



## An unsere Mandanten

Hamburg, 18. März 2020  
MK/40203

**Heinz-Günter Fritsche**  
Steuerberater | Dipl. Math.

**Mathias König**  
Steuerberater | Dipl. Kfm.  
Gesundheitsökonom (ebs)  
Fachberater für den Heilberufe-  
bereich (IFU/ISM gGmbH)

## Kurzarbeit in Zeiten von Corona

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Eindämmung der dramatischen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise wurden kurzfristig die Regelungen zur Kurzarbeit überarbeitet. Nachfolgend erläutern wir Ihnen die wesentlichen Informationen zum Thema Kurzarbeit. Dabei gehen wir nur auf die wichtigsten Punkte ein und bitten Sie, für eine individuelle Beratung uns telefonisch zu kontaktieren.

### Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Betrieb oder Betriebsteil infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses. Die betroffenen Mitarbeiter arbeiten bei Kurzarbeit **weniger oder überhaupt nicht**.

### Was ist Kurzarbeitergeld?

Durch die Verringerung der Arbeitszeit reduziert sich das Gehalt der betroffenen Mitarbeiter entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Die Differenz zwischen dem ursprünglichen Nettogehalt und dem reduzierten Nettogehalt übernimmt grundsätzlich der Staat durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Höhe von ca. 60% bei kinderlosen Mitarbeitern und von ca. 67% bei Mitarbeitern, die mindestens ein Kind haben.

### **Welche arbeitsrechtlichen Grundlagen sind erforderlich?**

Der Arbeitgeber darf nur dann Kurzarbeit anordnen, wenn dies in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt ist. Wenn Ihr Unternehmen nicht einem Tarifvertrag unterliegt und auch über keinen Betriebsrat verfügt, dann sind solche Regelungen zur Kurzarbeit in einem normalen Arbeitsvertrag üblicherweise **nicht** enthalten. **In diesem Fall müssen Sie mit den Mitarbeitern jeweils einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag gesondert vereinbaren**, vgl. Anlage. Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Wenn Mitarbeiter die Vereinbarung nicht unterzeichnen, müsste eine (Änderungs-)Kündigung mit der gesetzlichen/vertraglichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden. **Falls die Arbeitsverträge durch uns erstellt wurden, ist die Regelung zur Kurzarbeit bereits enthalten (§ 5 Abs. 2)**. Allerdings ist diese mit einer Frist von 3 Wochen anzukündigen. Sollten daher die Mitarbeiter, die einen Arbeitsvertrag haben, die einen solchen Passus enthält, die Zustimmung verweigern, können Sie auf diesen Passus in dem Vertrag hinweisen und unter Einhaltung der Frist Kurzarbeit anordnen.

Zusammenfassend empfehlen wir daher folgendes: In gemeinsamer Abstimmung mit dem Mitarbeiter die Vereinbarung zur Kurzarbeit unterzeichnen lassen. Nur für den Fall, dass der Mitarbeiter die Zustimmung verweigert, prüfen Sie entsprechend den Arbeitsvertrag, ob eine solche Kurzarbeit mit einer entsprechenden Frist angekündigt werden darf. Sollte dies nicht der Fall sein, müsste eine (Änderungs-)Kündigung mit der gesetzlichen/vertraglichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden

### **Kann für alle Mitarbeiter Kurzarbeit beantragt werden?**

Kurzarbeit kann für alle Mitarbeiter oder einzelne Betriebsteile beantragt werden, nicht aber nur für einzelne Mitarbeiter. Zudem müssen zunächst Überstunden abgebaut sowie noch zur Verfügung stehende bzw. nicht verplante Urlaubstage in Anspruch genommen werden. Bei geringfügig bzw. kurzfristig Beschäftigten (z.B. 450 € - Job) und Auszubildenden ist generell eine Kurzarbeit nicht möglich.

### **Wie ist der normale Ablauf bei Kurzarbeit?**

Der Arbeitgeber vereinbart mit jedem Mitarbeiter die Kurzarbeit mittels Zusatzvereinbarung. Dann muss die Kurzarbeit bei der zuständigen BA durch das beiliegende Formular „Anzeige Arbeitsausfall“ angezeigt werden. Die BA prüft die Voraussetzungen der Kurzarbeit und erlässt unverzüglich einen schriftlichen Bescheid. Zeitlich muss der Arbeitgeber zudem die Kurzarbeit gegenüber den Mitarbeitern konkret anordnen, vgl. beigefügtes Formular Anordnung. Den Lohn erhält der Mitarbeiter nach wie vor vom Arbeitgeber in Höhe des reduzierten Gehalts und des Kurzarbeitergelds. Das Kurzarbeitergeld sowie die hierauf zu zahlenden Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge werden dem Arbeitgeber von der BA erstattet. Der Erstattungsantrag muss im Rahmen der monatlichen Lohnabrechnung elektronisch jeweils bezogen und detailliert auf den einzelnen Mitarbeiter und die reduzierte Arbeitszeit erfolgen. Dafür muss für jeden Mitarbeiter eine Stundenaufzeichnung geführt werden, vgl. Anlage Zeiterfassung KUG. Das Kurzarbeitergelt ist begrenzt auf maximal ca. 67% bezogen auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung von 6.900,00 Euro, also auf 4.623,00 € pro Monat.

### **Hier nochmals der Ablauf in der Übersicht:**

- 1. Zusatzvereinbarung Kurzarbeit mit Mitarbeiter durch Mandant (oder Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung), Anlage „Mitarbeitervereinbarung Kurzarbeit“**
- 2. Formular „Anzeige Arbeitsausfall“ an BA durch Mandant, Formular [https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)**
- 3. Gleichzeitig Anordnung der Kurzarbeit gegenüber Mitarbeitern durch Mandant, Anlage „Anordnung Kurzarbeit“**
- 4. Meldung an Lohnbüro über den Stundenausfall je Mitarbeiter (durch Mandant an Kanzlei) mit gesondertem Formular „Zeiterfassung KUG“**
- 5. Leistungsantrag Kurzarbeitergeld inklusive Abrechnungsliste durch Kanzlei im Rahmen der Lohnabrechnung, [https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)**

### **In welcher Form kann ich Kurzarbeit anzeigen?**

Die Anzeige der Kurzarbeit bei der BA durch den Arbeitgeber kann postalisch, per Telefax, per E-Mail und Online gestellt werden. Eine telefonische Beantragung ist nicht möglich. Alle weiteren Informationen und Kontaktdaten Ihrer zuständigen BA finden Sie auf folgender Webseite unter Angabe Ihrer PLZ: <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen>. Wenn Sie den Link zur zuständigen BA anklicken, erscheint die Faxnummer. Eine Online-Beantragung ist nach Registrierung möglich. Aktuell sind die Registrierung und die Übermittlung per Telefax und Mail wegen Überlastung problematisch (Stand 17.03.20). Wir empfehlen zusätzlich eine Übersendung per Post oder Bote.

### **Was ist noch zu beachten (wichtiger Hinweis)?**

Rechtsicherheit über die Gewährung, Höhe und Auszahlung des Kurzarbeitergelds haben Sie erst, wenn Sie jeweils einen Bescheid durch die BA erhalten und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Aufgrund der derzeitigen Überlastung der BA ist damit zu rechnen, dass es zu Zeitverzögerungen bei der Bearbeitung der Anträge und der Auszahlungen kommen wird. Die Lohnabrechnungen erfolgen trotzdem unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergelds.

### **Weiterführende Hinweise und Informationen?**

Bitte beachten Sie, dass die Regelungen zum Kurzarbeitergeld sehr komplex sind und wir Ihnen hier nur einen ersten Überblick geben können. Die konkreten Voraussetzungen müssen stets im Einzelfall von der zuständigen BA geprüft werden. Weiterführende Informationen finden Sie online unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>. **Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass es uns nicht möglich ist, die Anzeige Arbeitsausfall für Sie zu stellen. Sie müssen diese Anzeige selbst ausfüllen und unterschreiben.** Selbstverständlich unterstützen wir Sie bei der Bearbeitung des Antrags. Sollten Sie noch Fragen zur Kurzarbeit bzw. der konkreten Beantragung haben, stehen wir Ihnen gerne telefonisch zur Verfügung.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Ihr Team von Krumbholz König & Partner mbB