

Corona-Krise - Kurzarbeitergeld - Praxishinweise für Unternehmen und Kanzleien

Stand: 31.03.2020

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung
2. Wichtige Fakten zur Kurzarbeit
3. Verfahren zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes
4. Dürfen Steuerberater bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld vertreten?
5. Gibt es sinnvolle Alternativen zur Kurzarbeit?
6. Fazit

1. Vorbemerkung

Das Coronavirus hat Deutschland und die Wirtschaft mittlerweile fest im Griff. Firmen erleiden zunehmend erhebliche Umsatzeinbußen, Aufträge bleiben aus und Arbeitsplätze drohen wegzufallen. Unternehmen haben in dieser schweren Zeit aufgrund einer kurzfristigen Gesetzesänderung die Möglichkeit, unter erleichterten Bedingungen Kurzarbeit einzuführen.

Die Bundesregierung hat im Eilverfahren die Regelungen für die Kurzarbeit verändert. Die Kurzarbeit entlastet die Unternehmen schnell von Personalkosten, wenn Produktion oder Veranstaltungen vorübergehend ausgesetzt werden müssen.

Kurzarbeit kann eine echte Chance für Unternehmen darstellen, um zusammen mit ihren Beschäftigten nach der Krise unmittelbar wieder durchzustarten und liquide zu bleiben.

Welche Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld vorliegen müssen und wie sich das Verfahren für Unternehmen im Einzelnen gestaltet, wird im vorliegenden Beitrag erläutert.

2. Wichtige Fakten zur Kurzarbeit

2.1 Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeitergeld (**Kug**) wird bei Erfüllung der in §§ 95 bis 109 SGB III genannten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige, betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird. Sinn und Zweck des Kurzarbeitergeldes ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Für die Dauer der Kurzarbeit können die betroffenen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld beziehen, sofern die sozialrechtlichen Voraussetzungen nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen. Bei der Kurzarbeit verringert der Arbeitgeber nach einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder dem Betriebsrat die Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit kann dabei teilweise oder auch um bis zu 100 % verringert werden. Die Beschäftigten erhalten in dieser Zeit einen Ausgleich von der Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Die Kurzarbeit ist mithin eine Art „Teilarbeitslosigkeit“, die die Vorteile bietet, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt und Unternehmen eine flexible Handhabung ermöglicht wird. Sofern sich die Lage wieder stabilisiert hat und neue Aufträge eingehen, kann die Arbeit schnell und unbürokratisch wieder aufgenommen werden.

2.2 Welche Betriebe können Kurzarbeit einführen?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, mithin auch Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Kurzarbeit ist nicht von der Größe des Unternehmens abhängig.

2.3 Wo finde ich Informationen zum Kurzarbeitergeld?

Alle Informationen zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit. Dort stehen im Downloadbereich sämtliche relevanten Formulare zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes zur Verfügung.

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

Ebenfalls gibt es zwei Erklärvideos der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Kurzarbeit auf YouTube:

Erklärvideos:

<https://www.youtube.com/watch?v=qcYyWXkL6PY>

<https://www.youtube.com/watch?v=6C-Nq3zTWQs>

2.4 Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

Nach §§ 95 ff. SGB III ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld an folgende Voraussetzungen gebunden:

2.4.1 Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Nach § 96 SGB III liegt ein erheblicher Arbeitsausfall vor, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend unvermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat mind. 10 % der beschäftigten Arbeitnehmer von dem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Gründe für Kurzarbeit können daher u. a. Absatzrückgang, Rohstoffmangel, Unterbrechungen der Lieferkette o. ä. sein, sofern diese nicht vermeidbar sind. Die durch die Corona-Krise bedingten betrieblichen Einschränkungen können einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld begründen.

AKTUELLER HINWEIS: Aufgrund einer kurzfristigen Gesetzesänderung wegen der Corona-Krise reicht es bis zum 31.12.2021 aus, dass lediglich 10 % (statt zuvor 1/3) der Beschäftigten betroffen sind.

Bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer eines Betriebs bzw. einer Betriebsabteilung sind Arbeiter, Angestellte, außertarifliche und leitende Angestellte ebenso mitzurechnen wie im Urlaub befindliche Arbeitnehmer, arbeitsunfähig Erkrankte und Mütter im Mutterschutz. Außer Betracht bleiben Auszubildende (§ 96 Abs. 1 Satz 2 SGB III) sowie Arbeitnehmer, die sich in einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme in Vollzeit befinden und Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld beziehen. Ferner sind die Arbeitnehmer nicht mitzuzählen, deren Arbeitsverhältnis ruht; dazu zählen insb. Arbeitnehmer in Elternzeit, soweit diese nicht Teilzeitarbeit leisten. Heimarbeiter sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen. Der Entgeltausfall muss bei den betroffenen Arbeitnehmern im jeweiligen Anspruchszeitraum mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betragen. Als Anspruchszeitraum ist der jeweilige Kalendermonat festgelegt. Dieser beginnt mit dem 1. des Kalendermonats innerhalb dessen der Arbeitsausfall eintritt.

2.4.2 Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mind. ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, § 97 Satz 1 SGB III. Nicht erforderlich ist, dass „regelmäßig“ mind. ein Arbeitnehmer beschäftigt wird; auch Arbeitnehmer, die lediglich über einen kurzen Zeitraum beschäftigt werden, können damit Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

2.4.3 Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen beim Arbeitnehmer

Kurzarbeitergeld wird nach § 98 SGB III nur für diejenigen Arbeitnehmer gezahlt, die in keinem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Arbeitnehmer, denen bereits gekündigt wurde, können ab Ausspruch der Kündigung kein Kurzarbeitergeld beanspruchen.

Befristet Beschäftigte können ebenfalls Kurzarbeitergeld erhalten.

2.4.4 Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit

Die Gewährung des Kurzarbeitergeldes erfolgt nur auf schriftliche Anzeige der geplanten Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

Anzeigeberechtigt sind sowohl Arbeitgeber als auch der Betriebsrat (§ 99 Abs. 1 Satz 2 SGB III). Hierbei ist zweckmäßigerweise das von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebene und bei den örtlichen Arbeitsagenturen erhältliche Formblatt „Anzeige über Arbeitsausfall“ zu verwenden. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist beizufügen (§ 99 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Die Agentur für Arbeit hat über den Antrag „unverzüglich“ zu entscheiden (§ 99 Abs. 3 SGB III). Genaue Fristen sieht das Gesetz jedoch nicht vor.

2.5 Aktuelle Gesetzesänderungen aufgrund der Corona-Krise

Die Bundesregierung hat aufgrund der Corona-Krise das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (Gesetz vom 13.03.2020, BGBl. I 2020, S. 493 ff.) mit nachfolgenden Erleichterungen verabschiedet. Sie gelten mit Wirkung zum 01.03.2020 und sind bis 31.12.2021 befristet.

- Absenkung der vom Entgeltausfall betroffenen Arbeitnehmer auf lediglich 10 % (bislang musste 1/3 der Beschäftigten betroffen sein)
- Vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (betrifft nicht den vorrangigen Abbau von Überstunden und Gewährung von Resturlaubsansprüchen)
- Kurzarbeitergeld nunmehr auch für Leiharbeitnehmer
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden durch die Bundesagentur für Arbeit (bislang hatte der Arbeitgeber während des Bezugs des Kurzarbeitergeldes die Sozialversicherungsbeiträge weiterzuzahlen)

2.6 Muss der Arbeitgeber bei der Zahlung der Löhne an die Arbeitnehmer in Vorleistung gehen?

Ja, der Arbeitgeber ist zur Vorleistung des Kurzarbeitergeldes an den Arbeitnehmer verpflichtet. Das Kurzarbeitergeld ist eine Erstattungsleistung und wird auf seinen Antrag hin rückwirkend an den Arbeitgeber ausgezahlt.

Die Beantragung, Berechnung und die gesamte Abwicklung läuft daher über den Arbeitgeber. Hier ist eine enge Abstimmung mit dem Steuerberater bzw. der Lohnabrechnenden Stelle sinnvoll.

Während einer Kurzarbeitsphase hat der Arbeitgeber die Vergütung für die tatsächlich (noch) geleisteten Arbeitsstunden wie üblich zu tragen.

D.h., das Bruttoentgelt ist abzurechnen und der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ist abzuführen. Für die ausgefallene Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld nach einer pauschalierten Berechnung.

Die Erstattungsanträge des Arbeitgebers werden von der Agentur für Arbeit vor Auszahlung an das Unternehmen auf die sachliche und rechnerische Richtigkeit sowie Plausibilität geprüft. Die Zahlung an das Unternehmen erfolgt dabei im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs.1 Nr.3 SGB III und wird mit einem Leistungsbescheid bekannt gegeben. Damit wird eine schnelle Refinanzierung des vom Arbeitgeber verauslagten Kurzarbeitergeldes sichergestellt. In der Praxis werden dann innerhalb von ca. sieben Monaten nach dem Ende des Kurzarbeitergeldbezuges die abgerechneten Kurzarbeitergeldbezugsräume abschließend geprüft.

Die Versuchung, schnell an Kurzarbeitergeld zu kommen, ist hoch. Fehlerhafte Entscheidungen im Zusammenhang mit der Anzeige eines Arbeitsausfalls und der Beantragung von Kurzarbeitergeld bergen aber ein erhebliches straf- und zivilrechtliches Risiko. Ein potentieller Missbrauch liegt vor, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld, § 95 Sozialgesetzbuch (SGB) III, nicht erfüllt sind. Sind die Angaben bei der Antragstellung durch den Arbeitgeber unrichtig oder unvollständig, kann dies einen Betrug i.S.d. § 263 Strafgesetzbuch (StGB) darstellen.

Neben dem "klassischen" Betrugstatbestand kommt bei fehlerhaften Angaben zum Arbeitsausfall eine weitere Strafbarkeit in Betracht. Nach überwiegender Auffassung handelt es sich bei dem gewährten Kurzarbeitergeld um eine Subvention (§ 264 Abs. 8 Nr. 1 StGB). Die Einhaltung der Antragsvoraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld kann daher als subventionserhebliche Tatsache (§ 264 Abs. 9 Nr. 1 StGB) qualifiziert werden, wie Verfahren im Zusammenhang mit der Finanzmarktkrise 2008/2009 gezeigt haben. Dort waren Fallkonstellationen bekannt geworden, in denen tatsächlich kein Arbeitsausfall in dem angezeigten Umfang bestand, Arbeitgeber sich aber gleichwohl vorverauslagtes Kurzarbeitergeld erstatten ließen.

Im Leistungsantrag muss der Arbeitgeber die Einhaltung der Antragsvoraussetzungen mit seiner Unterschrift bestätigen (im Leistungsantrag erfolgt der Hinweis auf die Möglichkeit der strafrechtlichen Ahndungsmöglichkeit).

AKTUELLER HINWEIS: Für die Lohnabrechnungsstelle empfiehlt es sich als Nachweis die mtl. Stundenlisten schriftlich mit Bestätigung (Unterschrift) des Arbeitgebers einzuholen.

2.7 Höhe des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Netto-Entgeltausfall.

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

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 60 % des während der Kurzarbeit ausgefallenen Nettolohns,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mind. ein Kind haben, bekommen 67 % des ausgefallenen Nettolohns.

Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes erledigen die Lohnabrechnungsprogramme. Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden sich auf der Website der Bundesagentur für Arbeit.

2.8 Bezugszeitraum Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist (§ 99 Abs. 2 SGB III).

Gem. § 104 SGB III kann Kurzarbeitergeld für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten beantragt werden. Unterbrechungen der Kurzarbeit von mind. 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern.

Bei Unterbrechungen der Kurzarbeit von drei Monaten und länger muss die Kurzarbeit erneut angezeigt werden.

2.9 Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit

Selbst im Falle einer Betriebsschließung darf der Arbeitgeber nicht einseitig Kurzarbeit anordnen. Vielmehr bedarf es für die Einführung von Kurzarbeit ausdrücklich einer Rechtsgrundlage. Diese kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag sowie eine individualvertragliche Vereinbarung sein.

Grundsätzlich muss zunächst danach unterschieden werden, ob in dem Unternehmen, in welchem Kurzarbeit eingeführt werden soll, ein Betriebsrat existiert oder nicht.

2.9.1 Betriebe ohne Betriebsrat

Gilt im Betrieb kein Tarifvertrag oder enthält ein geltender Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel, kann die Einführung der Kurzarbeit nicht einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden.

Eine Zustimmung zur Kurzarbeit kann durch den Arbeitnehmer im Rahmen einer individualvertraglichen Einverständniserklärung oder konkludent durch widerspruchslose Hinnahme einer arbeitgeberseitig angeordneten und von der Agentur für Arbeit genehmigten Kurzarbeit erfolgen. Stimmt der Arbeitnehmer der Vereinbarung nicht zu, riskiert er eine betriebsbedingte Kündigung.

Die Kündigung kann in einem solchen Fall als eine Änderungskündigung gegenüber dem Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis unter gleichzeitigem Anbieten neuer Arbeitsverträge mit geänderter, reduzierter Arbeitszeit gekündigt wird.

Muster individualvertragliche Einverständniserklärung Kurzarbeit

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie sind für unser Unternehmen wirtschaftliche Beeinträchtigungen zu befürchten, die eine Verringerung des Beschäftigungsbedarfs zur Folge haben. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen werden wir daher in der Zeit vom ____ bis ____ Kurzarbeit einführen. Der Umfang der Kurzarbeit ist derzeit noch nicht absehbar und kann bis auf „null“ verringert werden, wenn ein Arbeiten im Betrieb gar nicht möglich sein sollte. Die Kurzarbeit wird dem einzelnen Mitarbeiter von uns mit einer Ankündigungsfrist von fünf Arbeitstagen angekündigt und entsprechend angeordnet. Die Einführung der Kurzarbeit bewirkt eine Herabsetzung der arbeitsvertraglich geschuldeten und der betriebsüblichen Arbeitszeit, mit der eine Reduzierung der Vergütung einhergeht. Wir werden den Arbeitsausfall unverzüglich der Agentur für Arbeit anzeigen und einen Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld stellen. Das Kurzarbeitergeld wird von uns an Sie ausgezahlt. Mit vorliegendem Schreiben möchten wir Sie um Ihr schriftliches Einverständnis für die Verringerung der Arbeitsleistung bitten.

Datum, Unterschrift

Sofern im Arbeitsvertrag der betroffenen Arbeitnehmer bereits eine arbeitsvertragliche Klausel vereinbart worden ist, wonach sich der Arbeitgeber vorbehalten hat, Kurzarbeit einzuführen, kann auch eine solche Regelung eine Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit darstellen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Klausel wirksam zwischen den Parteien vereinbart wurde. An eine solche pauschale Regelung im Arbeitsvertrag werden dabei strenge Voraussetzungen gestellt.

Kurzarbeiterklauseln in Arbeitsverträgen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit einer Ankündigungsfrist, ab wann Kurzarbeit eingeführt werden soll. Ob eine solche Klausel im Einzelfall wirksam ist und zur Anordnung von Kurzarbeit berechtigt, sollte dringend von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüft bzw. formuliert werden.

2.9.2 Betriebe mit Betriebsrat

Dem Betriebsrat steht aufgrund der vorübergehenden Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und § 99 Abs. 1 BetrVG zu. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung von Kurzarbeit gilt uneingeschränkt dort, wo kein Tarifvertrag besteht. Tarifliche Kurzarbeitsklauseln (z. B. zu Ankündigungsfristen, Mindestentgelte) gelten uneingeschränkt und dürfen durch die Betriebsparteien nicht modifiziert werden.

Mithin müssen Arbeitgeber und der Betriebsrat sich sowohl über den Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit als auch über den Umfang der Kurzarbeit einig sein. I. d. R. schließen Arbeitgeber und Betriebsrat dafür eine Betriebsvereinbarung, welche für alle Arbeitnehmer, die vom BetrVG erfasst werden, unmittelbar und zwingend gilt. Leitende Angestellte sind damit nicht von der Betriebsvereinbarung erfasst.

Sofern eine Einigung zwischen beiden nicht zustande kommt, entscheidet die Einigungsstelle, die auf Antrag einer Seite tätig wird, und deren Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt (§ 87 Abs. 2 i. V. m. § 76 BetrVG).

3. Verfahren zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Das Verfahren für die Beantragung der Kurzarbeit erfolgt dabei in zwei Schritten:

1. Schritt: Anzeige über Arbeitsausfall

Im ersten Schritt hat der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit mittels des nachfolgendend genannten Formulars schriftlich anzuzeigen. Eine (fern-)mündliche Anzeige erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Form nicht. Dagegen genügt ein Telefax bzw. eine per E-Mail übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschrift(en)) den gesetzlichen Erfordernissen.

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt.

Das Formular, das Sie benötigen, um den Arbeitsausfall anzuzeigen, finden Sie unter:

(Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls, KUG 101)
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Dem Antrag beizufügen sind die getroffenen Vereinbarungen mit den Mitarbeitern zur Einführung von Kurzarbeit. Dies können individualvertragliche Einverständniserklärungen, Änderungskündigungen oder bei Existenz eines Betriebsrates eine etwaige Betriebsvereinbarung sein.

2. Schritt: Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG-Leistungsantrag und Abrechnungsliste)

In einem zweiten Schritt hat der Arbeitgeber den Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG), den sog. Leistungsantrag, nebst Abrechnungsliste mittels nachfolgender Formulare zu beantragen.

Das Kurzarbeitergeld muss zunächst mittels einer Lohnsoftware errechnet und dann von den Unternehmen an die jeweiligen Mitarbeiter ausgezahlt werden. Für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind grundsätzlich die untenstehenden Vordrucke zu verwenden. Der Leistungsantrag ist in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Im weiteren Verlauf der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber jeweils monatlich die Erstattung des Kurzarbeitergeldes für die tatsächliche Ausfallzeit und die tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

Folgende Formulare sind erforderlich:

Formular	Leistungsantrag	Kurzarbeitergeld
https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf		

KUG	—	Abrechnungsliste	—	Anlage	zum	Leistungsantrag
https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf						

Der Leistungsantrag ist in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

Der Antrag auf Kurzarbeitergeld ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

4. Dürfen Steuerberater bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld vertreten?

Diese Frage ist bislang noch nicht abschließend entschieden worden. Zulässig sind jedenfalls die Berechnung von Kurzarbeitergeld sowie das bloße Ausfüllen des Antragsformulars für die Beantragung von Kurzarbeitergeld und die Abgabe der Meldung für den Mandanten durch den Steuerberater (Anzeige). Mandanten sollten daher den Antrag für die Kurzarbeit selbst stellen, aber sich durch ihren Steuerberater oder Rechtsanwalt unterstützen lassen. Nicht beraten dürfen Steuerberater ihre Mandanten in arbeitsrechtlichen Fragen, z.B. rund um die Frage von betriebsbedingten Kündigungen usw. .

Bei diesen Fragen sind Fachanwälte für Arbeitsrecht heranzuziehen.

5. Gibt es sinnvolle Alternativen zur Kurzarbeit?

Ob die Einführung von Kurzarbeit sinnvoll ist oder nicht, kann nicht pauschal beantwortet werden und hängt von den speziellen Umständen des Unternehmens ab. An dieser Stelle sollte eine enge Abstimmung mit dem zuständigen Steuerberater und bestenfalls auch einem Fachanwalt für Arbeitsrecht erfolgen, um die Gesamtsituation optimal beurteilen zu können.

Als Alternative zur Einführung von Kurzarbeit könnte eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes in Betracht gezogen werden, sofern dies im jeweiligen Betrieb realisierbar ist. In diesem Fall könnte der Arbeitgeber einseitig den Abbau von Plus-Stunden auf dem Gleitzeitkonto oder von Überstunden anordnen.

Auch wenn die Rechtsprechung derzeit davon ausgeht, dass der Arbeitgeber die dauerhafte Arbeit im Homeoffice nicht einseitig anordnen kann, dürfte eine vorübergehende Anweisung, von zu Hause aus zu arbeiten, vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst und damit zulässig sein, wenn es darum geht, Ansteckungen zu vermeiden.

Sofern eine Tätigkeit im Homeoffice für die einzelnen Mitarbeiter möglich und realisierbar ist, müsste der Arbeitgeber entsprechende Betriebsmittel, wie z. B. einen Laptop, Handy usw. zur Verfügung stellen.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind neben dem Kurzarbeitergeld auch andere staatliche Hilfen denkbar, wie etwa Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn eine Quarantäne angeordnet oder ein Betrieb geschlossen wurde.

6. Fazit

In der aktuellen Situation kann Kurzarbeitergeld eine echte Möglichkeit für Unternehmen darstellen, den Betrieb fortführen zu können, ohne Arbeitsplätze streichen zu müssen.