



# Ecovis

## Kurzarbeitergeld

17.03.2020



# Agenda

- 1 **Das Kurzarbeitergeld**
- 2 Geplante Neuregelungen
- 3 Allgemeine Hinweise zur Anzeige und Beantragung
- 4 Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Mandanten

## Ziele des KUG

- Kompensation von Lohnausfall bei Teilarbeitslosigkeit
- Lohnersatz für eine zeitlich begrenzte Nichtbeschäftigung
- Arbeitsplatzert halt 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

### Hinweis:

Wenn möglich dann oben genannte Schritte beachten. In der Praxis ist aber in der aktuellen Lage auch ein/e „Befehl/Anordnung“ zur Kurzarbeit denkbar (pragmatische Lösung).  
Muster dazu stellen unsere Rechtsanwaltskollegen auf Anfrage zur Verfügung.

## Grundlagen Arbeitsrecht

- 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**

## 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
- Vorrangig: Nutzung von Arbeitszeitkonten

### **Hinweis:**

Aufgrund der aktuellen Lage und der anstehenden Neuregelungen sollten Urlaub und Arbeitszeitkonten nicht zu große Bedeutung zugemessen werden, da die Liquiditätsschonung des Mandanten Vorrang hat.



## 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!

### Hinweis:

Wir werden Ihnen, auch zur Weiterleitung an Ihre Mandanten, Ausfüllhinweise zur Verfügung stellen (beispielhafte Ausfüllung der Anzeige).

## 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).

# Agenda

- 1 Das Kurzarbeitergeld
- 2 **Geplante Neuregelungen**
- 3 Allgemeine Hinweise zur Anzeige und Beantragung
- 4 Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Mandanten

## Aktueller Stand

- Laut Bundesarbeitsminister/Bundesregierung: Neuregelungen gelten rückwirkend ab 01. 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.

# Agenda

- 1 Das Kurzarbeitergeld
- 2 Geplante Neuregelungen
- 3 Allgemeine Hinweise zur Anzeige und Beantragung**
- 4 Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Mandanten

# Aktuelle Hinweise zur 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)

## Hinweis:

Geben Sie uns Rückmeldung zu Problemen, Erfahrungen und Mandantenfeedback, damit wir dies mit den Kollegen teilen können.

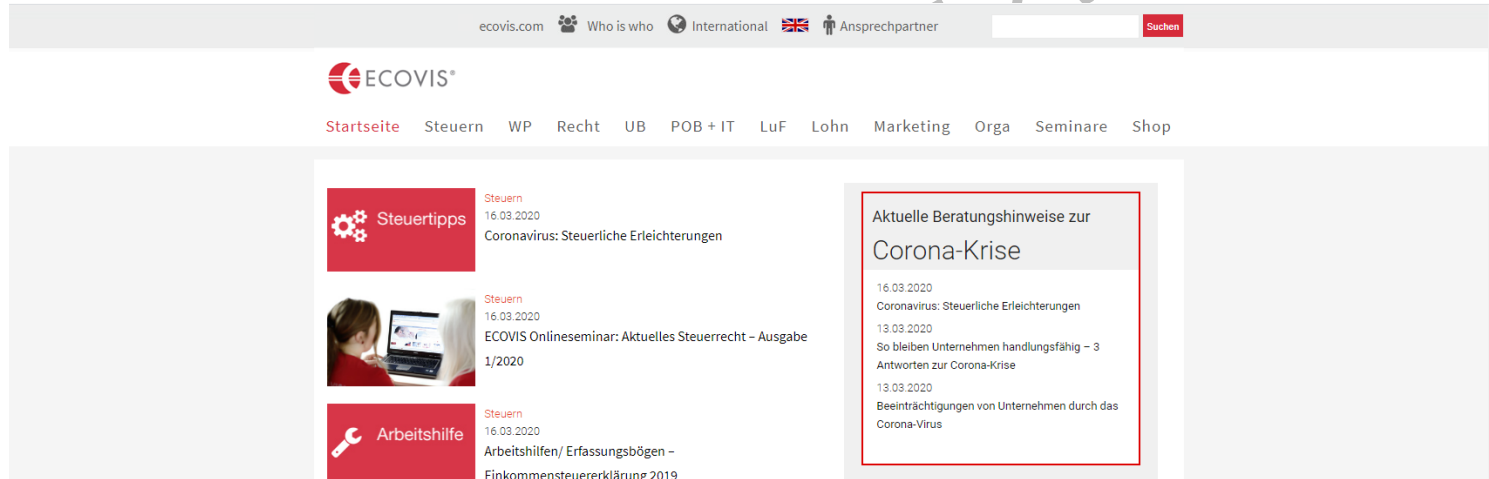


# Agenda

- 1 Das Kurzarbeitergeld
- 2 Geplante Neuregelungen
- 3 Allgemeine Hinweise zur Anzeige und Beantragung
- 4 **Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Mandanten**

# Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Mandanten

Laufend aktuelle Informationen aus allen Professionen



The screenshot shows the ECOVIS website interface. At the top, there is a navigation bar with the following elements: 'ecovis.com', 'Who is who', 'International', a UK flag icon, and 'Ansprechpartner'. A search bar with a 'Suchen' button is also present. Below the navigation bar is the ECOVIS logo and a main menu with links: 'Startseite', 'Steuern', 'WP', 'Recht', 'UB', 'POB + IT', 'LuF', 'Lohn', 'Marketing', 'Orga', 'Seminare', and 'Shop'. The main content area features three news items on the left and a highlighted article on the right. The highlighted article is titled 'Aktuelle Beratungshinweise zur Corona-Krise' and lists several updates from March 2020.

ecovis.com Who is who International UK Ansprechpartner Suchen

ECOVIS®

Startseite Steuern WP Recht UB POB + IT LuF Lohn Marketing Orga Seminare Shop

**Steuertipps**  
Steuern  
16.03.2020  
Coronavirus: Steuerliche Erleichterungen

**Arbeitshilfe**  
Steuern  
16.03.2020  
Arbeitshilfen/ Erfassungsbögen – Einkommensteuererklärung 2019

**Aktuelle Beratungshinweise zur Corona-Krise**  
16.03.2020  
Coronavirus: Steuerliche Erleichterungen  
13.03.2020  
So bleiben Unternehmen handlungsfähig – 3 Antworten zur Corona-Krise  
13.03.2020  
Beeinträchtigungen von Unternehmen durch das Corona-Virus

# Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Mandanten

## Tipps und Hinweise

- Muster für Anordnung/Vereinbarung zur Kurzarbeit zur Verfügung (Auf Anfrage bei Rechtsanwälten)
- Mandantenrundschriften zur Kurzarbeit (siehe Email vom 12.03.2020)
- Mandantenrundschriften zur allgemeinen Info für Arbeitgeber (siehe Email vom 12.03.2020)
- Stellen Sie bei Bedarf Stundungsanträge bei Finanzamt (zinslos) , Vorlage (Intranet aktuelle Beratungshinweise – Corona-Virus: steuerliche Erleichterungen)
- Stellen Sie bei Bedarf Stundungsanträge bei Krankenkassen (aktuell 0,5 % Zins pro Monat)
- Antrag auf Entschädigung nach IfSG:  
[https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rof/b5/55.2/rof\\_55.2-029/index](https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rof/b5/55.2/rof_55.2-029/index)
- Bei weitergehenden Fragen: [kurzarbeit-bayla@ecovis.com](mailto:kurzarbeit-bayla@ecovis.com)

# Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Mandanten

## Alternative zur Kurzarbeit / bei Arbeitnehmer die persönliche 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

NUR FÜR INTERNE ZWECKE

# FAQ

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

- Seit der Äußerung von Regierung und Arbeitsminister von Montag Abend ja

## **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?**

- U. E. besteht kein Entschädigungsanspruch

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

- U. E. 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.

## **Kann Arbeitnehmern bei Betriebsschließungen fristlos gekündigt werden?**

- U. E. besteht aufgrund von staatlich verordneten Betriebsschließungen kein Recht zur fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber



# Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!



**Ecovis BayLa-Union GmbH**  
**Informationsabteilung**  
Christoph-Rapparini-Bogen 27 , 80639 München  
Tel.: +49 89/58 98-2720  
[infohotline@ecovis.com](mailto:infohotline@ecovis.com)

