



*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

Achtung: Haftungsrisiko!

Zusätzliche Arbeitgeberpflichten im Rahmen der Kurzarbeitergeldabrechnung und Auszahlung (Stand 02.04.2020)

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

wir bitten um Beachtung der nachfolgenden Hinweise:

I. Kurzarbeitergeld

Im Hinblick auf den Kurzarbeitergeldbezug treffen den Arbeitgeber im Rahmen des Lohnabrechnungsverfahrens zahlreiche Verpflichtungen.

Obwohl das Kurzarbeitergeld dem beim Arbeitgeber angestellten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer zusteht und es hinsichtlich der Höhe desselben insbesondere auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers ankommt, ist der Arbeitgeber verpflichtet im Rahmen seiner Fürsorgepflicht diese persönlichen Kriterien für die Höhe des Kurzarbeitergeldes zu beachten.

Er hat die Kurzarbeiterleistung kostenlos zu errechnen und ausbezahlen.

Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass diese Auszahlung nur vorläufigen Charakter hat. Die Agentur für Arbeit behält sich ausdrücklich die Überprüfung der Berechnung, der zugrundeliegenden Dokumentation und der Auszahlung dieses Kurzarbeitergeldes vor.

Hieraus resultiert nach § 108 Abs. 3 S. 1 SGB III eine Haftung des Arbeitgebers für fehlerhaft ausbezahlte Beträge.

Erfolgte die fehlerhafte Abrechnung und Ausbezahlung vorsätzlich oder grob fahrlässig, kann das Arbeitsamt entsprechend § 45 Abs. 2 S. 2 SGB X die Kurzarbeitergeldgewährung aufheben und die Leistungen vom Arbeitgeber zurückfordern. Der Arbeitgeber haftet auch gesamtschuldnerisch, wenn der Arbeitnehmer z.B. bezüglich einer Nebentätigkeit falsche Angaben macht.

Es ist deshalb von besonderer Bedeutung sich im Rahmen der nunmehr im Zusammenhang der zu erstellenden Lohnabrechnung notwendigen Kurzarbeitergeldabrechnung die relevanten Fakten vom Arbeitnehmer zur Verfügung stellen und von diesem ausdrücklich bestätigen zu lassen.

Wir empfehlen hinsichtlich der Dokumentation deshalb folgende Vorgehensweise:



*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

1. Arbeitnehmernachweise

Für jeden Arbeitnehmer getrennt ist eine monatliche Aufstellung über die Arbeitszeiten, die ausgefallenen Arbeitsstunden aufgrund Kurzarbeit und sonstige Fehlzeiten (Urlaub, Krankheit, Feiertagsstunden) zu erstellen.

Diese Arbeitnehmernachweise sind vom Arbeitnehmer selbst zu erstellen oder zumindest gegenzuzeichnen. Auf diesen sollten weitere Bestätigungen (s. u.) erfolgen. Ein diesbezügliches Muster fügen wir bei.

Für unsere Lohnabrechnung benötigen wir von Ihnen diesen Arbeitnehmernachweis, der **unbedingt von Ihnen unterschrieben** worden ist. Die errechneten Summen, die Übernahme der ELSTAM-Daten, sowie die Angaben zur Nebentätigkeit sind von Ihnen unbedingt zu bestätigen.

Eine Überprüfung Ihrer Angaben ist unsererseits diesbezüglich nicht möglich.

Wir sehen uns angesichts des Masseverfahrens insbesondere nicht in der Lage die entsprechenden Arbeitnehmernachweise auf Korrektheit und Plausibilität zu überprüfen.

Es entspricht der Üblichkeit, dass das Arbeitsamt sich diese Arbeitsnachweise im Detail vorlegen lässt.

Sollten Ihre Arbeitnehmer aufgrund z.B. derzeitiger Betriebsschließung nicht vor Ort sein und die Arbeitnehmernachweise nicht unterzeichnen können, so schlagen wir vor, dass Sie jedenfalls die anliegende Arbeitnehmererklärung zur Kurzarbeitergeldberechnung unterzeichnen.

2. Faktoren hinsichtlich der Höhe des Kurzarbeitergeldes

a) Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ist gestaffelt.

(1) Grundsätzlich 60 % des ausgefallenen Nettolohns.

(2) Bei Arbeitnehmern, bzw. Arbeitnehmerinnen bei denen sich aus dem Lohnsteuerabzugsmerkmal, die der Arbeitgeber aus dem ELStAM-Verfahren ersehen kann, in dem maßgeblichen Antragszeitraum sich ein Kind oder ein Kinderfreibetrag ersichtlich ist, erhalten 67 % des ausgefallenen Nettolohns. Soweit sich aus dem ELStAM-Verfahren ein entsprechendes Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht ergibt, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Möglichkeit eine Bescheinigung der zuständigen Agentur für Arbeit zu holen, aus der sich der höchste Leistungssatz ergibt. Nur wenn eine der beiden Voraussetzungen vorliegt, darf der höhere Satz ausgezahlt werden.

Wir empfehlen dies ebenfalls auf der Arbeitnehmerbescheinigung oder gesondert bestätigen zu lassen, s. o.



*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

b) Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes

Es ist nur beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Einmalzahlungen finden keine Berücksichtigung, auch wenn sie sozialversicherungsbeitragspflichtig sind (§ 106 Abs. 1 S. 4 SGB III).

Entgelt für Mehrarbeit ist gem. § 106 Abs. 1 S. 2 SGB III ebenfalls nicht zu berücksichtigen.

Es ist also das reine Bruttoentgelt, ohne Mehrarbeit und Einmalzahlungen, anzusetzen.

Allerdings sind leistungsbezogene Entgeltbestandteile, wie Akkordlöhne oder laufende Prämienzahlungen, zu berücksichtigen.

Lässt sich das Sollentgelt, da es variable Bestandteile enthält, nicht anhand der arbeitsvertraglichen Regelung berechnen, so ist eine Durchschnittsberechnung nach Abs. 4 vorzunehmen. Dies ist in der Regel z.B. bei schwankendem Entgelt der Fall.

Hierzu wird der Durchschnitt aus den letzten 3 Monaten berechnet. Dieser Zeitraum ist individuell zu bestimmen. Es gilt also jeweils der 3-Monatszeitraum vor dem ersten Monat der Kurzarbeit des jeweiligen Arbeitnehmers, nicht des gesamten Betriebs.

Zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird das Sollentgelt nur bis zur Höhe der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze herangezogen. Im Jahr 2020 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze 6.900 Euro monatlich (Ost: 6.450 Euro), sodass das Kurzarbeitergeld 2020 eine Summe von 4.623,00 Euro (67%) (Ost: 4.321,50 Euro) nicht überschreiten kann.

Wir benötigen daher, falls keine festen Stunden oder Monatslöhne bestehen, zu den betreffenden Mitarbeiter die entsprechenden Angaben, entweder auf der Arbeitnehmerbescheinigung oder gesondert.

c) Nebeneinkünfte

Bei Kurzarbeitern, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine weitere Beschäftigung aufnehmen, gilt, dass das daraus erzielte Entgelt als sogenanntes Ist-Entgelt (tatsächlich erzielt Entgelt) bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen ist und dem erzielten Entgelt aus der Hauptbeschäftigung hinzugerechnet wird.

Wir empfehlen Ihnen deshalb dringend Ihre Arbeitnehmer entsprechend zu belehren, dass sie bei Aufnahme eines Nebenjobs während des Bezugs von



*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

Kurzarbeitergeld verpflichtet sind, das daraus erzielte Einkommen durch eine Nebeneinkommensbescheinigung (Vordruck der Agentur für Arbeit) nachzuweisen. Sie als Arbeitgeber haben das Einkommen aus einem Nebenjob bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen und die Nebeneinkommensbescheinigung der Abrechnungsliste für das Kurzarbeitergeld beizufügen.

Wir empfehlen Ihnen dringend sich von Ihrem/Ihrer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin bescheinigen zu lassen, dass sie keiner weiteren neuen Beschäftigung während des Kurzarbeitergeldbezugs nachgehen.

Falls eine Tätigkeit besteht, bitten wir wegen der Komplexität um Rücksprache. Dies gilt auch bei sogenannten „systemrelevanten“ Nebentätigkeiten.

Ihre Verpflichtung als Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld, welches dem Grunde nach einen Leistungsbezug Ihres Arbeitnehmers aus der Arbeitslosenversicherung darstellt, bringt leider eine enorme Verkomplizierung der Abrechnung und erhöhte Haftungsrisiken für Sie mit sich.

Wir empfehlen deshalb in jedem Fall sich im obigen Sinne abzusichern.

II. Stundungsantrag Sozialversicherungsbeiträge

Darüber hinaus haben die Krankenversicherungen angekündigt Stundungen der Sozialversicherungsbeiträge unter engen Voraussetzungen zu gewähren. Hierüber hatten wir Sie bereits informiert.

Sollten Sie aus Liquiditätsgründen eine Stundung beantragen müssen, regen wir an, dies selbst mit ebenfalls beiliegendem Formular bei der jeweiligen Krankenkasse zu tun. Dies muss bei jeder Krankenversicherung gesondert erfolgen.

Für weitere Rückfragen stehen wir gerne jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Weigel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Anlagen:

- Arbeitsnachweis einzelner Arbeitnehmer mit Arbeitgebererklärung
- Gesonderte Arbeitnehmererklärung
- Stundungsantrag Krankenversicherung für die Sozialversicherungsbeiträge