Möglichkeiten für eine **anrechnungsfreie**

Nebentätigkeit neben dem Bezug vom Kurzarbeitergeld vor. Konkret: In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 wird Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen anders als bisher nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

IV. DEHOGA-Forderung: Kurzarbeitergeld für Azubis ab dem 1. Tag

Was noch politisch zu erkämpfen bleibt: Die Kurzarbeit muss für **Auszubildende ab dem ersten Tag** geöffnet werden. Für die Zeit der Corona-Krise sollte dann, wenn die Ausbildung z.B. wegen der Betriebsschließungen nicht fortgesetzt werden kann, auch hier **von Beginn an Kurzarbeitergeld** gezahlt werden. Der Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für sechs Wochen nach dem Berufsbildungsgesetz muss dahinter zurücktreten

V. Erreichbarkeit und Informationen der Arbeitsagenturen

Die Jobcenter und Arbeitsagenturen sind derzeit für den Publikumsverkehr geschlossen. Die telefonische Erreichbarkeit hat sich verbessert. Neben der bundesweiten Servicrufnummer 0800 4 5555 20 gibt es mittlerweile in jeder Dienststelle eine Sonderhotline. Die Telefonnummern finden Sie über die Dienststellensuche auf www.arbeitsagentur.de. Die Kurzarbeitsanzeige kann auch online über die eServices der Bundesagentur für Arbeit abgegeben werden.

Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld nach neuer Rechtslage finden Sie unter <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

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.

1. 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.

2. 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 (Formular dafür: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf), dann kann das Kug beantragt werden (Formular dafür: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf). Aus den verlinkten Formularen geht insbesondere auch hervor, welche Angaben gemacht und Unterlagen eingereicht werden müssen.

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.

3. 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.

4. Kann im Falle einer freiwilligen Betriebsschließung Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Viele Betriebe haben bereits in der Phase der sehr weitgehenden Betriebsbeschränkungen nach Landesrecht (z.B. Restaurantschließungen ab 18 Uhr) Mitte März ihre Betriebe geschlossen. Die Gästenachfrage und damit die Umsätze waren in dieser Phase in vielen Betrieben bereits so dramatisch gesunken, dass eine teilweise Weiterführung des Betriebs unter Kostengesichtspunkten aus-schied.

In diesen Fällen liegt kein unabwendbares Ereignis vor, jedoch in der Regel 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 Betriebsbeschränkungen, der Reise- und Empfehlungen zur Meidung sozialer Kontakte in der Corona-Krise keine oder bei weitem nicht kostendeckende Umsätze erzielen konnte bzw. kann, musste bzw. muss nicht nur zur Vermeidung der Kurzarbeit offengehalten werden.

Im Übrigen gelten die unter Frage 3 dargestellten Voraussetzungen zu Plusstunden und Resturlaub.

5. 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.“

6. 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 aktualisierten Mustertext (Stand 23.03.2020) 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 unserer Website zum Thema Kurzarbeit in den beigefügten Dokumenten](#).

Die Arbeitsagenturen lassen auch ein **gemeinsames Schriftstück**, auf dem alle betroffenen Arbeitnehmer ihr Einverständnis zu den vereinbarten Regelung 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 sehr enge Beschränkungen. Dieser Weg sollte keinesfalls ohne professionellen Rechtsrat beschritten werden. Wenden Sie sich dafür an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.

7. 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 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.

8. 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).

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.

9. 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.

- **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.

- **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.

10. **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 16*). 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).

11. **Was gilt bei Krankheit?**

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. Betriebsvereinbarungen und arbeitsvertragliche Regelungen

sehen teilweise abweichende Regelungen vor.

Ist die Erkrankung bereits **vor Beginn der Kurzarbeit** eingetreten, zahlt während der Kurzarbeit die Krankenkasse Krankengeld in Höhe des Kug, wenn ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

12. 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.

13. Was ist bei Befristungen?

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

14. 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.

15. 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 (z.B. Lebensmitteleinzelhandel) wurde aktuell gesetzlich verbessert.

Der Arbeitgeber muss der Ausübung einer Nebentätigkeit zustimmen. *Empfehlungen und Muster für das Thema Nebentätigkeit stellen wir Ihnen zeitnah zur Verfügung.*

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.*

Außerdem hat die GroKo in dieser Woche Regelungen auf den Weg gebracht, die Beschäftigte in Kurzarbeit sozial schützen sollen, z.B. einen verbesserten Schutz vor Hartz IV und den Schutz vor Wohnungsverlust.

16. 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 verauslagern 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.*