

FAQ des Webinars "Coronavirus: Besonderheiten in der Entgeltabrechnung"

Kinderbetreuung während Corona (67 Prozent netto für 6 Wochen): Rechnet man 6 x 7 = 42 Tage oder 6 x 5 Vollzeit-Tage = 30 Tage? Können die Tage bis 31. Dezember 2020 auch vereinzelt genommen werden?

Maßgeblich ist die tatsächliche Anzahl an Tagen, an denen der Arbeitnehmer wegen Kinderbetreuung seiner beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise nicht nachgehen konnte und hierdurch einen Verdienstausschlag erleidet.

Bei Herabsetzung der Wochenstundenzahl wegen Kinderbetreuung wird der Erstattungsbeitrag entsprechend des Stundenanteils ermittelt, den der Arbeitnehmer seiner täglichen Arbeitszeit nicht nachgehen konnte. (z.B. Halbtagsbetreuung).

Hat die Einführung eines Kurzarbeitergeldes Auswirkungen auf freiwilligen Aufstockungsbeträge für einen Altersvollrentner, der allerdings noch arbeitet, da dieser keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat?

Nein, diese können weiterhin an den Rentner gezahlt werden.

Fallbeispiel: Ein Unternehmen zeigt KUG ab März bei der Agentur für Arbeit an und rechnet auch entsprechend ab. Die Arbeitsagentur lehnt jedoch im Nachgang die Anzeige ab. Darf ich trotzdem nach KUG-Bedingungen abrechnen mit dem Unterschied, dass keine Erstattung durch die Agentur für Arbeit erfolgt?

Nein, durch den fehlenden Bewilligungsbescheid, greift nun nicht die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des Kurzarbeitergeldes und auch arbeitsrechtlich wird den Arbeitnehmern der volle Lohn geschuldet.

Anzahl beim KUG-Antrag: Welche Mitarbeiterkreise werden mitgezählt?

- übertarifliche MA (z.B. Teamleiter ohne ppa.)
- leitende Angestellten nach BetrVG § 5
- Vorstand
- Geschäftsführer

In die 10 Prozent-Berechnung werden alle Mitarbeiter eingerechnet, nur Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse nicht. Für die Ausgangsgröße des Drittelerefordernisses (bis 31. Dezember 2020: des 10 Prozent-Erfordernisses) sind zunächst alle Arbeitnehmer mitzurechnen, die mindestens an einem Tag des Gewährungszeitraums einen Arbeitsplatz in dem Betrieb besetzen. Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die der Versicherungspflicht zur Bundesagentur für Arbeit nicht unterliegen (z. B. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer). Erkrankte und beurlaubte Arbeitnehmer zählen ebenfalls mit. Nicht einzubeziehen sind Auszubildende, Arbeitnehmer, die sich in einer Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld befinden, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht.

Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch nach IFSG. An welche Behörde wird der Antrag vom Arbeitgeber in den ersten sechs Wochen gestellt? Ort des Arbeitgebers oder Wohnort des Arbeitnehmers oder Ort von der ausstellenden Gesundheitsbehörde?

Anbei ein Link mit Suchfunktion:

<https://tools.rki.de/PLZTool/> - bitte in diesem Feld die Postleitzahl der Betriebsstätte eingeben, und dann erhalten Sie die zuständige Behörde. Hier können Sie die entsprechenden Erstattungsanträge herunterladen.

Wird nach der Abrechnung, beim Erstellen der KUG-Anträge, festgestellt, dass die 10 Prozent doch nicht erreicht werden, muss dann eine Rückrechnung auf das volle Gehalt/Lohn gemacht werden?

Ja. Die Voraussetzung, dass 10 Prozent der Mitarbeiter von Arbeitsausfall mit mehr als 10 Prozent Entgeltausfall betroffen sind, muss erfüllt sein.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld: Die vorgegebenen Beispielrechnung und auch die Gesetzesgrundlage zum Zuschuss auf Kurzarbeitergeld zielen darauf ab, dass der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld beitragsfrei/steuerpflichtig ist, wenn er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags der Brutto(!)entgelte (SOLL und IST) übersteigt. Ist es richtig, dass dabei ein höheres Netto beim Arbeitnehmer herauskommen kann, als er vorher Netto verdient hat?

Ja, dies kann bei Teilarbeitsausfall (Istentgelt + gesetzliches KUG + Zuschuss KUG) passieren, wenn die Nettoentgeltdifferenz für die Hochrechnung auf bspw. 90 Prozent /100 Prozent zugrunde gelegt wird. D.h. beispielsweise ein gesetzliches KUG in Höhe von 500 Euro und einem Leistungssatz 1 ergibt 500 Euro / 67*100 = 746 Euro Zuschuss zum KUG. Nach dieser Berechnung, die im Augenblick (aus meiner Sicht fälschlicherweise) oft verwendet wird, kann dies passieren. In diesen Fällen, die arbeitsrechtliche Formulierung in Betriebsvereinbarungen genau lesen und nachfragen, welcher Zielbetrag eigentlich abgesichert werden soll.

Wir haben Risikopatienten nach Hause geschickt. Wie ist dabei die Vergütung geregelt?

Diese Vergütung muss über den Arbeitgeber geregelt werden. Hier entsteht kein Anspruch nach § 56 IfSG, und wenn kein Arbeitsausfall vorliegt, kann auch kein Kurzarbeitergeld beantragt werden. Ist es möglich den Arbeitnehmer im Homeoffice zu beschäftigen?

Viele Mütter müssen zu Hause ihre Kinder betreuen. Home-Office gibt es nicht. Beantragt der Arbeitgeber die Entschädigungsleistung, oder bleibt die Mutter unbezahlt zu Hause und beantragt es selbst?

Arbeitnehmer, die aufgrund einer behördlichen Kita- oder Schulschließung ihre Kinder betreuen müssen und nicht arbeiten können, sollen für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen nach § 56 Abs. 1a IfSG eine Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens beanspruchen können. Der Entschädigungsanspruch soll dabei auf maximal 2.016 Euro pro Monat begrenzt sein. Die Auszahlung der Entschädigung soll zunächst der Arbeitgeber übernehmen. Dieser kann jedoch bei der zuständigen Landesbehörde die Erstattung der Entschädigungsleistung beantragen.

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist:

1. Erwerbstätige Eltern haben Kinder zu betreuen, (i) die noch nicht das 12. Lebensjahr vollendet haben (ii) oder behindert und dementsprechend auf Hilfe / Betreuung angewiesen sind.
2. Anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit dürfen nicht bestehen. Dies ist vom Arbeitnehmer darzulegen. Covid-19-Risikogruppen, wie Großeltern müssen nicht herangezogen werden.
3. Gleitzeit- bzw. Überstundenguthaben müssen vorrangig genutzt werden. Darüber hinaus dürfen keine anderen Möglichkeiten bestehen, der Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (z.B. zumutbare Arbeit aus dem Homeoffice).
4. Für Zeiten, in denen Kitas oder Schulen wegen Schulferien ohnehin geschlossen wären, soll ebenfalls kein Anspruch bestehen.

Die neue Regelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Der Entschädigungsanspruch soll – ebenso wie die aktuelle Gesetzeslage zu § 56 Abs. 1 IfSG – nur in den Fällen bestehen, in denen der Arbeitnehmer einen Verdienstaustausfall erleidet, d.h. keine sonstigen Entgeltfortzahlungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu unter anderem:

„Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstaustausfall führen. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch Zeitguthaben zusteht. Dieses ist vorrangig abzubauen.“

Worin besteht der Unterschied zwischen Beschäftigungsverbot und Absonderung?

Absonderung:

Ein Komplex von Schutzmaßnahmen (überwiegend behördlich angeordnet), die in einer zeitweiligen Beschränkung der Bewegungsfreiheit (Separierung) infektiöser oder vermutlich infektiöser Personen bestehen.

Beschäftigungsverbot:

Personen, die in einer Gemeinschaftseinrichtung, medizinischen Einrichtungen oder im Verkehr mit Lebensmitteln beruflich tätig sind, ist das Ausüben dieser Tätigkeit zeitweilig untersagt, wenn sie an bestimmten übertragbaren Krankheiten erkrankt sind oder sich in der Inkubationszeit befinden

Wenn ein Arbeitnehmer zur Betreuung eines kranken Kindes ein paar Tage während des Monats zu Hause bleiben muss. Aufgrund unserer Vereinbarung ziehen wir den Ausfall vom Lohn ab und der Arbeitnehmer beantragt einen Ausfall bei der jeweiligen Krankenkasse. Ist ein arbeitstägliches Berechnungsmethode beim Lohnabzug von wenigen Tagen während eines Monats möglich, auch wenn normalerweise das Gehalt monatlich gezahlt wird?

Steht Eltern keine Lohnfortzahlung zu, können diese gem. § 45 SGB V Kinderkrankengeld beantragen und der Arbeitgeber kürzt anteilig die Arbeitstage des Monats und erstellt eine bescheinigung für eine Entgeltersatzleistung (EEL).

Ein Arbeitnehmer erhält eine Festvergütung, und zusätzlich erhält er monatlich eine Sonderzuwendung in Höhe von 1/24 des Bruttomonatsverdienstes. Wird dieser laufende Bezug ins KUG eingerechnet?

In diesem Fall handelt es sich um einen festen monatlichen Bezug, der sozialversicherungspflichtig ist und dieser zählt entsprechend zum Bruttosoll- und zum Bruttoistentgelt.

Bei Kurzarbeit Null und gekündigtem Beschäftigungsverhältnis: Was erhält der Mitarbeiter dann als Vergütung, und vom wem?

Er erhält in Vorleistung Kurzarbeitergeld, in Höhe von 67 Prozent / 60 Prozent seines bisherigen Nettoentgelts und sie erhalten dieses Kurzarbeitergeld auf Antrag von der Agentur für Arbeit erstattet.

Muss man erst den ganzen Urlaub aus 2020 nehmen, bevor man KUG beantragt?

Nein, man muss lediglich den Resturlaub aus 2019 nehmen.

Wie wird KUG bei Feiertagen und Krankheit (kein Corona) berechnet?

Feiertag:

Dieser Sonderfall wird von § 2 Abs. 2 EFZG geregelt.

- Für Feiertage in einer Kurzarbeitsperiode fingiert die Bestimmung, dass die Arbeit allein infolge des Feiertages ausgefallen sei.
- Folglich hat der Arbeitgeber zur Entlastung der Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitnehmer das Entgelt fort zu zahlen.
- Der Arbeitgeber hat dann allerdings nicht Entgelt in der Höhe fort zu zahlen, das sich nach der vollen Normalarbeitszeit richtet. Vielmehr soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur so stellen, wie dieser ohne Feiertag hinsichtlich des Entgelts gestanden hätte.
- Fortzuzahlen sind also das der am Feiertag ausgefallenen Kurzarbeit entsprechende Arbeitsentgelt und ein Betrag in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag erhalten hätte.
- Während das Kurzarbeitergeld der Bundesanstalt für Arbeit nicht zu versteuern ist, ist der vom Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 EFZG zu zahlende Betrag steuerpflichtig.
- Der Arbeitgeber trägt die Feiertag-KUG-SV-Beiträge in voller Höhe alleine.

Krankheit:

Unabhängig davon, ob die Krankheit in Lohnfortzahlung bereits vor Kurzarbeit bestand oder während Kurzarbeit eingetreten ist, in beiden Fällen wird das Istentgelt und die entsprechende Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt. Im Fall der Krankheit mit Lohnfortzahlung **vor** Kurzarbeit wird jedoch das Kurzarbeitergeld als „Krankengeld-Kurzarbeitergeld“ bezeichnet, da dieser Betrag nicht von der Agentur für Arbeit, sondern von der Krankenkasse erstattet wird. Bei Krankheit mit Lohnfortzahlung **während** Kurzarbeit wird ebenfalls das Istentgelt und die entsprechende Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt, dieses Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit erstattet.

Sie erklären, dass das FZ-Konto auf Null abgebaut werden muss. Nach meiner Kenntnis ist das nicht richtig. Ein Teil der Freizeit ist für den Mitarbeiter geschützt, beispielsweise die FZ-Stunden, welche über 10 Prozent der Jahresarbeitszeit liegen. Besteht das Zeitkonto durchgehend seit mehr als 12 Monate, ist der niedrigste Stand des Freizeitkontos während dieses Zeitraumes geschützt. Worauf stützen Sie Ihre Aussage, dass das FZ-Konto auf Null gestellt werden muss?

Geschützte Arbeitszeitkonten:

- Vertraglich (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelarbeitsvertrag) ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich als sog. Wertguthaben für Zwecke der Freistellung von der Arbeit, insbesondere für Pflegezeiten, Elternzeiten, Zeiten einer beruflichen Qualifizierung oder für eine Freistellung vor Beginn der Rente wegen Alters, angespart ist,
- den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Werden Personen, die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, in die 10 Prozent einberechnet?

Ja, in die 10 Prozent-Berechnung werden alle Mitarbeiter eingerechnet, nur Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse nicht. Für die Ausgangsgröße des Drittelerfordernisses (bis 31. Dezember 2020: des 10 Prozent-Erfordernisses) sind zunächst alle Arbeitnehmer mitzurechnen, die mindestens an einem Tag des Gewährungszeitraums einen Arbeitsplatz in dem Betrieb besetzen. Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die der Versicherungspflicht zur Bundesagentur für Arbeit nicht unterliegen (z. B. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer). Erkrankte und beurlaubte Arbeitnehmer zählen ebenfalls mit. Nicht einzubeziehen sind Auszubildende, Arbeitnehmer, die sich in einer Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld befinden, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht.

Werden die 10 Prozent auf das Unternehmen bezogen oder auf die Abteilung? Z.B. bei Ausfall der Kantine wären das in der Kantine 100 Prozent, aber auf das gesamte Unternehmen gerechnet nur 5 Prozent.

Es kann auch für eine Betriebsabteilung Kurzarbeit beantragt werden. Für den Betriebsbegriff kommt es wesentlich auf das Vorhandensein einer eigenen institutionellen Leitung an, die die Durchführung der arbeitstechnischen Zwecke steuert. Eine organisatorische Einheit ist daher kein Betrieb, wenn dort die Arbeitgeberfunktion im Bereich der personellen und sozialen Mitbestimmung nicht zumindest im Kern – sei es auch nach Richtlinien einer Zentrale – ausgeübt werden. Unter Umständen kann aber für den gesamten Betrieb (Zentrale plus Niederlassungen) Kurzarbeit angezeigt werden, dies ist möglich, wenn insgesamt 10 Prozent aller Beschäftigten einen Verdienstaufschlag von mehr als 10 Prozent erleiden. Dass dann nur in einzelnen Niederlassungen kurzgearbeitet wird, ist unproblematisch.

Ist Kurzarbeit genehmigungspflichtig, oder kann ich Kurzarbeit starten, ohne das Okay der Agentur für Arbeit zu haben?

Sie können mit Kurzarbeit beginnen, jedoch benötigen Sie den Bewilligungsbescheid von der Agentur für Arbeit für die Erstattungsanträge. Hierüber erhalten Sie auch die entsprechende KUG-Stammnummer.

Kann ich in der Abrechnung bereits KUG abrechnen, auch wenn mir der Bescheid noch nicht vorliegt? Also: beantragt für März, Bescheid kommt erst irgendwann im April.

Sie können mit Kurzarbeit beginnen, jedoch benötigen Sie den Bewilligungsbescheid von der Agentur für Arbeit für die Erstattungsanträge. Hierüber erhalten Sie auch die entsprechende KUG-Stammnummer.

Müssen die Angaben, die im Zuge der Anzeige der Kurzarbeit auf dem Formular 101 (beispielsweise Mitarbeiterzahl und Mitarbeiter, die in Kurzarbeit gehen) aktualisiert werden, wenn sich diese ändern, oder handelt es sich hierbei nur um Richtwerte?

Nein. Es ist lediglich notwendig nachzuweisen, dass 10 Prozent der Mitarbeiter von einem Arbeitsausfall mit einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als 10 Prozent betroffen sind.

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 56 1a, wenn Home-Office und gleitende Arbeitszeiten erlaubt sind? Spricht die Arbeitnehmer hat sechs Arbeitsstunden in der Zeit von 7-20 Uhr zu erbringen, sagt aber, sie ist nicht in der Lage diese zu erbringen, da sie auf ihr vierjähriges Kind aufpassen muss und ihr Mann Schicht arbeitet.

Tatsächlich finde ich die Zeit zwischen 7:00 – 20:00 Uhr knapp bemessen, denn da wird das Kind gerade aufstehen und viel früher wird es nicht ins Bett gehen, gegebenenfalls kann eine andere arbeitsrechtliche Flexibilität gefunden werden. Wenn die Arbeit in diesem Zeitrahmen erbracht werden muss, dann greift tatsächlich § 56 Abs. 1a IfSG.

Muss für Mitarbeiter, welche Kindergeldberechtigte sind, aber keinen Freibetrag haben, ein entsprechender Antrag bei der Agentur für Arbeit für den höheren Leistungssatz gestellt werden, oder kann der Arbeitgeber dies von sich aus machen?

Wenn Mitarbeiter in der Leistungsklasse 2 bei KUG eingeordnet sind, aber Kinder haben, dann gelten folgende Regelungen, um die Anerkennung der Kinder zu realisieren:

1. Bei Anwendung der Lohnsteuerklasse 6 für den jeweiligen Mitarbeiter, kann die aktuelle Lohnabrechnung des Hauptarbeitgebers mit der gängigen Lohnsteuerklasse angefordert werden, die auch die Kinderfreibeträge ausweist (gerne Zahlen geschwärzt): wichtig ist, dass man die Steuerdaten sieht, der Rest kann abgedeckt sein.

Alternativ kann die Bescheinigung ELStAM vom Finanzamt, auf der Steuerklasse 3 und 1 Kind etc. steht, vorgelegt werden. Diese Daten müssen jeweils aktuell angefordert werden.

2. Sollte beides nicht möglich sein, kann sich der Mitarbeiter von der Agentur für Arbeit die Anzahl der Kinder gemäß § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG bestätigen lassen.

Diese Daten werden dann für die KUG-Berechnung bei der Ermittlung des Kurzarbeitergeldes in den Lohndaten erfasst.

Unsere Mitarbeiter erhalten bei Auswärtstätigkeit (unter acht Stunden) steuer- und sozialversicherungspflichtige Spesen von acht Euro pro Tag, was von Monat zu Monat variiert. Wir arbeiten während der Kurzarbeit statt an sieben Tagen pro Woche voraussichtlich nur noch an zwei Tagen pro Woche, deshalb werden diese Spesen auch nur für die Tage gezahlt, an denen gearbeitet wird. Welcher Betrag ist für das Sollentgelt in den Monaten der Kurzarbeit zugrunde zu legen: der Betrag aus dem letzten Monat der Vollarbeit, oder nur die tatsächlich gezahlten Spesen im jeweiligen Monat der Kurzarbeit?

Tatsächlich würde ich die Spesen (obwohl diese steuer- und sozialversicherungspflichtig sind) nicht zum Bruttosollentgelt rechnen, da diese als Auslagenersatz gezahlt werden, damit sich die Mitarbeiter selbst verpflegen können, diese Selbstverpflegung ... entfällt nun. Allerdings sind die Verpflegungsmehraufwendungen, die für die zwei Tage gezahlt werden (sozialversicherungspflichtig) ebenfalls als Aufwandsersatz zu sehen und somit nicht dem Bruttoistentgelt hinzuzurechnen.

Kann man die bAV-Umwandlung aussetzen?

Sie können Direktversicherungen, Pensionskassen beitragsfrei stellen. Hierzu setzen Sie sich bitte mit dem jeweiligen Versicherungsunternehmen in Verbindung.

Sind arbeitgeberfinanzierte bAV und Fahrradleasing im Sollentgelt zu berücksichtigen?

Eine arbeitgeberfinanzierte bAV, die sozialversicherungsfrei eingezahlt wird, ist weder dem Bruttosoll- noch dem Bruttoistentgelt hinzuzurechnen.

Beim Fahrradleasing handelt es sich zumeist um eine Barlohnnumwandlung (Leasingrate) für eine Fahrradüberlassung. In diesen Fällen wird das Bruttosoll- und das Bruttoistentgelt um die Barlohnnumwandlung für die Leasingrate gekürzt und um den geldwerten Vorteil (1 Prozent von 0,25 Prozent des Ursprungswertes, wenn es sich um ein normales Fahrrad oder ein E-Bike handelt, welches 25 km/h nicht überschreitet)

Wie werden Direktversicherungen (beitragsfreie Entgeltumwandlungen) berücksichtigt, die nur zweimal im Jahr umgewandelt werden (beispielweise in dem Monat, in dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt wird)?

Diese betrieblichen Altersversorgungen laufen wie gewohnt weiter, da in den jeweiligen Monaten der Einmalzahlungen der Betrag entsprechend umgewandelt werden kann.

Kann ich die bAV als Arbeitgeber weiterzahlen und den Rest des Bruttos dann über KUG-Tabelle angeben?

Selbstverständlich können Sie als Arbeitgeber die Zahlung der bAV übernehmen. Dies sollte arbeitsrechtlich für die Zeit der Kurzarbeit geregelt werden.

In wie weit wird ein Firmenfahrzeuge in der KUG-Berechnung berücksichtigt?

Die Bewertung der Privatnutzung 1 Prozent vom BLP bleibt in der Gehaltsabrechnung, (es sei denn, der Arbeitnehmer gibt das Auto ab), in Fall des Verbleibs fallen Sozialversicherungsbeiträge aber normalerweise keine Steuern (es sei denn Steuerklasse 5/6) an, die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers werden dann mit dem Kurzarbeitergeld verrechnet.

Die Bewertung der Fahrt Wohnung – erste Tätigkeitsstätte (0,03 Prozent) kann entfallen, sofern der Mitarbeiter sicher einen vollen Kalendermonat nicht zur ersten Tätigkeitsstätte kommt.

Kann die 0,3 Prozent W-A Firmenwagen während des Home-Office entfallen?

Die Bewertung der Fahrt Wohnung – ersten Tätigkeitsstätte (0,03 Prozent) kann entfallen, sofern der Mitarbeiter sicher einen vollen Kalendermonat nicht zu ersten Tätigkeitsstätte kommt.

Der Arbeitgeber möchte das KUG komplett aufstocken auf 100 Prozent, damit der Mitarbeiter keinen Ausfall hat. Bis 80 Prozent ist dies steuer- und sozialversicherungsfrei, und die restlichen 20 Prozent sind steuerpflichtig, richtig?

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist immer steuerpflichtig und grundsätzlich beitragsfrei, es sei denn, es wird mit dem Kurzarbeitergeld selbst und dem Aufstockungsbetrag zum Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts überschritten, dann ist der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Ein Arbeitnehmer wird während seiner geplanten Kurzarbeitsphase krank, dann erhält er dafür auch KUG in der Höhe, als wenn er nicht erkrankt wäre. Dieses Krank-KUG wird auch über die Agentur für Arbeit abgerechnet?

Unabhängig davon, ob die Krankheit in Lohnfortzahlung bereits vor Kurzarbeit bestand oder während Kurzarbeit eingetreten ist, in beiden Fällen wird das Istentgelt und die entsprechende Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt. Im Fall der Krankheit mit Lohnfortzahlung **vor** Kurzarbeit wird jedoch das Kurzarbeitergeld als „Krankengeld-Kurzarbeitergeld“ bezeichnet, da dieser Betrag nicht von der Agentur für Arbeit, sondern von der Krankenkasse erstattet wird. Bei Krankheit mit Lohnfortzahlung **während** Kurzarbeit wird ebenfalls das Istentgelt und die entsprechende Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt, dieses Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit erstattet.

Kann das Kurzarbeitergeld gepfändet werden?

Das Kurzarbeitergeld ist unpfändbar, es sei denn im Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wird explizit darauf verwiesen.

Was ist mit SFN-Zulagen? Der Mitarbeiter arbeitet in Schichten. Wo muss ich die sozialversicherungsfreien Zulagen hinzurechnen/zählen?

Steuerfreie/Sozialversicherungsfreie Zuschläge werden weder für die Berechnung des Bruttosoll- noch für die des Bruttoistentgeltes herangezogen.

Umsatzprovisionen: Wie sieht es aus, wenn kein Umsatz erzielt wird (Berechnung nach dem Durchschnitt der letzten drei Monate)?

Für die Provisionszahlungen, die als „variabler“ aber doch fester monatlicher Vergütungsbestandteil sozialversicherungspflichtig gezahlt wird, kann für die Feststellung des Bruttosoll- und des Bruttoistentgeltes auf den drei Monatsdurchschnitt zurückgegriffen werden.

Der KUG-Zeitraum beginnt am 1. April 2020, ein Mitarbeiter ist in der Zeit vom 15. März 2020 bis 15. April 2020 krankgeschrieben. Kann er dann bereits ab 1. April 2020 in Kurzarbeit genommen werden oder erst ab dem 16. April 2020?

Wenn in der Abteilung, in der dieser Mitarbeiter arbeitet auf Kurzarbeit umgestellt wurde, dann auch dieser Mitarbeiter ab 1. April 2020. Da in diesem Zusammenhang der Mitarbeiter vor Beginn der Kurzarbeit in Lohnfortzahlung erkrankt ist, erhält er das Istentgelt zzgl. KUG-KG und diese KUG-KG bekommen sie von der Krankenkasse erstattet.

Wenn ein Werkstudent durch Kurzarbeit bzw. durch weniger Auslastung unter 450 Euro fällt, muss ich diesen dann als geringfügig Beschäftigten anmelden?

Da ein Werkstudent nicht arbeitslosenversicherungspflichtig ist, kann in diesen Beschäftigungsfällen nicht auf Kurzarbeit umgestellt werden. Es müsste eine arbeitsvertragliche Änderung erfolgen, die dann in entsprechender Prognose neu sozialversicherungspflichtig (gegebenenfalls Minijob) bewertet werden muss.

Ab wann kann der Erstattungsanspruch für die Kinderbetreuung über das IfSG geltend gemacht werden? Ab April oder schon ab Mitte März?

Geltend gemacht wird dies nach dem abgerechneten Monat.

Haben neu eingestellte Arbeitnehmer auch Anspruch auf KUG?

Wenn es sich um ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt, dann ja.

Jemand hat Kurzarbeit Null, in diesem Zeitraum Urlaub geplant und tritt diesen auch an. Wie muss der Urlaub vergütet werden?

Dies wird als normaler voller Arbeitstag ohne Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes gewertet.

Ein Unternehmen hat zwei Betriebsstätten. Muss für jede Betriebsstätte Arbeitsausfall angezeigt werden?

Ja, dies muss unter der jeweiligen Betriebsnummer angezeigt werden.

Wie ist es mit Entgeltumwandlung beim Jobrad? Dieses wird doch auch, wie die bAV, vom Sollentgelt gekürzt?

Beim Fahrradleasing handelt es sich zumeist um eine Barlohnnumwandlung (Leasingrate) für eine Fahrradüberlassung. In diesen Fällen wird das Bruttosoll- und das Bruttoistentgelt um die Barlohnnumwandlung für die Leasingrate gekürzt und um den Geldwerten Vorteil (1 Prozent von 0,25 Prozent des Ursprungswertes, wenn es sich um ein normales Fahrrad oder ein E-Bike handelt, welches 25 km/h nicht überschreitet)

Gibt es Kinderbetreuungsentschädigung auch bei Kindern älter als 12 Jahre mit Schwerbehinderung?

Ja. Erwerbstätige Eltern haben Kinder zu betreuen, die noch nicht das 12. Lebensjahr vollendet haben oder behindert und dementsprechend auf Hilfe / Betreuung angewiesen sind.

Wie verhält es sich, wenn der Landkreis eine Anordnung herausgegeben hat, dass alle, die aus dem Auslandsurlaub kommen, 14 Tage zu Hause bleiben müssen? Greift hier auch der § 56, und der Arbeitgeber kann die Erstattung beantragen?

Hier liegt eine behördliche Anordnung vor, mit entsprechendem behördlichem Nachweis. In diesem Nachweis wird sicherlich auf die Entschädigungsleistung verwiesen.

Was passiert, wenn ein Mitarbeiter durch die Entschädigungsleistungen unter die 450 Euro-Grenze fällt? Bleibt er dann pflichtig, oder rutscht er dadurch in den Mini-Job und wird beitragsfrei?

Kurzarbeit verändert nicht den sozialversicherungsrechtlichen Status des von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiters.

Werden die Feiertage für alle Arbeitnehmer in Höhe des KUG bezahlt, auch wenn Sie noch keinen einzigen Tag im Monat KUG hatten? Wenn nein, wie entscheide ich, welcher Arbeitnehmer Feiertage in KUG-Höhe erhält?

Dieser Sonderfall wird von § 2 Abs. 2 EFZG geregelt.

- Für Feiertage in einer Kurzarbeitsperiode fingiert die Bestimmung, dass die Arbeit allein infolge des Feiertages ausgefallen sei.
- Folglich hat der Arbeitgeber zur Entlastung der Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitnehmer das Entgelt fort zu zahlen.
- Der Arbeitgeber hat dann allerdings nicht Entgelt in der Höhe fort zu zahlen, das sich nach der vollen Normalarbeitszeit richtet. Vielmehr soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur so stellen, wie dieser ohne Feiertag hinsichtlich des Entgelts gestanden hätte.
- Fortzuzahlen sind also das der am Feiertag ausgefallenen Kurzarbeit entsprechende Arbeitsentgelt und ein Betrag in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag erhalten hätte.
- Während das Kurzarbeitergeld der Bundesanstalt für Arbeit nicht zu versteuern ist, ist der vom Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 EFZG zu zahlende Betrag steuerpflichtig.
- Der Arbeitgeber trägt die Feiertag-KUG-SV-Beiträge in voller Höhe alleine.

Wie sieht die Abrechnung/der Erstattungsanspruch für Mitarbeiter aus, die während der Quarantäne krank werden?

Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten ausbezahlt werden, bestehen. Ansprüche, die Berechtigten nach Absatz 1 Satz 2 wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstausfalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.

Wie sieht es mit Kurzarbeit für Auszubildende aus? Ich habe gelesen, nach sechs Wochen (30 Arbeitstage) trifft es auf Azubis dann auch zu.

Um das Ausbildungsziel nicht zu gefährden sollte der Ausbildungsbetrieb möglichst versuchen, Kurzarbeit für den Auszubildenden, z.B. durch Umorganisation zu vermeiden. Ist die Kurzarbeit unumgänglich, ist § 19 BBiG zu beachten:

(1) Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen

1. für die Zeit der Freistellung (§ 15),

2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie

a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber oder

b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen ausfällt.

(2) Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Absatz 6) abzuzahlen. [Hervorhebung durch die Verfasser]

Aus § 19 BBiG folgt nach unserer Auffassung, dass der Auszubildende in jedem Fall einen Anspruch auf Weiterzahlung der Auszubildendenvergütung für die Dauer von sechs Wochen besitzt.

Im Übrigen kann Kurzarbeitergeld auch für Auszubildende beantragt werden. Sie gelten gemäß § 25 Abs. 4 SGB III i.V.m. § 98 SGB III als versicherungspflichtige und anspruchsberechtigte Arbeitnehmer. Zwar sind Auszubildende bei der Ermittlung des Arbeitsausfalls gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III nicht mitzuzählen. Das ändert an der Anspruchsberechtigung der Auszubildenden gemäß § 98 SGB III aber nichts. Wie bei Arbeitnehmern, ist auch bei Auszubildenden zu überprüfen, ob der Arbeitsausfall gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 3 SGB III unvermeidbar ist. Dabei ist zu beachten, dass Auszubildenden während der Ausbildung verschiedene Aufgaben zugewiesen werden können und sie gegebenenfalls flexibler einsetzbar sind als die übrigen Arbeitnehmer.