

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise

EIN MASSNAHMENPLAN DER PKF WULF GRUPPE

Merkblatt der PKF WULF Gruppe

zur Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise

I. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen von Kurzarbeit

1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Reduktion der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit (zwischen 90% bis „auf Null“) aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten (Auftragsmangel, Lieferengpässen, o.ä.) oder infolge eines „unabwendbaren Ereignisses“ (Hochwasser, Schneekatastrophe, Coronaviruspandemie) bei entsprechender Entgeltreduktion. Sie kommt in Betracht, wenn mildere Mittel zur Verhinderung des Arbeitsausfalls wie Überstundenabbau und Resturlaubsabbau ausgeschöpft sind.

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

Der Arbeitgeber benötigt eine Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit. Ohne sie kann er die Kurzarbeit nicht wirksam einführen. Als Rechtsgrundlage kommen in Betracht:

- ▶ Tarifvertragliche Regelungen (bei Tarifbindung)
- ▶ Eine Betriebsvereinbarung (wenn Sie einen Betriebsrat haben)
- ▶ Arbeitsvertragliche Regelung (wirksame)
- ▶ Eine wirksame Änderungskündigung

a) Wenn ein Tarifvertrag vorhanden ist...

... ist zu prüfen, ob dieser Regelungen zur Kurzarbeit enthält und ob deren Voraussetzungen erfüllt sind. Tarifverträge geben regelmäßig Rahmenbedingungen zur Einführung von Kurzarbeit vor (wie Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, Umfang der Kurzarbeit, Ankündigungsfrist), auch ob Aufstockungsbeträge zu zahlen sind.

b) Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist...

... können Sie mit ihm eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit abschließen. Bei Tarifbindung sind die tariflichen Vorgaben dabei ergänzend zu beachten. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Kurzarbeit ist zwingend. Es gibt dem Betriebsrat ein Initiativrecht sowie die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit notfalls zu erzwingen. In der Betriebsvereinbarung müssen alle notwendigen Regelungen zur Einführung, Durchführung und Dauer der Kurzarbeit enthalten sein.

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

... benötigen Sie eine arbeitsvertragliche Vereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer.

Diese kann als Kurzarbeitsklausel bereits im Arbeitsvertrag vorhanden sein, deren Voraussetzungen dann einzuhalten sind (z.B. Ankündigungsfrist). Vorsorglich sollte die Regelung zunächst überprüft werden, ob sie den aktuellen arbeitsrechtlichen Anforderungen entspricht und wirksam ist.

Ist eine solche Regelung nicht vorhanden oder aber unwirksam, ist eine entsprechende arbeitsvertragliche Zusatzvereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern zu treffen. Darin wird dann geregelt, dass der Arbeitgeber aufgrund der aktuellen kritischen Lage des Betriebs berechtigt ist, Kurzarbeit anzuordnen, in welchem Umfang und welche Voraussetzungen dabei einzuhalten sind.

Die entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen unterliegen der AGB-Kontrolle und müssen angemessen sein (§ 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB).

Grundsätzlich muss die Arbeitszeitreduktion nicht bei allen Arbeitnehmern identisch sein. Gewisse Schwankungen durch unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeiten sind denkbar. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist dabei aber zu wahren, d.h. Arbeitnehmer, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, dürfen nicht willkürlich unterschiedlich behandelt werden.

Insbesondere ist eine angemessene Ankündigungsfrist notwendig (bisher in der Regel ca. 3-4 Wochen). Einen festen Wert gibt es bisher nicht. Vor dem Hintergrund der staatlichen Maßnahmenpakete (z.B. die rückwirkende Beantragung von Kurzarbeitergeld ab dem 01.03.2020) könnte aktuell auch eine Frist von einer Woche oder eine sofortige Ankündigung möglich sein. Eine Klarstellung dazu seitens der staatlichen Stellen und der Gerichte wird aktuell erwartet.

d) Änderungskündigung

Wenn eine Rechtsgrundlage nach Punkt a) bis c) nicht besteht und ein Mitarbeiter der Einführung von Kurzarbeit nicht zustimmt, dann ist die Durchsetzung der Arbeitszeit- und Entgeltreduktion im Wege der betriebsbedingten Änderungskündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist in Betracht zu ziehen. Zuvor müssen alle milderer Mittel inklusive Überstundenabbau und Kurzarbeit ausgeschöpft. Die Änderungen treten nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft.

e) Was ist sonst zu beachten?

Kündigung

Kurzarbeit schließt die betriebsbedingte Kündigung nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer/innen auf Dauer entfällt bzw. alle milderer Mittel bereits ausgeschöpft sind. Vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitnehmer erhalten kein Kurzarbeitergeld.

Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigungen können sich u.U. auf den Anspruch auf Kurzarbeitergeld auswirken. Sofern Sie Ihre Arbeitnehmer nicht bereits dazu verpflichtet haben, Ihnen

jede Nebentätigkeit im Vorfeld anzuzeigen, sollten Sie dies nun vorsorglich nachholen.

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 Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum
- ▶ Arbeitnehmer ohne Kinder: 60 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum
- ▶ Die Sozialversicherungsbeiträge für das Kurzarbeitergeld, die Arbeitgeber bisher für ihre Beschäftigten zahlen mussten, werden ab Geltung der gesetzlichen Neuregelung von der Agentur für Arbeit (AfA) erstattet.

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

Die Höhe des Kurzarbeitergelds ist gedeckelt (Bemessungsgrenze: 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 u.U. 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 (Nicht mitzuzählen sind Auszubildende sowie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis (z. B. wegen Elternzeit) ruht oder die Unterhalts- oder Übergangsgeld beziehen sowie Heimarbeiter.),
- ▶ der Arbeitsausfall vorübergehend ist und
- ▶ er nicht vermeidbar ist (wie z.B. durch Überstundenabbau, die Gewährung von Resturlaub aus dem Vorjahr).

c) Persönliche Voraussetzungen:

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

Kein Kurzarbeitergeld bekommen z.B.:

- ▶ Gesellschafter-Geschäftsführer, wenn sie sozialversicherungsfrei sind;
- ▶ Mini-Jobber;
- ▶ Vorruheständler in der Freistellungsphase;
- ▶ Krankengeldbezieher;
- ▶ Regelaltersrentner;
- ▶ Werkstudenten;
- ▶ Auszubildende;
- ▶ gekündigte Arbeitnehmer.

4. Wie bekomme ich Kurzarbeitergeld?

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** sind dazu einzureichen:

- 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 Liste der betroffenen Arbeitnehmer;
- c) Eine Begründung, warum KuG beantragt wird, d.h. die Glaubhaftmachung der betrieblichen Voraussetzungen (siehe oben unter II. 3.a) und des erheblichen Arbeitsausfalls (siehe oben unter II. 3.b);
- d) Eine Aufstellung der Arbeitszeit-Konten (bestehende Überstundenkonten, gibt es Guthaben etc.) – Negativ-Anzeige erforderlich.

Die AfA hat unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen (sog. „**Anerkennungsbescheid**“). Oftmals liegt dieser nebst Kurzarbeitergeldnummer nach ca. 1 Woche vor.

Schritt 2: Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Monat

- a) Das Unternehmen muss für jede/n betroffene/n 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 ausgezahlt). Die Erstattung des Kurzarbeitergelds erfolgt von der Arge an den Arbeitgeber (zwecks Weitergabe an den Arbeitnehmer). Die genaue Berechnung nimmt die Lohnbuchhaltungs-Software vor.

Zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes benötigen Sie eine detaillierte Liste der Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld bekommen mit taggenauer Erfassung der Stunden je Arbeitnehmer (unterteilt nach Stunden, die „normal“ gearbeitet wurden und nach den ausgefallenen Stunden, für die KuG bezahlt werden soll, sowie den entsprechenden Arbeitsstunden je Urlaubstag, Feiertag, Krankheitstag). Jedes Beratungsunternehmen der PKF WULF Gruppe kann Ihnen eine entsprechende Musterliste zur Verfügung stellen. Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie diese benötigen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass – sollte ein Unternehmen der PKF WULF Gruppe 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.

III. Was leistet die PKF WULF Gruppe für Sie:

- ▶ Arbeitsrechtliche Beratung, insbesondere zu **arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen, Anordnung und Einführung der Kurzarbeit, (Änderungs-)Kündigungen, u.a. arbeitsrechtlichen Maßnahmen und Themen in der Corona-Krise,**
- ▶ **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 **Kurzarbeitergeldabrechnung** im Zuge der Lohn- und Gehaltsabrechnung und -buchhaltung; Hilfestellungen im Prozess zur Datenbeschaffung
- ▶ Beratung zu den monatlichen Anträgen auf Erstattung Kurzarbeitergeld