

Corona-Virus

Checkliste Kurzarbeit

Allgemeine Informationen zur Kurzarbeit

Ziele des KUG

- Kompensation von Lohnausfall bei Teilarbeitslosigkeit
- Lohnersatz für eine zeitlich begrenzte Nichtbeschäftigung
- Arbeitsplatzertret und Verhinderung von Arbeitslosigkeit

Welche Rechtsbereiche sind zu beachten?

- Arbeitsrecht (Ausgangspunkt)
- Sozialrecht (Leistungsrecht)
- Lohnsteuerrecht

Grundlagen Arbeitsrecht

- Arbeitsverhältnis besteht fort (auch bei Arbeitsausfall 100%)
- ABER: zeit- und teilweise Suspendierung der Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht
- ACHTUNG: Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig anordnen
 1. Prüfung Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung
 2. Prüfung Einzelvertrag
 3. Zustimmung des Arbeitnehmers
 4. Ohne Einverständnis: (Änderungs-)Kündigung
- Bei Betriebsrat i. d. R. Mitbestimmung (auch bei vorzeitiger Aushebung)
- Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung der Kurzarbeit zur Verhinderung von Kündigungen
- Urlaub während Kurzarbeit:
 - Grundsätzlich möglich
 - Arbeitgeber hat dann Urlaubsentgelt in üblicher Höhe fortzuzahlen
 - Verdienstkürzungen durch Kurzarbeit bleiben unberücksichtigt
 - Beachte: Sozialrecht – i. d. R. Vorrang Urlaub vor KUG
- Arbeitsunfähigkeit bei Kurzarbeit
 - Lohnanspruch, wie er ohne Arbeitsunfähigkeit bestehen würde
 - D. h. Minderung des Lohnanspruchs wie bei Kurzarbeit
 - Anspruch auf KUG abhängig von Eintrittszeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit
- Betriebsbedingte Kündigung sozialwidrig, wenn aufgrund der selben Gründe wie Kurzarbeit



Grundlagen Sozialrecht

- Leistung der Arbeitslosenversicherung
- Träger: Bundesagentur für Arbeit
- Anspruchsvoraussetzungen:
 - Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall, wenn
 - ✓ auf wirtschaftlichen Gründen oder unabwendbaren Ereignis beruht
 - ✓ Vorübergehend ist (i. d. R. erfüllt, 24 Monate zulässig)
 - ✓ Unvermeidbar ist
 - ✓ Mindestens 1/3 der Beschäftigten von mindestens 10 % Arbeitsausfall betroffen
 - Betriebliche Voraussetzungen (mindestens ein Arbeitnehmer)
 - Persönliche Voraussetzungen
 - ✓ Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
 - ✓ Nicht gekündigt und nicht aufgehoben
 - ✓ Nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen
 - Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Bundesagentur:
 - ✓ Die Anzeige muss spätestens in dem Monat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem Sie mit der Kurzarbeit beginnen (z.B. Start Kurzarbeit 01.05.2020. Die Anzeige muss dann spätestens am 31.05.2020 eingegangen sein).
 - ✓ Reichen Sie mit der Anzeige die Unterlagen ein, aus denen hervorgeht, in welchem Rahmen sich die Kurzarbeit bewegt (z.B. JA-Vergleich 2020 zu 2019), um wirtschaftliche Ursachen prüfen zu können.

Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall

- Wirtschaftliche Gründe/unabwendbares Ereignis, z. B.
 - Ausbleiben von Aufträgen
 - Ausbleiben von Lieferungen durch Lieferanten
 - Betriebsschließung durch Allgemeinverfügung
- In folgenden Fällen liegt kein solches Ereignis vor
 - Arbeitnehmer kommen aufgrund der Kinderbetreuungssituation nicht mehr in den Betrieb
 - Arbeitnehmer bleiben aus Angst vor Ansteckung zuhause
 - Arbeitgeber schickt Arbeitnehmer aus Vorsichtsgründen nach Hause
 - Arbeitnehmer können im Homeoffice arbeiten
- Hinweis: Bei einer Vielzahl von Mandanten sind die Voraussetzungen derzeit erfüllt. Insbesondere dann, wenn genügend Arbeit vorliegt, aber die Arbeitnehmer sind nicht mehr da, ist fraglich ob Anspruch besteht (ggf. andere Leistungen prüfen: Entschädigung nach IfSG, Lohnfortzahlung Krankheit).



Unvermeidbarkeit

- Allgemeine Maßnahmen zur Vermeidung (z. B. auf Lager produzieren, Erledigungen, Sonstiges)
- Nicht unvermeidbar: betriebs-/branchenbedingte und saisonale Ursachen sowie organisatorische Gründe
- Vorrangig: Gewährung von Urlaub
- **Hinweis: In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird nach neuer gesetzlicher Regelung auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.**

Persönliche Voraussetzungen - Versicherungspflicht

- Nicht versicherungspflichtig und daher nicht begünstigt
- Arbeitnehmer, die bereits die Regelaltersgrenze erreicht haben (Rentner)
- Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer und Selbstständige
- Praktikanten und Werkstudenten
- Geringfügige Beschäftigte (Minijobs, kurzfristige Beschäftigte)
- Auszubildende (beachte Besonderheiten)
- Hinweis: Grenzgänger und ausländische Mitarbeiter erhalten dann KUG, wenn sie in Deutschland versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind.

Anzeige des Arbeitsausfalls

- Schriftliche Anzeige
- Online oder Papierform möglich
- ACHTUNG: umgehende Antragstellung, um zeitnah Erstattung zu bekommen!

Höhe des Kurzarbeitergeldes

- Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient in Vollzeit 2.000 Euro brutto. Dies sind ca. 1.400 Euro netto. Kürzt der Arbeitgeber die Arbeitszeit aufgrund Kurzarbeit um die Hälfte, erhält der Arbeitnehmer einen Lohn von 1.000 Euro. Und damit ca. 800 Euro netto.
- Lösung: Der Arbeitnehmer erhält den Lohn um das Kurzarbeitergeld von 60 Prozent des Nettolohns, welches dem Arbeitnehmer entgangen ist, aufgestockt.
1.400 Euro abzgl. 800 Euro = 600 Euro
davon 60 % = 360 Euro KUG (bei Arbeitnehmer mit Kindern 67 %)
Folge Arbeitnehmer: anstatt 1.400 Euro brutto nur noch 1.160 Euro netto
Folge Arbeitgeber: anstatt 2.000 Euro nur noch 1.000 Euro brutto



Sozialversicherung

- Soweit neben Kurzarbeitergeld Arbeitsentgelt gezahlt wird: jeweils zur Hälfte (wie normal)
- Soweit Kurzarbeitergeld gezahlt wird:
 - Arbeitgeber trägt Beiträge zur KV/PV/RV alleine
 - Keine Beiträge zur ALV
 - BMG: 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen Soll- und Ist-Entgelt
- **Hinweis: Neuregelung sieht Erstattung dieser Arbeitgeberbeiträge vor! Arbeitgeber berechnet das KUG, zahlt es an den Arbeitnehmer aus und beantragt es bei der Bundesagentur für Arbeit.**

Geplante Neuregelungen

- Laut Bundesarbeitsminister/Bundesregierung: Neuregelungen gelten rückwirkend ab 1. März 2020 (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/bundestag-kurzarbeitergeld-1729626>)
- Folgende Voraussetzungen werden gelockert
 - Nicht 1/3 sondern 10 % der Arbeitnehmer betroffen
 - Negative Arbeitszeitkonten sind nicht mehr notwendig
 - Erstattung der Arbeitgeberbeiträge auf das KUG in voller Höhe
 - KUG auch für Zeitarbeitskräfte
- Hinweis: Damit gelten für alle bereits jetzt gestellten Anträge die neuen Voraussetzungen.

Beantragung und Anzeige

- Bei Online-Antragstellung: Beachten Sie, dass erst ein Onlinezugang beantragt werden muss, da ansonsten die Anzeige nicht bearbeitet wird
- In Zweifel in Papierform (Email/Fax/Einschreiben)
- Bei positivem Bescheid
 - Monatliche Abgabe Leistungsantrag
 - Inkl. Abrechnungsliste
 - Erzeugung über DATEV möglich (LODAS: Dok.-Nr.: 5303311; Lohn und Gehalt: Dok.-Nr.: 5303312)

Tipps und Hinweise

- Muster für Anordnung/Vereinbarung zur Kurzarbeit zur Verfügung (siehe Downloadbereich)
- Stellen Sie bei Bedarf Stundungsanträge beim Finanzamt (zinslos)
- Stellen Sie bei Bedarf Stundungsanträge bei Krankenkassen (aktuell 0,5 % Zins pro Monat)
- Bei weitergehenden Fragen: Kurzarbeit@w-st.de



Alternative zur Kurzarbeit / bei Arbeitnehmern, die die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllen

- Abbau von Überstunden
- Bezahlter Urlaub
- Unbezahlter Urlaub
- Einvernehmliche Herabsetzung des Arbeitslohns
- Fristgemäße Kündigung
- Fristlose Kündigung (beachte Besonderheiten)
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (ggf. Erstattung über U1)
- Entschädigungsanspruch nach IfSG



FAQ - Frequently Asked Questions

Bekommt der Arbeitgeber auch bereits die SV-Beiträge im März für das KUG erstattet?

Ja, seit der Äußerung von Regierung und Arbeitsminister vom 16.03.2020

Kann der Arbeitgeber das KUG aufstocken, damit der Arbeitnehmer 100 % Netto erhält?

- grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern (freiwillig) einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen (Beachte ggf. Tarifverträge).
- Der Zuschuss ist generell steuerpflichtig. Sozialversicherungsbeiträge sind auf den Zuschuss aber nur dann zu zahlen, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach IfSG, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund seiner Fürsorgepflicht (z. B. chronisch kranke oder ältere Arbeitnehmer) freistellt?

Unserer Einschätzung nach besteht kein Entschädigungsanspruch

Können Arbeitnehmer, die aufgrund der Kinderbetreuung zuhause bleiben und keine Lohnfortzahlung erhalten, einen Antrag auf Entschädigung nach IfSG stellen?

Unserer Einschätzung nach besteht kein Entschädigungsanspruch

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach IfSG bei Betriebsschließungen aufgrund Allgemeinverfügung?

- Für eine Entschädigung nach § 56 IfSG muss eine Person infiziert sein bzw. zumindest ein begründeter Verdacht bestehen.
- Schließungen ganzer Branchen zur Reduzierung des Infektionsrisikos stellen keinen Fall des § 56 IfSG dar.