

FAQ des Webinars "Kurzarbeit aktuell – Abrechnung von Kurzarbeitergeld"

Folie 7: Zählen auch befristete Verträge dazu?

Falls sich diese Frage auf die Berechnungsquote bezieht, ja – auch befristete Arbeitsverträge werden mit einbezogen.

Darf bei auslaufenden befristeten Verträgen bis zum letzten Tag Kurzarbeitergeld bezahlt werden?

Ja.

Zu Seite 7 (Zeitraum): Kann man Kurzarbeitergeld von Ende März im April als Korrektur abrechnen?

Ja, bitte mit Agentur für Arbeit besprechen.

Gilt für die 10-Prozent-Regelung das Datum des Beginns der Kurzarbeit oder muss man ab Juli 2023 auf die 1/3-Regelung wechseln, wenn das Kurzarbeitergeld bis Dezember 2023 geplant ist?

Folgende Voraussetzungen gelten ab dem 1. Juli 2023: Mindestens ein Drittel Ihrer Beschäftigten haben einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent.

Was sind unständig Beschäftigte?

Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder der Natur der Sache nach befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag befristet ist. Als Woche ist dabei nicht die Kalenderwoche, sondern die Beschäftigungswoche zu verstehen.

Die Beschäftigungswoche ist ein Zeitraum von sieben aufeinander folgenden Kalendertagen, beginnend mit dem ersten Tag der Beschäftigung. Beschäftigungsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage sind bei der Dauer der Beschäftigung mitzuzählen. Dies bedeutet, dass Beschäftigungen, die jeweils – zum Beispiel – von Montag bis Freitag (5-Tage-Woche) beziehungsweise bis Samstag (6-Tage-Woche) oder auch – zum Beispiel – von Donnerstag bis Mittwoch der folgenden Woche ausgeübt werden, keine unständigen Beschäftigungen darstellen.

Wie lange an jedem einzelnen Arbeitstag gearbeitet wird, ist unerheblich. Wird an den üblichen arbeitsfreien Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet, liegt eine Beschäftigung von weniger als einer Woche vor, wenn die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen (5-Tage-Woche) beziehungsweise an weniger als sechs Tagen (6-Tage-Woche) ausgeübt wird.

Der Natur der Sache nach ist eine Beschäftigung befristet, wenn vertraglich nicht die Arbeitsdauer, sondern eine bestimmte Arbeitsleistung vereinbart ist.

Ein ständiger Wechsel des Arbeitgebers oder ein Wechsel in der Art der Beschäftigung ist nicht Grundvoraussetzung für die Annahme einer unständigen Beschäftigung. Wiederholen sich Beschäftigungen von weniger als einer Woche bei demselben Arbeitgeber oder bei mehreren Arbeitgebern über einen längeren Zeitraum, so geht der Charakter einer unständigen Beschäftigung nicht verloren, wenn die Eigenart der Beschäftigung, die Art ihrer Annahme und Entlohnung einer unständigen Beschäftigung entspricht. Unständige Beschäftigungen können daher auch bei nur einem Arbeitgeber ausgeübt werden.

Unständig sind Beschäftigungen nicht, wenn es sich tatsächlich um eine Dauerbeschäftigung oder regelmäßig wiederkehrende Beschäftigungen handelt. Eine Dauerbeschäftigung liegt dann vor, wenn sich einzelne Arbeitsverrichtungen/-einsätze von Beginn an in gewissen Abständen vereinbarungsgemäß wiederholen und eine Verfügungsbereitschaft zwischen den Arbeitseinsätzen nicht ausgeschlossen ist.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten für unständig Beschäftigte besondere versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Regelungen, wenn sie die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben. Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind Personen, deren unständige Beschäftigung den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bildet.

Folie 3: Der Kurzarbeitergeld-Antrag für die Abteilung ist bereits gestellt und dann doch noch drei Monate später für die gesamte Firma. Wie werden die bereits abgerechneten Monate der betreffenden Mitarbeiter gerechnet? Nur noch Kurzarbeitergeld für die restliche Zeit möglich (Neun Monate) oder dann wie für die gesamte Firma noch für 12 Monate?

Es handelt sich um zwei getrennte Anträge mit jeweils getrennten Bewilligungszeiträumen.

Kann ich Kurzarbeitergeld beantragen, wenn ich einen Arbeitnehmer habe, den ich für drei Monate freistelle für den Besuch der Meisterschule. Also in dem Monat, in dem er noch beschäftigt ist, ich aber weiß, dass er nächsten Monat in der Freistellung der Meisterschule ist.

Ja.

Ausgeschlossener Personenkreis für Kurzarbeitergeld: Wenn der Arbeitnehmer kündigt und dies am 28. Februar 2023 schreibt, der Arbeitgeber die Kündigung am 2. März 2023 erhält, somit wäre für Februar noch Kurzarbeitergeld möglich, oder?

Korrekt.

Thema Mindestvoraussetzung/10-Prozent-Voraussetzung für nur eine Betriebsabteilung: Berechnung mit der Mitarbeiteranzahl in nur dieser Abteilung oder des Gesamtunternehmens?

Nur für die Abteilung, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Zu Punkt 3, korrekte Berechnung der 10-Prozent Voraussetzung: Zählen Arbeitnehmer, die eine befristete volle Erwerbsminderungsrente beziehen sowie Arbeitnehmer, die vom Krankengeld-Bezug ausgesteuert sind und sich im Arbeitslosengeld-Bezug befinden, bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl dazu?

Nein.

Was ist mit Mitarbeitern, bei denen das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet wird? Zum Beispiel zum Ende des Monats.

Diese Arbeitnehmer haben mit Kenntnis des Aufhebungsvertrages keinen Kurzarbeitergeld-Anspruch mehr.

Muss der Arbeitsagentur mitgeteilt werden, wenn es einen Monat ohne Kurzarbeit gibt?

Nein, um diesen Monat verlängert sich automatisch der Bewilligungszeitraum.

Wird bei monatlichen Prämien, die aufgrund des Kurzarbeitergeldes nicht erarbeitet werden können, ein Durchschnitt der letzten drei Monate zum Soll-Entgelt dazugerechnet?

Grundsätzlich ist die Prämie (sofern diese regelmäßig anfällt) so anzusetzen, als ob gearbeitet worden wäre; falls dies nicht möglich ist, kann in Abstimmung mit der Arbeitsagentur für Arbeit ein Durchschnitt gebildet werden.

Was ist, wenn man die betriebliche Altersvorsorge in dem Monat, in dem Kurzarbeitergeld abgerechnet wird, ruhend gestellt wird, dann wird das Sollentgelt erhöht, oder?

Korrekt und das Istentgelt ebenfalls.

Da Zuschläge für Sonntagsarbeit beim Kurzarbeitergeld weitergezahlt, aber dann steuer- und sozialversicherungspflichtig ausgezahlt werden müssen, sind diese beim Sollentgelt anzurechnen, oder? Denn diese Zuschläge sind nicht beitragsfrei.

Auf gesetzlicher Grundlage sind die Sonntagszuschläge nicht weiterzuzahlen (im Rahmen des Kurzarbeitergeldes gibt es für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge kein Lohnausfallprinzip), sollten diese auf arbeitsrechtlicher Grundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) weitergezahlt werden (gegebenenfalls als Durchschnittsberechnung), so sind diese nicht steuer- und sozialversicherungsfrei, da nicht tatsächlich gearbeitet wurde und sind somit in voller Höhe im Bruttosoll- als auch im Bruttoistentgelt zu berücksichtigen.

Berechnung Soll - Ist: Was ist, wenn ein Unternehmen den Mitarbeitern zugesichert hat, in den nächsten 1,5 Jahren Inflationsausgleichsprämie in gleichen Monatsbeiträgen zu bezahlen ist. Wird es hier zum Soll gerechnet?

Nein, die Inflationsausgleichsprämie ist nach § 3 Nr. 11c EStG steuerfrei und damit auch sozialversicherungsfrei.

Punkt 9: Wie erfahre ich den Hinzuverdienst, wenn der Mitarbeitende es nicht anzeigt?

Wenn der Arbeitnehmer den Hinzuverdienst trotz Nachfrage nicht anzeigt, dann dokumentieren Sie dies bitte und sollte im Rahmen der Abschlussprüfung seitens der Arbeitsagentur für Arbeit der Hinzuverdienst tatsächlich bestehen, dann ist der Arbeitnehmer verpflichtet das Kurzarbeitergeld anteilig (gegebenenfalls voll je nach Höhe des Hinzuverdienstes) an die Arbeitsagentur für Arbeit zurückzuzahlen.

S. 15: Werden Mitarbeiter in Altersteilzeit (Blockmodell) in der Arbeitsphase mitgezählt? Oder dürfen diese keine Kurzarbeit machen?

Altersteilzeit-Mitarbeiter werden mitgezählt. Beschäftigte in Altersteilzeit können ebenfalls Kurzarbeit machen; allerdings sollte für die Altersteilzeit im Blockmodell beachtet werden, dass Kurzarbeitergeld in der Arbeitsphase zu fehlendem Wertguthaben führt, welches zu einer Nacharbeit des Mitarbeiters oder zu Wertguthaben-Einstellung des Arbeitgebers führen würde, aus diesem Grund sind Beschäftigte im Altersteilzeit-Blockmodell im Regelfall von Kurzarbeit ausgenommen.

Frage zur Folie 58: Heißt dies zugleich, dass die effektiven Arbeitgeber-Kosten durch Krankengeld statt Kurzarbeitergeld bei Arbeitsunfähigkeit geringer ausfallen (Wegfall der fiktiven Sozialversicherungs-Anteile laut Frau Droste-Klempf)?

Korrekt.

Das Unternehmen hat im März Kurzarbeit beantragt, ein Mitarbeiter selber baut aber noch Überstunden ab und bezieht in diesem Monat noch kein Kurzarbeitergeld. Er wird im März krank. Ist das dann krank oder Kurzarbeitergeld-Krank?

Hierbei handelt es sich um ganz normales Kurzarbeitergeld über die Arbeitsagentur für Arbeit, da das Unternehmen im Monat März mit dem Kurzarbeitergeld begonnen hat – es wird im unternehmensbezogen (nicht arbeitnehmerbezogen) betrachtet.

Wie verhält es sich bei der 0,03 Prozent Besteuerung, wenn ein schriftliches Nutzungsverbot vorliegt und der Dienstwagen zum Beispiel auf dem Betriebsgelände abgestellt werden muss? Trotzdem Istentgelt bei Kurzarbeitergeld?

Nein, dann kein Soll- und kein Istentgelt.

Haben Sie das bitte auch schriftlich für uns, das sozialversicherungsrechtlich keine Korrektur der Lohnabrechnung bis Dezember 2022 nötig ist wenn KUG Prüfung Änderungen ergeben hat!

S. GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN
DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG
BUND, BERLIN BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

14. Februar 2023

Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen bei Rückforderung von Kurzarbeitergeld

Zur Korrektur ab Januar 2023: Bedeutet das, dass nur von Kurzarbeitergeld das ab 1/23 abgerechnet wurde, Korrekturen erforderlich sind oder bedeutet das, dass alle Prüfungen die ab Januar 2023 durchgeführt werden, bereits korrigiert werden müssen, also auch wenn bereits in 2021 abgerechnet waren?

Erst für Fälle ab Januar 2023.

Die 10.000 Euro für die Berechnung der Kurzarbeitergeld-Prüfung, gilt das für den gesamten beantragten Ausfall? Wo ist dies geregelt?

Der Deutsche Bundestag hat kurz vor Jahresende eine Erleichterung bei der Abschlussprüfung des Kurzarbeitergeldes (Kug) beschlossen. Nach einem neuen § 421c SGB III entfallen Prüfungen für pandemiebedingte Kurzarbeitergeld-Anträge, wenn die Gesamtauszahlung 10.000 Euro je Arbeitsausfall nicht überschreitet.

§ 421c SGB III:

Vorläufige Entscheidungen nach § 328 Absatz 1 Nummer 3 über die Zahlung von Kurzarbeitergeld für die Monate März 2020 bis Juni 2022 können auch ohne eine abschließende Prüfung der Voraussetzungen und des Umfangs des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld (Abschlussprüfung) durch eine endgültige Entscheidung abgeschlossen werden, wenn der Gesamtauszahlungsbetrag des Kurzarbeitergeldes und der dem Arbeitgeber erstatteten Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen Arbeitsausfall 10.000 Euro nicht überschreitet. Anlassbezogene Prüfungen erfolgen in den Fällen des Satzes 1, wenn Hinweise auf einen Missbrauch von Leistungen vorliegen oder der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung die Durchführung der Abschlussprüfungen verlangen.

**Gibt es Einschränkungen bei Kombination
Urlaub und Kurzarbeit?**

In diesen Fällen ist auf die 10-Prozent-Quote
dringend zu achten, ob diese weiterhin erfüllt
ist.