

## FAQ zu den Themen:

- **Zusammentreffen von Krankheit, Feiertag oder Urlaub mit Kurzarbeit**
- **erhöhtes Kurzarbeitergeld**
- **Obergrenze des Kurzarbeitergelds**
- **Aufstockung des Kurzarbeitergelds**
- **Hinzuverdienst zum Kurzarbeitergeld**
- **Vorrangige Vermittlung in Arbeit**
- **Falsche Angaben des Arbeitgebers**

### 1. Krankheit und Kurzarbeit

#### **Auf den Zeitpunkt kommt es an**

Hier ist im Wesentlichen zu unterscheiden, ob die Krankheit, das heißt die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit eingetreten ist oder danach.

#### **Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit**

Wird ein Mitarbeiter arbeitsunfähig, bevor die Agentur die Kurzarbeit eingeführt hatte und bleibt arbeitsunfähig über den Beginn der Kurzarbeit hinweg, hat er keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (KuG), denn durch das KuG wird nach dem Gesetz nur der infolge Kurzarbeit eintretende Entgeltausfall gemildert. Allerdings hat der Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds.

Dies gilt allerdings nur so lange, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums hat er nur einen Anspruch auf das „normale“ Krankengeld.

#### Beispiel:

Herr Daniel Mayer ist am 10. Januar arbeitsunfähig erkrankt.

Einführung der Kurzarbeit zum 25. Januar. Die Arbeitsunfähigkeit hält an.

#### 1. Es wird grundsätzlich noch gearbeitet, also keine Kurzarbeit Null

Herr Meyer erhält bis zum 24. Januar einschließlich die Entgeltfortzahlung durch die Agentur (6 Wochen Entgeltfortzahlungszeitraum ist noch nicht abgelaufen). Ab 25. Januar erhält er weiter **Entgeltfortzahlung** durch die Agentur für die verbleibende Arbeitszeit, jedoch kein KuG, aber **Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds** für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden, ggf. bis der Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen ist.

## 2. Kurzarbeit Null

Bis zum 24. Januar läuft es wie bei Ziffer 1. (Entgeltfortzahlung). Ab dem 25. Januar erhält Herr Mayer, auch wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum noch nicht abgelaufen ist, **nur Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds** für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden. Eine Entgeltfortzahlung durch die Agentur fällt aus, da aufgrund des konkreten Kurzarbeitmodells die Arbeitszeit auf Null reduziert wurde.

### **Arbeitsunfähigkeit nach Beginn der Kurzarbeit**

Dadurch, dass die Kurzarbeit bereits begann, kommt auch die Zahlung von KuG in Frage, was zu dem wesentlichen Unterschied in der Leistungsart gegenüber dem vorherigen Fall führt, dass die Arbeitsunfähigkeit schon vor der Kurzarbeit bestand.

#### Beispiel:

Herr Daniel Mayer ist am 25. Januar arbeitsunfähig erkrankt und Einführung der Kurzarbeit zum 25. Januar.

## 3. Es wird grundsätzlich noch gearbeitet, also keine Kurzarbeit Null

Ab 25. Januar erhält er Entgeltfortzahlung durch die Agentur für die verbleibende Arbeitszeit **und KuG** für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden, ggf. bis der Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen ist.

## 4. Kurzarbeit Null

Ab dem 25. Januar erhält Herr Mayer **KuG** für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden, ggf. bis der Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen ist. Eine Entgeltfortzahlung durch die Agentur erfolgt nicht, vgl. oben Ziffer 2.

### **Entgeltfortzahlungszeitraum ist abgelaufen: nur Krankengeld**

Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen, erhält der Mitarbeiter nur noch das „normale“ Krankengeld, egal ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Beginn der Kurzarbeit eintrat.

### **Wer zahlt wem was?**

Die Entgeltfortzahlung ist nach den üblichen Verfahren durch den Arbeitgeber zu leisten. Eine (teilweise) Erstattung gibt es nur für Arbeitgeber, die am Umlageverfahren U 1 teilnehmen.

Das Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (Arbeitsunfähigkeit schon vor Kurzarbeit, § 47b Abs. 4 SGB V) ist durch den Arbeitgeber auf seine Kosten zu errechnen und auszuzahlen sowie die entsprechende Entgeltmeldung gegenüber der zuständigen Krankenkasse abzugeben. Das ausgezahlte Krankengeld wird ihm dann von der zuständigen Krankenkasse auf Antrag erstattet. In den übrigen Fällen der Krankengeldzahlung wird dies durch die jeweilige Krankenkasse an den Mitarbeiter ausgezahlt.

Trifft die Kurzarbeit mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zusammen, erhält der Mitarbeiter für die Zeiten (Tage oder Stunden), an denen er bei Arbeitsfähigkeit wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet hätte, wie oben dargestellt, keine Entgeltfortzahlung. Dadurch wird allerdings die sechswöchige Anspruchsdauer nicht verlängert.

## 2. Feiertag und Urlaub während Kurzarbeit

- a) Fällt ein **Feiertag** in den Kurzarbeitszeitraum, so ist die Feiertagsvergütung ausschließlich vom Arbeitgeber zu leisten (§ 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Für Feiertage gibt es kein Kurzarbeitergeld. Allerdings muss der Arbeitgeber solche Feiertage nur in Höhe des Kurzarbeitlohns vergüten. Die auf den Feiertagslohn entfallenden **Sozialversicherungsbeiträge** werden allerdings nicht von der befristeten Corona-Befreiung umfasst, sondern **sind** nach den üblichen Berechnungen **abzuführen**.

*Hintergrund: Es bleibt bei dem sogenannten Lohnausfall-Prinzip. Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitsleistung nicht infolge der Arbeitsverhinderung (Kurzarbeit, Arbeitsunfähigkeit, Feiertag, Urlaub etc.) ausgefallen wäre. Dieses Prinzip wird dann in den jeweiligen Spezialvorschriften genauer geregelt, so zum Beispiel im Entgeltfortzahlungsgesetz für die Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.*

- b) Grundsätzlich muss der **Urlaub**, auch der Resturlaub, aufgebraucht werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann.

Infolge der Corona-Krise gilt bis zum 31.12.2020 folgende Ausnahme:

Der Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr muss nicht aufgebraucht worden sein, bevor Kurzarbeit eingeführt wird.

*Hintergrund: Es sollen aufgrund der angespannten Betreuungssituation durch die Schließung von Kitas, Kindergärten und Schulen insbesondere die Eltern entlastet werden, indem sie flexibel Urlaub für die Betreuung ihrer Kinder nehmen können.*

Der Resturlaub aus dem Vorjahr muss dagegen grundsätzlich aufgebraucht worden sein, bevor Kurzarbeit bei dem betroffenen Mitarbeiter eingeführt wird. Etwas anders gilt nur, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs beziehungsweise dessen zeitlicher Lage entgegenstehen. Derartige Urlaubswünsche haben grundsätzlich Vorrang.

### **Beispiele:**

Urlaub für Betreuung des Kindes wegen Schließung der Kita oder Schule

Feststehender Urlaubszeitraum des Ehepartners

Dringendes Erholungsbedürfnis

Derartige Urlaubswünsche sind vorrangig. Haben mehrere Mitarbeiter solche vorrangigen Urlaubswünsche für den gleichen Zeitraum, kann aber nicht allen dieser Wunsch erfüllt werden, so hat der Arbeitgeber den „schwarzen Peter“, die Reihenfolge und Dauer nach pflichtgemäßem Ermessen festzulegen. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss die unterschiedlichen Interessen der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der ihm bekannten Umstände und seine betrieblichen Interessen gegeneinander abwägen und auf dieser Basis die Urlaubsverteilung entscheiden.

### **Beispiel:**

Mitarbeiterin Schneider hat kurzfristig eine mehrwöchige Reise nach Südamerika gebucht und den entsprechenden Urlaub dafür beantragt.

Mitarbeiter Müller muss im selben Zeitraum seine Tochter betreuen, da die Kita kurzfristig wegen der Corona-Pandemie geschlossen wurde. Seine Lebensgefährtin, die die Mutter der gemeinsamen Tochter ist, kann die Betreuung nicht übernehmen. Sie ist noch in Vollzeit angestellt und kann keinen Urlaub nehmen.

Der Urlaubsanspruch von Herrn Müller ist vorrangig.

Der Jahresurlaub kann sich infolge der Kurzarbeit **verkürzen**. Da im Urlaubsrecht das sogenannte Tageprinzip gilt, kommt es darauf an, ob sich die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage reduziert oder nicht. Nach der EU-Rechtsprechung werden Arbeitnehmer in Kurzarbeit mit Arbeitnehmern in vorübergehender Teilzeit gleichgesetzt.

### **Beispiel:**

Frau Kathrin Lindemann arbeitet 5 Tage die Woche. Infolge Kurzarbeit arbeitet sie nur noch 3 Tage in der Woche. Daher reduziert sich der gesetzliche Urlaubsanspruch während der Zeit der Kurzarbeit auf 12 Tage, zuvor 20 Tage.

Herr Michael Schuh arbeitet in Kurzarbeit Null. Sein Urlaubsanspruch reduziert sich während der Kurzarbeitsphase auf null.

**Nach Beendigung** besteht wieder der ursprüngliche vor der Kurzarbeit bestandene gesetzliche Urlaubsanspruch, also im Fall von Frau Lindemann ein Anspruch auf 20 Tage Urlaub. Es wird allerdings der bereits in der Kurzarbeitsphase gewährte Urlaub abgezogen.

Hätte Frau Lindemann also in der Kurzarbeitsphase 10 Tage Urlaub genommen und würde die Kurzarbeit zum Beispiel im Oktober 2020 enden, so hätte sie noch einen gesetzlichen Resturlaub von weiteren 10 Tagen für das Jahr 2020.

Der häufig **arbeitsvertraglich** gewährte **Zusatzurlaub**, also der Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Anspruch hinausgeht, folgt grundsätzlich dem rechtlichen Schicksal des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und wird mit diesem zusammen als ein Urlaubsanspruch behandelt - es sei denn, es ist eine anderslautende Klausel wirksam vereinbart.

### **Höhe Urlaubsentgelt während Kurzarbeit**

Die Kurzarbeit rechtfertigt keine Kürzung des Urlaubsentgelts. Das Urlaubsentgelt berechnet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn. Kommt es durch die Einführung von Kurzarbeit zu Gehaltskürzungen in diesem 13-Wochen-Zeitraum, sind diese Kürzungen für die Berechnung des Urlaubsentgeltes nicht zu berücksichtigen. Dies gilt nach dem EuGH jedenfalls für den gesetzlichen Mindesturlaub.

Nach deutschem Recht würde dies auch für die Zeiträume des vertraglichen Zusatzurlaubs gelten, es sei denn, es gibt eine wirksame abweichende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.

### 3. Erhöhtes Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich in Höhe von 60% (67% bei Arbeitnehmern mit Kind) des durch die Kurzarbeit fehlenden pauschalierten Nettoentgelts (Nettoentgelt-Differenz) gezahlt.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit um mindestens 50% gekürzt wurde, gelten befristet bis zum 31.12.2020 folgende Erhöhungssätze:

Ab dem vierten Bezugsmonat - gerechnet ab März 2020 - auf 70 Prozent (77 Prozent für Arbeitnehmer mit Kindern) und

ab dem siebten Monat Kurzarbeit steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent (87 Prozent für Arbeitnehmern mit Kindern)

des entfallenen pauschalierten Nettoentgelts (Nettoentgelt-Differenz).

Arbeitnehmer mit Kindern müssen für den erhöhten Satz auf ihrer Steuerkarte mindestens einen Kinderfreibetrag von 0,5 eingetragen haben, um das erhöhte KuG von 77% beziehungsweise von 87% erhalten zu können.

Berücksichtigt werden erst die Monate ab März 2020, nicht die davor liegenden Monate.

Wer bereits vor März 2020 in Kurzarbeit war, kann die Erhöhungen auch erst von März 2020 angerechnet erhalten.

### 4. Obergrenze KuG

#### Gehalt liegt über der Beitragsbemessungsgrenze

##### Fazit

Wird während der Kurzarbeit ein Ist-Engelt erzielt, das oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, so kann die betroffene Person kein Kurzarbeitergeld (KuG) erhalten.

##### Hintergrund

Durch das KuG wird, wie beim Arbeitslosengeld, der Arbeitnehmer bis zu der Gehaltshöhe abgesichert, bis zu der Sozialabgaben auf sein Gehalt zu zahlen sind.

Die Gehaltshöhe, ab deren Überschreiten für den überschrittenen Gehaltsteil keine Sozialabgaben mehr zu zahlen sind, wird Beitragsbemessungsgrenze genannt. Für das KuG ist die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) maßgeblich. Im Jahr 2020 beträgt diese Beitragsbemessungsgrenze Euro 6.900,00 (West) und Euro 6.450,00 (Ost).

##### Auswirkungen auf das KuG

Die Bemessungsgrundlage für das KuG ist die sogenannte Nettoentgelt-Differenz. Diese ergibt sich aus der Differenz zwischen dem pauschalierten Netto-Sollentgelt (Nettoeinkommen ohne Kurzarbeit) und dem pauschalierten Netto-Istentgelt (tatsächliches Nettoeinkommen infolge Kurzarbeit) des Monats, in dem die Kurzarbeit erfolgt.

Zur Berechnung des KuG ist allerdings beim Soll-Entgelt (beitragspflichtiges Brutto), aus dem das pauschalierte Netto-Sollentgelt ermittelt wird, eine Obergrenze gesetzt, nämlich die Beitragsbemessungsgrenze, siehe oben.

Liegt das Ist-Entgelt während der Kurzarbeit höher als die Beitragsbemessungsgrenze kann sich rechnerisch keine Differenz im Sinne der Vorschriften zur Kurzarbeit ergeben, die durch das KuG abgedeckt werden könnte.

### **Beispiel 1 (unterhalb Beitragsbemessungsgrenze) nach Joachim Kopp**

Arbeitnehmer mit einem Kind erzielt im April 2020 infolge von Kurzarbeit ein Bruttoentgelt von 1.835 EUR. Ohne Kurzarbeit hätte er 2.455 EUR brutto verdient. Das Kurzarbeitergeld für den Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind im Sinne des Steuerrechts beträgt 67 % der Nettoentgeltdifferenz.

#### **Berechnung Kurzarbeitergeld**

Gerundetes Sollentgelt	2.460,00 EUR	
Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Sollentgelt		1.907,84 EUR
Gerundetes Istentgelt	1.840,00 EUR	
Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Istentgelt		1.472,00 EUR
Nettoentgeltdifferenz (Sollentgelt / Istentgelt)		435,84 EUR
Kurzarbeitergeld April 2020 (435,84 EUR x 67 %)		292,01 EUR

### **Beispiel 2 (oberhalb Beitragsbemessungsgrenze)**

Führungskraft verdient € 11.000 brutto und befindet sich mit 20% in Kurzarbeit und arbeitet daher zu 80% „normal“ weiter.

Daher wird sich die Führungskraft mit ihrem pauschalisierten Netto-Istentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze befinden, so dass sie **kein** KuG erhalten kann.

Die Führungskraft muss also deutlich stärker ihre Arbeitszeit reduzieren, also sozusagen deutlich mehr Kurzarbeit machen als ein Arbeitnehmer mit wesentlich geringerem Einkommen, um in den Genuss von KuG zu kommen.

Neben dem oben beschriebenen Hintergrund nimmt der Gesetzgeber dieses Ergebnis deshalb hin, weil er davon ausgeht, dass Arbeitnehmer mit hohem Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze in guten Zeiten leichter Rücklagen bilden konnten und Einbußen gleichen Prozentsatzes besser als niedrigere Einkommen verkraften können.

### **Sozialversicherungsbeiträge**

Bei den Sozialversicherungsbeiträgen ist zwischen dem tatsächlichen erzielten Gehalt (Ist-Entgelt) und dem KuG zu unterscheiden. Bezüglich des Ist-Entgelts gelten die allgemeinen Regeln zur Abführung von Sozialabgaben.

Bezüglich des KuG gilt grundsätzlich als beitragspflichtige Gehalt ein sogenanntes fiktives Entgelt, das sich aus 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem ungerundeten Soll- und Ist-Entgelt ergibt. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind auf das KuG nicht abzuführen; die Beiträge zu den anderen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung) sind beim KuG allein vom Arbeitgeber zu tragen.

In der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 werden die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge diesem in pauschalierter Form durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet.

### **Tipp**

Da die Berechnung des KuG und der Abgaben von verschiedenen, auch individuellen Faktoren abhängen und unterschiedliche Bemessungsgrundlagen durch das Gesetz vorgesehen sind, empfiehlt es sich, bei Bedarf den Dienstleister, der die Personalabrechnungen erstellt, um Proberechnungen zu bitten.

## 5. Aufstockung

Das KuG kann durch den Arbeitgeber aufgestockt werden. Ob und in welchem Umfang eine Aufstockung erfolgt, unterliegt primär betriebswirtschaftlichen Erwägungen. Es sollte mit Blick auf Arbeitsagentur allerdings keine übermäßige Aufstockung erfolgen, ansonsten könnte es genaue Prüfungen bei der Arbeitsagentur auslösen, ob die Angaben zum Entgeltausfall etc. wirklich zutreffend sind. Empfehlenswert ist, sich hier im Vorfeld mit dem zuständigen Sachbearbeiter der Arbeitsagentur kurz abzustimmen.

Aufstockungen bis zu 80% werden **sozialabgabenfrei** gestellt - übrigens unabhängig von Corona - und wie folgt **befristet von der Lohnsteuerpflicht befreit**.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales teilt zur **Sozialabgabenpflicht** mit:

*„Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt nach § 106 Sozialgesetzbuch Drittes Buch nicht übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Teil beitragspflichtig (siehe § 1 Abs. 1 Nr. 8 der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt). Diese sozialversicherungsrechtliche Regelung gilt unbefristet.“*

Für die **Lohnsteuer** gilt praktisch das Gleiche, wenn auch befristet:

Bei der Aufstockung ist ein Zuschuss des Arbeitgebers, soweit dieser Zuschuss (wie oben bei den Sozialabgaben dargestellt) zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt **brutto** und dem Ist-Entgelt **brutto** nicht übersteigt, steuerfrei (Neuer § 3 Nummer 28a Einkommensteuergesetz, dem der Bundesrat am 05.06.2020 zugestimmt hat.).

Die Steuerbefreiung gilt für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden.

Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse werden in den Progressionsvorbehalt einbezogen.

Übrigens kann der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nicht mehr korrigieren. Falls der Arbeitsvertrag zwischenzeitlich beendet worden ist, erfolgt eine Korrektur im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer. Hier ist der steuerpflichtige Arbeitslohn laut Lohnsteuerbescheinigung entsprechend zu mindern und der entsprechende Anteil in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen.

Die Aufstockung wird bei Datev mit der Lohnart 5010 gekennzeichnet.

## 6. Hinzuverdienst

Grundsätzlich ist der Verdienst aus einer Nebentätigkeit, die während der Kurzarbeitsphase aufgenommen wird, auf das KuG anzurechnen. Es liegt nämlich eine Erhöhung des tatsächlich erzielten Arbeitseinkommens vor.

Allerdings gibt es seit April 2020 Ausnahmen von der Anrechnung. Die Bundesagentur für Arbeit erklärt dazu:

**„Neu:** Bei Aufnahme / Ausübung einer **Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich** (zum Beispiel Gesundheitswesen, Landwirtschaft,

Lebensmittelbranche) bleibt das Nebeneinkommen **im April 2020 anrechnungsfrei**, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem gegebenenfalls verbliebenen Ist-Entgelt, einem eventuellen Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Für die Zeit **vom 01.05.2020 bis 31.12.2020** wird diese Hinzuverdienstmöglichkeit auf **alle Berufe** ausgedehnt. Das Nebeneinkommen ist weiterhin **anrechnungsfrei**, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem gegebenenfalls verbliebenen Ist-Entgelt, einem eventuellen Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Soll-Entgelt, Ist-Entgelt, Aufstockungsbetrag und das Entgelt aus der anderen Beschäftigung sind, wie üblich, bei der Berechnung pauschaliert in Netto-Beträge entsprechend der Nettoentgelttabelle umzurechnen.

Ein **Minijob (Euro 450 / Monat)** bleibt vollständig anrechnungsfrei.“

## **7. Vorrangige Vermittlung in Arbeit**

Die Möglichkeit, den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter in eine neue Beschäftigung zu vermitteln, hat rechtlich Vorrang vor der Gewährung von Kurzarbeitergeld.

Jedoch wird davon durch die Arbeitsagentur nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht, was nicht zuletzt an der notwendigen umfassenden Abwägung der Interessen des von der Kurzarbeit betroffenen Unternehmens und Mitarbeiters liegt. Hinzu kommt, dass auf dem Arbeitsmarkt ein erheblicher Mangel an entsprechenden Arbeitskräften bestehen müsste und andere Arbeitnehmer zur Besetzung der freien Stellen nicht zur Verfügung ständen.

Wirkt ein Mitarbeiter nicht in der von der Arbeitsagentur verlangten und gebotenen Weise mit, kann er vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen werden. Wird ein zumutbares Vermittlungsangebot ohne wichtigen Grund abgelehnt, kann dies zu einer Sperrzeit von 12 Wochen bei dem Anspruch auf Kurzarbeitergeld führen.

## **8. Falsche Angaben: Schadensersatz und Strafrecht**

Die Angaben des Arbeitgebers kann die Arbeitsagentur überprüfen, indem sie Einsicht in die Betriebsunterlagen nimmt oder Betriebsprüfungen durchführt. Bei grob fahrlässig oder gar vorsätzlich gemachten falschen Angaben ist der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Verletzungen der sogenannten Mitwirkungs- und Duldungspflichten können mit Geldbußen geahndet werden. Je nach Einzelfall und Verstoß kann auch eine Strafbarkeit wegen Betrugs in Frage kommen.

## **9. Corona-Sonderzahlungen bis Euro 1.500,00**

Arbeitgeber können an ihre Mitarbeiter Sonderzahlungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise leisten. Der Gesetzgeber unterstützt dies jetzt: die Sonderzahlung ist pro Mitarbeiter in Höhe von bis zu Euro 1.500,00 steuer- und sozialversicherungsfrei.

Erfasst werden Sonderleistungen, die der Arbeitgeber zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährt.



Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Mitarbeiter, die die Sonderzahlung erhalten sollen, müssen nicht in Kurzarbeit sein. Sie müssen lediglich durch die Corona-Krise besonderen Belastungen ausgesetzt sein.

Dringend zu empfehlen ist, dies vor Auszahlung der Sonderzahlung kurz schriftliche festzuhalten. In allen Fällen ist erforderlich, dass aus der vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter erkennbar ist, dass es sich bei der Zahlung um eine steuerfreie Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise handelt. Andernfalls kann die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nicht in Anspruch genommen werden, die ohnehin nur für Vereinbarungen ab dem 1. März 2020 gilt.

Die Sonderzahlung können auch an geringfügig entlohnte Beschäftigte (sogenannte Minijobber) gezahlt werden.

Die Sonderzahlung kann in dieser Höhe in jedem Beschäftigungsverhältnis ausgeschöpft werden, wenn der Mitarbeiter bei verschiedenen Arbeitgebern tätig ist.

Stand 9. Juli 2020

**Autor:**

Joachim v. Groote-Kohler  
Rechtsanwalt & Mediator  
Kolonko Rechtsanwälte, Frankfurt a.M.  
E-Mail: [kohler@kolonko.de](mailto:kohler@kolonko.de)  
Telefon: 069 920201-0

**Kontakt im GWA:**

Martin Bonelli  
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)  
Gesamtverband Kommunikationsagenturen GWA e.V.  
Neue Mainzer Straße 22  
60311 Frankfurt  
E-Mail: [martin.bonelli@gwa.de](mailto:martin.bonelli@gwa.de)  
Telefon: 069 256008-16