

Müssen die Arbeitnehmer der Kurzarbeit zustimmen?

Ja. Verweigert ein Arbeitnehmer die Kurzarbeit, droht ihm die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung oder eine Änderungskündigung.

Kann in diesem Zusammenhang die Vereinbarung mit Arbeitnehmern in Kopie eingereicht werden?

Ja, entweder in Form einer Betriebsvereinbarung, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, oder eine Kopie der Einzelvereinbarungen. Diese kann auch als zusammengefasste Liste mit Unterzeichnung des jeweiligen Arbeitnehmers erfolgen. Sind die Beschäftigten nicht erreichbar, können die Vereinbarungen nachgereicht werden. Es muss jedoch ab Beginn Einvernehmen herrschen, dass Kurzarbeit eingeführt wird.

Wenn ich heute Kurzarbeitergeld beantrage und nach 3 Monaten keine andere Möglichkeit habe und Kündigungen vornehmen muss. Wie ist dann die Regelung? Verliere ich dann alle Ansprüche?

Für die ungekündigten Beschäftigten erhält der Arbeitgeber weiterhin das Kurzarbeitergeld. Der gekündigte Arbeitnehmer verliert ab dem Zeitpunkt der Kündigung seinen Anspruch auf das Kurzarbeitergeld.

Kann ich meinen Kurzarbeiterantrag korrigieren?

Ja, Kurzarbeit kann vollkommen flexibel zwischen Null und der Grenze zur Vollbeschäftigung eingesetzt werden. Die Mindestanfordernisse von 10% Entgeltausfall infolge Arbeitsausfall für mind. 10% der Beschäftigten bilden an der Obergrenze das Limit.

Müssen meine vorhandene Überstunden bzw. mein Arbeitszeitkonto komplett auf "Null" gesetzt werden oder gibt es eine Pufferzone?

(Nach aktuellem Stand 18.03.) Es werden vorbehaltlich die Arbeitszeit-Guthaben zur Vermeidung des Arbeitszeitausfalles vollständig reduziert, das heißt auf Null abgebaut.

Was ist mit den Kosten für die Lohnsteuer?

Das Kurzarbeitergeld ist eine Entgeltersatzleistung und wird nicht unmittelbar versteuert, unterliegt jedoch der progressiven Steuer.

Wenn für eine Abteilung Kurzarbeitergeld beantragt und die Arbeitszeit Null gemeldet wird, aber wieder ein Mitarbeiter aus dieser Abteilung benötigt wird, dann kann dieser jederzeit wieder eingesetzt werden? Es fällt nicht automatisch die ganze Abteilung aus der Kurzarbeit?

Nein, man fällt nicht aus der Kurzarbeit raus, solange die Mindestanfordernisse von 10% der Mitarbeiter im Unternehmen nicht unterschritten wird. Die Flexibilität, Mitarbeiter zu beschäftigen, ist gegeben.

Kann man zur Aufrechterhaltung der Geschäftsfähigkeit innerhalb von Abteilungen sogenannte Experten/Spezialisten prozentual anders behandeln?

Ja, man kann Experten vollbeschäftigt lassen, wenn andere MA in der Abteilung in Kurzarbeit gehen. Dabei ist die 10 % Regelung zu beachten.

Ein Unternehmen hat mehrere Standorte. Muss an jedem Standort die dazugehörige Agentur für Arbeit einzeln angezeigt werden?

Im Zweifel für jeden Standort, wenn dieser eine eigene Lohn- und Personalbuchhaltung hat.

Wie schnell rechnet die Landesdirektion ab bzw. wie schnell wird das Geld gezahlt?

Die Landesdirektion ist nur zuständig im Falle einer Betriebsschließung nach §56 Infektionsschutzgesetz. Die Bundesagentur für Arbeit zahlt so schnell wie möglich.

Falls im März noch kein Arbeitsausfall zu erwarten ist, soll dann trotzdem zum 31. März vorsorglich eine Anzeige über Arbeitsausfall eingereicht werden?

Im laufenden Monat empfiehlt sich eine Anzeige, um ggf. die Möglichkeit abzusichern, Kurzarbeitergeld abzurechnen. Wenn aber bis zum 31. März kein Arbeitsausfall eingetreten ist, ist ein Antrag für diesen Monat nicht notwendig. Die Abrechnungen für weitere Folgemonate werden dadurch nicht ausgeschlossen.

Wir sind bereits seit Oktober 2019 in Kurzarbeit (Auftragslage), ist damit ein neuer Antrag nötig um die Neuregelungen auch anwenden zu können?

Nein, es ist keine neue Anzeige nötig. Prüfen Sie jedoch den Bewilligungsbescheid und ggf. den Bewilligungszeitraum (derzeit auf maximal 12 Monate) und zeigen formlos eine Verlängerung an.

Bezieht sich die 10% Grenze dann auf den Gesamtbetrieb oder die Betriebsabteilung?

Bei einer Gesamtbetrachtung müssen mindestens 10 % des Betriebes betroffen sein. Eine Bewertung nach Abteilungen ist prinzipiell möglich und erfordert jedoch eine Einzelüberprüfung.

Muss der bisher verdiente Urlaub für 2020 vorher genommen werden bzw. der Resturlaub von 2019?

Grundlegend gilt die (zum Zeitpunkt der Antragstellung) bestätigte Urlaubsplanung des Unternehmens (sofern vorhanden). Verbleibende Tage sollten möglichst monatlich zu 1/12 genommen werden bzw. in Abstimmung mit der Geschäftsleitung und unter Berücksichtigung des Betriebsfriedens.

Wenn ein AG seine AN trotzdem freiwillig die Differenz zum regulären Lohn zahlen möchte, wie verhält es sich mit den Sozialversicherungsbeiträgen? Übernimmt die BA zu 100% die SV-Beiträge oder nur i.H. des KuG-Beitrags?

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sind, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das fiktive Arbeitsentgelt nicht übersteigen, dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nicht hinzuzurechnen.

Werden die SV-Beiträge in voller Höhe von der BA übernommen?

Die BA erstattet die SV-Beiträge, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen. Aufstockungen werden nicht berücksichtigt. (Stand 23.03.2020)

Bei Kurzarbeit ist das regulär erzielte Arbeitsentgelt (Entgelt für gearbeitete Zeit) normal versicherungs- und beitragspflichtig in der SV.

Ergänzende Fragen und Antworten zum Webinar vom 18. März 2020

Thema „Kurzarbeitergeld“

Vom ausgefallenen Entgelt (Differenz vom Ist-Entgelt zum Sollentgelt) bilden 80% (fiktives Arbeitsentgelt) die Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur SV.

Wenn der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld für die ausgefallene Arbeitszeit aufstockt, ist diese Aufstockung bis zur Höhe des fiktiven Arbeitsentgelts (80%) beitragsfrei in der SV.

Stockt der Arbeitgeber das ausgefallene Entgelt über diese 80% auf, so ist der Teil der Aufstockung beitragspflichtig, der die Grenze übersteigt. Diese Beiträge werden nicht von der BA erstattet.

Wenn, bei laufendem Geschäftsbetrieb, AN zu Hause bleiben müssen zur Kinderbetreuung, da KiTa- und Schule geschlossen sind, kann dann KuG beantragt werden?

Hier besteht für die MA keine Möglichkeit der Kurzarbeit. Sie würden die Ausfallursache (unbezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung) und die vom Ausfall betroffenen Beschäftigten zugleich darstellen.

Fällt dem Unternehmen jedoch ein kritischer Teil der Belegschaft aufgrund der Freistellung wegen KiTa-Schließung aus, sodass die Fortführung des Geschäftsbetriebes objektiv nicht mehr möglich ist, kann für den übrigen Teil der Belegschaft, welcher nicht bereits unbezahlt freigestellt ist, bei Erfüllung aller weiteren Voraussetzungen Kurzarbeitergeld gewährt werden. (Stand 23.03.2020)

Kann KuG beantragt werden, wenn der Betrieb aus eigener Entscheidung geschlossen wird?

Schließt der Arbeitgeber das Unternehmen aus Angst bzw. eigenen Vorkehrungen, kann für diese Ausfälle kein Kurzarbeitergeld gewährt werden. Aus der geschilderten Ausfallursache muss ein unmittelbarer Zusammenhang zur Allgemeinverfügung bzw. mittelbare Zusammenhänge (Rückgang Laufkundschaft, rückläufige Kundenaufträge, ...) erkennbar sein. Das Beispiel des Frisörsalons ist insofern hierfür kaum einschlägig, als dass ein Frisör bereits, obwohl nicht unmittelbar von der erste Allgemeinverfügung betroffen, in den meisten Fällen einen Rückgang an Laufkundschaft und Kunden aus der besonders gefährdeten Altersgruppe zu verzeichnen hat.

Für diese Umstände kann bei Erfüllung aller weiteren Voraussetzungen Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).