

## FAQ des Webinars "Coronavirus: Das müssen Arbeitgeber beachten"

**Kann ein Arbeitnehmer einfach von sich aus zuhause bleiben, weil er Angst vor einer Erkrankung hat, aktuell "Corona"? Kann man das Entgelt dann kürzen oder muss der Arbeitnehmer beispielsweise Urlaub nehmen?**

Nein, der Arbeitnehmer hat kein Leistungsverweigerungsrecht, d. h. er darf nicht von sich aus zu Hause bleiben. Dies wäre ein unentschuldigtes Fehlen; dafür gäbe es auch keinen Entgeltanspruch. Der Arbeitnehmer könnte Urlaub nehmen, vorausgesetzt die „normalen“ Voraussetzungen für eine Urlaubsgewährung lägen vor, d. h. insbesondere dürften dem Urlaub keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen.

**Eine schwangere Mitarbeiterin möchte die Vereinbarung für Kurzarbeitergeld nicht unterschreiben, wie ist die Handhabung in diesem Falle?**

Sie haben als Arbeitgeber keinen Anspruch darauf, dass eine Mitarbeiterin der Vereinbarung von Kurzarbeit zustimmt, wenn sie dies nicht bereits im Arbeitsvertrag vereinbart haben oder ein für das Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag oder eine mit dem Betriebsrat zu schließende Betriebsvereinbarung die Anordnung von Kurzarbeit erlaubt. In Betriebsvereinbarungen werden schwangere regelmäßig aus der Kurzarbeit herausgenommen, und zwar deshalb, weil sich die Zeiten der Kurzarbeit negativ, d. h. Anspruchs mindernd, auf einen späteren Anspruch auf Elterngeld auswirken.

**Welchen Status haben Arbeitnehmer, die ich als Risikopatient nach Hause schicken muss?**

Wenn Sie Arbeitnehmer aufgrund Ihrer Einschätzung der Gefährdung „nach Hause schicken“, d. h. freistellen, tragen Sie das Vergütungsrisiko. Die Arbeitnehmer haben dann Anspruch auf Vergütung.

**Folie 50, Kündigung: Macht es einen Unterschied, welche Seite gekündigt hat, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber?**

Nein. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, haben kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Ob es sich um eine Arbeitgeber- oder eine Arbeitnehmer-Kündigung handelte, ist gleichgültig. Bei Kündigung (und Aufhebungsvertrag) kann sich die mit dem KUG verfolgte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht verwirklichen.

**Persönliche Voraussetzung für KUG: Wie verhält es sich mit befristeten Arbeitsverträgen? Darf man diese verlängern, oder müssen diese aus dem Betrieb ausscheiden?**

Das kommt darauf an. Grundsätzlich ist eine Verlängerung möglich und denkbar. Da Voraussetzung für die Anordnung von Kurzarbeit aber die Unanwendbarkeit der Arbeitszeitverkürzung ist, ist es denkbar, dass man eine Verlängerung von befristeten Verträgen von Arbeitnehmern ablehnen müsste, wenn diese in einem Bereich arbeiten, in dem Kurzarbeit angeordnet werden soll, die Kurzarbeit der unbefristet Beschäftigten aber nicht erforderlich wäre, wenn die befristet Beschäftigten nicht verlängert würden.

**Ist die Einverständniserklärung der Mitarbeiter als Sammelzusammenfassung in Ordnung?**

Für die Anzeige bei der Agentur für Arbeit wäre dies in Ordnung.

**Was passiert, wenn Arbeitnehmer bereits krankgeschrieben sind und diese die Genehmigung für die Kurzarbeit nicht unterschreiben können?**

Ohne Vereinbarung kann arbeitsrechtlich nicht wirksam Kurzarbeit eingeführt werden. Sie müssen eine Möglichkeit finden, auch mit den arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarung zu treffen.

**Kann man die Anzeige beim Arbeitsamt ohne alle Einverständniserklärungen der Mitarbeiter schon machen, da es auch schwierig ist an jegliche Unterschriften zu kommen?**

Bei der Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit mit dem Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“ müssen Sie unter anderem angeben, dass die Kurzarbeit unter Beachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt wurde, d. h. bei Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/innen. Die entsprechenden Vereinbarungen müssen für eine eventuelle Prüfung vorgehalten werden. Außerdem muss angegeben werden, wann (Datum) mit Wirkung zu welchem Termin (Datum) Kurzarbeit vereinbart wurde.

**Weisungsrecht des Arbeitgebers: Es besteht eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes oder die Ausweisung eines Risikogebiets durch das Robert-Koch-Institut, aber der Arbeitnehmer reist danach in ein Risikogebiet. Er ist ohne Symptome, aber es erfolgt eine Freistellung zu Hause wegen Gefahr für andere Mitarbeiter. Ist diese selbstverschuldet?**

Das wird kontrovers diskutiert. Teilweise wird angenommen, der Arbeitgeber würde für die Zeit der Freistellung von der Vergütungszahlung frei. Das ist aber höchst umstritten.

**Müssen die Mitarbeiter über KUG informiert werden, bevor die Anzeige bei der Agentur für Arbeit gestellt wird?**

Die Mitarbeiter müssen über die Einführung der Kurzarbeit vor der bei der Agentur für Arbeit abzugebenden Anzeige über Arbeitsausfall informiert werden und der Kurzarbeit zustimmen.

**KUG: Haben angestellte Geschäftsführer, die auch Gründer der Firma sind, auch Anspruch? Zählen diese als Arbeitnehmer?**

Sofern sie der Sozialversicherungspflicht unterliegen, was in diesem Fall zutrifft, dann kann auch KUG beantragt werden.

**Erwirbt der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit weiter Urlaubsanspruch?**

Wenn lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit verkürzt, aber weiterhin jeden Tag gearbeitet wird, ändert sich am Urlaubsanspruch nichts. Die Kurzarbeit könnte dann lediglich Auswirkungen auf das Urlaubsgeld haben, wenn der Arbeitnehmer später in Urlaub geht. Diese nachteiligen Folgen einer Kurzarbeit will § 11 Absatz 1 Satz 3 BUrlG ausschließen, Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum (die letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs) infolge von Kurzarbeit eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsgelds außer Betracht.

Etwas anderes könnte bei „Kurzarbeit 0“ gelten. Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass es mit dem Europarecht zu vereinbaren ist, wenn Arbeitnehmer für die Zeit einer Kurzarbeit Null keine neuen Urlaubsansprüche erwerben (EuGH vom 8.11.2012, C-229/11 und C-230/11, Heimann und Toltschin). Unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den Fall von unbezahltem Sonderurlaub und für Urlaubsansprüche während der Freistellungsphase der Altersteilzeit spricht viel dafür, dass für die Dauer von „Kurzarbeit 0“ kein (anteiliger) Urlaubsanspruch erworben wird; entschieden ist das aber noch nicht.

**Ist es möglich, Betriebsferien für nur eine Abteilung anzuordnen? Es besteht kein Betriebsrat im Unternehmen. Bisher sind nur vier Tage als Betriebsferien für 2020 „verplant“.**

Mit Betriebsferien oder Betriebsurlaub wird allgemein die Zeit bezeichnet, in der alle oder die meisten Arbeitnehmer eines Betriebs oder eines Betriebsteils zur selben Zeit Erholungsurlaub nehmen und der Betrieb oder Betriebsteils stillgelegt wird. Wenn die Abteilung also den Charakter eines Betriebsteils hat, ist auch hier die Anordnung von Betriebsurlaub denkbar, für kleine Abteilungen eher nicht. Hier bedarf es dann der Abstimmung mit den einzelnen Arbeitnehmern.

**Woher erhalten die besonders gefährdeten Mitarbeiter Geld, wenn der Arbeitgeber kein Gehalt zahlen muss?**

Wenn diese vom Arzt nicht krankgeschrieben werden (was sie auch nicht dürfen, dass sie lediglich gefährdet, nicht aber krank sind), haben sie keinen Vergütungsanspruch; das bedeutet, sie bleiben auf eigenes „Vergütungsrisiko“ zu Hause.

**Welcher Zeitraum vor Anündigung von Betriebsferien ist ausreichend?**

Eine feste Frist gibt es nicht. Gefordert wird allgemein die Einhaltung einer „angemessenen Ankündigungsfrist“. In der Regel geht man davon aus, dass Betriebsferien – wenn es keinen Betriebsrat gibt – spätestens bei Beginn des Urlaubsjahres angekündigt werden sollen, damit sich die Arbeitnehmer darauf einrichten können. Wenn es einen Betriebsrat gibt, muss dieser zwingend zustimmen. Wir halten die Möglichkeit der Anordnung von Betriebsferien im Zusammenhang mit Corona eher für theoretisch; die Hürden dafür sind sehr hoch, da der Arbeitgeber bei Auftragsmangel oder Betriebsablaufstörungen das sogenannte Betriebsrisiko, d. h. die Gefahr der unwirtschaftlichen Bezahlung von Arbeitnehmern, eigentlich nicht durch einseitige Urlaubsanordnung abwälzen darf.

**Arbeitsrecht/Arbeitsschutz: Was mache ich im medizinischen Bereich (Physiotherapie) mit Körperkontakt, ohne Schutzausrüstung?**

Bei medizinisch notwendigen Behandlungen, wozu im Einzelfall auch physiotherapeutische Behandlungen gehören, stehen Hygiene und die entsprechende Schutzkleidung ganz oben auf der Prioritätenliste. Welche Schutzkleidung/Schutzausrüstung im Einzelfall angezeigt ist, ist eine medizinische Frage. Hierzu sollten Sie Ihren Betriebsarzt befragen.

**Was ist der Unterschied zwischen Beschäftigungsverbot und Absonderung, wer definiert das?**

Die Maßnahmen sind im Infektionsschutzgesetz definiert. Unter Absonderung/Quarantäne versteht man die Verpflichtung, sich unverzüglich in einem Krankenhaus oder einer für die Krankheit geeigneten Einrichtung abgesondert aufzuhalten, damit die Umwelt nicht gefährdet wird (§ 30 IfSG); bei einem beruflichen Tätigkeitsverbot untersagt die Gesundheitsbehörde die Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise, (§ 31 IfSG).

**Wie verhält es sich damit, wenn Mitarbeiter ihren Urlaub wieder stornieren, weil sie wegen COVID-19 nicht reisen können. Kann der Arbeitgeber sagen "Nein der beantragte Urlaub muss genommen werden, auch wenn nicht verreist werden kann?"**

Ja, das kann der Arbeitgeber. Bereits genehmigter Urlaub kann vom Arbeitnehmer nicht einseitig „zurückgegeben“ werden.

**Ist der Anspruch aus § 616 BGB auch nicht gegeben, wenn im Betrieb flexible Arbeitszeitregelung herrscht?**

Das würde zum Beispiel für einen Arztbesuch während der Arbeitszeit gelten bzw. generell für Fallkonstellationen, in denen man die kurze Zeit der betrieblichen Abwesenheit durch die flexible Arbeitszeitregelung ausgleichen/steuern kann.

**Bisher wurde die Anwendung von § 616 BGB im Falle von Bahnstreiks immer verneint, da es nicht auf in der Person liegende Gründe zurückzuführen sei, sondern ja mehr Personen betreffe. Wieso kann § 616 BGB bei KiTa-Schließung nun Anwendung finden, obwohl dadurch ja die komplette Gruppe der KiTa-Eltern betroffen ist, und nicht nur Einzelne. Im Falle Bahnstreik ist ja auch eine komplette Gruppe der ÖPNV-Benutzer betroffen.**

Bei den Bahnstreiks ging/geht es um das sogenannte „Wegerisiko“. Hier ist sich die ganz überwiegende Meinung einig, dieses liegt beim Arbeitnehmer. Grundsätzlich könnte man für den Fall der Betreuungsbedürftigkeit eines Kindes eine Parallele zum Bahnstreik ziehen. Die ganz überwiegende Meinung zieht allerdings eine Parallele zum Fall des Kinderkrankengeldes (§ 45 SGB V). Zwischenzeitlich hat sich durch die (bis 31. Dezember 2020 befristete) geschaffene gesetzliche Neuregelung des § 56 Absatz 1a IfSG zusätzlich eine neue Situation ergeben. Wenn es keinen Anspruch nach § 616 BGB gibt, hat der Vater/die Mutter einen Ersatzanspruch gegen das Land in Höhe von 67 Prozent des Entgeltausfalls (vorausgesetzt die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen der Neuregelung liegen auch vor).

**Zum Thema Fürsorgepflicht nach § 618 BGB: Könnte sich hieraus gegebenenfalls ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Home-Office ableiten, und wenn ja, unter welchen Umständen?**

Nein, ein Anspruch auf Home-Office lässt sich daraus nicht ableiten. Der Arbeitgeber entscheidet frei, welche Maßnahmen er zur Umsetzung der sich aus § 618 BGB ergebenden Pflichten trifft. In diesem Zusammenhang „reduziert“ sich seine Entscheidungsfreiheit nicht auf einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Home-Office.

**Besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn ein Mitarbeiter verreist ist (bevor Reisewarnungen ausgesprochen wurden), zwischenzeitlich Flüge gestrichen wurden aufgrund der Virusausbreitung und somit nicht zum geplanten Urlaubsende in Deutschland ankommt? Wenn nein, kann der Arbeitgeber Urlaub anordnen?**

Es besteht weder ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung noch kann der Arbeitgeber zwangsweise Urlaub anordnen. Der Arbeitnehmer fehlt unter diesen Voraussetzungen allerdings nicht „unentschuldig“ in dem Sinne, dass er abgemahnt und anschließend wegen unentschuldig empfehlen gekündigt werden könnte. Allerdings hat er keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Er kann Urlaub beantragen, und der Arbeitgeber kann den Urlaub gewähren, eine Zwang ist allerdings unzulässig. Der Arbeitgeber wäre berechtigt, für die Fehltag keine Vergütung zu bezahlen.

**Wenn Mitarbeiter beispielsweise 4 Stunden im Home-Office arbeiten können, kann dann für die restlichen Stunden KUG beantragt werden?**

Ja, wenn nicht mehr Arbeit da ist und es entsprechend zu einem Arbeitsausfall kommt.

**Folie 48: Kann ich auch abteilungsweise KUG beantragen**

Ja, das können Sie tun.

**Wie sind die Stunden für Werkstudenten zu berechnen, die aufgrund von mobiler Arbeit aller Mitarbeiter nicht beschäftigt werden können? Vertraglich ist für den Arbeitseinsatz die Abstimmung mit dem Projektleiter erforderlich. Sind wir hier im Annahmeverzug?**

Wenn Werkstudenten aus betrieblichen Gründen nicht beschäftigt werden können, kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug, und zwar in Höhe der vom Werkstudenten geschuldeten Stundenanzahl. Wenn vertraglich keine feste Stundenzahl vereinbart ist, greift man häufig auf den Durchschnitt der letzten drei Monate zurück (vorausgesetzt es liegt nicht sogenannte Arbeit auf Abruf vor). Da Werkstudenten kein KUG bekommen können, empfiehlt es sich, mit diesen für die Dauer der Kurzarbeit ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren.

**Muss der Resturlaub 2019 genommen werden, bevor für diesen Mitarbeiter KUG beantragt werden kann, wenn dieser bereits seinen Resturlaub 2019 im Jahr 2020 verplant hat?**

Grundsätzlich muss der Resturlaub 2019 genommen sein, wenn für einen Mitarbeiter KUG beantragt wird. Nach den (alten) internen Vorgaben der Agentur für Arbeit gehörte zur Prüfung der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls auch die Frage, ob noch (Rest-) Ansprüche aus dem Vorjahr bestehen. Der Arbeitgeber war deshalb aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Allerdings hat die Agentur für Arbeit insoweit auch anerkannt, dass Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen dürfen, d. h., wenn der Resturlaub 2019 im Jahr 2020 bereits verplant war, könnte der Arbeitnehmer eigentlich nicht „gezwungen“ sein, den Resturlaub jetzt kurzfristig vorzeitig zu nehmen.

**Werden geringfügig Beschäftigte als ein Beschäftigter gerechnet bei Anzeige von Arbeitsausfall?**

Ja, aber für diese Personengruppe kann Kurzarbeit beantragt werden.

**Ein Arbeitnehmer ist freiwillig versichert, KUG 100 Prozent. Kann es sein, dass der SV-Fiktivlohn unter der Beitragsbemessungsgrenze KV liegt? Hier hat der betroffene Arbeitnehmer eine finanzielle Differenz. Gibt es dazu so etwas wie einen "SV"-Zuschuss, unabhängig von einem allgemeinen Arbeitgeber-Zuschuss zum KUG?**

Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer zahlen ihren Beitrag in bisheriger Höhe weiter, behalten allerdings ihren Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss. Der Arbeitgeber übernimmt den Anteil des Arbeitnehmers aus dem fiktiven Entgelt. Somit setzt sich der gesamte Beitragsanteil des Arbeitgebers zusammen aus: dem Arbeitgeberanteil aus dem Ist-Entgelt, dem Arbeitgeberanteil aus dem fiktiven Entgelt sowie die Übernahme des Arbeitnehmeranteils aus dem fiktiven Entgelt

**Kann für geringfügig beschäftigte Rentner KUG beantragt werden?**

Nein, das geht nicht.

**Arbeitnehmer, die wegen der Betreuung der Kinder zu Hause bleiben, haben gegebenenfalls zehn Tage Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts. Gelten diese zehn Tage pro Arbeitnehmer oder pro Kind des Arbeitnehmers (also bei zwei Kindern Anspruch auf 20 Tage LFZG)?**

Bei dem eventuellen Anspruch nach § 616 BGB kommt es auf die Anzahl der Kinder nicht an, sondern nur auf die „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit. Diese liegt nach überwiegender Meinung bei der unvorhergesehen eintretenden Notwendigkeit der Kinderbetreuung insgesamt bei fünf bis maximal zehn Tagen.

**KUG: Wenn es mehrere Betriebstätten gibt, muss die 10 Prozent Regel je Betriebsstätte erfüllt sein, oder wird gesamtes Unternehmen herangezogen?**

10 Prozent wird auf die Betriebsnummer bezogen. Bitte halten Sie Rücksprache mit der Agentur für Arbeit.

**Muss ich die Anzeige der Kurzarbeit pro Monat ausfüllen und an die Agentur für Arbeit senden? Wenn ich für März schon Kurzarbeit angezeigt habe, muss ich im April die noch einmal tun? (Ich habe in der Anzeige von März eingetragen, dass ich im April auch noch Kurzarbeit haben werde.)**

Nein, die Anzeige wird für einen Zeitraum beantragt und auch entsprechend genehmigt. Monatlich muss der Leistungsantrag (KUG 107) und die Anlage zum Leistungsantrag (KUG 108) abgegeben werden.

**Folie 50, Auszubildende und KUG: Somit erhalten Auszubildende ihre Auszubildendenvergütung weiter, ohne dass der Arbeitgeber eine Erstattung beantragen kann?**

Ja, eine gesetzliche Änderung ist geplant, liegt jedoch noch nicht vor.

**Wie kann man seine Sozialversicherungsbeiträge stunden?**

Bitte nutzen Sie folgenden Link:  
[https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv\\_spitzenverband/presse/pressemitteilungen\\_und\\_statements/pressemitteilung\\_1003392.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_1003392.jsp)

**Folie 55: Wie ist es, wenn der Arbeitnehmer a) schon vorher eine weitere Beschäftigung hat (als Aushilfe); b) wenn er während KUG eine weitere Beschäftigung aufnimmt (Aushilfstätigkeit); c) wenn er gewerbliche Einkünfte hat. Was ist in den jeweiligen Fällen zu beachten beim Ist-Entgelt?**

Bei a) gibt es kein Problem, dies wird nicht angerechnet.  
 Die Beschäftigung bei b) wird angerechnet. Eine gesetzliche Anpassung für Saisonarbeitskräfte ist in Planung.  
 Zu c): Hatte er diese Einkünfte vorher auch, werden diese nicht angerechnet.

**KUG: Vermindern Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge auch das KUG bzw. das Soll-Entgelt?**

Ja, sofern diese die sozialversicherungsrechtlichen Grenzen nicht überschreiten:  
 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV 3.216 Euro/Jahr (jeweils für interne – Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds -und jeweils für externe Durchführungswege – Unterstützungskasse, Direktzusage-Grenze hier nur für Arbeitnehmer).

**Folie 59: Beinhaltet das Bruttosollentgelt auch kontinuierliche Überstundenauszahlungen?**

Nein, Überstunden sind kein Bruttosollentgelt, jedoch ein Bruttoistentgelt, sie vermindern demzufolge das Kurzarbeitergeld. Sollte es sich um Überstundenpauschalen handeln, dann sollten Sie bitte Rücksprache mit der Agentur für Arbeit halten.

**Leistungssatz 1 67 Prozent wird gemäß Folie 57 nach den ELStAM-Daten ermittelt. Was ist bei erwachsenen Kindern, die nicht mehr bei ELStAM erfasst sind?**

Diese Kinder zählen nicht.

**Wie ist das Verfahren bei Dienstwagen im Lohn bei KUG?**

Die Pauschalwertmethode (1 Prozent für Privatnutzung und 0,03 Prozent für Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte) sind monatliche feste Lohnbestandteile und zählen somit zum Bruttosollentgelt und zum Bruttoistentgelt, es sei denn der Mitarbeiter hat einen vollen Kalendermonat 100 Prozent Arbeitsausfall, dann müssen 0,03 Prozent aus der Gehaltsabrechnung genommen werden.

**Lt. welchem Paragraphen kann ich sehen, was im KUG zu berücksichtigen ist?**

Es handelt sich um § 95ff. SGB III.

**Allgemeine Frage zum KUG: Hat eine deutsche Niederlassung eines nicht-europäischen Konzerns ebenfalls Anspruch auf das KUG? Es geht voraussichtlich um etwa 20 Prozent unserer Ingenieure, die wir nicht im Home-Office auffangen können aufgrund von Hardware-Abhängigkeiten von unseren Kunden. Unser Kunde schließt eventuell seine Tore für eine gewisse Zeit, so dass wir als Zulieferer betroffen sind.**

Sofern die betreffenden Mitarbeiter nach deutschem Sozialversicherungsrecht abgerechnet werden, haben sie ebenfalls Anspruch auf KUG.

**Bekommt man die Erstattung gemäß § 56 IfSG auch, wenn kein Ausschluss des § 616 BGB vorliegt?**

Nein, der Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG ist nachrangig (subsidiär), d. h. ein etwaiger Anspruch aus § 616 BGB geht diesem vor.

**Folie 63: Gehört das Jobticket zum Sollentgelt?**

Nein, ein Jobticket nach § 3 Nr. 15 EStG ist steuer- und sozialversicherungsfrei und zählt somit weder zum Bruttosoll- noch zum Bruttoistentgelt.

**Im steuerberatenden Beruf werden Rechnungen aufgrund der Gebührentabelle geschrieben. Darin sind die Umsätze des Mandanten die Grundlage. In diesem Jahr 2020 werden die Umsätze deutlich runter gehen. Hat diese Berufssparte eventuell auch die Möglichkeit, KUG Ende 2020 oder in 2021 zu beantragen, weil der wirtschaftliche Ausfall ja viel später kommt?**

Es kommt hier zu keinem Arbeitsausfall. Sicherlich aber zu einem wirtschaftlichen Ausfall. Hier sind die Fördermittel über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) zu prüfen.

**Es heißt: Liegt das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann kein KUG gezahlt werden. Welche Beitragsbemessungsgrenze ist gemeint, die KV- oder RV-Grenze?**

Die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung – ab 6.890 Euro Rechtskreis West – 6.450 Euro Rechtskreis Ost - kappt die Tabelle. Sollte ich mit meinem Bruttoistentgelt

nicht unter diese Werte fallen, dann kann kein KUG beantragt werden.

**Wir, als zweitgrößtes Krankenhaus aus Rheinlang-Pfalz, haben derzeit einige Fälle des Beschäftigungsverbots. Die Beschäftigungsverbote wurden innerhalb des Krankenhauses ausgesprochen, nicht durch das Gesundheitsamt. Wie erfolgt hier die Erstattung?**

„Beschäftigungsverbote“, die vom Arbeitgeber ausgesprochen werden, beseitigen den Vergütungsanspruch der betroffenen Arbeitnehmer nicht. Es handelt sich um eine (freiwillige) Freistellung durch den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer haben also Anspruch auf Weiterzahlung der „normalen“ Vergütung.

**Ein Mitarbeiter bekommt 100 Prozent KUG. Ist eine geringfügige Beschäftigung als Nebenjob bei KUG schädlich?**

Wenn diese Beschäftigung bereits vor KUG bestanden hat, ist dies nicht schädlich.

**Wie verhält es sich mit Altersteilzeit und KUG?**

Die Altersteilzeitbeschäftigten sollten Sie bitte dringend aus den Kurzarbeit rausnehmen, ansonsten wird die Halbierung der Arbeitszeit für die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit nicht erreicht, und es kommt gegebenenfalls zu einem Störfall.

**Was passiert, wenn ein neuer Mitarbeiter direkt mit Beginn der Beschäftigung in Kurzarbeit muss? Ist dies überhaupt möglich?**

Ja, auch kurz nach Beginn der Beschäftigung ist dies möglich.

**Müssen bei der Entschädigung nach § 56 IfSG Besonderheiten bei Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Altersvorsorge beachtet werden (Beitragsaufteilung, Meldewesen etc.)?**

Ja, bei dem Fall des Beschäftigungsverbots sind vom eigentlichen Brutto des Arbeitgebers der volle Beitragssatz in der Rentenversicherung zu zahlen, im Fall der Absonderung (Quarantäne) alle Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe. Betreuung des Kindes wird wie Absonderung behandelt, hier jedoch nur 80 Prozent des Fehlbetrages (wie bei KUG).

**Im Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit & Soziales steht, dass ruhende Arbeitsverhältnisse nicht mitgezählt werden beim Kurzarbeitergeld. Stimmt dies nun?**

Das ist richtig.

**Werden die Sozialversicherungsbeiträge auch für Zeiträume vor dem 1. März 2020 erstattet?**

Nein, nur unter den ansonsten gültigen Voraussetzungen.

**Laut Aussage Agentur für Arbeit muss trotz Betriebsvereinbarung über einen Korridor +/- 40 Stunden auf 12 Monate rückwärts geschaut werden, und der niedrigste Gleitzeitstand muss vor Kurzarbeit erreicht werden. Diese Vorgehensweise wäre im SGB so geregelt. Stimmt das?**

Ja, allerdings gilt dies nun nicht ausgerichtet auf den Minusbereich.

**KUG: Zählen duale Studenten mit zur Anzahl der Beschäftigten, oder werden diese wie Auszubildende gewertet?**

Sie werden wie Auszubildende gewertet.

**Wie verhält es sich mit Gehaltspfändungen, wenn Arbeitnehmer ab jetzt in Kurzarbeit sind?**

Das Kurzarbeitergeld wird, obwohl pfändbar und im weitesten Sinne eine „Lohnersatzleistung“, von einer Lohnpfändung nicht erfasst. Das Kurzarbeitergeld bleibt zudem ohne gesonderte Pfändung bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens außer Betracht. Die Lohnpfändung geht deshalb in den Zeiten der Kurzarbeit ganz oder teilweise ins Leere, wenn und soweit sich der pfändbare Anteil des infolge Kurzarbeit verminderten Arbeitsentgelts reduziert.

Dies bedeutet:

- Gläubiger müssen das Kurzarbeitergeld gesondert pfänden, sobald ihnen bekannt wird, dass ein Schuldner von Kurzarbeit betroffen ist.
- Drittschuldner (Arbeitgeber) müssen die Pfändungsfreigrenzen beachten.

**Wie berechnet sich das KUG, wenn Zuschläge wie Sonn- und Feiertagszuschläge bezahlt wurden? Wenn es nicht mit einfließt, muss ein Ausgleich gezahlt werden?**

Die pflichtigen Zuschläge fließen ein, die steuerfreien nicht. Ob ein Ausgleich hier gezahlt werden müsste, regelt wenn der Tarifvertrag.

**Voraussetzung für KUG ist unter anderem "unabwendbares Ereignis". Unsere Bank hat etliche Filialen "sicherheitshalber" geschlossen, jedoch nicht "behördlich angeordnet" (wie z.B. im Gastronomiebereich). Liegt hier auch die Voraussetzung "unabwendbares Ereignis" für die Beantragung von KUG vor?**

Die Agenturen für Arbeit werden mit der Voraussetzung „unabwendbares Ereignis“ sehr großzügig umgehen, jedenfalls legen das die bisherigen Äußerungen nahe. Wenn es also aufgrund von Corona-bedingten Organisationsmaßnahmen (zum Beispiel Filialschließungen) zu Arbeitsausfällen kommt, wird das mit ganz großer Wahrscheinlichkeit anerkannt werden.

**Wie erfolgt der Nachweis von Arbeitsausfall gegenüber der Agentur für Arbeit?**

Dies erfolgt über die Anzeige 101.

**Könnte das Infektionsschutzgesetz § 56 auch für Minijobber in einem Kinobetrieb greifen?**

Ja, § 56 greift auch für Minijobber im Kino.

**Berechnung KUG: Ein Mitarbeiter hat Steuerklasse 5 und Kinder. Wie muss der Nachweis erbracht werden, dass ein Kind im Haushalt lebt?**

Als Nachweis reichen die Steuermerkmale des Partners aus.