

**Auswirkungen von Neuregelungen zur Kurzarbeit auf bestehende Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit:**

- A. Neuregelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergelds**
- B. Geplante Steuerbefreiung von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld**
- C. Handlungsbedarf bezüglich Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit**

Der Gesetzgeber hat in der Corona-Krise Regelungen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit angepasst. Das ist auch auf Druck der IG Metall hin geschehen und ein Erfolg. Trotz eines „blitzartigen“ Gesetzgebungsprozesses mussten die Betriebsräte vor Ort handeln und Betriebsvereinbarungen insb. zur Kurzarbeit und ggf. Aufstockung des KuG abschließen. Im Folgenden geht es darum, welches genau diese Gesetzesänderungen sind, und ob und wie möglicherweise bestehenden Betriebsvereinbarungen an die neue Rechtslage anzupassen sind.

Es handelt sich zum einen um eine Erhöhung der Kurzarbeitergeldsätze (hierzu unter A.). Weiter liegt ein Gesetzentwurf vor, der Ende Mai im Bundestag vorliegt und mit dem die steuerliche Behandlung von Zahlungen des Arbeitgebers, die das Kurzarbeitergelt aufstocken, geändert wird (hierzu unter B.). Alle Aussagen zur Einkommenssteuerpflicht von Aufstockungszahlungen zum KuG stehen also unter dem Vorbehalt, dass das Gesetzgebungsverfahren noch nicht endgültig abgeschlossen ist. Weiter gehen wir darauf ein, ob diese Änderungen einen Handlungsbedarf bezüglich der Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit und ggf. der Aufstockung des KuG auslösen (hierzu unter C.).

A. Neuregelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergelds**Wie hoch ist zukünftig das Kurzarbeitergeld?**

Grundsätzlich wird Kurzarbeitergeld in Höhe von 60% bzw. von 67% (bei mindestens einem Kind iSd EStG) der sog. Nettoentgeltdifferenz gewährt.

Das KuG wird ab dem 4. Monat des KuG-Bezuges auf 70 % bzw. 77%, ab dem 7. Monat auf 80% bzw. 87 % angehoben, wenn die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt.¹

Dies erfolgt befristet auf den 31.12.2020.

¹ § 421c wird wie folgt geändert:

(...)

b)

Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Abweichend von § 105 beträgt das Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020

1.

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, ab dem vierten Bezugsmonat 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat 87 Prozent,

2.

für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem vierten Bezugsmonat 70 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat 80 Prozent der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum, wenn die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt. Für die Berechnung der Bezugsmonate sind Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen.



Ab wann zählen die Monate zur Erhöhung des KuG?

Für die Berechnung der Bezugsmonate sind Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen. Hierbei kommt es nicht darauf an, seit wann im Betrieb Kurzarbeit angemeldet wurde, sondern in wie vielen Monaten der oder die Beschäftigte KuG bezogen hat. Die Regelung kann also ab Juni 2020 zu Erhöhungen führen.

Was ist ein Bezugsmonat?

Bezugsmonat meint den Anspruchszeitraum (§ 96 SGB III), der wiederum als Kalendermonat definiert wird.

Warum ist der Bezugsmonat wichtig?

In diesem Kalendermonat muss die Voraussetzung vorliegen, dass die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt mindestens 50% beträgt.

Soll- und Ist-Entgelt?

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Kalendermonat ohne die Kurzarbeit erzielt hätte.

Soll-Entgelt:

- steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtiges Entgelt
- steuer- und sozialversicherungspflichtige Zulagen und Zuschläge
- vermögenswirksame Leistungen

Nicht zu berücksichtigen sind:

- Entgelt für Mehrarbeit
- steuer- und sozialversicherungsfreie Zulagen
- einmalig gezahltes Entgelt (z. B. könnte das sein Urlaubs- / Weihnachtsgeld)

Ist-Entgelt ist das Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Kalendermonat tatsächlich erzielt hat.

Bestandteile des Ist-Entgelts:

- tatsächlich erzielt Bruttoarbeitsentgelt im Kalendermonat (Anspruchszeitraum)

Zuzüglich

- steuer- und sozialversicherungspflichtige Zulagen und Zuschläge
- Entgelte für Feiertage und Urlaub
- Entgelte für Mehrarbeit

Nicht zu berücksichtigen sind:

- einmalig gezahlte Entgelte
- Zuschüsse zum KuG



Muss die Voraussetzung „50% Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt“ kontinuierlich vorliegen?

Nein, das Gesetz stellt nur auf den „jeweiligen“ Bezugsmonat ab.

Muss es der vierte, bzw. siebte zusammenhängende Monat des KuG-Bezuges sein?

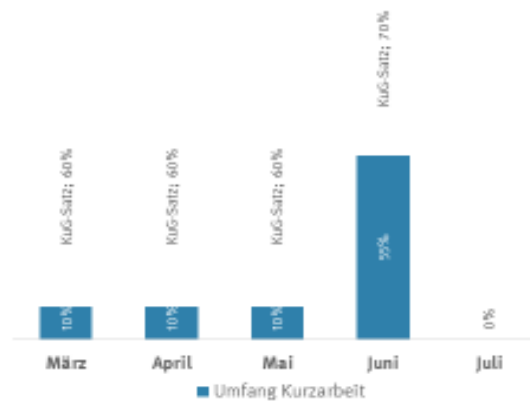
Nein, es reicht, wenn es insgesamt der 4. Bzw. 7. Bezugsmonat, oder mehr, seit März 2020 ist. Zwischenzeitliche Monate ohne KuG-Bezug sind unschädlich, werden aber auch nicht mitgezählt.

Beispiele (jeweils keine Kinder):

BEISPIEL 1



- ▶ **März, April, Mai**
= Kurzarbeit im Umfang 10%
= KuG-Satz von 60%
- ▶ **Juni**
= Kurzarbeit im Umfang 55%
= Differenz Soll/Ist-Entgelt 50%
= KuG-Satz von 70 % der Nettoentgeltdifferenz im Bezugsmonat Juni
- ▶ **Juli**
= keine Kurzarbeit



Funktionsbereich Betriebspolitik

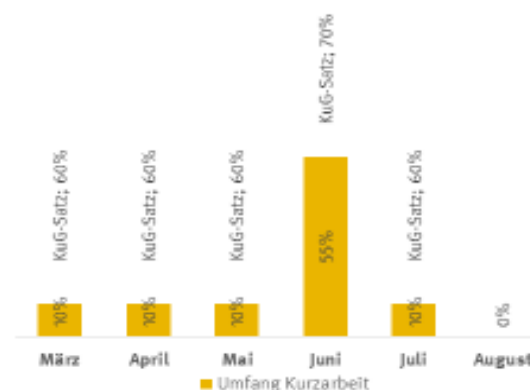
1

IG Metall Vorstand

BEISPIEL 2



- ▶ **März, April, Mai**
= Kurzarbeit im Umfang 10%
= KuG-Satz von 60%
- ▶ **Juni**
= Kurzarbeit im Umfang 55%
= Differenz Soll/Ist-Entgelt 50%
= KuG-Satz 70 % der Nettoentgeltdifferenz im Bezugsmonat Juni.
- ▶ **Juli**
= Kurzarbeit im Umfang 10%
= KuG-Satz von 60%
- ▶ **August**
= keine Kurzarbeit



Funktionsbereich Betriebspolitik

3

IG Metall Vorstand



BEISPIEL 3

- ▶ **März, April, Mai**
= Kurzarbeit im Umfang 10%
= KuG-Satz von 60%
- ▶ **Juni**
= Kurzarbeit im Umfang 55%
= Differenz Soll/Ist-Entgelt 50%
= KuG 70% der Nettoentgeltdifferenz im Bezugsmonat Juni
- ▶ **Juli**
= Kurzarbeit im Umfang 10%
= KuG-Satz von 60%
- ▶ **August**
= Kurzarbeit im Umfang 55%
= Differenz Soll/Ist-Entgelt 50%
= KuG 70% der Nettoentgeltdifferenz im Bezugsmonat August
- ▶ **September**
= wie August – KuG 80%, weil 7. Monat



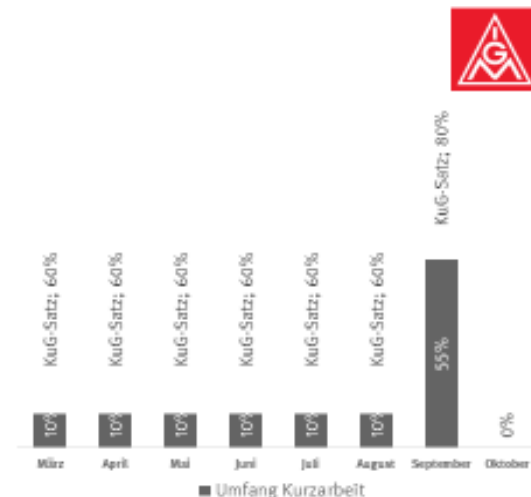
Funktionsbereich Betriebspolitik

4

IG Metall Vorstand

BEISPIEL 4

- ▶ **März, April, Mai, Juni, Juli, August**
= Kurzarbeit im Umfang 10 %
= KuG-Satz von 60%
- ▶ **September**
= Kurzarbeit im Umfang 55 %
= Differenz Soll/Ist-Entgelt 50%
= KuG 80 % der Nettoentgeltdifferenz im Bezugsmonat September
- ▶ **Oktober**
= keine Kurzarbeit



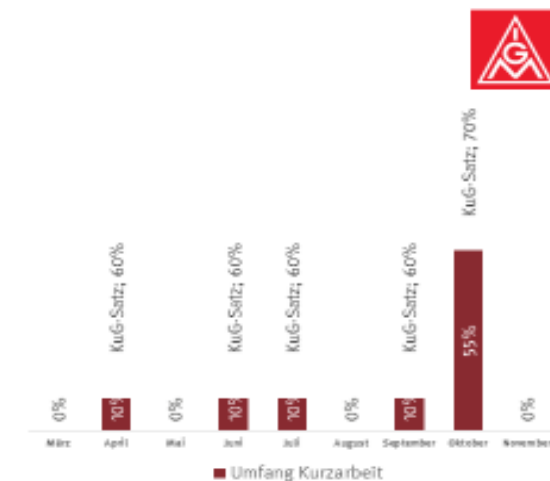
Funktionsbereich Betriebspolitik

5

IG Metall Vorstand

BEISPIEL 5

- ▶ **März, Mai, August**
= keine Kurzarbeit
- ▶ **April, Juni, Juli, September**
= Kurzarbeit im Umfang 10%
= KuG-Satz von 60%
- ▶ **Oktober**
= Kurzarbeit im Umfang 55%
= Differenz Soll/Ist-Entgelt 50%
= KuG 70 % der Nettoentgeltdifferenz im Bezugsmonat Oktober
- ▶ **November**
= keine Kurzarbeit



Funktionsbereich Betriebspolitik

6

IG Metall Vorstand



B.) Geplante Steuerbefreiung von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld

Wie eingangs erwähnt, sind diese Änderungen noch nicht formal wirksam, sondern befinden sich noch im Gesetzgebungsverfahren – zum Gesetzesentwurf des Finanzministeriums:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung_IV/19_Legislaturperiode/Gesetze_Verordnungen/2020-04-30-Corona-Steuerhilfegesetz/2-Regierungsentwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

Unterstellt man, dass dieser Entwurf auch Gesetz wird, wären dies Änderungen, die sich auf bestehende Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit und Aufstockung des KuG auswirken könnten.

Aufstockung des Kurzarbeitergeldes einkommenssteuerpflichtig?

In einigen Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen ist festgelegt, dass der Arbeitgeber bei Kurzarbeit eine Aufstockung, bzw. einen Zuschuss zahlen muss.

Bislang war eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach § 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung sozialversicherungsfrei, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen.

Mit dem Corona-Steuerhilfegesetz soll **für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 die Aufstockung im gleichen Umfange von der Einkommenssteuerpflicht befreit werden.**

Geplant ist, Aufstockungen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld steuerfrei zu stellen, soweit

1. sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuches nicht übersteigen und
2. sie für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden, geleistet werden. Das ist nicht zu verwechseln mit dem sog. Progressionsvorbehalt², in den hier auch die Aufstockung eingehen würde.

Der „Grenzwert“ der Einkommenssteuerfreiheit würde sich nach folgender Formel berechnen:

80% der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt abzüglich bezogenes KuG= Aufstockung

² Kurzarbeitergeld ist steuerfrei, unterliegt jedoch nach § 32b Abs. 1 a) EStG dem sog. Progressionsvorbehalt. Das bedeutet:

Angenommen das Jahreseinkommen für 2020 setzt sich aus 30.000 € Entgelt und 15.000 € Kurzarbeitergeld zusammen, dann werden zwar nur die 30.000 € versteuert, aber mit dem Steuersatz, als habe man 45.000 € zu versteuern. Da der Steuersatz für 45.000 € höher ist, als für 30.000 € (Progression), wird in der Regel mit Steuernachzahlungen zu rechnen sein.

In diesem vereinfachten Beispiel (Steuerklasse I, Freibeträge wirken sich nur auf zu versteuerndes Einkommen aus) würde das ein Nachzahlung von 1641,- € bedeuten.



(Fiktives) Beispiel Steuer Aufstockung

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) =	2.500,00 € (Soll-Entgelt)
während der Kurzarbeit wird ein Entgelt von	1.250,00 € (Ist-Entgelt) erzielt.
80% des ausgefallenen Entgelts (Fiktivlohn):	1.000,00 €
Das Kurzarbeitergeld beträgt (angenommen)	477,55 €
Aufstockung bis zu	522,45 €
bleiben steuerfrei.	

Was ist, wenn die Aufstockung höher ist als diese 80%?

Nur der überschießende Teil, also „ab dem 81. %“ wäre zu versteuern.

Und wenn das KuG schon bei 80% bzw, 87% im siebten Monat liegt?

Kurzarbeitergeld bleibt steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Sofern bereits ein KuG-Satz von 80% bezogen wird, und dieser zusätzlich noch aufgestockt wird, ist die Aufstockung steuerpflichtig.

Wenn das Gesetz so in Kraft tritt, hat der Arbeitgeber dann ggf. zu viel Einkommenssteuer auf die Aufstockungen zwischen März bis Ende Mai 2020 abgeführt?

Das könnte passieren, allerdings trifft den Arbeitgeber kein Verschulden, er hat nach § 38 EStG die Lohnsteuer einzubehalten. Zuviel einbehaltene Lohnsteuer kann auch nicht durch den Arbeitgeber am Jahresende ausgezahlt werden, da § 42 b.) EStG für den Fall des Bezuges von Kurzarbeitergeld dies ausschließt. Die Verrechnung erfolgt somit erst im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleiches.

C.) Handlungsbedarf bezüglich Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit

Sowohl die geplante Änderung im EStG als auch die beschlossene Anhebung der KuG Sätze könnte „die Geschäftsgrundlage“ bisheriger Betriebsvereinbarungen berühren.

Wie wirkt sich das alles auf die bestehende Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit und Aufstockung aus?

Sofern keine Regelungen zur Aufstockung des KuG in der Betriebsvereinbarung vorhanden sind, gibt es keine unmittelbaren Auswirkungen. Mittelbar bringt der Gesetzgeber aber zum Ausdruck, dass er die finanziellen Belastungen der Arbeitnehmer, die aus der massiven Arbeitszeitabsenkung bei Kurzarbeit resultieren, abmildern will. Hier lohnt es sich deshalb, den Arbeitgeber aufzufordern, endlich eine Aufstockung einzuführen bzw. mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Ist jedoch eine Aufstockungsregelung in der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit enthalten, kommt es ganz auf deren Formulierung an. Wichtig ist zunächst, die Auswirkungen der veränderten Rechtslage zu analysieren, und sodann betriebspolitische Schlüsse zu ziehen. Die IG Metall hat eine Musterbetriebsvereinbarung zur Kurzarbeit veröffentlicht. Die sieht vier unterschiedliche Varianten zur Aufstockung vor, zudem gilt diesbezüglich in Baden-Württemberg in der Metall- und



Elektroindustrie ein Tarifvertrag. In der betrieblichen Wirklichkeit gibt es auch noch wesentlich mehr Varianten. Wir unterziehen die verschiedenen Klauseln aus der Muster-BV dem „Test“ – hieraus kann man für alle anderen Klauselvarianten das Prinzip ableiten.

Wortlaut Klausel	Auswirkung erhöhte KuG-Sätze	Auswirkung geplante Steuerfreiheit Aufstockung bis 80%		
<p>I. Diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf ...% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte.</p>	<p>Bezugspunkt für die Aufstockung ist hier das ungekürzte Nettoarbeitsentgelt. Dieses dürfte (mit sehr geringen Abweichungen) dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt (Brutto ohne Mehrarbeit) entsprechen. Damit wird faktisch die Berechnungsmethode es § 105 SGB III wiederholt, d.h. wenn das Kurzarbeitergeld auf 70 % der Netto-Entgeltdifferenz steigt, verringert sich die Aufzahlung entsprechend. Der Wortlaut der BV führt also zu einer Verrechnung der Aufstockung.</p>	<p>Die Steuerentlastung wirkt sich zu Gunsten des Arbeitgebers aus. Um auf einen Prozentsatz X des ungekürzten Nettos aufzustocken, muss ein Brutto Betrag gezahlt werden. Bis zur Höhe von 80% der Nettoentgeltdifferenz würde das „aufstocken“ durch eine Nettzahlung erreicht. Für die Beschäftigten hat das keine „spürbaren“ Auswirkungen, netto bleibt netto (Ausnahme Progressionsvorbehalt)</p>		
<p>Diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes. Dieser Zuschuss wird nach folgender Staffeln ermittelt:</p> <table border="1" data-bbox="204 1805 671 2065"> <tr> <td data-bbox="204 1805 435 2065"> <p>Bei Entgeltausfall aufgrund Kurzarbeit (...)</p> </td> <td data-bbox="435 1805 671 2065"> <p>wird der Zuschuss gewährt auf Basis von (...) % des ungekürzten Nettoentgelts</p> </td> </tr> </table>	<p>Bei Entgeltausfall aufgrund Kurzarbeit (...)</p>	<p>wird der Zuschuss gewährt auf Basis von (...) % des ungekürzten Nettoentgelts</p>	<p>Auch diese Staffelung hat den Bezugspunkt „ungekürztes Nettoentgelt“ ohne Kurzarbeit. Dementsprechend kommt es auch hier zu einer Verrechnung der angehobenen Kurzarbeitergeldsätze mit der Aufstockung. Dies allerdings mit der Maßgabe, dass erst ab dem 7. Monat der Kurzarbeit, wenn in dem jeweiligen Monat die Kurzarbeit bei mehr als 80 % liegt, die Aufstockung bis auf 0,5 % verrechnet werden kann.</p> <p>Läge der Umfang der Kurzarbeit im 7. Monat bei bis zu 60 %, betrüge der Kurzarbeitergeldsatz für die</p>	<p>Auch hier gilt, dass die Steuerentlastung dem Arbeitgeber zu Gute kommt, wegen der höheren Staffelung ist ein Teil der Aufstockung jedoch noch zu versteuern.</p>
<p>Bei Entgeltausfall aufgrund Kurzarbeit (...)</p>	<p>wird der Zuschuss gewährt auf Basis von (...) % des ungekürzten Nettoentgelts</p>			



	ohne Kurzarbeit	Nettoentgeltdifferenz 80%, die Aufstockung betrüge dann 6,5 % (ohne Unterhaltungspflichten).	
von 10 % bis zu insgesamt 20 %	90,0 %	Es bleibt aber bei einer Verrechnung, wegen der relativ hohen Staffelung erfolgt diese aber nur teilweise. (TV KuB BaWü, gleiche Systematik mit höheren % der Aufstockung)	
bis zu insgesamt 30 %	90,0 %		
bis zu insgesamt 40 %	89,5 %		
bis zu insgesamt 60 %	86,5 %		
bis zu insgesamt 80 %	83,5 %		
bei mehr als 80 %	80,5 %		
Diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf ... % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.			
Die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten zusätzlich einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld in Höhe von Euro pro ausgefallener Arbeitsstunde, sofern keine günstigere tarifliche Regelung besteht.		Hier ist Bezugspunkt der Aufstockung die „ausgefallene Arbeitsstunde“, welche vom Umfang des Kurzarbeitergeldes unabhängig ist. Eine Anrechnung findet nicht statt. Eine Überkompensation wäre denkbar, wenn der Arbeitsausfall im 7. Monat der Kurzarbeit 50% beträgt, der Zuschuss pro ausgefallene Arbeitsstunde im Netto (!) aber	In der Formulierung wird nicht präzisiert, ob es sich „pro ausgefallener Arbeitsstunde“ um einen Brutto- oder Netto-Betrag handelt. Der Arbeitgeber schuldet einen „Brutto-Lohn“, da er zwar verpflichtet ist die Steuern und Sozialabgaben abzuführen,



	13 bzw. 20% des Netto-Stundenlohns übersteigt.	geschuldet werden sie aber durch den Arbeitnehmer. Es müsste sich aus dem Text der BV ergeben, dass hier ausnahmsweise ein Netto-Betrag gemeint war. Ist das nicht der Fall, wirkt sich die Steuerbefreiung zu Gunsten der Arbeitnehmer aus.
--	--	--

Wie umgehen mit „veränderter Geschäftsgrundlage“?

Je nach Ergebnis der Analyse der jeweiligen Betriebsvereinbarung könnte sich bei Betriebsräten, denen es gelungen ist, eine Aufstockung durchzusetzen, zu Recht „schlechte Laune“ einstellen. Schließlich ist denkbar, dass diejenigen Erleichterungen, die der Gesetzgeber zu Gunsten der Kurzarbeitenden beschlossen hat, mit der Aufstockung, und somit zum Vorteil der Arbeitgeber, verrechnet werden. Allerdings kommen die Änderungen der breiten Mehrheit der Kurzarbeitenden zu Gute, die keine Aufstockungsregelungen haben.

Wie zu regieren ist, hängt von der konkreten betrieblichen Situation ab.

Betriebe ohne Aufstockungsregelung:

Hier ist darüber nachzudenken, eine solche zu vereinbaren; die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit von Aufstockungsleistungen schafft neue Verhandlungsspielräume. Auch zu beachten ist, dass die Erhöhung der KuG-Sätze davon abhängt, ob die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt mindestens 50% beträgt, in etwa also die Hälfte der Arbeitszeit entfällt und dies im konkreten Bezugsmonat der Fall ist. Auch die Einteilung von Menschen zu Kurzarbeit ist mitbestimmungspflichtig. Es hat keinen Sinn, zwei Kollegen nach dem vierten oder siebten Monat zu 49% in Kurzarbeit einzuteilen. Statt „gleichmäßig geteiltem Leid“ wird bei der Einteilung zukünftig eine „kreative“ Steuerung in Funktion der Kriterien für die Erhöhung der KuG-Sätze gefragt sein.

Betriebe mit Aufstockungsregelung:

Es kommt auf die konkrete Aufstockungsregelung an, wird angerechnet oder nicht?

In Hinblick auf den letzten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie ist darauf zu achten, ob der in den „Solidar-TV 2020“ geregelte Finanzierungsbetrag (350 Euro pro Beschäftigten) zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes verwendet wurde. Zwar kommt es hier auf die betriebliche Ausgestaltung der Verwendung dieses Betrages an, grundsätzlich sollte eine Anrechnung aber ausgeschlossen und der Betrag dann einer anderen Verwendung zugeführt werden.

Sofern nicht angerechnet wird, könnte die Arbeitgeberseite „Nachverhandlungen“ fordern. Die sind abzulehnen. Die Gesetzesänderungen waren dazu gedacht, Arbeitnehmer in der Krise zu entlasten, und (ohne Anrechnung) passiert genau das.



Wird angerechnet, bemerken es die Kolleginnen und Kollegen zunächst nicht, dass die Aufstockung „aus anderen Töpfen“ kommt. Gleichwohl kann versucht werden, die faktische Entlastung des Arbeitgebers durch die Anrechnung in eine Erhöhung der Aufstockung münden zu lassen. Dabei könnten taktische Fragen sein:

- Wie lange läuft die BV zur Kurzarbeit noch, und ist die Nachwirkung ausgeschlossen?
- Sind für die Aufstockung Rücklagen gebildet worden?
- Wenn der BR die BV kündigt oder nicht verlängert, wie beurteilt er seine Chancen, unter den aktuellen wirtschaftlichen Bedingungen eine verbesserte Aufstockung zu erreichen (die ja nicht in der Einigungsstelle erzielt werden kann)?
- Kann die Zustimmung des BR zur Kurzarbeit als solcher an die Frage der Aufstockung gekoppelt werden (Achtung Einigungsstelle nur für Kurzarbeit, nicht für Aufstockung)?

Empfehlung, wenn Aufstockung nachverhandelt wird:

Angepasste Regelungen könnten so aussehen:

Variante 1

Der in der Aufstockungsklausel festgelegte Prozentsatz wird auf 90 bzw. 100 % erhöht

Variante 2

„Bei einer Erhöhung des Kurzarbeitergeldes gem. § 421 c Abs. 2 SGB III erfolgt eine Anpassung der Zuschussregelung.

Ab dem 4. Monat mit Kurzarbeit von mindestens 50 Prozent staffelt sich der Zuschuss wie folgt:

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis 60%: | des ungekürzten Nettoentgeltes |
| <input type="checkbox"/> | Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis 80%: | des ungekürzten Nettoentgeltes |
| <input type="checkbox"/> | Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80%: | des ungekürzten Nettoentgeltes |

Ab dem 7. Monat mit Kurzarbeit von mindestens 50 Prozent staffelt sich der Zuschuss wie folgt:

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis 60%: | des ungekürzten Nettoentgeltes |
| <input type="checkbox"/> | Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis 80%: | des ungekürzten Nettoentgeltes |
| <input type="checkbox"/> | Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80%: | des ungekürzten Nettoentgeltes |



Für die Berechnung der Bezugsmonate sind Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen.“

Variante 3 (vgl. Vorschlag in der MusterBV):

„Mit einer Erhöhung des gesetzlichen Kurzarbeitergelds wird der Zuschuss nicht verrechnet. Eine Verrechnung ist nur für den Fall und insoweit zulässig, als Kurzarbeitergeld und Zuschuss zusammen mit dem verkürzten Entgelt in einem Abrechnungsmonat das ungekürzte Nettoentgelt ohne Kurzarbeit übersteigen.“