



Wissler & Protzen

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

Wissler & Protzen · Postfach 10 05 71 · 76486 Baden-Baden

An unsere Mandanten

Baden-Baden, den 22.03.2020

BP/MP/ik

Mandantenrundschriften Informationen zu Hilfen in der Corona-Krise (I)

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Beginn der Corona-Krise werden wir alle mit einer Vielzahl von Informationen aus unterschiedlichen Quellen überhäuft. Wir wollen mit diesem Rundschreiben für Sie die wichtigsten Informationen für Sie in einem Schreiben zusammenfassen. Wir gehen davon aus, dass bereits in der beginnenden Woche weitere flankierende Hilfsmaßnahmen durch die Bundesregierung und die Länder verabschiedet werden, über die wir Sie dann weiter auf dem Laufenden halten.

Selbstverständlich stehen wir Ihnen auch in dieser Zeit weiterhin zur Verfügung. Die Kanzlei ist zu den üblichen Öffnungszeiten besetzt. Wir bitten Sie allerdings von Besuchen in der Kanzlei Abstand zu nehmen, sondern sich per Telefon oder Mail an uns zu wenden bzw. die Übergabe von Unterlagen vorab telefonisch mit uns abzusprechen.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Bei Erkrankung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers an COVID-19 liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor. Somit hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen. Auch besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch bei einer vorübergehenden Verhinderung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers bedingt durch die Krankheit eines Kindes, wenn dies nicht vertraglich ausgeschlossen ist.

Bei einem Verdachtsfall einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers auf COVID-19 oder Erkrankung im näheren Umkreis sollte aus Fürsorgepflicht der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nach

Wissler & Protzen
Lange Straße 89
76530 Baden-Baden
Telefon: +49 07221 3057-0
Telefax: +49 07221 3057-30
wpg@wissler-protzen.de
www.wissler-protzen.de

Dipl.-Kffr. Barbara Protzen
Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin, Rechtsanwältin
Matthias Protzen
Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht
UST-IdNr. DE 232038119

Sparkasse Baden-Baden Gaggenau
IBAN: DE78 6625 0030 0007 1075 01 · BIC: SOLADES1BAD
Volksbank Baden-Baden · Rastatt eG
IBAN: DE90 6629 0000 0000 2487 03 · BIC: VBRAD6KXXX
Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG
IBAN: DE06 6627 0024 0033 3955 00 · BIC: DEUTDE33HAN



Hause schicken und Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt aufnehmen, um über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Bei behördlich angeordneten Quarantänefällen für Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber für sechs Wochen, auch bei Nichterkrankung, das Entgelt fort zu zahlen. Jedoch haben Arbeitgeber nach § 56 Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Erstattung der tatsächlich bezahlten Vergütung gegenüber der Behörde.

Arbeitgeber haben nicht die Pflicht ihren Mitarbeitern die Arbeit vom Homeoffice aus anzubieten, wenn dies nicht bereits vertraglich vereinbart ist. Somit haben Mitarbeiter kein Recht auf Homeoffice-Arbeit.

Sehr ausführliche Erläuterungen zu diesen und weiteren Fragen finden Sie unter:

<https://kpmg-law.de/mandanten-information/coronavirus-aktuelle-fragen-und-antworten-auf-einen-blick/>

Maßnahmen für Unternehmen, Selbständige und Beschäftigte aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus neben Kurzarbeitergeld

Aufgrund der durch die Krise zu erwartenden negativen wirtschaftlichen Auswirkungen hat die Bundesregierung bereits mit ersten Maßnahmen für Unternehmen, Selbständige und Beschäftigte reagiert, um die Auswirkungen des Corona-Virus abzufedern. Zu diesem Zweck werden vorübergehend bis zum 31.12.2020 das Kurzarbeitergeld flexibilisiert und steuerliche Liquiditätshilfen angeboten. Die Maßnahmen beinhalten insgesamt

- die Stundung der Steuerzahlungen ohne strenge Anforderungen
- die Anpassung und Senkung von Steuervorauszahlungen
- Entgegenkommen der Generalzolldirektion für Steuern der Zollverwaltung
- der Verzicht auf Vollstreckungsmaßnahmen bzw. Säumniszuschläge
- Lockerung der Bedingungen für Kredite
- Zusätzliche Unterstützungen in Einzelfällen



Steuererleichterungen

Als grundlegende Reaktion auf die aktuelle Krisensituation können Stundungen für bereits fällige oder fällig werdende Steuern bis zum 31.12.2020 unter Verzicht auf die Erhebung von Stundungszinsen beantragt werden. Ebenso kann eine Anpassung der Steuervorauszahlungen bedingt durch Umsatzrückgänge erfolgen. Auf Vollstreckungsmaßnahmen bzw. Säumniszuschläge soll bis zum 31.12.2020 verzichtet werden, wenn dem Finanzamt durch Mitteilung oder auf andere Weise bekannt wird, dass der Steuerschuldner unmittelbar und nicht unerheblich durch die Corona-Krise finanziell betroffen ist. Selbstverständlich unterstützen wir Sie hierzu mit maßgeschneiderten Lösungen.

Kredite

Weitere Maßnahmen der Bundesregierung und der Länder betreffen die Beschaffung von Liquidität, welche zum Überstehen der Krisenzeit für Selbstständige und kleine bis mittlere Unternehmen von enormer Bedeutung sein werden. Die Sicherheitenstellung erfolgt dabei zu 80 % bzw. 90 % über die KfW bzw. die Bürgschaftsbanken der Länder.

Weiterführende Informationen gibt es unter:

<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html> und
https://www.l-bank.de/artikel/lbank-de/tipps_themen/programmangebot-der-l-bank-bei-abflauerender-konjunktur-und-krisensituationen.html

Für alle Programme gilt das sog. Hausbankprinzip, d.h. dass die gesamte Abwicklung aller Programme über Ihre Hausbank erfolgt. Wenden Sie sich daher bitte nicht an die KfW oder die L-Bank sondern vereinbaren einen Termin mit der Hausbank.

Selbstverständlich werden Sie in diesem Zusammenhang der Hausbank auch weiterhin aussagekräftige Unterlagen über Ihre finanzielle Situation vorlegen müssen. Hierbei unterstützen wir Sie natürlich soweit als möglich.

Weitere Maßnahmen

Zur Überbrückung finanzieller Engpässe beabsichtigt auch Baden-Württemberg – wie bereits in Bayern geschehen – einen Härtefallfond aufzulegen. Aus diesem sollen u.a. verlorene Zuschüsse ausgezahlt werden,



d.h. diese Beträge müssen im Gegensatz zu einem Kredit nicht zurückgezahlt werden. Die genauen Einzelheiten werden wahrscheinlich in der beginnenden Woche (23.-29.03.2020) bekannt gegeben.

Zudem planen die Förderbanken der Länder Beteiligungsfonds aufzulegen, um durch Erhöhung des Eigenkapitals mittelständige Unternehmen zu unterstützen.

Auch die Bundesregierung hat für die beginnende Woche weitere finanzielle Maßnahmen für Solo-Selbstständige sowie kleine und mittlere Unternehmen angekündigt. Hier erwarten wir insbesondere Zuschüsse zu Mietzahlungen und weitere Maßnahmen.

Darüber hinaus soll die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen die finanziellen Maßnahmen flankieren.

Da aus organisatorischen und administrativen Gründen nicht sichergestellt ist, dass die finanziellen Hilfen rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht bei den Unternehmen ankommen werden, soll zum einen daher durch eine gesetzliche Regelung für einen Zeitraum bis zum 30.09.2020 die Insolvenzantragspflicht für den Fall ausgesetzt werden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen in der außergewöhnlichen aktuellen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können. (https://www.bmjv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/031620_Insolvenzantragspflicht.html)

Zum anderen ist angedacht, die Kündigungsmöglichkeit bei Verzug mit Mietzahlungen sowie bei Verzug mit der Bezahlung von Kreditraten auszusetzen.

Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld bezweckt für Unternehmen, schwierige wirtschaftliche Entwicklungszeiten zu überstehen ohne Mitarbeiter kündigen zu müssen. Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen.



Vorteil von Kurzarbeit gegenüber Kündigung

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Die Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.

Voraussetzungen

Beachten Sie bitte, dass die folgenden Voraussetzungen Erleichterungen bei den Regeln für das Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise beinhalten, die von der Bundesregierung beschlossen wurden.

- erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent des monatlichen Bruttoentgelts für mindestens zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis hin zu vollständiger Schließung
- wirksame Vereinbarung der Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung auf Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach Beginn des Arbeitsausfalls ohne Kündigung
- vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden in Betrieben mit Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes
- Anzeige des Arbeitsausfalls bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Diese Erleichterungen wurden rückwirkend zum 01.03.2020 eingeführt und gelten zunächst befristet bis zum 31.12.2020.

Ablauf bei der Beantragung des Kurzarbeitergelds

Um möglichst zügig Kurzarbeit einführen zu können, ist es wichtig, den genauen Ablauf zu kennen und die Reihenfolge bei den einzelnen erforderlichen Schritten durch den Arbeitgeber einzuhalten:

1. Schaffung der Voraussetzungen im Betrieb (insbesondere Verbrauch von Alturlaub, Gleitzeitkonten, schriftliche Abschlussvereinbarung über die Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)
2. Schriftliche Anzeige des Arbeitsausfalls durch den Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit (Link: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)
3. Unverzügliche Entscheidung zum Vorliegen der Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch Agentur für Arbeit
4. Berechnung des Kurzarbeitergeldes im Rahmen der normalen Lohnabrechnung durch den Arbeitgeber und Auszahlung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe Beispiel)
5. Stellung eines schriftlichen Erstattungsantrags für die vom Arbeitgeber verauslagten Kurzarbeitergelder bei der örtlichen Agentur für Arbeit (Link: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)
6. Erstattung des durch Arbeitgeber gezahlten Kurzarbeitergeldes nach Prüfung der Antragsunterlagen durch Agentur für Arbeit

Praktische Hinweise

Es ist ebenfalls möglich die Anzeige und/oder den Erstattungsantrag auf Kurzarbeitergeld online abzugeben. Hierfür muss der Arbeitgeber, soweit nicht aus anderen Gründen bereits erfolgt, sich zunächst auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit registrieren und im Portal eServices mit den Zugangsdaten anmelden (Link: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>). Bitte beachten Sie, dass die Registrierung einige Zeit in Anspruch nehmen kann, da die Zugangsdaten aus Sicherheitsgründen postalisch zugesendet werden. Daher tätigen Sie im Zweifel die Anzeige zunächst schriftlich und beantragen parallel einen elektronischen Zugang, um die Erstattungsanträge dann online durchführen zu können.



Die Anzeige muss in dem Monat bei der Arbeitsagentur eingehen, in dem mit der Kurzarbeit begonnen wird. Sofern Sie also die rückwirkende Antragsmöglichkeit für März 2020 beanspruchen möchten, muss der Antrag noch diesen Monat der Agentur für Arbeit zugehen.

Der Erstattungsantrag für die verauslagten Kurzarbeitergelder ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird. Die Auszahlung der Leistung an Arbeitgeber erfolgt in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung.

Weitere Informationen erhalten Sie insbesondere mit weiteren Verweisungen über folgenden Link:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld für Unternehmen

In Unternehmen mit einem Betriebsrat ist für die Einführung von Kurzarbeit dessen Zustimmung Voraussetzung. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kurzarbeit schriftlich zustimmen.

Auch gemeinnützige Unternehmen wie Vereine, aber auch Kindertagesstätten und Kulturschaffende wie Theater können Kurzarbeitergeld erhalten. Wenn ihre Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss, liegt ein unabwendbares Ereignis nach § 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III vor. Die Einführung und Anzeige von Kurzarbeitergeld sind auch für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Abteilungen möglich.

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen.

Liegt während der Kurzarbeit das erzielte Istentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann dafür kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Für das Kurzarbeitergeld sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag im betroffenen Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.



Darunter fallen auch:

- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben dagegen:

- geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Minijobber),
- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Rentner,
- Bezieher von Krankengeld,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein mit Anspruch auf Erstattung.

Kurzarbeitergeld – Berechnung

Zur Veranschaulichung haben wir Ihnen ein Berechnungsbeispiel beigefügt.

Für Mandanten, deren Lohnbuchhaltung in unserem Haus erfolgt, übernehmen wir selbstverständlich die erforderliche Abrechnung für die Arbeitnehmer. Aber auch bei der Anzeige und der Beantragung der Erstattungen stehen wir Ihnen gerne zur Seite.

Da wir allerdings keinen arbeitsrechtlichen Beratungsschwerpunkt haben, bitten wir Sie sich zu Fragen zum Vorliegen von allgemeinen Voraussetzungen bei den Arbeitnehmern an die Arbeitsagentur oder im Zweifel an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu wenden; bei Bedarf stellen wir gerne Kontakt zu entsprechenden Kanzleien her.



Wissler & Protzen

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

Seite 9 von 9

Bitte beachten Sie, dass ein Mandantenrundsreiben lediglich der allgemeinen Information dient und Ihre individuelle Situation nicht oder nicht vollständig berücksichtigen kann. Bitte wenden Sie sich daher bei Detailfragen jederzeit gerne persönlich an uns.

Mit freundlichen Grüßen
Wissler & Protzen

Barbara Protzen

Wirtschaftsprüferin

Steuerberaterin

Rechtsanwältin

Matthias Protzen

Wirtschaftsprüfer

Fachanwalt für Steuerrecht

Rechtsanwalt

Kurzarbeitergeld – Berechnung und Abgaben beim Arbeitgeber

KUG

- 67 % für Arbeitnehmer, die mind. 1 Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, Abs. 3 bis 5 EStG haben, unabhängig von der Haushaltszugehörigkeit oder dem Wohnsitz
- 60 % für alle anderen

Sollentgelt = Bruttoarbeitsentgelt bei Normalbeschäftigung einschließlich

- Vermögenswirksame Leistungen
- Anwesenheitsprämien
- Leistungs- und Erschwerniszulagen
- Zuschläge für Sonntag-, Feiertag- und Nachtarbeit, soweit sie steuer- und beitragspflichtig sind

NICHT zum Sollentgelt gehören:

- Mehrarbeitsvergütung (Stundenlöhne und Zuschläge)
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt
- Steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntag-, Feiertag- und Nachtarbeit

Istentgelt = tatsächlich erzielt es gesamtes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt einschließlich

- Vergütung für Mehrarbeit (Stundenlöhne und Zuschläge)

Nicht zum Istentgelt gehören:

- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Kurzarbeitergeld:

Unterschied zwischen pauschalierem Nettoentgelt aus Sollentgelt und pauschalierem Nettoentgelt aus Istentgelt

Berechnung laut Tabelle der Arbeitsagentur

Beispiel (Teil 1):

Arbeitnehmer Lohnsteuer Kl. I, Kinderfreibetrag 0 = 60 %

Sollentgelt	€ 2.050,00	
Leistungssatz lt. Tabelle		€ 870,54
Istentgelt	€ 1.500,00	
Leistungssatz lt. Tabelle		€ 680,75
Kurzarbeitergeld (Differenz)		€ 189,79

Berechnung Arbeitnehmer

Auf das Istentgelt entfallende Lohnsteuer trägt (wie sonst auch) der Arbeitnehmer

Auf das Istentgelt entfallende Sozialversicherung tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Hälfte, den Beitragszuschlag für Kinderlose trägt der Arbeitnehmer allein

Die Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung auf das sog. gekürzte fiktive Arbeitsentgelt trägt der Arbeitgeber allein. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen hierfür keine an.

Gekürztes fiktives Arbeitsentgelt = 80 % der Differenz zwischen Sollentgelt und Istentgelt

Beispiel (Teil 2)

Arbeitnehmer ohne Kinder, Steuerklasse I, Kirchensteuermerkmal rk

Kurzarbeitergeld (Berechnung nach den Leistungstabellen) = € 189,79

Sollentgelt	2.050,00 €
Istentgelt	<u>1.500,00 €</u>
Unterschiedsbetrag	550,00 €
80 % (gekürztes fiktives Arbeitsentgelt)	440,00 €

Lohnabrechnung Vergleich mit Kurzarbeitergeld

		Normallohn	
Istentgelt	1.500,00 €	Bruttolohn	2.050,00 €
Kurzarbeitergeld (steuer- u. sv-frei)	<u>189,79 €</u>		<u>2.050,00 €</u>
gesamt	1.689,79 €		
abzüglich			
LSt.	- 65,41 €		-183,58 €
Solidaritätszuschlag	0,00 €		-10,09 €
Kirchensteuer	- 5,23 €		-14,68 €
Sozialversicherungsbeiträge (s.u.)	<u>- 300,98 €</u>		<u>-411,34 €</u>
Auszuzahlender Betrag:	1.318,17 €		1.430,31 €

Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Istentgelt = € 1.500,00		
Krankenversicherung jeweils 7,3 %	109,50 €	109,50 €
Zusatzbeitrag (z. B. jeweils 0,49 %)	7,35 €	7,35 €
Pflegeversicherung (1,775 % bzw. 1,525 %)	26,63 €	22,88 €
Rentenversicherung (jeweils 9,3 %)	139,50 €	139,50 €
Arbeitslosenversicherung (jeweils 1,25 %)	18,00 €	18,00 €
	300,98 €	297,23
ausgefallenes Entgelt		
(€ 2.050,00 - € 1.500,00 =) € 550,00		
davon 80 % = € 440,00		
Krankenversicherung (14,6 %)		64,24 €
Zusatzbeitrag (0,98 %)		4,31 €
Pflegeversicherung (3,05 %)		13,42 €
Rentenversicherung (18,6 %)		81,84 €
		163,81 €
 Gesamt:	300,98 €	461,04 €
 Beitragsmeldung an Krankenkasse insgesamt:		762,02 €
Meldung und Abführung der Beiträge Erfolgt durch den Arbeitgeber		

Erstattung durch Arbeitsagentur an Arbeitgeber:

Ausbezahltes Kurzarbeitergeld	189,79 €
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung für ausgefallenes Entgelt	<u>163,81 €</u>
Gesamterstattung	353,60 €

Vergleich Arbeitgeberbelastung Normallohn/Kurzarbeitergeld

	Normallohn	mit Bezug Kurzarbeitergeld
Bruttolohn	2.050,00 €	1.500,00 €
AG-Anteil zur Sozialversicherung	413,59 €	297,23 €
	2.463,59 €	1.797,23 €
Arbeitgeberbelastung gesamt		