

FAQ des Webinars "Mitarbeiter durch Kurzarbeit halten – wie?"

Zu Folie 12: Wer zählt zu „mindestens 10% der Arbeitnehmer“, auch Aushilfen und Geschäftsführer? Werden alle Mitarbeiter mit 1 berechnet oder Teilzeit weniger?

Zu den Arbeitnehmern ist zur Ermittlung der 10 %-Grenze jeder Arbeitnehmer mitzuzählen, der im Betrieb tatsächlich beschäftigt ist, also in dem Fall auch beschäftigte Gesellschafter oder Aushilfen. Nur Auszubildende werden nicht mitgerechnet.

Zu Folie 14: "Neue Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf KUG": Wie lange gilt einer als „neuer Mitarbeiter“?

Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsausfalls in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung steht und diese auch nach Beginn des Arbeitsausfalls fortsetzt. Das Arbeitsverhältnis darf außerdem nicht gekündigt und nicht durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.

Eine Ausnahme besteht, wenn zwingende Gründe vorliegen, z.B. wenn dringend besonderes Fachpersonal zur Weiterführung des Betriebes benötigt wird. Wurde mit einem Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag geschlossen, ehe die Kurzarbeit absehbar war und der Arbeitsantritt nunmehr in die Zeit der Kurzarbeit fällt und eine Kündigung dem Betrieb und dem Arbeitnehmer nicht zumutbar wäre, kann hier ebenfalls ein Ausnahmetatbestand vorliegen.

Was ist mit Mitarbeitern, die bei Beginn des KUG noch in Probezeit sind?

Eine Probezeit schließt den Anspruch auf KUG grundsätzlich nicht aus.

Bei Arbeitsunfähigkeit besteht also weiterhin Entgeltfortzahlung wie auch vor der Kurzarbeit? Also quasi wie Urlaubsentgelt?

Ist ein Arbeitnehmer während des Kurzarbeitszeitraums arbeitsunfähig krank, so hat er nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe, wie er ihn ohne die Krankheit verdient hätte. Dieser Anspruch ergibt sich nach dem Lohnausfallprinzip. Der Entgeltanspruch vermindert sich daher

in gleichem Umfang wie bei den arbeitsfähigen Mitarbeitern.

Zu Folie 16: Arbeitnehmer, die an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, sind vom KUG ausgeschlossen. Ich vermute, das betrifft die Arbeitnehmer, die für die Zeit auch kein Gehalt vom Arbeitgeber erhalten würden? Mein Wissen ist, dass die Kurzarbeitszeit auch für die Weiterbildung genutzt werden kann/soll.

Entscheidend bei der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme ist der Erhalt des Übergangsgeldes. Da es sich dabei um eine Entgeltersatzleistung handelt, besteht während der Kurzarbeit hierüber eine Absicherung.

Wenn der Anzeige zugestimmt wurde, die Kurzarbeit aber ausgeweitet wird, von 50% auf 100%, reicht dann ein weiterer Antrag?

Die zwischen Anzeige und Antrag eingetretenen Veränderungen sind der Bundesagentur für Arbeit unmittelbar mitzuteilen, da diese die Ausgangssituation verändern.

Muss tariflich vereinbartes Urlaubsgeld trotz Kurzarbeit gezahlt werden oder darf das "ausfallen"?

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber sich über einen für ihn gültigen Tarifvertrag nicht hinwegsetzen. Was dort geregelt wird, hat Gültigkeit. Gegebenenfalls sehen einzelne Tarifverträge aber Sonderregelungen während der Kurzarbeit vor. Daher sollten Betroffene den Tarifvertrag dahingehend prüfen.

Muss die Erhöhung gezahlt werden oder ist es freiwillig, den erhöhten Leistungssatz zu zahlen?

Der erhöhte Leistungssatz beim Kurzarbeitergeld ist immer dann zu zahlen, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Für die Aufstockung durch den Arbeitgeber gilt: Vorausgesetzt, dass hierzu keine tarif- oder arbeitsvertragliche Vereinbarung besteht, ist die Aufstockung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

Es ist also so, dass der Arbeitgeber mit der Auszahlung des KUG in "Vorleistung" geht?

Ja. Das Kurzarbeitergeld ist stets im Nachhinein zu beantragen.

Wir haben mehrere Betriebsstätten, die jedoch alle unter einem Unternehmen laufen. Muss für jede Betriebsstätte gesondert eine Anzeige zur Kurzarbeit gestellt werden? Wäre es möglich, die Betriebsstätten gesondert zu sehen, sodass – falls einer der Betriebe bereits ab z. B. August schon wieder gut laufen würde – wir dort schon neue Mitarbeiter einstellen können und die Kurzarbeit dennoch nicht für die andere Betriebsstätte gefährdet ist?

Kurzarbeit ist möglich in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Als Betrieb gilt eine so genannte betriebsorganisatorische Einheit, die also mithilfe sächlicher und immaterieller Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt. Gleichzusetzen mit dem Begriff des Betriebs ist auch eine Betriebsabteilung, die entweder für sich allein steht oder übergreifend tätig ist.

So kann auch eine einzelne Betriebsstätte für sich Kurzarbeit anmelden, oder eine Betriebsabteilung innerhalb der Betriebsstätte. Ob nach dieser Definition eine Betriebsabteilung besteht, ist stets eine Frage des Einzelfalls, die nach den technischen, organisatorischen und personellen Verhältnissen des Betriebs zu beurteilen ist.

Zu Folie 27: Wie werden die Bezugsmonate gerechnet? Wenn ein Mitarbeiter den ganzen Monat KUG bezieht und krank ist, zählt das als Bezugsmonat von KUG?

Solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde und die Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eingetreten ist, sind die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin erfüllt. Das bedeutet, dass im o.g. Beispiel dieser Monat als Bezugsmonat gilt.

Bei Anzeige KUG sind z.B. 20 Arbeitnehmer beschäftigt – bedeutet das mindestens 10%, also 2 Arbeitnehmer müssen 100% Kurzarbeit machen? Wenn nach 2 Monaten 1 Arbeitnehmer in Rente geht und 1 Arbeitnehmer kündigt, müssen nur noch 1,8 Arbeitnehmer mindestens 100% Kurzarbeit machen?

Verändern sich nach der Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Kurzarbeit, sind diese wieder erneut zu prüfen und mit der Bundesagentur für Arbeit abzustimmen.

Zu Folie 31, "Bezugsdauer für 12 Monate": Gilt das pro Abteilung bei mehreren betroffenen Abteilungen (mit unterschiedlichen Anfängen) oder für die gesamte Firma?

Die Bezugsdauer bezieht sich stets auf die betroffene betriebsorganisatorische Einheit.

Wirkt sich der Bezug von KUG rentensteigernd aus?

Nein.

Der KUG Zeitraum wird doch immer für ganze Monate beantragt, oder etwa auch für anteilige Monate? Das KUG läuft also nicht ab 15.05.2020, sondern ab 01.05.2020, oder?

Der Bezugszeitraum bezieht sich immer auf volle Kalendermonate.

Zu Folie 30: Gibt es auch ein Beispiel Soll-/Ist-Entgelt bei Gehaltsverzicht? Beispiel: Brutto 2.500 Euro, Gehaltsverzicht bAV: 100 Euro, SV + Steuerpfl.: 2.400 Euro. Wie werden die 100 Euro Gehaltsverzicht bAV bei der Berechnung des KUG berücksichtigt?

Eine Entgeltumwandlung in einer der fünf Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung) stellt bis zu einem Betrag in Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung kein Arbeitsentgelt dar. Aus diesem Grund ist die Entgeltumwandlung weder im Soll- noch im Ist-Entgelt zu berücksichtigen.

Darf das Netto aus IST-Entgelt + KUG + KUG-Zuschlag höher sein, als das Netto aus dem Soll-Entgelt?

Nein. Der Arbeitnehmer darf während der Kurzarbeit nicht besser gestellt werden, als vor der Kurzarbeit.

100 % KUG: Müssen Feiertags-KUG-Stunden bei Teilzeitkräften mit unregelmäßiger Arbeitszeit abgerechnet werden?

Bei 100 % Kurzarbeit sind grundsätzlich alle anfallenden Stunden abzurechnen.

Haben privat versicherte Arbeitnehmer Anspruch auf KUG?

Ja. Sofern Arbeitnehmer einen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung zahlen, haben sie einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (siehe Beitragsgruppe 0010).

Zu Folie 40, Aufstockung 80%: Können Sie hier eine Beispielrechnung zu den 80% geben?

Die Berechnung des KUG-Aufstockungsbetrags ist schon bei Standardfällen sehr umfangreich, so dass an dieser Stelle nur schematisch auf diese Frage eingegangen werden kann: Als Berechnungsbasis dient der Netto-Verdienst des aktuellen Monats ohne KUG. Dies kann im Tarifvertrag oder in anderen Vereinbarungen jedoch abweichend geregelt sein. In der Regel können Sie mit Ihrem Abrechnungsprogramm den Aufstockungsbetrag automatisiert berechnen lassen oder aber auch selbst berechnen.

Berechnungsbeispiel:

Monatliches Arbeitsentgelt	1.550 Euro
Kurzarbeit im Monat März 2020	
Während Kurzarbeit erzielt es tatsächliches Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt)	1.050 Euro
Differenz	500 Euro
Fiktives Arbeitsentgelt (80 % von 500 Euro)	400 Euro
Kurzarbeitergeld	250 Euro
Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld	150 Euro

Ergebnis: 150 Euro sind steuer- und sv-frei, da diese zusammen das fiktive Arbeitsentgelt nicht überschreiten.

Prüfen Sie jedoch auf alle Fälle Ihren Tarifvertrag oder die arbeitsrechtliche Grundlage für den Zuschuss hinsichtlich der genauen Formulierung.

Erhält die schwangere Mitarbeiterin im Beschäftigungsverbot Mutterschutzlohn oder Kurzarbeitergeld?

Wird mit einer Arbeitnehmerin im Beschäftigungsverbot Kurzarbeit vereinbart oder wurde die Kurzarbeit wirksam einseitig angeordnet, wird sie Teil der in der betriebsorganisatorischen Einheit betroffenen Kurzarbeit: Der Mutterschaftslohn entfällt dann und Sie erhält bei Erfüllung der Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Hat die Arbeitnehmerin der Kurzarbeit nicht zugestimmt oder werden Arbeitnehmerinnen im Beschäftigungsverbot z.B. durch eine

Betriebsvereinbarung von der Kurzarbeit ausgeschlossen, bleibt es bei der Zahlung des Mutterschaftslohns. Die Zahlung des Mutterschaftslohns erhält der Arbeitgeber aus der Umlage 2 in voller Höhe des Bruttoloehns zzgl. (ggf. pauschaler) Arbeitgeberanteile.

Zu Folie 14: Sind befristete Arbeitsverhältnisse vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Grundsätzlich Nein. Voraussetzung ist, dass es sich um ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis handelt. Befristungen beeinflussen den Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht.

Inwiefern werden vermögenswirksame Leistungen während der Kurzarbeit berücksichtigt, z. B. wenn Mitarbeiter normalerweise einen Zuschuss pro Monat erhalten? Ist dieser im Sollentgelt aufzunehmen oder muss dieser vom Arbeitgeber getragen werden?

Zulagen oder sonstige Leistungen, die zusätzlich zum Monatslohn geleistet werden, wie z. B. vermögenswirksame Leistungen, sind bei der Ermittlung des Sollentgelts einzubeziehen.

Was ist bei Arbeitnehmern mit KUG 0 bei Kündigung und deren Resturlaub, Überstunden Urlaubsanspruch allgemein zu beachten?

Eine pauschale Beantwortung kann in diesem Fall nicht erfolgen. Aufgrund des arbeitsrechtlichen Hintergrunds dieser Frage empfehle ich, zur Beantwortung einen Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuschalten.

Beachten Sie jedoch, dass im Falle der Kündigung der individuelle Anspruch auf Kurzarbeitergeld entfällt.

Was ist zu beachten, wenn jemand während der Kurzarbeit eine betriebliche Wiedereingliederung hat?

Wurde wirksam Kurzarbeit festgelegt und wäre an dem Tag des Arbeitsausfalls wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit überhaupt nicht gearbeitet worden, so besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wäre verkürzt gearbeitet worden, so beschränkt sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf diese verkürzte Arbeitszeit.

Inwieweit ist der Aufstockungsbetrag pfändbar?

Aufstockungsbeträge sind auf das pfändbare Einkommen anzurechnen.

Zu Folie 28, Ermittlung Sollentgelt: Was ist davon abzusetzen? Beispiel Arbeitnehmer-Beitrag zur bAV (Pensionskasse), JOB-Rad (als Barlohnnumwandlung) ...

Entgeltumwandlung mindert das Sollentgelt. Hierzu sind alle Entgelte hinzuzurechnen, die der Beschäftigte ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erhalten hätte. Dazu gehören:

- vermögenswirksame Leistungen
- Anwesenheitsprämien
- Leistungs- und Erschwerniszulagen
- Feiertage
- SFN-Zuschläge die beitragspflichtig abgerechnet wurden
- bezahlter Urlaub
- geldwerte Vorteile (z.B. Dienstwagen)
- Zusatzleistungen des AG zur bAV, soweit sozialversicherungspflichtig

Wenn ab Juni Kurzarbeit ist und mit Juni Urlaubsgeld fällig wird, darf dann das Urlaubsgeld als Korrektur für Mai abgerechnet werden, so dass evtl. eine Aufstockung für die Kurzarbeit berechnet und gezahlt werden darf?

Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird (z.B. regelmäßig gezahltes Urlaubsgeld), bleibt bei der Berechnung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt außer Betracht. Insofern ist eine Verschiebung zur Berechnung von Aufstockungsbeträgen nicht notwendig.

50 % Arbeit, 50% KUG; Aufstockung auf 100%: Dann sind nur 80% der Aufstockung steuerfrei? Wie verhält sich das genau bei einer Aufstockung, wenn der Arbeitgeber die Steuer für den Arbeitnehmer trägt?

Siehe hierzu das Berechnungsbeispiel dieser FAQ-Liste. Vom 01.03. bis 31.12.2020 gezahlte Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers sind generell steuer- und sv-frei, sofern sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht übersteigen. Eine Übernahme der Steuer, z.B. über Pauschalversteuerung, ist nicht möglich, bzw. als Entgeltbestandteil in die Berechnung aufzunehmen.

Haben kranke privat Versicherte Arbeitnehmer Anspruch auf KUG in Höhe vom Krankengeld?

Für gesetzlich Versicherte gilt: Wird der Beschäftigte vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig krank, hat er Anspruch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergeldes. Das auszuzahlende Krankengeld ist identisch mit

dem Kurzarbeitergeld. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in diesen Fällen das Krankengeld zu berechnen und auszahlen. Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber das verauslagte Krankengeld auf Antrag. Die privaten Krankenversicherer müssen ihren Versicherten einen Leistungskatalog anbieten, der dem der gesetzlichen Krankenversicherung gleichkommt. Hier sollten Betroffene mit der privaten Krankenversicherung in Verbindung treten, welche Reglementierungen im Einzelnen gelten.

Ein Mitarbeiter hat in 12/2019 zum 30.06.2020 gekündigt. Ab 04/2020 bis 06/2020 gilt im gesamten Betrieb 100% Kurzarbeit. Gibt es Anspruch auf KUG für 04-06/2020 für den Mitarbeiter, der gekündigt hat?

Nein. Die persönliche Voraussetzung des Arbeitnehmers für den Anspruch auf KUG ist, dass er sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Im o.g. Beispiel ist dies nicht der Fall.

Wie soll der Arbeitgeber über die Nebenbeschäftigung und der Höhe des Entgelts der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit erfahren, wenn der Arbeitnehmer keine Info darüber weitergeben möchte? Ist er dazu verpflichtet?

Der Umfang von Nebenbeschäftigungen wird in der Regel über den Arbeitsvertrag geregelt. Hierin verpflichten sich Beschäftigte, ihre Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen zu informieren. Ich empfehle Ihnen, zur arbeitsvertraglichen Gestaltung einen Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzuzuziehen.