

Sehr geehrte Mandanten,

aufgrund der aktuellen Entwicklung sehen wir für viele Betriebe und Unternehmen die Einführung von Kurzarbeit als ein Mittel zur Bewältigung der Krise.

Die Einführung von Kurzarbeit mit Bezug von Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit ist allerdings an Voraussetzungen geknüpft.

Zudem sehen wir die Notwendigkeit mit den Arbeitnehmern eine für beide Seiten vertretbare Lösung zu finden. Denn es wird auch irgendwann wieder Normalität einkehren und dann werden die vertrauten Arbeitnehmer mit voller Kraft und ihrer Erfahrung wieder benötigt.

Bestmöglicher Schulterschluss + Zusammenhalt + gegenseitige Verlässlichkeit ist gefragt und sollte die Devise sein.

Wir möchten Sie heute zum Ablauf von Kurzarbeit informieren und wir bieten Ihnen bei Umsetzungsbedarf unsere Unterstützung an.

Die Grundinformationen zur Kurzarbeit stehen Ihnen bei der Agentur für Arbeit zur Verfügung unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

Im Downloadbereich sind verschiedene Merkblätter + Anleitungen + Formulare vorhanden.

Die Vorgehensweise zur Einführung von Kurzarbeit skizzieren wir nach unseren Überlegungen wie folgt:

1. Prüfung der Regelvoraussetzungen u.a.:
 - Erheblicher unvermeidbarer Arbeitsausfall (vermeidbar durch Urlaubsgewährung und Abbau von Überstunden)
 - Mindestfordernis für den Arbeitsausfall = 1/10 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Entgeltsausfall von mehr als 10%

2. Bestimmung des Arbeitnehmerkreises mit Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen:
 - bezugsberechtigt sind nur versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer
 - nicht bezugsberechtigt sind u.a. Aushilfskräfte-Minijobber
 - Auszubildende und Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen

3. Festlegung von Beginn / voraussichtliche Dauer / voraussichtlicher Umfang der Kurzarbeit im „Worst Case“ (z.B.: bis zu 100%-Ausfall über die Dauer von 6 Monaten):

- Kommunikation mit den Arbeitnehmern incl.
 - Zustimmungs-/Einwilligungserklärung des Arbeitnehmers erforderlich (unterschiedene Erklärung der Arbeitnehmer)
 - Zusatzvereinbarung mit dem Arbeitnehmer empfehlenswert (sofern eine Kurzarbeit bisher im Arbeitsvertrag nicht geregelt ist / tarifvertragliche Bestimmungen getroffen sind)

4. Anzeige der Kurzarbeit = Einreichung/Übermittlung an die zuständige Agentur für Arbeit des Betriebssitzes

- Formblatt im Download-Bereich
- Ergänzend einzureichen sind die Unterlagen nach Ziff. 3 aller Arbeitnehmer als Nachweis

5. Fortlaufende Erfassung/Dokumentation der tatsächlich noch anfallenden Arbeitszeiten ab Beginn der Kurzarbeit

- Zwingend notwendig, denn die Agentur für Arbeit wird zu späterer Zeit einer Überprüfung des ausbezahlten Kurzarbeitergeldes durchführen

6. Erfassung und Verarbeitung der Daten bei der monatlichen Lohnbuchhaltung:

- Abrechnung und Auszahlung des geminderten Arbeitslohns für die tatsächlich noch geleisteten Arbeitsstunden
- Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes (60% - 67% des ausgefallenen Nettolohns) durch den Arbeitgeber
- Bezug von Kurzarbeitergeld beim Arbeitnehmer ist zu 100% steuer- und sozialversicherungsfrei

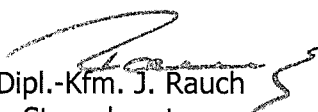
7. Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes bei der Agentur für Arbeit

- Auszahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgt dann an den Arbeitgeber kalendermonatlich im Nachgang
- Sozialversicherungsbeiträge der Ausfallzeiten des Arbeitnehmers werden von der Agentur für Arbeit in voller Höhe erstattet

Wir hoffen Ihnen hiermit eine konkrete Übersicht und Vorstellung für den Fall einer unausweichlichen Einführung von Kurzarbeit beigelegt zu haben.

Wenn Sie Fragen zum Thema Einführung und Umsetzung von Kurzarbeit haben, dann stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Dipl.-Kfm. J. Rauch
Steuerberater