

Mögliche Änderungen bei der Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen aufgrund der Corona-Krise

A. Häufige Fragestellungen: Kurzarbeit

1. Was ist Kurzarbeit?

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung der normalen Arbeitszeit. Bei einer vollständigen Einstellung der Arbeit, wird von „Kurzarbeit Null“ gesprochen. Die Einführung von Kurzarbeit muss sich nicht auf das gesamte Unternehmen erstrecken, sondern kann auch nur in einzelnen Abteilungen des Unternehmens eingeführt werden.

2. Welche Voraussetzungen müssen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld vorliegen?

Kurzarbeit kann vom Arbeitgeber nur auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer angeordnet werden. Diese kann entweder schon pauschal im Arbeitsvertrag enthalten sein oder mit Hilfe von Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmern getroffen werden. Leistet der Arbeitnehmer ohne schriftliche Zustimmung auf Anweisung des Arbeitgebers Kurzarbeit, so kann der Arbeitgeber dies als stillschweigende Zustimmung des Arbeitnehmers zur Kurzarbeit werten.

Zudem müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Erheblicher, aber vorübergehender Arbeitsausfall mit Entgeltausfall. Hiervon ist auszugehen, wenn mindestens 10% der Belegschaft von einem Entgeltausfall in Höhe von mehr als 10% betroffen ist.
- Der Ausfall muss für den Arbeitgeber unvermeidbar sein (z. B. bei behördlich angeordneten Betriebsstilllegungen). Damit von einer Unvermeidbarkeit ausgegangen wird, muss der Arbeitgeber vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld auch andere Möglichkeiten ausschöpfen, wie z. B. Überstundenabbau oder Anordnung von Urlaub.
- Im Einzelfall entscheidet die örtliche zuständige Agentur für Arbeit über die Gewährung von Kurzarbeitergeld.
- Existiert ein Betriebsrat, muss die Kurzarbeit über eine Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

3. Zusätzliche Erleichterungen ab März 2020

Ab März 2020 treten folgende Erleichterungen in Kraft:

- Die Sozialversicherungsbeiträge sollen voll von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden.
- Auch für Leiharbeiter soll Kurzarbeitergeld gezahlt werden können.

4. Wie lange kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Aktuell kann Kurzarbeit bis maximal 12 Monate beantragt werden. Eine Verlängerung bis zu 24 Monate ist in Planung.

5. Wer kann in Kurzarbeit gehen, wer nicht?

Jeder arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigte kann in Kurzarbeit gehen.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben:

- Geringfügig Beschäftigte
- Auszubildende
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrages endet
- Mitarbeiter in einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, in der sie Arbeitslosengeld beziehen
- Langzeiterkrankte Mitarbeiter, die Krankengeld von der Krankenkasse beziehen

6. Wie ist das Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur zu beantragen?

Zunächst muss der vorübergehende Arbeitsausfall schriftlich bei der Arbeitsagentur angezeigt werden, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Das Formular für die Anzeige findet sich hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind nachzuweisen (z. B. durch Vorlage der Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmern).

Nach Prüfung der Voraussetzungen erlässt die Arbeitsagentur einen Anerkennungsbescheid. Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an gewährt, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der zuständigen Arbeitsagentur eingegangen ist.

Sobald ein positiver Anerkennungsbescheid vorliegt, wird das Kurzarbeitergeld von der SBG auf Basis der mitgeteilten ausgefallenen Arbeitsstunden errechnet und über die Lohnabrechnung an den jeweiligen Arbeitnehmer ausbezahlt. Das Kurzarbeitergeld wird dann von der SBG digital bei der Arbeitsagentur beantragt. Die ausgefallenen Arbeitsstunden sind vom Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer täglich zu dokumentieren und aufzubewahren. Für die Abrechnung von Kurzarbeitergeld genügt die Mitteilung der Summe der ausgefallenen Arbeitsstunden pro Monat und pro Mitarbeiter.

7. Wie wird das Kurzarbeitergeld berechnet?

Das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich 60% bzw. 67% des durch die ausgefallene Arbeitszeit entgangenen Nettoentgelts.

Das Nettogehalt wird nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt (in 2020: EUR 6.900,00 brutto pro Monat). Die Gehaltsreduzierung fällt deshalb bei Mitarbeitern mit Gehältern über dieser Grenze wesentlich höher aus.

B. Auswirkungen auf die Pflicht zur Entgeltzahlung

1. Hat der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung zu leisten, wenn ein Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus erkrankt ist?

Erkrankt ein Arbeitnehmer an dem Corona-Virus, hat der Arbeitgeber gem. § 3 EFZG bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten.

Ob eine Erstattung geltend gemacht werden kann, ist im Einzelfall rechtlich zu prüfen.

2. Hat der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung zu leisten, wenn die Behörde für einen Arbeitnehmer eine Quarantänemaßnahme anordnet?

Der Arbeitgeber hat sechs Wochen Entgeltfortzahlung gem. § 56 IfSG zu leisten. Es gibt jedoch unter Umständen einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde. Dabei ist die dreimonatige Frist zur Geltendmachung (§ 56 Abs. 11 IfSG) zu beachten.

3. Hat der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung zu leisten, wenn eine behördliche Anordnung zur Schließung des Betriebs ergeht?

Bei einer behördlichen Betriebsschließung ist der Arbeitgeber verpflichtet den Arbeitnehmern das Entgelt weiterzubezahlen. Es besteht die Möglichkeit, Kurzarbeit „Null“ zu beantragen und somit die Personalkosten zu verringern.

Stand: 19.03.2020