

der Einhaltung der Vorschriften zum Ersatzruhetag sind die Arbeitsagenturen nicht zuständig.

23. 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. Dies allerdings – soweit mit dem betroffenen Arbeitnehmer wirksam Kurzarbeit vereinbart wurde, die Kündigung während der Kurzarbeit erfolgt und die Vereinbarung keine abweichende Regelung zur Höhe des Vergütungsanspruchs regelt – nur in Höhe des Kug.

23. Was ist bei Befristungen?

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

24. Wird auf Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge Kug gezahlt?

Entgeltbestandteile werden nur dann bei der Berechnung des Kug berücksichtigt, wenn sie sozialversicherungspflichtig sind. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge sind jedoch meist steuer- und sozialversicherungsfrei. Konkret: Sie sind lohnsteuerfrei in den Grenzen des § 3b Abs. 1 Einkommenssteuergesetz (EStG) (z.B. bis zu 25 % des Grundlohns bei Nachtarbeit) und gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sozialversicherungsfrei, soweit sie lohnsteuerfrei sind und nicht mehr als 25 € pro Stunde betragen. Wenn auf sie kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurde, werden sie auch bei den Leistungen der Arbeitslosenversicherung nicht berücksichtigt.

Etwas anderes gilt dann, wenn im Einzelfall Zuschläge sozialversicherungspflichtig sind. Das kann in verschiedenen Konstellationen der Fall sein:

- Wenn Zuschläge vereinbart wurden, die höher sind als die abgabenfreien Zuschläge nach § 3b EStG bzw. § 1 SvEV ist die Differenz steuer- und sozialversicherungspflichtig, erhöht deshalb auch das Soll-Entgelt bei der Kug-Abrechnung und damit auch das Kug.
- Soweit die genannten Zuschläge gezahlt werden, ohne dass der Arbeitnehmer in der begünstigten Zeit gearbeitet hat, z.B. bei Lohnfortzahlung im Krankheits- oder Urlaubsfall, bei Lohnfortzahlung an von der betrieblichen Tätigkeit

freigestellte Betriebsratsmitglieder oder bei der Lohnfortzahlung nach dem Mutterschutzgesetz, sind die Zuschläge steuerpflichtig und dann auch dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Absatz 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Diese sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile können dann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden.

- Gleiches gilt nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit von Anfang Juni 2020, wenn Zuschläge gezahlt werden, obwohl an den betreffenden Tagen aufgrund der Kurzarbeit nicht gearbeitet wurde. Die Zuschläge werden dann sozialversicherungspflichtig und sind damit dem Soll-Entgelt für die Kug-Berechnung hinzuzurechnen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass je nach tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Situation ein arbeitsrechtlicher Anspruch des Beschäftigten auf Zahlung von Zuschlägen bestehen kann, die er unter normalen Umständen erhalten hätte. Auch aus Pauschalierungsregelungen oder aus betrieblicher Übung kann sich ein solcher Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ergeben. Aber auch tarifvertragliche Regelungen, insbesondere der Vorrang von Freistellungsansprüchen vor Zuschlagsansprüchen, sind ggf. zu beachten.

Für diesen Fall weist die Bundesagentur für Arbeit darauf hin, dass Korrekturanträge und Berichtigungen von Anträgen auf Kurzarbeitergeld nach Ablauf der Ausschlussfrist bis zur Bindungswirkung einer endgültigen Entscheidung nach § 328 Abs. 2 oder 3 SGB III eingereicht werden können, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer eine Antragstellung auf Kurzarbeitergeld innerhalb der Ausschlussfrist bereits erfolgt ist.

Wir können derzeit nicht ausschließen, dass für den Fall, dass der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Zahlung von Zuschläge hat, obwohl wegen der Kurzarbeit tatsächlich nicht zu den zuschlagsbegünstigten Zeiten gearbeitet wurde, bei späteren Betriebsprüfung Beiträge zur Sozialversicherung auf diese fiktiven Zuschläge nacherhoben werden („Phantomlohn“).

Holen Sie zu den genannten Konstellationen im Zweifel Rechtsrat über Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle ein.

25. 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,