

Kutz & Prem GbR, Leimfeldstraße 9, 94469 Deggendorf

## INFOSCHREIBEN

Deggendorf, 23.03.2020

## INFORMATIONEN ZUM KURZARBEITERGELD

Sehr geehrte Mandanten,  
sehr geehrte Damen und Herren,

im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen, möchten wir Sie nochmal zum Thema Kurzarbeit informieren.

Die Informationen geben den aktuellen Stand der Gesetzgebung wieder. Die weiteren Entwicklungen müssen beobachtet werden, da fast täglich neue Informationen eingehen oder Gesetzänderungen beschlossen werden.

Dafür haben wir für Sie anbei:

- nachfolgend wichtige Punkte in der weiteren Vorgehensweise aufgeführt,
- ausführliche Information zusammengestellt und
- Formblätter zur weiteren Bearbeitung angefügt.

### Hinweis für geringfügige Beschäftigte:

Die derzeitige gesetzliche Regelung zum Kurzarbeitergeld sieht kein Kurzarbeitergeld für Minijobber vor.

#### Empfehlung:

Daher empfehlen wir die Ruhendvereinbarung, da ansonsten der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung geltend machen kann.

#### Alternative:

Sofern keine Zustimmung des Arbeitnehmers zur Ruhendvereinbarung vorliegt, sollte der geringfügig Beschäftigte im Kurzarbeitergeldantrag aufgenommen werden und die gesetzliche Weiterentwicklung abgewartet werden.

### Steuerberater

#### Christian Prem

Steuerberater  
Bilanzbuchhalter IHK,  
Gesellschafter

#### Andrea Bergbauer

Steuerberaterin  
im Anstellungsverhältnis

### Rechtsanwälte

#### Rudolf Kutz

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für  
Bau- und Architektenrecht  
Mitglied der ARGE Arbeitsrecht,  
Gesellschafter

#### Ursula Schwänzl

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Familienrecht,  
Fachanwältin Verwaltungsrecht,  
im Anstellungsverhältnis

#### Beatrice Tatzel

Rechtsanwältin  
Mitglied der ArGe Arbeitsrecht,  
im Anstellungsverhältnis

### Kontakt

Steuer: 0991/290 21-0  
stb@kanzlei-kutz.de

Recht: 0991/290 21-16  
ra@kanzlei-kutz.de

Telefax: 0991/27736

### Konten

Commerzbank Deggendorf  
BIC: DRESDEFF741

Steuerberaterkonto:  
DE88 7418 0009 0739 5140 00

Rechtsanwaltskonto:  
DE77 7418 0009 0739 5206 00

USt.Id. DE127742578

Hinweis nach BDatSchG: Wir arbeiten mit EDV und haben Ihre personenbezogenen Daten gespeichert.

### Was müssen Sie nun tun, wenn Sie Kurzarbeit beantragen möchten:

Soweit Sie ab März bereits Kurzarbeit in Ihrem Betrieb einführen möchten, muss dies bis spätestens 31.03.2020 der Agentur für Arbeit angezeigt werden.

Diesen Anzeigeantrag finden Sie im Anhang. Bitte schicken Sie uns diesen Antrag sobald wie möglich blanko unterschrieben per Mail oder Fax zu. Wir füllen diesen dann für Sie aus und leiten den Antrag an die zuständige Agentur für Arbeit weiter.

Mit der Unterschrift erteilen Sie uns ausdrücklich den Auftrag zur Bearbeitung.

### Was muss ich ab jetzt in Bezug auf das mit meinen Mitarbeitern begründeten Arbeitsverhältnis beachten?

1. Soweit Kurzarbeit im Arbeitsvertrag noch nicht vereinbart wurde, ist eine gesonderte Vereinbarung mit den jeweiligen Arbeitnehmern zu treffen in der diese der Einführung der Kurzarbeit zustimmen (**s. beigefügtes Formblatt**).  
Möchten Sie die Verkürzung der Arbeitszeit individuell mit den Mitarbeitern vereinbaren, können wir Ihnen auf Anfrage gerne ein entsprechendes Formblatt zukommen lassen.
2. für alle von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer sind Stundenaufzeichnung zu führen. Diese bilden die Grundlage zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Soweit der Betrieb geschlossen ist, bitte mit Null ausfüllen (**s. beigefügtes Formblatt**).
3. Soweit Sie Minijobber beschäftigen sollte eine Ruhendvereinbarung geschlossen werden (**s. beigefügtes Formblatt**).

Für eventuelle Rückfragen steht Ihnen das Kanzlei-Team gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Bleiben Sie, Ihre Familien und Belegschaft gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Christian Prem  
Steuerberater

Rudolf Kutz  
Rechtsanwalt

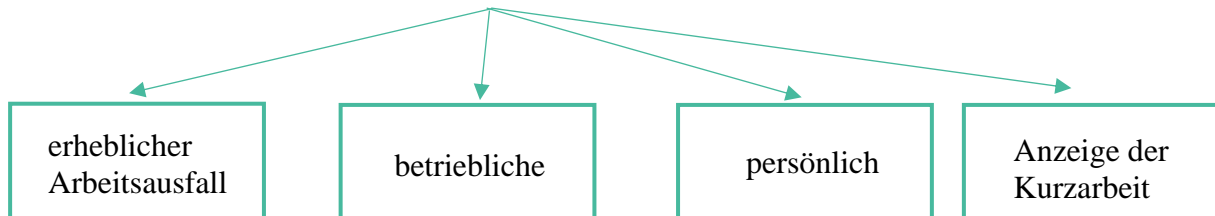
Andrea Bergbauer  
Steuerberaterin

Ursula Schwänzl  
Rechtsanwältin

Beatrice Tatzel  
Rechtsanwältin

## Information Kurzarbeit

### Welche grundsätzlichen Voraussetzungen muss ich erfüllen?



Die gesetzliche Grundlage bildet der § 95 SGB III

### Was bedeutet „erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“?

- Es muss ein „unabwendbares Ereignis“ (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall) vorliegen **oder**
- Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material)  
- **Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.**
- **Als Mindestanforderung gilt:**  
Rückwirkend zum 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020) müssen mindestens 10 % der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mehr als 10% haben  
- im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung  
- im jeweiligen Kalendermonat

### Welche betrieblichen Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 97 SGB III.

- Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein

### Welche persönlichen Voraussetzungen (der Beschäftigten) müssen erfüllt werden?

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 98 SGB III.

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten) Beschäftigung
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung

### **Muss ich zuerst meine Überstunden sowie meinen Resturlaub einbringen?**

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

Ebenso verhält es sich mit Überstunden. Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** ("Minusstunden") vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Haben Mitarbeiter noch Zeitguthaben im Arbeitszeitkonto, muss dieses auf den niedrigsten positiven Stand der letzten 12 Monate abgebaut werden.

### **Können befristet Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten?**

Ja, auch befristet Beschäftigte können Kurzarbeitergeld erhalten!

### **Können Minijobber (450 € Basis) bzw. Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten?**

Bis dato ist der Erhalt von Kurzarbeitergeld für 450 € Kräfte gesetzlich nicht geregelt. Grund hierfür ist, dass es sich bei dieser Personengruppe um nicht versicherungspflichtige Beschäftigte handelt. Auf Grund des dem Arbeitgeber obliegenden Betriebsrisikos muss der Arbeitgeber den vollen Lohn weiterzahlen, ohne dass der Arbeitnehmer auf Grund des Betriebsausfalles hierfür eine Arbeitsleistung erbringen muss.

Daher „Ruhendvereinbarung“ zu empfehlen!

### **Können gekündigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten?**

Nein, gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ab Ausspruch der Kündigung **kein** Kurzarbeitergeld erhalten!

### **Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?**

Die gesetzliche Grundlage bildet der §104 SGB III. Danach gilt:

- Grundsätzlich gilt: Kurzarbeitergeld kann für 12 Monate bezogen werden
- Unterbrechungen der Kurzarbeit von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern
- **Achtung:** Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit von 3 Monaten und länger muss Kurzarbeit wieder neu angezeigt werden

### **Wie viel Geld erhalten Arbeitnehmer?**

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 105 SGB III. Danach gilt:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 60 Prozent des während der Kurzarbeit ausgefallenen Nettolohns
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns (nur Kind, das bei Ihrer ESt noch berücksichtigt wird).

**Muss ich als Arbeitgeber [bei der Zahlung der Löhne an meine Mitarbeitenden] in Vorleistung gehen?**

Ja, das Kurzarbeitergeld ist eine Erstattungsleistung und wird rückwirkend an den Arbeitgeber gezahlt.

**Kann ich als Selbstständiger Kurzarbeitergeld beziehen?**

Eine Absicherung von Selbstständigen ist möglich, wenn Sie von der Möglichkeit der Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) nach §28a SGBIII Gebrauch gemacht haben. In diesem Falle haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Wenn Sie davon keinen Gebrauch gemacht haben, fallen Sie nicht in den Schutz der Arbeitslosenversicherung.

Wenn Sie keine oder nur geringe Einnahmen erzielen, können Sie Leistungen der Grundsicherung im Jobcenter beantragen.

**Muss ich als Arbeitgeber weiterhin Sozialleistungen abführen?**

Ja, der Sozialversicherungsbeitrag muss auch weiterhin – mit dem Lohn – vom Arbeitgeber abgeführt werden (d.h. der volle Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung).

Sie erhalten als Arbeitgeber die volle Erstattung der gezahlten Beiträge - rückwirkend ab 01. März 2020 bis Ende 2020 (Stand Referentenentwurf vom 19. März 2020).

**Wie wird das Kurzarbeitergeld abgerechnet?**

Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber eingereicht werden.

Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.

Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

Stundenaufzeichnung

**Muss ich als Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?**

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

**Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?**

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

**Zuschuss zum Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber kann als freiwillige Leistung einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers hierauf besteht jedoch nicht!

**Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Behandlung dieses Zuschusses**

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist steuerpflichtig, jedoch soweit er 80 % des ausgefallenen Nettolohnes nicht übersteigt, sozialversicherungsfrei.

**Beispiel: beitragsfrei**

monatliches Netto ohne Kurzarbeit:	2.000 €
Arbeitsentgelt netto bei Kurzarbeit (40%):	800 €
Ausgefallenes Arbeitsentgelt:	1.200 €
Kurzarbeitergeld i.H.v. 60 %:	720 €
Fiktives Arbeitsentgelt i.H.v. 80 %:	960 €
möglicher Beitragsfreier <b>Zuschuss</b> des AG:	240 €

**Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand 23.03.2020 (<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>)**

**Was ist, wenn der Arbeitnehmer der Einführung von Kurzarbeit nicht zustimmt? Kann der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer kündigen?**

Gemäß des Maßregelungsverbots (§ 612a BGB) darf das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund Zustimmungsverweigerung zur Kurzarbeit gekündigt werden. Allerdings muss der Arbeitnehmer mit einer Änderungskündigung zur Verkürzung der Arbeitszeit oder einer betriebsbedingten Kündigung (z. B. wg. Kurzarbeit Null, Betriebsschließung) rechnen, wenn eine Beschäftigung im Rahmen des bisherigen vertraglichen Umfangs nicht mehr möglich ist. Bei betriebsbedingten Kündigungen muss im Einzelfall die Einhaltung des Kündigungsschutzgesetzes geprüft werden.

Bitte holen Sie sich in diesem Fall rechtlichen Rat ein.

**Kann auch für Auszubildende Kurzarbeit beantragt werden?**

Grundsätzlich kann Kurzarbeit gegenüber Auszubildenden nicht angeordnet werden.

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Soweit die Kurzarbeit auch gegenüber den Auszubildenden angeordnet wird, hat der Auszubildende Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens 6 Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.

Ggf. gesetzliche Änderungen oder Entwicklungen müssen beobachtet werden.