


Merkblatt



Kurzarbeit und
Kurzarbeitergeld
während der
Corona-Krise

MERKBLATT

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise

Die Ausbreitung des Corona-Virus stellt Wirtschaft und Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, ist im Eilverfahren die gesetzliche Grundlage für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld geschaffen worden. Mithin steht es als Kriseninstrument grundsätzlich unverzüglich zur Verfügung.

Die Regelungen treten **rückwirkend zum 1. März 2020** in Kraft. Von dieser Regelung kann jedoch nur profitieren, wer die entsprechende Anzeige über Arbeitsausfall bis zum **31. März 2020** an die zuständige Agentur für Arbeit übersendet.

Um Sie in die Lage zu versetzen, zeitnah reagieren zu können, übersenden wir anbei die in der gegenwärtigen dynamischen Situation derzeit notwendigen Informationen und Unterlagen. Folgende Bereiche werden abgedeckt:

- » Arbeitsrechtliche Voraussetzungen sowie arbeitsvertragliche Umsetzung der Kurzarbeit
- » Beantragung des Kurzarbeitergelds
- » Lohnbuchhaltung während der Kurzarbeit

I. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist das vorübergehende Absenken der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit (ggf. bis „auf Null“) – z. B. aufgrund von Liefer- und Produktionsengpässen, Auftragswegfall infolge von Stornierungen infolge des Corona-Virus – unter gleichzeitiger Reduzierung des Entgelts und Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit.

Durch das Instrument der Kurzarbeit sollen betriebsbedingte Kündigung vermieden werden.

2. Welche arbeitsrechtlichen Schritte müssen bei der Umsetzung beachtet werden?

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung der Kurzarbeit berechtigt, er bedarf hierzu einer besonderen Ermächtigung. Diese kann sich ergeben aus:

- » Tarifvertrag
- » Betriebsvereinbarung
- » Arbeitsvertrag

a) Wenn ein Tarifvertrag vorhanden ist...

Sofern ein Tarifvertrag Anwendung findet, sind die entsprechenden Regelungen zu prüfen. In den Tarifverträgen vieler Branchen gibt es spezielle Regelungen zur Kurzarbeit, die sich auf die Einführung und Ausgestaltung dieses Instruments im Einzelnen beziehen. In den Tarifverträgen finden sich im Wesentlichen Bestimmungen zu folgenden Aspekten:

- » Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats
- » Umfang der Kurzarbeit
- » Ankündigungsfrist
- » Gehaltskürzung bei geringfügiger Kurzarbeit
- » Zuschuss und Zuschusshöhe
- » Kündigung während der Kurzarbeit

Die für Sie einschlägigen Regelungen sind dem für Ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag zu entnehmen.

b) Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist...

Betriebsvereinbarung bei Betrieben mit Betriebsrat

Ist keine tarifliche Regelung vorhanden oder findet der Tarifvertrag im Unternehmen keine Anwendung, so kann der Arbeitgeber Kurzarbeit trotzdem nicht einseitig anordnen. Er bedarf hierzu der Mitbestimmung des Betriebsrats, der bei der Anordnung von Kurzarbeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat er sogar ein Initiativrecht und kann die Einführung von Kurzarbeit anregen und bei Nichteinigung eine Entscheidung der Einigungsstelle über diese Frage herbeiführen.

Die Betriebsvereinbarung muss die notwendigen Regelungen zur Einführung, Durchführung und Dauer der Kurzarbeit enthalten. Für weitere Einzelheiten verweisen wir Sie auf die bei uns auf Anfrage zu erhaltende Muster-Betriebsvereinbarung. Gerne stehen wir für Rückfragen zur Verfügung.

c) Wenn weder ein Tarifvertrag noch ein Betriebsrat vorhanden ist...

Arbeitsvertrag

Soweit weder ein Tarifvertrag einschlägig ist noch eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden kann, weil der Betrieb keinen Betriebsrat hat, kann sich die Ermächtigung des Arbeitgebers zur Anordnung von Kurzarbeit nur aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Hierbei ist zu unterscheiden, ob der Arbeitsvertrag bereits eine Vorratsklausel zur Kurzarbeit enthält oder eine entsprechende Zusatzvereinbarung getroffen werden muss.

Eine Vorratsklausel regelt, dass der Arbeitgeber, wenn die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, Kurzarbeit anordnen kann. Sofern Ihre Arbeitsverträge bereits Vorratsklauseln enthalten, sollten diese daraufhin überprüft werden, ob sie den aktuellen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen entsprechen, da sonst das Risiko besteht, dass sie unwirksam sind. Gerne können wir uns hierzu im Einzelfall abstimmen.

Sofern der Arbeitsvertrag keine oder keine wirksame Vorratsklausel enthält, muss der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern eine Zusatzvereinbarung zum jeweiligen Arbeitsvertrag schließen. Im Rahmen dieser Vereinbarung wird dann geregelt, dass der Arbeitgeber aufgrund der akut kritischen gesamtwirtschaftlichen Lage berechtigt ist, Kurzarbeit anzuordnen, die von anteiliger Arbeitsverpflichtung bis zur Nullarbeit reichen kann.

Die Bandbreite der Arbeitszeitmodelle ist hier groß und kann von Kurzarbeit Null bis zu einer Arbeitszeit von bis zu 90 % reichen. Grundsätzlich müssen hier nicht identische Regelungen für alle Arbeitnehmer getroffen werden; es muss jedoch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden, d. h. die Arbeitnehmer, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, dürfen nicht willkürlich unterschiedlich behandelt werden. Die entsprechende Klausel unterliegt der AGB Kontrolle und muss damit angemessen sein (§ 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB). Dies ist der Fall, wenn die Einführung von Kurzarbeit an die zuvor geschilderten Anforderungen geknüpft ist und diese konkret genug ausgestaltet sind. Insbesondere ist eine angemessene Ankündigungsfrist notwendig. Hier gibt es keinen klaren Wert; in der Regel wird von 3-4 Wochen ausgegangen. Vor dem Hintergrund des Maßnahmenpakets dürfte jedoch eine Frist von einer Woche oder eine sofortige Ankündigung möglich sein. Anders erscheint es nach jetzigem Kenntnisstand nicht möglich, die rückwirkende Beantragung zum 1. März 2020 vorzunehmen. Es ist davon auszugehen, dass an diesem Punkt noch eine Klarstellung erfolgt.

Des Weiteren kann noch geregelt werden, ob Urlaubszeiten des Arbeitnehmers für die Kurzarbeit verwendet werden sollen oder nicht, oder ob der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlt. Im Einzelnen hängt die Gestaltung der Klausel jedoch von den betrieblichen Gegebenheiten ab.

Sollte der Arbeitnehmer die Zusatzvereinbarung nicht unterzeichnen, so muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden, um die notwendigen Änderungen des Arbeitsvertrags durchzusetzen. Diese muss betriebsbedingt sein und es müssen vorher alle mildereren Mittel inkl. Überstundenabbau und Kurzarbeit ausgeschöpft sein. Hierbei müssen die Kündigungsfristen für Beendigungskündigungen eingehalten werden; die Reduzierung der Arbeitszeit und des Entgelts können in diesem Fall frühestens zu deren Ablauf in Kraft treten und werden nur wirksam, wenn die Änderungskündigung auf dringenden betrieblichen Bedürfnissen beruht und sonstige Voraussetzungen eingehalten werden oder der Arbeitnehmer die Änderungskündigung nicht binnen 3 Wochen gerichtlich angreift.

d) Welche weiteren arbeitsrechtlichen Aspekte es noch zu beachten gibt:

Kündigung

Kurzarbeit schließt die betriebsbedingte Kündigung nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer/innen auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, wird kein Kurzarbeitergeld mehr gezahlt.

Nebenbeschäftigung

Wenn die Nebentätigkeit bereits vor der Kurzarbeit aufgenommen wurde, hat diese keine Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld. Lediglich wenn Arbeitnehmer/innen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit beginnen, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Eine Ausnahme Minijob im systemrelevanten Bereich:

Wer in einem systemrelevanten Bereich (z. B. im Gesundheitswesen, Apotheke, Landwirtschaft) während der Kurzarbeit einen Minijob aufnimmt, bei dem wird der Verdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Voraussetzung ist jedoch, dass der aus der Hauptbeschäftigung noch gezahlte Verdienst zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem Verdienst aus dem Minijob das normale Bruttoeinkommen nicht übersteigt.

Als Arbeitgeber sollten Sie somit die Arbeitnehmer in der Vereinbarung zur Kurzarbeit darauf hinweisen, bzw. verpflichten Ihnen jede Nebentätigkeit im Vorfeld anzuzeigen.

Zuschuss des Arbeitgebers zum KuG

Zahlen Sie einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, z. B. aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung, so ist dieser beitragsfrei. Voraussetzung ist aber, dass er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt.

II. Kurzarbeitergeld

1. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

- » Arbeitnehmer mit Kindern: 67 % der Nettoentgelt-differenz im Anspruchszeitraum
- » Arbeitnehmer ohne Kinder: 60 % der Nettoentgelt-differenz im Anspruchszeitraum
- » Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, werden von der Agentur für Arbeit (Arge) erstattet.

Die für die Ermittlung des Kurzarbeitergelds maßgebliche Nettoentgeltdifferenz errechnet sich als Unterschiedsbetrag aus

- » dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt worden wäre (maximal EUR 6.900,00 brutto) und
- » dem Arbeitsentgelt, das bei Kurzarbeit tatsächlich erzielt worden ist.

Grundsätzlich wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet.

Unter www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf findet sich allerdings auch eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds (KuG).

Die Höhe des Kurzarbeitergelds ist gedeckelt, berücksichtigt werden Löhne und Gehälter bis zu einer Höhe von monatlich EUR 6.900,00 brutto.

2. Wie lange wird Kurzarbeitergeld bezahlt? Kann es verlängert, verkürzt werden?

Kurzarbeitergeld wird für eine Dauer von längstens zwölf Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet. Eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate ist auf Antrag möglich.

3. Wer erhält Kurzarbeitergeld?

a) Betriebliche Voraussetzungen:

Im Betrieb oder in der Betriebsabteilung muss mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.

b) Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- » er wie vorliegend auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht (vorliegend Corona-Virus),
- » mindestens 10 % der Mitarbeiter von Arbeitsausfällen betroffen sind. Bei der Berechnung dieses Grenzwerts ist zunächst die Zahl der Arbeitnehmer festzustellen, die mindestens an einem Tag des Gewährungszeitraums vorhandene Arbeitsplätze besetzen. Dazu zählen auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmerinnen in Mutterschutz. Nicht mitzuzählen sind Auszubildende sowie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis (z. B. wegen Elternzeit) ruht oder die Unterhalts- oder Übergangsgeld beziehen sowie Heimarbeiter. Bei der Ermittlung des 10 %-Werts darf keine Abrundung erfolgen.
- » Ferner muss der Arbeitsausfall vorübergehend und nicht vermeidbar sein. Daher ist der Abbau von Überstunden und die komplette Gewährung des Urlaubs aus dem Jahr 2019 für die Bewilligung von KuG auch nach der Gesetzesänderung zwingend. Lediglich ein negatives Arbeitszeitkonto ist nicht mehr erforderlich.

c) Persönliche Voraussetzungen:

Kurzarbeitergeld wird für jeden Mitarbeiter in einem **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis** gezahlt.

Kein Kurzarbeitergeld bekommen z.B.:

- » Gesellschafter-Geschäftsführer, die sozialversicherungsfrei sind (50 % oder mehr Geschäftsanteile);
- » Mini-Jobber;
- » Vorrüheständler in der Freistellungsphase;
- » Krankengeldbezieher;
- » Regelaltersrentner;
- » Werkstudenten;
- » gekündigte Arbeitnehmer.

4. Wie bekomme ich Kurzarbeitergeld?

Es ist ein zweistufiges Verfahren einzuhalten:

Schritt 1: Anzeige des Arbeitsausfalls

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Monat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erfolgen.

Diese **Dokumente** müssen jetzt zur Anzeige von Kurzarbeit eingereicht werden:

- a) Elektronische oder schriftliche Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arge in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat – www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall;
- b) Eine Begründung, warum KuG beantragt wird (mehr als das Stichwort Corona), d.h. Glaubhaftmachung der betrieblichen Voraussetzungen (siehe oben unter II. 3.a) und des erheblichen Arbeitsausfalls (siehe oben unter II. 3.b).

Die Arge hat unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen (sog. „**Anerkennungsbescheid**“).

Schritt 2: Antrag auf Kurzarbeitergeld – Leistungsantrag

- a) Das Unternehmen muss für jeden/e betroffenen/e Mitarbeiter/in Kurzarbeitergeld beantragen unter Nachweis der jeweiligen persönlichen Voraussetzungen (siehe oben unter II. 3.b);
- b) Das KuG ist für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistung beantragt wird;
- c) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer das verkürzte Entgelt entsprechend der verkürzten Arbeitszeit zzgl. des Kurzarbeitergelds (bei Kurzarbeit Null wird vom Arbeitgeber nur das Kurzarbeitergeld ausbezahlt). Die Erstattung des Kurzarbeitergelds erfolgt von der Arge an den Arbeitgeber (zwecks Weitergabe an den Arbeitnehmer). Die genaue Berechnung nimmt die Lohnbuchhaltungs-Software vor.

III. Lohnbuchhaltung während der Kurzarbeit

Welche Informationen braucht die Lohnbuchhaltung für das Kurzarbeitergeld?

Eine detaillierte Liste der Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld bekommen. Die Liste muss folgende Daten enthalten: Taggenaue Erfassung der Stunden je Arbeitnehmer, unterteilt nach Stunden, die „normal“ gearbeitet wurden, und nach den Stunden, für die KuG bezahlt werden soll.

Beispiel:

Herr Meyer: Montag, 2 Stunden normal, 3 Stunden KuG

Herr Meyer: Dienstag, Urlaub

Herr Meyer: Mittwoch, krank

Herr Meyer: Ostersonntag, 5 Stunden normal, etc.

PKF Fasselt Schläge stellt eine entsprechende Musterliste zur Verfügung. Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie diese benötigen.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass – sollte PKF die Lohnbuchhaltung für Sie erledigen – für die Zeit der Kurzarbeit nur noch die, von Ihnen in diese Liste eingepflegten Daten für die Lohnbuchhaltung verwendet werden.

IV. Was leistet PKF Fasselt Schläge für Sie:

- » Arbeitsrechtliche Beratung, insbesondere zu **arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen**
- » **Anzeige Kurzarbeit an Belegschaft** formulieren
- » **Probeabrechnungen** erstellen für Mandanten, deren Lohn- und Gehaltsabrechnung wir erstellen
- » Beratung zur **Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arbeitsagentur zur Erlangung des Anerkennungsbescheids**
- » Beratung beim **Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG)** – Leistungsantrag
- » Durchführung monatlicher **Kurzarbeitergeld-abrechnung** im Zuge der Lohn- und Gehaltsabrechnung und -buchhaltung; Hilfestellungen im Prozess zur Datenbeschaffung
- » Beratung zu den monatlichen Anträgen auf Erstattung Kurzarbeitergeld

Ansprechpartner bei PKF Fasselt Schlage

Sollten mit diesem Merkblatt Fragen zum Thema Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise noch nicht beantwortet worden sein, sprechen Sie uns bitte an.

Ihre Ansprechpartner hierfür sind:



RAin Yvonne Sinram
Tel. +49 531 24030
yvonne.sinram@pkf-fasselt.de



RAin FASr Katrin Heinicke
Tel. +49 221 16430
katrin.heinicke@pkf-fasselt.de



RA FAAR Christoph Janning
Tel. +49 203 300010
christoph.janning@pkf-fasselt.de

Impressum

PKF Fasselt Schlage Partnerschaft mbB

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft · Rechtsanwälte

Informationen zu unseren Standorten und Ansprechpartnern unter www.pkf-fasselt.de

Die Inhalte dieser PKF* Publikation können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Nachrichten dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen.

*PKF Fasselt Schlage ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319 b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF Fasselt Schlage übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter www.pkf-fasselt.de einsehbar.