

# Unternehmen in der Krise- Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber ?

Webcast Familienpakt:  
Expertensprechstunde Arbeits- und Sozialversicherungsrecht  
30. März 2020 13 – 14 Uhr



Die Inhalte dieser Unterlagen wurden sorgfältig vorbereitet, dienen alleine Informations- und Schulungszwecken. Sollten Sie grammatikalische, inhaltliche oder Rechtschreibfehler finden oder Änderungs- und Ergänzungsvorschläge haben, sind wir jederzeit um Hinweise dankbar.



# Unternehmen in der Krise: Coronavirus SARS-CoV-2 – Was müssen Arbeitgeber jetzt wissen?

Was sind die brennenden Fragen, die Mitarbeiter im Personalbereich eines Unternehmens in Bezug auf den Coronavirus SARS-CoV-2 und die damit verbundenen COVID 19 Erkrankung haben?

Unser Webinar beantwortet die sich aktuell stellenden Fragen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht beginnend bei den Änderungen beim Kurzarbeitergeld, die Neuregelung in Bezug auf Arbeitsunfähigkeit bis hin zur Frage der Stundungsmöglichkeiten von Sozialversicherungsbeiträgen.



# Willkommen zum P&O-Webinar

## Unternehmen in der Krise – Was müssen Arbeitgeber jetzt wissen?

**Ausgewählte Fragen und Antworten aus arbeits- und sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlicher Sicht**

Ihre heutigen Referent\*innen:



**Carmen Meola**

Rechtsanwältin/  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Iris Brandes**

Rechtsanwältin  
Expertin im  
Sozialversicherungsrecht



# Agenda, 30. März 2020

## Übersicht

Unternehmen in der Krise:

1

Ausgewählte, häufig gestellte Fragen der Arbeitgeber im Arbeitsrecht

2

Die häufigsten Fragestellungen im Sozialversicherungsrecht

3

Unternehmen in der Krise  
Personal- und Personalkostenplanung

4

Zusammenfassung / Ausblick



# 1

## **Unternehmen in der Krise**

Ausgewählte Fragen der  
Arbeitgeber zum  
Arbeitsrecht

# Unternehmen in der Krise

## Ausgewählte Fragen der Arbeitgeber zum Arbeitsrecht



### **Carmen Meola**

Rechtsanwältin/

Fachanwältin für Arbeitsrecht

PwC Legal AG Rechtsanwaltsgesellschaft

# Arbeitsrecht

## Was beschäftigt unsere Mandanten im Bereich des Arbeitsrechts?

Die häufig gestellten Fragen im Arbeitsrecht können dabei in zwei große Gruppen unterteilt werden:

### Fürsorgepflicht:

Informationspflicht, Vorsorgemaßnahmen,  
Aufklärungspflicht

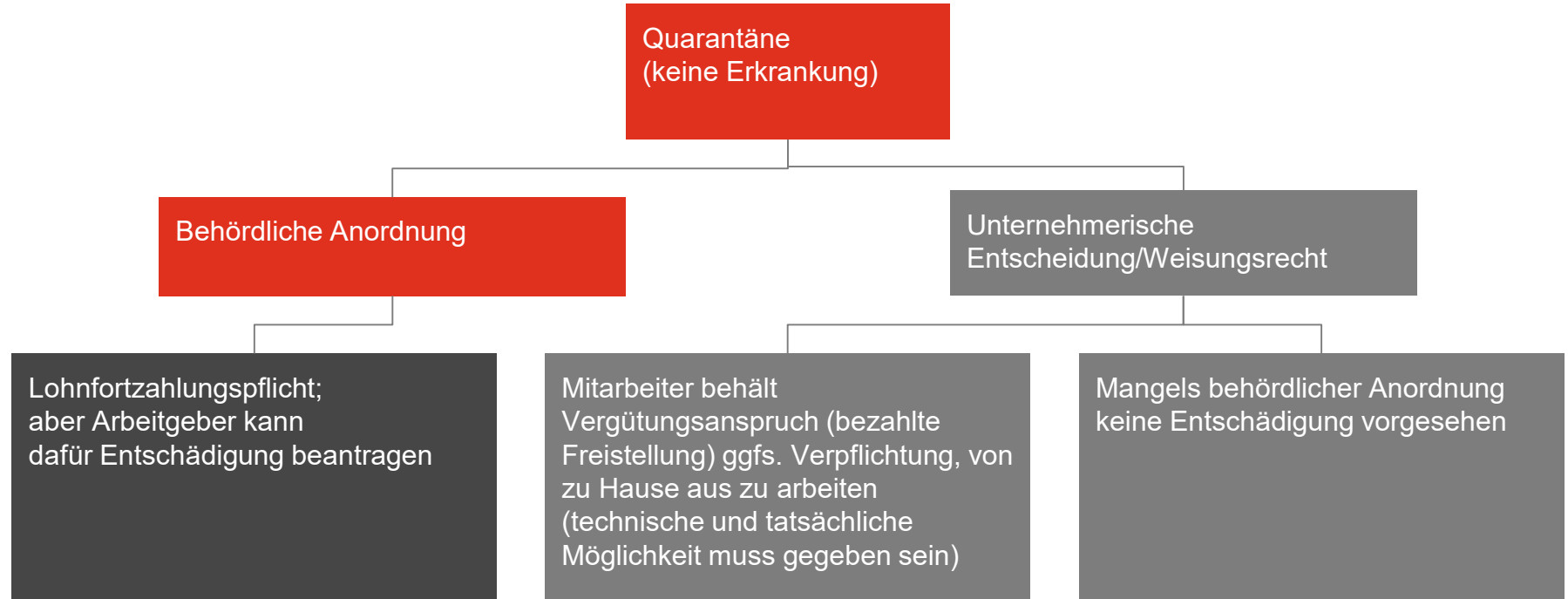
Auf Arbeitnehmerseite:

Mitwirkungspflicht (Zuhören), Schadensminderungspflicht

### Vergütungspflichten:

Bezahlte Freistellung,  
Unbezahlte Freistellung,  
Abbau von Überstunden/Urlaub,  
Entgeltfortzahlung, Entschädigung,  
Kurzarbeit  
Nebentätigkeiten während Kurzarbeit

# 1. Fragen zur Vergütungspflicht: Quarantäne ist (noch) keine Erkrankung





## 2. Frage: Homeoffice/Heimarbeitsplatz/ Arbeiten von zu Hause

### Grundsatz:

Mitarbeiter hat **KEINEN** Anspruch auf Arbeiten von zu Hause. Arbeitgeber entscheidet über den Ort der Leistungserbringung.

Ausnahme: Arbeitsvertraglicher Anspruch

### Wer trägt die “Kosten” ?

- Arbeiten von zu Hause wäre möglich, zulässig + zumutbar aber **Arbeitnehmer** “will” es nicht (unbezahlte Freistellung)
- Arbeiten von zu Hause ist möglich, zulässig + zumutbar aber **Arbeitgeber** “will” es nicht (bezahlte Freistellung)



### 3. Frage: Freistellungsanspruch des Mitarbeiters wg. Kindergarten/KiTa Schließung

§ 616 BGB (vertraglich abdingbar)  
Entgeltfortzahlungsanspruch "für unerhebliche Zeit", lt. BAG etwa 5 Tage/Jahr, auf KiTA Schließung nicht anwendbar.

§ 45 SGB V: Anspruch auf unbezahlte Freistellung mit Anspruch auf Krankengeld bei gesetzlich versicherten  
(Voraussetzung: ärztliches Attest (nicht erhältlich, wenn Kind bei KiTA Schließung nicht selbst erkrankt ist), Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet, keine andere Person im Haushalt, die Betreuung sicherstellen kann), pro Kind längstens 10 Tage/Jahr, bei Alleinerziehenden 20 Tage/Jahr.

**Der Arbeitnehmer selbst kann wegen Dritten (mittelbar) seiner Erwerbstätigkeit nicht nachgehen, er hat zu prüfen:**

- gibt es alternative Betreuungsmöglichkeiten (Familienkreis, ggf. auch im „Schichtmodell“) ?
- Arbeiten von zu Hause (mobiles Arbeiten) möglich ?
- Abbau von Zeitkonten (Überstunden/Urlaub)



**Der Unternehmer hat zu prüfen:**

- kann arbeiten von zu Hause gewährt werden?
- kann arbeiten in Teilzeit (Abbau Überzeit, Urlaub) gewährt werden?
- Abwägung im Einzelfall

### 3. Frage: Neu: Entschädigungsanspruch des Mitarbeiters wg. Kindergarten/KiTa/Schul- Schließung

Neu: § 56 (1a) InfektionsSchG  
Entschädigungsanspruch für Eltern aus dem Infektionsschutzgesetz!

Anspruch für Eltern von Kindern bis 12 Jahren vor, die durch KiTa Schliessung Einkommensverlust haben.

Regelung befr. bis 31.12.2020

Höhe: 67% des Nettoeinkommens für bis zu 6 Wochen

Monatlicher Höchstbetrag: 2.016 €

Nicht für Zeiten der KiTA/ Schulferien

**Anspruchsvoraussetzungen zum Erhalt einer Entschädigung aus dem neuen Gesetzes (§ 56 (1a) InfSchG n.F.):**

- Erwerbstätiger ist Sorgeberechtigter von Kindern bis zum 12. Lebensjahr
- Beruflicher Tätigkeit kann nicht nachgegangen werden
  - Möglichkeit von der Arbeit bezahlt fernzubleiben, besteht nicht (etwas durch Abbau von Zeitguthaben/Überstunden)
  - Es gibt keine zumutbaren alternative Betreuungsmöglichkeiten (Notbetreuung, Familienkreis, ggf. auch im „Schichtmodell“) ?
- Arbeitnehmer erhält nicht schon Kurzarbeitergeld (nicht beides möglich)

**Auszahlung über Arbeitgeber (dieser stellt dann Erstattungsantrag bei zuständiger Landesbehörde)**

# 4. Frage: Weitere Neuerungen i.R.d. Sozialschutzpaket

Sozialschutzpaket vom 23.3.2020 gibt Änderungen in verschiedenen Bereichen, davon ausgewählt:



1

**Verordnungsermächtigung zu Änderung des Arbeitszeitengesetz bundeseinheitlich möglich**  
Neu § 14 (4) ArbZG “außergewöhnliche Fälle” u.a.  
Ausnahmen zum Sonntagarbeitsverbot möglich

2

**Zeitgrenzen für geringfügige Beschäftigte (450€/Monat) § 8 I Nr. 2 iVm § 115 n.F. SGB IV :**  
- Bisher 3 Monate oder 70 Tage  
- Neu: 5 Monate oder 115 Tage

3

**Hinzuverdienstgrenze ohne Kürzung der Altersrente (§ 34 iVm § 302 (8) n.F.SGB VI :**  
- Bisher: 6300 €/Jahr  
- Neu: 44.590 €/Jahr

## Arbeitsvertragsgestaltung:

- ☐ Vertragsänderung /Kollektivvereinbarung zur befristeten **Änderung von Arbeitszeiten**
- ☐ Heraufsetzung jährlicher Begrenzung Verträgen für **geringfügig Beschäftigte**
- ☐ Befr. Verträge von Arbeitnehmern im **Rentenalter**

# 5. Frage: Kurzarbeit, Auslaufen von befristeten Verträgen, Betriebsschliessung

**Zulieferer liefern keine Produkte mehr, Mitarbeiter haben nichts mehr “zu tun”**



**Das Wirtschaftsrisiko bei Auftrags- und Rohstoffmangel trägt grundsätzlich der Arbeitgeber**

**Kurzarbeit kann angeordnet werden (auch bis Reduzierung auf Null) es bedarf dafür einer Rechtsgrundlage:**

- 1** Arbeitsvertrag/Einzelvertraglich
- 2** Betriebsvereinbarung (§87 I Nr.3 BetrVG)
- 3** Tarifvertrag ermöglicht Kurzarbeit,  
(u.E. auch in betriebsverfassungsrechtlichen organisierten Betrieben der öffentlichen Hand aufgrund Betriebsvereinbarung möglich)

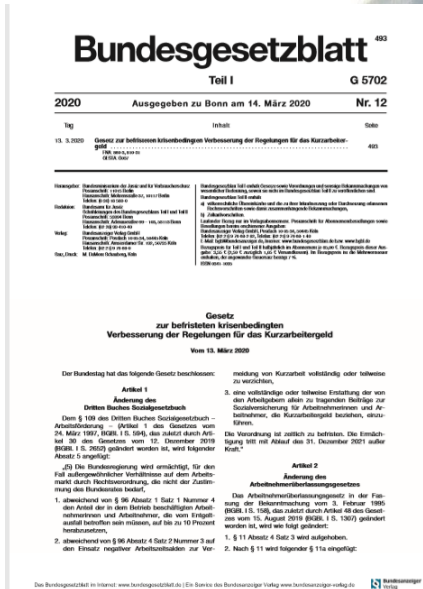
**Betriebe müssen Kurzarbeit behördlich anzeigen und entsprechende Anträge stellen.**

**Weitere Handlungsoptionen: Abbau von Zeitkonten, Auslaufen lassen von befristeten Arbeitsverträgen, Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen, betriebsbedingte Kündigungen, Betriebsunterbrechung, Betriebsschliessung**

# Neu: KuGV Kurzarbeitergeldverordnung

Gesetz zur befristeten krisenbedingten  
Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld,  
BGBl. G5702 (v. 14.3.2020 in Kraft, gültig bis  
31.12.2021), darauf gestützte VO-Ermächtigung  
gem. § 109 SGB III:

Verordnung über Erleichterungen  
der Kurzarbeit  
(Kurzarbeitergeldverordnung, KugV)  
Gesetz seit 25.3.2020 in Kraft,  
Gültig (rückwirkend)  
**01.03.2020 bis 31.12.2020**



# Kurzarbeit



## Was ist Kurzarbeitergeld? Sinn und Zweck:

- Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden.

## Anzeige von Arbeitsausfall/ Antrag von Kurzarbeitergeld

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen und erhält bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld.

---

## Kurzarbeitergeld Voraussetzungen: §§ 95 ff SGB III

- erheblicher Arbeitsausfall im Betrieb (Anzeige Arbeitsausfall)
- vorübergehend
- nicht vermeidbar
- **NEU:** mindestens 10% (§ 96 I Nr. 4 SGB III bisher: "ein Drittel") der Beschäftigten betroffen

---

## Förderdauer: § 104 SGB III

- Im Rahmen des neuen Gesetzes ab 14.3.2020 bis 31.12.2021 möglich.
- § 99 II SGB III : Kurzarbeitergeld frühestens ab dem Kalendermonat, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. D.h. **Rückwirkend ab 1.3.2020** wenn Antrag noch im März gestellt wird, möglich

# Kurzarbeit



## Förderhöhe: § 105 SGB III

- Die Höhe des Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem sogenannten Nettoentgeltausfall.
- Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % bzw. 67% (im Haushalt mit mind. einem Kind) der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum
- NEU:** Keine vorherigen negativen Arbeitszeitsalden mehr erforderlich (bisher § 96 IV 2 NR.3 SGB III)

## Nettoentgeltdifferenz: § 106 SGB III

- Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.
- Das pauschalierte Nettoentgelt wird jährlich neu in den Nettoentgelttabellen im BGBl. veröffentlicht

2820 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 51, ausgegeben zu Bonn am 20. Dezember 2019

### Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020

Vom 16. Dezember 2019

Auf Grund des § 109 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –, der durch Artikel 2 Nummer 18 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) neu gefasst worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

#### § 1

##### Pauschalierte Nettoentgelte

Die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020 ergeben sich aus der dieser Verordnung als Anlage 1 beigefügten Tabelle.

27

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 51, ausgegeben zu Bonn am 20. Dezember 2019

#### Anlage 1 (S. 8/7)

| Pauschaliertes Nettoentgelt                                                                                                |           |        |        |        |        |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes                                                                                  |           |        |        |        |        |        |
| 1. für das pauschalierte Nettoentgelt (Soll-Entgelt) und 2. für die Nettoentgeltdifferenz (Ist-Entgelt minus Soll-Entgelt) |           |        |        |        |        |        |
| Stufen-<br>absteigend                                                                                                      | Einkommen |        |        |        |        |        |
|                                                                                                                            | IV        | V      | VI     | VII    | VIII   | IX     |
| Eink.                                                                                                                      | St.       | Eink.  | Eink.  | Eink.  | Eink.  | Eink.  |
| 201                                                                                                                        | 1         | 14,00  | 14,00  | 14,00  | 14,00  | 14,00  |
| 201                                                                                                                        | 2         | 20,00  | 20,00  | 20,00  | 20,00  | 20,00  |
| 401                                                                                                                        | 1         | 32,00  | 32,00  | 32,00  | 32,00  | 32,00  |
| 401                                                                                                                        | 2         | 40,00  | 40,00  | 40,00  | 40,00  | 40,00  |
| 601                                                                                                                        | 1         | 48,00  | 48,00  | 48,00  | 48,00  | 48,00  |
| 601                                                                                                                        | 2         | 60,00  | 60,00  | 60,00  | 60,00  | 60,00  |
| 801                                                                                                                        | 1         | 64,00  | 64,00  | 64,00  | 64,00  | 64,00  |
| 801                                                                                                                        | 2         | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  |
| 1001                                                                                                                       | 1         | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  |
| 1001                                                                                                                       | 2         | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 1201                                                                                                                       | 1         | 96,00  | 96,00  | 96,00  | 96,00  | 96,00  |
| 1201                                                                                                                       | 2         | 120,00 | 120,00 | 120,00 | 120,00 | 120,00 |
| 1401                                                                                                                       | 1         | 112,00 | 112,00 | 112,00 | 112,00 | 112,00 |
| 1401                                                                                                                       | 2         | 140,00 | 140,00 | 140,00 | 140,00 | 140,00 |
| 1601                                                                                                                       | 1         | 120,00 | 120,00 | 120,00 | 120,00 | 120,00 |
| 1601                                                                                                                       | 2         | 160,00 | 160,00 | 160,00 | 160,00 | 160,00 |
| 1801                                                                                                                       | 1         | 144,00 | 144,00 | 144,00 | 144,00 | 144,00 |
| 1801                                                                                                                       | 2         | 180,00 | 180,00 | 180,00 | 180,00 | 180,00 |
| 2001                                                                                                                       | 1         | 160,00 | 160,00 | 160,00 | 160,00 | 160,00 |
| 2001                                                                                                                       | 2         | 200,00 | 200,00 | 200,00 | 200,00 | 200,00 |
| 2201                                                                                                                       | 1         | 176,00 | 176,00 | 176,00 | 176,00 | 176,00 |
| 2201                                                                                                                       | 2         | 220,00 | 220,00 | 220,00 | 220,00 | 220,00 |
| 2401                                                                                                                       | 1         | 192,00 | 192,00 | 192,00 | 192,00 | 192,00 |
| 2401                                                                                                                       | 2         | 240,00 | 240,00 | 240,00 | 240,00 | 240,00 |
| 2601                                                                                                                       | 1         | 208,00 | 208,00 | 208,00 | 208,00 | 208,00 |
| 2601                                                                                                                       | 2         | 260,00 | 260,00 | 260,00 | 260,00 | 260,00 |

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 51, ausgegeben zu Bonn am 20. Dezember 2019

#### Anlage 1 (S. 8/7)

| Stufen-<br>absteigend | Pauschaliertes Nettoentgelt                                                                                                |        |        |        |        |        |        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                       | für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes                                                                                  |        |        |        |        |        |        |
|                       | 1. für das pauschalierte Nettoentgelt (Soll-Entgelt) und 2. für die Nettoentgeltdifferenz (Ist-Entgelt minus Soll-Entgelt) |        |        |        |        |        |        |
|                       | Einkommen                                                                                                                  |        |        |        |        |        |        |
|                       |                                                                                                                            | IV     | V      | VI     | VII    | VIII   |        |
| Eink.                 | St.                                                                                                                        | Eink.  | Eink.  | Eink.  | Eink.  | Eink.  |        |
| 201                   | 1                                                                                                                          | 14,00  | 14,00  | 14,00  | 14,00  | 14,00  | 13,75  |
| 201                   | 2                                                                                                                          | 20,00  | 20,00  | 20,00  | 20,00  | 20,00  | 17,75  |
| 401                   | 1                                                                                                                          | 32,00  | 32,00  | 32,00  | 32,00  | 32,00  | 27,50  |
| 401                   | 2                                                                                                                          | 40,00  | 40,00  | 40,00  | 40,00  | 40,00  | 35,00  |
| 601                   | 1                                                                                                                          | 48,00  | 48,00  | 48,00  | 48,00  | 48,00  | 41,25  |
| 601                   | 2                                                                                                                          | 60,00  | 60,00  | 60,00  | 60,00  | 60,00  | 52,50  |
| 801                   | 1                                                                                                                          | 64,00  | 64,00  | 64,00  | 64,00  | 64,00  | 55,00  |
| 801                   | 2                                                                                                                          | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 71,00  |
| 1001                  | 1                                                                                                                          | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 80,00  | 67,50  |
| 1001                  | 2                                                                                                                          | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 87,50  |
| 1201                  | 1                                                                                                                          | 96,00  | 96,00  | 96,00  | 94,00  | 92,00  | 82,50  |
| 1201                  | 2                                                                                                                          | 120,00 | 120,00 | 120,00 | 116,00 | 112,00 | 102,50 |
| 1401                  | 1                                                                                                                          | 112,00 | 112,00 | 112,00 | 108,00 | 104,00 | 96,25  |
| 1401                  | 2                                                                                                                          | 140,00 | 140,00 | 140,00 | 136,00 | 132,00 | 122,50 |
| 1601                  | 1                                                                                                                          | 128,00 | 128,00 | 128,00 | 124,00 | 120,00 | 110,00 |
| 1601                  | 2                                                                                                                          | 160,00 | 160,00 | 160,00 | 156,00 | 152,00 | 142,50 |
| 1801                  | 1                                                                                                                          | 144,00 | 144,00 | 144,00 | 140,00 | 136,00 | 127,50 |
| 1801                  | 2                                                                                                                          | 180,00 | 180,00 | 180,00 | 176,00 | 172,00 | 162,50 |
| 2001                  | 1                                                                                                                          | 160,00 | 160,00 | 160,00 | 156,00 | 152,00 | 142,50 |
| 2001                  | 2                                                                                                                          | 200,00 | 200,00 | 200,00 | 196,00 | 192,00 | 182,50 |
| 2201                  | 1                                                                                                                          | 176,00 | 176,00 | 176,00 | 172,00 | 168,00 | 158,75 |
| 2201                  | 2                                                                                                                          | 220,00 | 220,00 | 220,00 | 216,00 | 212,00 | 202,50 |
| 2401                  | 1                                                                                                                          | 192,00 | 192,00 | 192,00 | 188,00 | 184,00 | 175,00 |
| 2401                  | 2                                                                                                                          | 240,00 | 240,00 | 240,00 | 236,00 | 232,00 | 222,50 |
| 2601                  | 1                                                                                                                          | 208,00 | 208,00 | 208,00 | 204,00 | 200,00 | 191,25 |
| 2601                  | 2                                                                                                                          | 260,00 | 260,00 | 260,00 | 256,00 | 252,00 | 242,50 |



# NEUERUNGEN: Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (BGBI. G 5702)



**Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld**  
und darauf gestützte Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung, KugV)

## Sozialversicherungsbeiträge

---

Bisher: Die bisherige Regelung besagt, dass (die reduzierten) SV-Beiträge (alleine) vom Arbeitgeber getragen werden müssen.

NEU: Die SV-Beiträge sind künftig erstattungsfähig

+bis zu 100% gem. § 109 SGB III (Neu Fassung) durch RVO für Arbeitnehmer, die sich in Kurzarbeit befinden (zeitlich befristet bis 31.12.2021)

## Leiharbeitnehmer

---

Bisher: Leiharbeitnehmer sind vom Bezug auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. (Argument: Arbeitsausfall sei in Zeitarbeitsunternehmen branchenüblich)

NEU: Regelung aus § 11 IV S. 3 AÜG wird aufgehoben.

§ 11a AÜG (n.F.) ist eingefügt worden, der besagt, dass Leiharbeitnehmer auch Kurzarbeitergeld beziehen können (zeitlich befristet bis 31.12.2021).

# NEU: Sozialschutzpaket



**Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutzpaket) vom 25.3.2020**

## Nebentätigkeit während Kurzarbeit

### **§ 106 Abs 3 iVm § 421 c (n.F.) SGB III**

Bisher: Gem. § 106 Abs 3 SGB III wurde Einkommen aus einer Nebentätigkeit die erst während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

NEU => § 421 c (nF) SGB III- ändert § 106 Abs 3

V: Arbeitnehmer ist in Kurzarbeit

V: Nebentätigkeit ist im systemrelevanten Bereich

V: Einkommen aus Nebentätigkeit überschreitet Höhe des Nettolohns aus eigentlichen Beschäftigungsverhältnis nicht

## § 421 c SGB III Vorübergehende Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit

In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 wird, abweichend von § 106 Abs. 3 SGB III Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

Die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen nach Satz 1 sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung.

# Wie beantragt man Kurzarbeitergeld ?- entweder so....

**Kurzarbeitergeld**

Erfahren Sie alles Wichtige rund um das Kurzarbeitergeld und nutzen Sie unseren Drilling-Berater, um die Leistung zu beantragen.

**Saison-Kurzarbeitergeld**

Informieren Sie sich zum Saison-Kurzarbeitergeld, das Entgeltausfall während der Saisonminderleistung in Teilen ausgeglichen kann.

**Transfer-Kurzarbeitergeld und Transformationsmaßnahmen**

Informieren Sie sich zu den Transfer-Leistungen, mit denen vor bei betrieblichen Umstrukturierungen unterbunden können.

**Weiterführende Links**

- Marktblatt St. - Saison-Kurzarbeitergeld
- Marktblatt St. - Saison-Kurzarbeitergeld
- Antrag auf Kurzarbeitergeld
- Abrechnungsbogen Kurzarbeitergeld
- Hinweise zum Antragsverfahren
- Zu den Leistungen Kurzarbeitergeld

**Downloads**

Marktblatt St. - Saison-Kurzarbeitergeld

Marktblatt St. - Saison-Kurzarbeitergeld

Antrag auf Kurzarbeitergeld

Abrechnungsbogen Kurzarbeitergeld

Hinweise zum Antragsverfahren

Zu den Leistungen Kurzarbeitergeld

**Rufen Sie uns an!**

Unsere Hotline ist Ihnen persönlich weiter.  
Wenden Sie sich zu den Angelegenheiten, erreichbar  
Montag - Freitag 8-18 Uhr.

**Factor A - Das Arbeitgeber-Magazin**



Unterstützung bei Berechnung KUG auf deren Basis eine unternehmerische Entscheidung / der Antrag gestellt werden kann

**Bundesagentur für Arbeit**

Agentur für Arbeit

Postanschrift

Bitte in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einreichen, in dessen Bezirk die Lohnabrechnungsstelle liegt (vgl. Bescheid zur Anzeige)

Stamm-Nr. Kug (vgl. Bescheid zur Anzeige)

K

Ableitungs-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige)

Betriebsnummer

Bitte das Formular vollständig ausfüllen. Drucken des Formulars ist somit nicht möglich!

**Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) - Leistungsantrag -**

**Angaben zum Antragsteller**

Bezeichnung und Anschrift des Arbeitgebers

Anschrift der Lohnabrechnungsstelle (nur angeben, wenn nicht am Betriebsort)

Telefon-Nr.

Telefax-Nr.

E-Mail

BIC

IBAN

Kreditinstitut

**Angaben zum Kug** ☐ Korrektur-Leistungsantrag ☒ zutreffendes bitte ankreuzen

Ich/Wir beantragen/innen die Auszahlung des Kug für die in der/den beigefügten Abrechnung(s)en (Vordruck Kug 108) aufgeführten Arbeitnehmer/innen

☐ des Betriebes ☐ der Betriebsabteilung

Anzahl Kurzarbeiter:  männlich  weiblich

Gesamtzahl der dort Beschäftigten

Summe Soll-Entgelt (Spalte 4 Vordruck Kug 108)

Summe Ist-Entgelt (Spalte 5 Vordruck Kug 108)

Abrechnungsmonat

Kug in Höhe von €

**Erklärung**

1. Ich/Wir bestätige/innen, dass die Angaben im Leistungsantrag und in der/den Abrechnung(s)en (n) nach bestem Wissen, sorgfältiger Prüfung und unter Beachtung der "Hinweise zum Antragsverfahren - Kug - Transfer-Kug" und des "Marktblattes über Kug" gemacht wurden. Arbeitnehmer/innen, die keinen Anspruch auf Kug haben, sind nicht aufgeführt. Von der Agentur für Arbeit festgestellte Nachzahlungsbeträge werden unverzüglich an die empfangsberechtigte Arbeitnehmer/innen ausbezahlt.

2. Ich/Wir bestätige/innen, dass der für die einzelnen Arbeitnehmer/innen geltende Entgeltausfall allein auf den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen beruht (wirtschaftliche Gründe, unabweisbares Ereignis - siehe "Marktblatt über Kug").

Das in Spalte 5 der beigefügten Abrechnung(s)en ausgewiesene Ist-Entgelt wurde ggf. um Beträge erhöht, um die das Arbeitsentgelt aus anderen als zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen gemindert ist (siehe "Hinweise zum Antragsverfahren").

Die Sonderregelungen für Kug-Bezieher/innen, die von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen betroffen sind, wurden dabei beachtet.

Kug 107 - 01.2018

**3.** Ich/Wir bestätige/innen, dass die in Spalte 10 der beigefügten Liste(n) eingetragenen Beträge an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen tatsächlich und ordnungsgemäß ausbezahlt worden sind.

oder

Die in Spalte 10 eingetragenen Beträge wurden noch nicht an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen ausbezahlt. Ich verpflichte mich, das Kug unverzüglich an die berechtigten Arbeitnehmer/innen auszahlen; die Auszahlung wird durch eine nachzureichende Sammelquittung bestätigt.

**4.** In der/den beigefügten Liste(n) sind Arbeitnehmer/innen aufgeführt, die nach meiner/unserer Kenntnis Altersrente beantragt haben, denen diese Leistung noch nicht zuerkannt ist (Hinweise zum Antragsverfahren).

☐ ja ☐ nein

Wenn ja: Eine besondere Liste mit den erforderlichen Angaben ist als Anlage beigefügt.

**5.** In der/den beigefügten Liste(n) sind Arbeitnehmer/innen aufgeführt, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist (siehe Merkblatt über Kug und Hinweise zum Antragsverfahren).

☐ ja ☐ nein

Wenn ja: Eine besondere Liste mit Namen und Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bzw. des Abschlusses des Aufhebungsvertrages ist als Anlage beigefügt.

**6.1** Bestehen noch verwertbare Resturlaubsbeträge (§ 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III)? ☐ ja ☐ nein

Wenn ja: Wurden diese zur Vermeidung/Verminderung des Arbeitsausfalls eingebracht? ☐ ja ☐ nein

**6.2** Bestehen noch verwertbare Arbeitszeitguthaben (§ 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III)? ☐ ja ☐ nein

Wenn ja: Wurden diese zur Vermeidung/Verminderung des Arbeitsausfalls eingebracht? ☐ ja ☐ nein

**7. Antrag auf Verzicht auf die Empfangsbestätigung (Einzelquittung) der Arbeitnehmer/innen**

Ich/Wir beantragen/innen, mir/uns das Kug an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen meines/unseres Betriebes ohne Empfangsbestätigung (Einzelquittung) auszuschütten, weil

☐ in meinem/unserem Betrieb üblicherweise auch das Arbeitsentgelt bargeldlos oder ohne Quittungsleistung ausbezahlt wird.

☐ in meinem/unserem Betrieb mindestens 50 Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind und die Einholung der Empfangsbestätigung der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen für den Betrieb mit einem erheblichen Aufwand verbunden wäre.

**Verpflichtungserklärung:**

Ich/Wir verpflichte/innen mich/uns, der Agentur für Arbeit Beträge zu ersetzen, die sie an eine/einen Arbeitnehmer/Arbeitnehmer zahlen muss, da/der die Auszahlung von Kug durch den Arbeitgeber bestreitet, weil ihm/ihnen wegen des Verzichts auf die Einzelquittung der Empfang nicht nachgewiesen werden kann.

**8. Antrag auf Auszahlung des Kug vor Prüfung der Unterlagen**

Ich/Wir beantragen/innen, mir/uns das Kug nach Möglichkeit schon zu überweisen, bevor der Leistungsantrag von der Agentur für Arbeit anhand der Arbeitszeile- und Lohnunterlagen meines/unseres Betriebes geprüft worden ist. Ich/Ich/Wir sind davon unterrichtet, dass das Kug in diesem Fall durch eine vorläufige Entscheidung (§ 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt wird.

Wenn und soweit die Prüfung des Leistungsantrages anhand der Arbeitszeile- und Lohnunterlagen ergibt, dass das Kug zu Unrecht gewährt wurde, sind die zuviel erhaltenen Beträge von mir/uns zu erstatten.

**Ergebnis der Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.**

Dieser Antrag auf Gewährung von Kug wird befürwortet (vgl. Stellungnahme auf der Anlage)

Finanzstempel

Ort, Datum

Unterschrift der Betriebsverwaltung

Unterschriften des Betriebsleiters oder einer Person, die zur Vertretung Berechtigten

Formular drucken

Formular zurücksetzen

# ...oder so: Ganzheitliche Unterstützung von PwC über “CARE” Plattform



**Elektronischer Datenraum zum gemeinsam Austausch relevanter Informationen und Daten**

## Vorteile

- Alle Informationen und Daten aus “einer” Hand
- Vermeidung von E-mail “Flut”
- CARE-Spaces werden durch “Zwei-Faktor-Authentifizierung” geschützt (Gewährleistung IT und Datensicherheit)
- Ausschließlich verschlüsselte Übertragung und Speicherung von Daten
- Bei Bedarf, direkte Unterstützung bei Beantragung KuG durch PwC anhand bereitgestellter Daten möglich

**care** Kurzarbeitergeld

*Willkommen*

*Bitte wählen Sie Ihr Unternehmen:*



Max Mustermann GmbH

# 2

## **Der Coronavirus**

Die häufigsten Fragen im  
Sozialversicherungsrecht

# Der Coronavirus - Ausgewählte Fragen der Arbeitgeber zum Sozialversicherungsrecht



**Iris Brandes**

Rechtsanwältin

Expertin für Sozialversicherungsrecht

PwC GmbH WPG

# Sozialversicherungsrecht

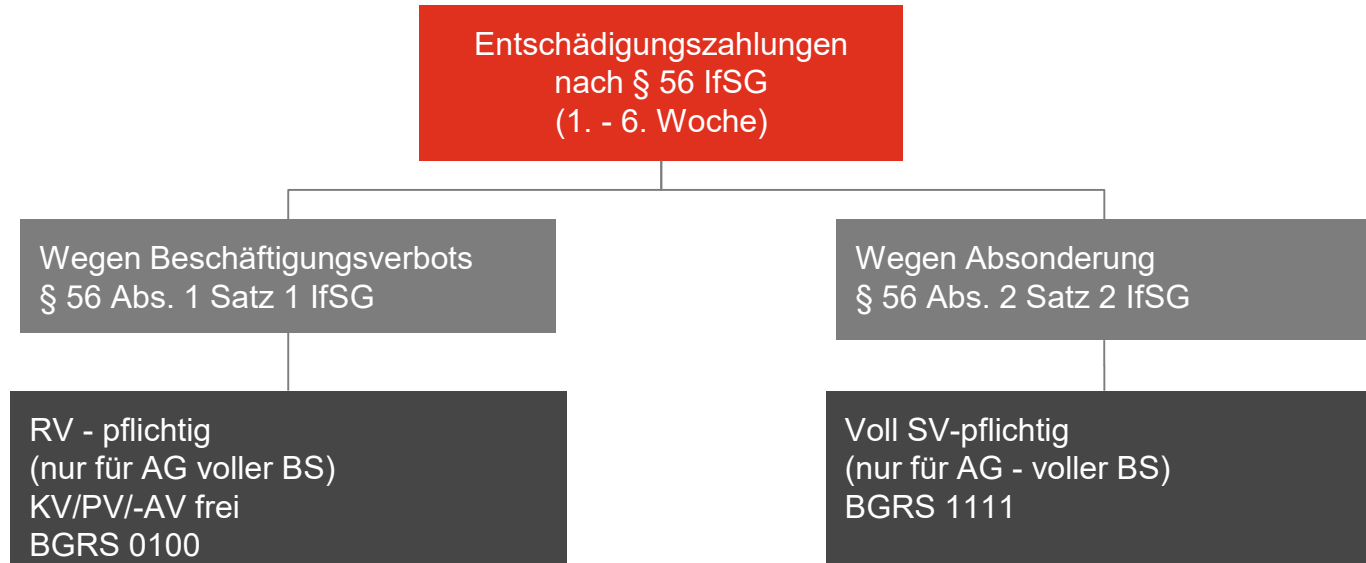
## Was beschäftigt unsere Mandanten im Bereich des Sozialversicherungsrecht?

### Aktuelle sozialversicherungsrechtliche Fragen:

- Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz - SV Recht
- Versicherungsschutz im Homeoffice
- COVID-19 als Berufskrankheit
- Stundungen von Sozialversicherungsbeiträgen
- Krankmeldungen per Telefon



# Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz - Sozialversicherungsrecht





# Sozialversicherung bei Berufsverbot oder Absonderung

## - Abrechnungsprozess der Entschädigungsleistung -

- **Sozialversicherungsrechtliche Folgen:**

- Die **Rentenversicherungspflicht** besteht bei Absonderung und Beschäftigungsverbot weiter fort.
- **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung:**
- Die Versicherungspflicht in der **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** besteht fort, wenn es sich um eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG handelt (**Absonderung** z.B. Quarantäne).
- Im Falle eine **Beschäftigungsverbotes** nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG endet die Versicherungspflicht in den obigen Zweigen der Sozialversicherung (also nicht in der Rentenversicherung) mit dem letzten Tag vor Beginn des Beschäftigungsverbots.

### Abrechnung bei Entschädigungsleistung Woche 1- 6

- Nettoentgelt des Arbeitnehmer wird im Rahmen einer fiktiven Abrechnung berechnet (das Entgelt, das er sonst nach Abzug von Steuern und SV erhalten hätte).
- Dieses Nettoentgelt ist steuer- und sv-frei an den Mitarbeiter auszuzahlen (Ausweis Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung = Entgeltersatzleistung.)
- Arbeitgeber zahlt zudem die fälligen Gesamtbeiträge zu Rentenversicherung bzw. Bei Absonderung die gesamten Sozialversicherungsbeiträge.
- Nettoentgelt und SV-Beiträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

### Exkurs: Freistellung durch Arbeitgeber mit Entgeltfortzahlung

=> sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis bleibt bestehen

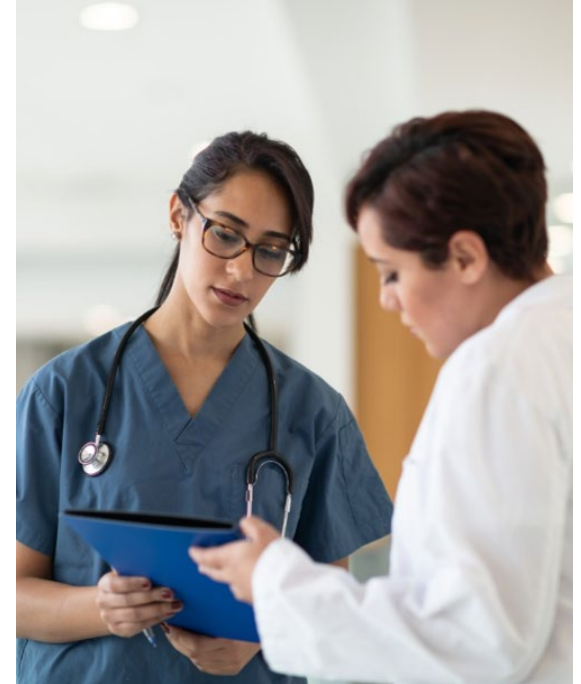
z.B. wenn der Arbeitgeber ohne behördliche Anordnung den Betrieb schließt und kein Homeoffice notwendig ist

**Oder:** Arbeitnehmer ist tatsächlich erkrankt und daher arbeitsunfähig: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

# Versicherungsschutz im Homeoffice

- Grundsätzlich sind AN, die ihre Arbeit zu Hause verrichten, genauso bei der BG unfallversichert, wie die AN, die physisch im Betrieb arbeiten.
- Aber: Dies gilt nur in dem Raum, den der AN für die Telearbeit nutzt.
- Normalerweise nicht versichert sind Wege innerhalb der privaten Wohnräume, wie der Weg in die Küche, um sich etwas zu Essen zu holen.
- Sollte der AN seine Arbeit für private Erledigungen unterbrechen, besteht in der Zeit kein Unfallversicherungsschutz über die BG.

**Fazit:** Entscheidend für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz im Homeoffice ist, welche konkrete Verrichtung mit welchem Zweck der Mitarbeiter im Moment des Unfalls ausübt.



# COVID-19 - Anerkennung als Berufskrankheit?

## COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt?

- Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung werden nur erbracht, wenn zwischen der Erkrankung und der versicherten Tätigkeit ein ursächlicher Zusammenhang besteht.
- Die COVID-19 Erkrankung stellt wie die alljährliche Grippewelle eine **Allgemeingefahr** dar und löst ohne eine besondere berufliche Betroffenheit grundsätzlich **keine Leistungspflicht der gesetzlichen Unfallversicherung aus**.
- Sofern ein in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherter Arbeitnehmer **nachweislich** infolge einer beruflich erworbenen Infektion mit dem Coronavirus an COVID-19 erkrankt, wird dies ggfls. als Berufskrankheit anerkannt, soweit die rechtlichen Voraussetzungen **im Einzelfall** vorliegen. (zB. im Pflegebereich / Krankenhaus)
- Der Versicherungsschutz bleibt auch bestehen, wenn versicherte Personen bei ihrer Arbeit arbeitsschutzrechtliche Vorgaben oder Hygieneregeln des Robert-Koch-Instituts nicht beachten.
- Entsprechend der Regelungen der SGB VII schließt verbotswidriges Verhalten den Versicherungsfall in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht aus.
- Die Beweisführung kann in der Praxis schwerfallen. In der Regel sollten dann Leistungen der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung in Anspruch genommen werden können.

# Sozialversicherungsrecht: Gibt es Neuerungen zu beachten?

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nunmehr bis zu 14 Tage nach telefonischer Rücksprache bei leichten Atemwegserkrankungen möglich

- Elektronische Gesundheitskarte (eGK) muss nicht beim Arzt eingelesen werden.
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird auf üblichem Vordruck ausgestellt und ist dem Arbeitgeber und der gesetzlichen Krankenkasse vorzulegen.
- Dies gilt für Patienten, die an leichten Erkrankungen der Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen, **oder neu:** wenn der Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 besteht.
- Damit können Patienten im Verdachtsfall zu Hause bleiben und müssen nicht wegen der bloßen Attestierung einer Arbeitsunfähigkeit extra in die Praxis kommen. Gleichzeitig soll das Risiko für eine Ausbreitung des Virus reduziert werden.
- Diese Vereinbarung zwischen dem GKV-Spitzenverband und der Kassenärztlichen Bundesvereinigung galt zunächst nur für vier Wochen, ist nunmehr befristet bis zum 23. Juni 2020.



# Sozialversicherungsrecht: Gibt es Neuerungen zu beachten?

## Stundung der Sozialversicherungsabgaben möglich 1/2 ?

- Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist schon von jeher in § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV geregelt.
  - (+) wenn erheblichen Härten für das Unternehmen
  - (+) wenn angemessene Verzinsung und Sicherheitsleistung.
- **Neuregelung:**
  - Auf Antrag des Arbeitgebers können fällige Beiträge zunächst für die Monate März 2020 bis April 2020 gestundet werden, wenn die Zahlung ansonsten mit einer erheblichen finanzieller Härte für den Arbeitgeber verbunden wäre.
  - Es bedarf hierfür keine Sicherheitsleistung und es werden keine Stundungszinsen berechnet.
  - Sozialversicherungsbeiträge, die vor Beginn des beantragten Stundungszeitraums fällig wurden, können ebenfalls von der Stundungsvereinbarung umfasst werden.
  - Von Vollstreckungsmaßnahmen gegen betroffene Arbeitgeber soll während des vorgenannten Zeitraums vorläufig abgesehen werden.



# Sozialversicherungsrecht: Gibt es Neuerungen zu beachten?

Stundung der Sozialversicherungsabgaben möglich ? 2/2

## Ausschöpfung der bereits geschaffenen Maßnahmen der Bundesregierung

- Um von den neu geschaffenen Möglichkeiten profitieren zu können, müssen vorrangig die von der Bundesregierung im Rahmen der **Kurzarbeit** geschaffenen Entlastungsmöglichkeiten sowie sonstige Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen (**Fördermittel und Kredite**) ausgeschöpft werden.
- In dem Antrag ist daher auf die Ausschöpfung der freigewordenen Mittel hinzuweisen und darzulegen, dass die sofortige Zahlung dennoch mit einer erheblichen Härte verbunden wäre. Als Nachweis dürfte in der Regel jedoch die **glaubhafte Erklärung eines erheblichen finanziellen Schadens** (z.B. durch erhebliche Umsatzeinbußen) durch die COVID-19 Pandemie ausreichen.
- Stundung **nur bis zur Zahlung von KUG** - SV Beiträge werden ebenfalls erstattet; Stundung der Beiträge aus dem KUG sind auch nicht ausgenommen, insbesondere im Hinblick auf die zeitversetzte Abrechnung im Nachhinein.



# 3

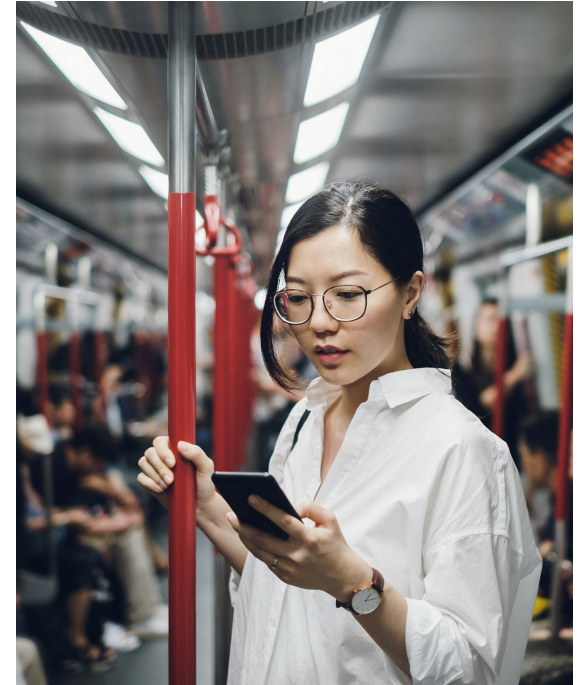
## **Unternehmen in der Krise**

Personal- und  
Personalkostenplanung

# Mit effizienter Personalkostenplanung sicher durch die Krise

## Datengestützte Personal- und Personalkostenplanung als Basis jeder krisenbedingten Personalmaßnahme

- Krisenbedingte Personalmaßnahmen verlangen nach einer schnellen datengestützten Entscheidung. Data Analytics im HR-Bereich gewinnt hier zunehmend an Wert.
- Basierend auf Mitarbeiterdaten sollten Maßnahmen wie Restrukturierungen, Freiwilligenprogramme, die Sozialauswahl oder die Einführung von Kurzarbeitergeld in Szenarien aufbereitet und mit dem Status Quo verglichen werden.
- Das interdisziplinäre Arbeiten zwischen Anwälten, SV- und Finanzexperten wird immer wichtiger.



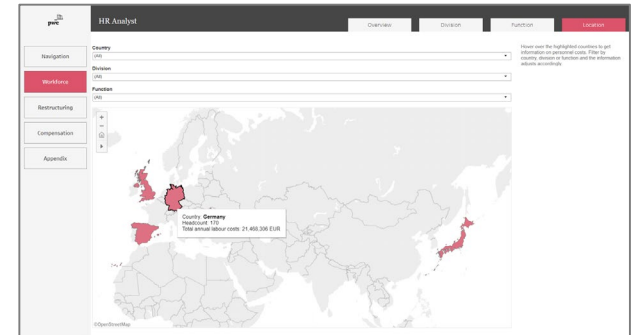
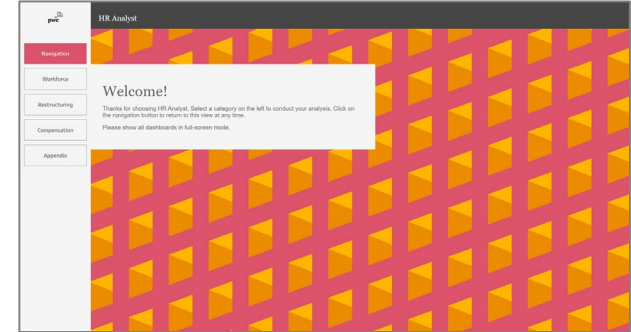




Der HR Analyst begleitet Sie sicher und effizient durch Personalmaßnahmen.

## Services

- Regelmäßiges Personal- und Personalkostenreporting
- Belegschafts- und Vergütungsanalysen
- Berechnung von Restrukturisierungskosten auf Basis arbeitsrechtlicher Expertise mit fachlicher Begleitung der Betriebsratsverhandlungen durch Szenariobildung
- Unterstützung bei der Sozialauswahl
- Berechnung von Kurzarbeitergeld und möglichen Aufstockungsbeträgen (einschließlich Sozialversicherungsbeiträge)

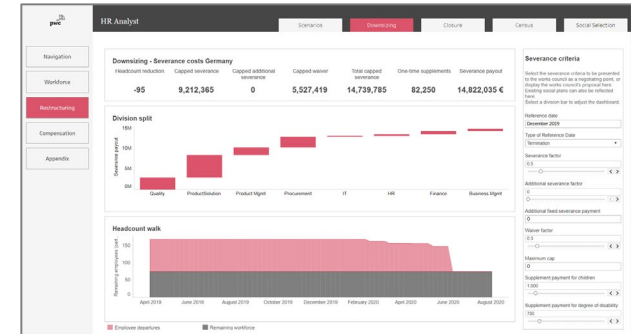
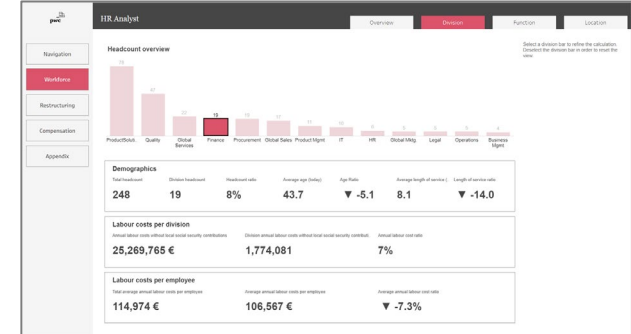




Der HR Analyst begleitet Sie sicher und effizient durch Personalmaßnahmen.

## Benefits

- Cloud-basierte Lösung zur automatischen Auswertung von Mitarbeiterdaten
- 24/7-Verfügbarkeit
- Individualisierbares und auf Ihre Bedürfnisse maßgeschneidertes Tool
- Interaktives Dashboard-Design ermöglicht benutzerfreundliche Analysen, ohne Datengrundlage zu verändern
- Begleitung durch interdisziplinäres HR-Beraterteam



# 4

**Zusammenfassung/  
Ausblick**

# Maßnahmenkatalog für Arbeitgeber

Zur Unterstützung bei finanziellen Engpässen und Flexibilisierung der Arbeit



# Mehr zu COVID 19 unsere Experten beraten Sie gerne:

<https://www.pwc.de/de/managementberatung/forensic-services/crisis-management-und-strategic-intelligence/covid19-reaktion-auf-die-wirtschaftlichen-auswirkungen.html>

---

<https://www.pwc.com/gx/en/issues/crisis-solutions/covid-19.html>

---

<https://www.strategy-business.com/blog/Seven-key-actions-business-can-take-to-mitigate-the-effects-of-COVID-19>

---

<https://www.pwc.de/de/internationale-maerkte/firmengruendung-im-ausland/china-business-group/wirtschaftliche-auswirkungen-des-coronavirus-was-unternehmen-jetzt-schnell-tun-sollten.html>

<https://store.pwc.de/de/hr-analyst>



## COVID-19: Mit nachhaltiger Personalplanung durch die Krise

Wir begleiten Sie in unsicheren Zeiten. Der **HR Analyst** hilft Ihnen bei der Personalplanung, damit Ihr Unternehmen nachhaltig durch die Krise steuert. Kontaktieren Sie uns für weitere Informationen.

# Weitere Webcast-Termine von PwC zum Thema:

Nächster Covid-19 Webcast, 3. April 2020, 9.30 -10.30 Uhr

<https://www.pwc-events.com/coronavirus>

Reaktion auf  
die wirtschaftlichen  
Auswirkungen von  
COVID-19 –  
Was müssen Sie jetzt  
wissen?



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit ...bleiben Sie gesund !

## Carmen Meola

Rechtsanwältin / Senior Manager

Telefon: +49 711 25034-1589

E-Mail: [carmen.meola@pwc.com](mailto:carmen.meola@pwc.com)

<https://www.pwclegal.de/lawyers/carmen-meola/>

## Iris Brandes

Rechtsanwältin / Senior Manager

Telefon: +49 211 981-2419

E-Mail: [iris.brandes@pwc.com](mailto:iris.brandes@pwc.com)

© 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.