

Update Corona 16.10.2020 – Informationen für unsere Mandanten

<p>Update: Corona-Überbrückungshilfe (Phase 2)</p>	<p>Corona Überbrückungshilfe Phase 2</p> <p>Anträge für die zweite Phase können in den kommenden Wochen über das elektronische Antragsportal gestellt werden. Die zweite Phase der Überbrückungshilfe umfasst die Fördermonate September bis Dezember 2020.</p> <p>Sobald uns die technischen Mittel zur Prüfung Ihrer Antragsberechtigung durch die Plattformbetreiber zur Verfügung gestellt werden, informieren wir Sie hier in unserem Newsletter. Wir rechnen damit, dass deutlich mehr Unternehmer in der Phase 2 zum Zuge kommen werden, da die Umsatzgrenzen nunmehr deutlich herabgesetzt wurden.</p> <p>Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an.</p>
<p>Wichtige Informationen zur Kurzarbeit</p>	<p>Einhaltung der Mindestvoraussetzungen für die Kurzarbeit</p> <p>Die Agenturen für Arbeit haben bei der Überprüfung der Anträge auf Kurzarbeit immer mehr die Mindestvoraussetzungen im Fokus.</p> <p>Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.</p>

Erste Mindestvoraussetzung:

Ermittlung der 10 % der Beschäftigten Arbeitnehmer mit Arbeitsausfall

Bei der Berechnung der 10 % der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist zunächst die Zahl der Arbeitnehmer festzustellen, die mindestens an einem Tag des Gewährungszeitraumes im Betriebsplan vorhandene Arbeitsplätze besetzen.

Bei der Ermittlung der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer sind u.a. auch Arbeitnehmer, die nicht zur Beitragspflicht der Arbeitslosenversicherung unterliegen, mit einzubeziehen, wie

- Kranke
- Beurlaubte
- Innerhalb des Zeitraums ausgeschiedene Arbeitnehmer
- unständig Beschäftigte (Kurzform Beschäftigung)
- geringfügig Beschäftigte (Minijobber)
- Beschäftigte im Mutterschutz
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis wegen Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes ruht
- Leiharbeiter (auch wenn diesen kein KUG Anspruch erwächst, da sie nicht AN des kurzarbeitenden Betriebes sind)
- Arbeitnehmer in ATZ in der Aktivphase

Hingegen nicht einzubeziehen sind folgende Arbeitnehmergruppen wie

- Auszubildende
- AN in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme) mit Leistungsbezug
- Heimarbeiter
- AN, deren Arbeitsverhältnis ruht (Elternzeit oder Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienst)
- AN in ATZ in der Freistellungsphase

Von der ermittelten Gesamtanzahl der Beschäftigten müssen 10 % der Arbeitnehmer einen Arbeitsausfall haben.

Zweite Mindestvoraussetzung:

Der Arbeitsentgeltausfall dieser Arbeitnehmer (10 % mit Arbeitsausfall) muss größer als 10 % sein.

Zweck des § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III ist es, dass Kurzarbeitergeld nur zu gewähren ist, wenn eine Mindestzahl aller Arbeitsverhältnisse eines Betriebes wegen des Arbeitsausfalls (gemessen am Entgeltausfall) gefährdet ist. Arbeitsausfälle, die unter dieser gesetzlichen Grenze im Betrieb eintreten, können durch KUG nicht ausgeglichen werden, sondern sollen durch innerbetriebliche Maßnahmen vermieden werden.

Wichtig ist es, dass die Mindestanforderungen nach dem o.a. Paragraphen als „betriebliche Größe“ zu verstehen sind, d.h. werden diese erfüllt, haben auch andere AN des Betriebes, die mit ihrem individuellen Entgeltausfall die Mindestanforderungen nicht erreichen, Anspruch auf KUG.

Hierzu drei Beispiele:

Beispiel 1:

Ermittelte Gesamtanzahl der Beschäftigten: 100 Arbeitnehmer
(Mindestanforderungen gem. § 96 (1) Nr. 4 sind 10 % der Beschäftigten mit Arbeitsausfall = 10 AN)

In Kurzarbeit sind 20 AN = Erste Voraussetzung erfüllt

Ausfallzeiten für

15 Arbeitnehmer 20 Stunden

5 Arbeitnehmer 5 Stunden

Sollarbeitszeit für alle Arbeitnehmer beträgt mtl. 168 Stunden

Ermittlung der zweiten Voraussetzung:

10 AN benötigen einen Arbeitsausfall von 16,8 Stunden (168 Std. Sollarbeitszeit * 10% Ausfallzeit)
aufgerundet 17 Stunden

Ausfallzeit in unserem Beispiel:

15 AN mit einer Ausfallzeit von 20 Stunden = Zweite Voraussetzung erfüllt.

Die 5 AN mit einer Ausfallzeit von 5 Stunden haben ebenfalls Anspruch auf Kurzarbeit. Hier ist die Betrachtung der betrieblichen Größe maßgebend.

Beispiel 2:

Ermittelte Gesamtanzahl der Beschäftigten: 100 Arbeitnehmer

(Mindestanforderungen gem. § 96 (1) Nr. 4 sind 10 % der Beschäftigten mit Arbeitsausfall = 10 AN)

In Kurzarbeit sind 20 AN = Erste Voraussetzung erfüllt

Ausfallzeiten für

5 Arbeitnehmer 20 Stunden

15 Arbeitnehmer 5 Stunden

Sollarbeitszeit für alle Arbeitnehmer beträgt mtl. 168 Stunden

Ermittlung der zweiten Voraussetzung:

10 AN benötigen einen Arbeitsausfall von 16,8 Stunden (168 Std. Sollarbeitszeit *10% Ausfallzeit) aufgerundet 17 Stunden

Ausfallzeit in unserem Beispiel:

5 AN mit einer Ausfallzeit von 20 Stunden

Es hätten mindestens 10 Arbeitnehmer eine Ausfallzeit von mehr als 10 %= 17 Ausfallstunden haben müssen, daher ist die zweite Voraussetzung nicht erfüllt.

Folge:

Da die zweite Voraussetzung nicht erfüllt wurde, haben alle 20 Arbeitnehmer mit Ausfall keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Dies würde im Umkehrschluss bedeuten, dass diesen Arbeitnehmern das volle Entgelt zu zahlen ist und eventuell über innerbetriebliche Maßnahmen anderweitig zur Vermeidung des Ausfalls nachgedacht werden sollte, wie z. B: Urlaub, AZK Abbau, Versetzung in andere Abteilung, etc.

Frage:

Kann man die zweite Voraussetzung trotz Unterschreitung doch noch erreichen? Wenn ja, wie?

Antwort:

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen kann eine fiktive Hinzurechnung erfolgen.

Voraussetzung:

Bitte überprüfen Sie jetzt, ob in diesem Monat Arbeitnehmer Urlaub oder Abbau von Überstunden für Freizeit hatten. Ist dies der Fall und überschreiten diese Stunden 10 % der Sollarbeitszeit, so können diese Stunden anstelle von Ausfallstunden fiktiv für die Ermittlung der zweiten Voraussetzung (mehr als 10 % Ausfall) hinzugerechnet werden.

Eine entsprechende Dokumentation, wie z.B. ein Urlaubsantrag und/oder ein Antrag von Überstunden ist dem Antrag auf Kurzarbeit hinzuzufügen.

Achtung!

Ebenfalls muss dies in den Stundenaufzeichnungen ersichtlich sein.

Beispiel 3

Ermittelte Gesamtanzahl der Beschäftigten: 100 Arbeitnehmer
(Mindesterfordernisse gem. § 96 (1) Nr. 4 sind 10 % der Beschäftigten mit Arbeitsausfall = 10 AN)

In Kurzarbeit sind 20 AN = Erste Voraussetzung erfüllt

Ausfallzeiten für

5 Arbeitnehmer 20 Stunden

15 Arbeitnehmer 5 Stunden

5 Arbeitnehmer haben im gleichen Monat je 3 Tage Urlaub

Sollarbeitszeit für alle Arbeitnehmer beträgt mtl. 168 Stunden

Ermittlung der zweiten Voraussetzung:

10 AN benötigen einen Arbeitsausfall von 16,8 Stunden (168 Std. Sollarbeitszeit *10% Ausfallzeit) aufgerundet 17 Stunden

Ausfallzeit in unserem Beispiel:

5 AN mit einer Ausfallzeit von 20 Stunden

5 AN mit Urlaubsstunden von je 24 Stunden anstelle von Kurzarbeit

15 AN mit einer Ausfallzeit von 5 Stunden

Da die 5 Arbeitnehmer mit ihren Urlaubsstunden (mehr als 17 Ausfallstunden = hier 24 Urlaubsstunden = 3 Urlaubstage) jetzt fiktiv hinzugerechnet werden können, ist die zweite Voraussetzung somit erfüllt und alle 20 Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben entsprechenden Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Für die Erfüllung der Mindestanforderungen sind während des KUG-Bezuges stets die Verhältnisse des Versicherungsfalles (Betrieb oder Betriebsabteilung) maßgebend, für den eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet und die Voraussetzung anerkannt wurden.

Bei rückläufiger Kurzarbeit kann zur Erfüllung der Mindestanforderungen an die Stelle des Betriebes nicht die Betriebsabteilung treten.

	<p>Kündigung während der Kurzarbeit</p> <p>Es kam wiederholt die Frage auf, ob eine Kündigung seitens des Arbeitgebers grundsätzlich zur Ablehnung von Kurzarbeit führt. Unsere Lohnabteilung hat dies mit der Agentur für Arbeit abgeklärt.</p> <p>Kündigungen sowohl vom Arbeitgeber als auch von Arbeitnehmer sind nicht schädlich.</p> <p><u>Ausnahme:</u> Es gibt Betriebsvereinbarungen. Bei Betriebsvereinbarungen sind betrieblich veranlasste Kündigungen nicht möglich.</p> <p>Hier wären ausschließlich verhaltensbedingte Kündigungen zulässig.</p>
<p>Steuerbefreiung für innergemeinschaftliche Lieferungen</p>	<p>Steuerbefreiung für innergemeinschaftliche Lieferungen: BMF äußert sich zu Zweifelsfragen</p> <p>Gerade zu Zeiten der Corona-Pandemie kommt dem Online- und Versandhandel immer größere Bedeutung zu. Warensendungen in und aus der EU gehören für viele Unternehmen zum Tagesgeschäft. Daher wollen wir Ihnen auch hier die Verlautbarungen der Finanzverwaltung zu den Anforderungen an Belege zur Steuerbefreiung innergemeinschaftlicher Lieferungen nicht vorenthalten – auch in Anknüpfung an unser Seminar „Quick Fixes in der Umsatzsteuer“ aus dem letzten Jahr.</p> <p>Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat das lang ersehnte Schreiben zu den seit 01.01.2020 verschärften Voraussetzungen für die Steuerbefreiung der innergemeinschaftlichen Lieferungen nun veröffentlicht.</p>

Hierin zeigt sich die strenge Sichtweise der Finanzverwaltung hinsichtlich der Zusammenfassenden Meldungen. Diese müssen nicht nur richtig und vollständig abgegeben werden, sondern auch fristgerecht. Dies gilt ebenfalls bei der Berichtigung von Fehlern. Auch diese müssen fristgerecht und periodengerecht korrigiert werden, also innerhalb eines Monats ab Kenntnis des Fehlers und in der ZM für den jeweiligen Liefermonat, also rückwirkend.

Eine Sache bleibt ebenfalls unumgänglich: Es muss stets geprüft werden, ob die USt-IdNr. des Abnehmers im Zeitpunkt der Lieferung gültig ist. Dies kann über die Homepage des Bundeszentralamts für Steuern (BzSt) mittels einer qualifizierten Abfrage erfolgen:

https://evatr.bff-online.de/eVatR/index_html