



Sehr geehrte Damen und Herren,

uns erreichen viele besorgte Anfragen zum Thema Kurzarbeit. In diesen Krisenzeiten ist die Bundesagentur für Arbeit nur sehr schwer telefonisch zu erreichen. Daher möchten wir Sie auf die Homepage der Arbeitsagentur aufmerksam machen, auf der Sie Erklärungen, Tipps und relevante Antragsformulare etc. finden, die wir dennoch im Folgenden erläutern.

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Stand heute, sind uns bisher zum Thema Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Corona-Virus folgende Informationen bekannt, die wir Ihnen unverbindlich zur Verfügung stellen möchten. Weitere Einzelheiten sollten Sie schon wegen der sich täglich ändernden Situation unbedingt mit dem zuständigen Arbeitsamt und dessen veröffentlichten Informationen (Homepage) klären. Wir empfehlen vor allem, arbeitsrechtlichen Rat (besonders zu Punkt 1.) bei Ihrem juristischen Beistand einzuholen.

Die geplanten Gesetzesänderungen wurden durch die Bundesregierung im Umlaufverfahren auf den Weg gebracht. Am Freitag (13.03.2020) wurde das Gesetz parallel in Bundestag und Bundesrat beschlossen. Danach sollten sich schnell ausbreitende Epidemien ein unvorhersehbares Ereignis darstellen, welches unter die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld fällt. Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber soll es bereits dann geben, wenn zehn Prozent der Belegschaft von Arbeitsausfall betroffen sind. Außerdem sollen auch die Beiträge zur Sozialversicherung laut Beschluss des Koalitionsausschusses von der Bundesagentur übernommen werden. Die leichteren Zugangsregelungen sollen rückwirkend schon ab 01. März in Kraft treten.

Arbeitnehmer erhalten danach 60 % des Nettolohns vom Arbeitgeber ausgezahlt (67 % bei Arbeitnehmern mit ein oder mehreren Kindern), der ihnen durch die Kurzarbeit entgangen ist. Dieser Betrag zzgl. Sozialabgaben wird dann dem Arbeitgeber bei Bewilligung durch die Bundesagentur für Arbeit wieder erstattet. Besonderheiten gelten für Azubis und geringfügig Beschäftigte.

Laut Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) ist aber der **Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, vor der Inanspruchnahme von KuG, evtl. Überstunden Guthaben und (Rest-) Urlaubsansprüche abzubauen**. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub bereits anderweitig verplant hat. Der Abbau von Überstunden und (Rest-) Urlaubsansprüchen ist für die Bewilligung von KuG zwingend. Bei der Beantragung ist Stand heute wie folgt vorzugehen:

1. Im ersten Schritt benötigen Sie zur Einführung der Kurzarbeit eine **vertragliche Grundlage** im Tarifvertrag, in einer betrieblichen Vereinbarung oder im Arbeitsvertrag. Ist das nicht der Fall, sollten Sie eine formlose Vereinbarung über die Einführung der Kurzarbeit mit jedem Arbeitnehmer abschließen. (**Anhang 1, 2-seitig**)



2. Übermitteln Sie dann die **„Anzeige über den Arbeitsausfall“ (Anhang 2)** an die Arbeitsagentur; elektronisch, per Fax oder per E-Mail (mit eingescannten Unterschriften).
3. Die Bundesagentur für Arbeit prüft damit Ihre Voraussetzungen für den Erhalt von KuG und erlässt einen entsprechenden Bescheid.
4. Als Arbeitgeber müssen Sie in diesem Zuge den „normalen Lohn“ und das KuG in der Gehaltsabrechnung des laufenden Monats berechnen und an die Arbeitnehmer auszahlen.
5. Nach der Erstellung der Gehaltsabrechnung kann jetzt der **„Antrag auf KuG-Leistungsantrag“ (Anhang 3)** nebst **„KuG-Abrechnungsliste“ (Anhang 4)** gestellt werden.

Die o. a. Anhänge 2 bis 4 sind der Homepage der Bundesagentur für Arbeit entnommen und werden dort ständig aktualisiert.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Jürgen Jansen
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

Detlef Dix
Steuerberater