



## Fragen und Antworten (Best-of)

---

### Urlaub und Kurzarbeit

#### **Wieviel Urlaub aus 2020 ist abzubauen, bevor mit Kurzarbeit gestartet werden kann?**

Insbesondere Resturlaube aus 2019 sollten vorrangig eingebracht werden. Der Arbeitgeber kann jedoch nicht einseitig Urlaub gegen den Willen des Arbeitnehmers anordnen. Das gilt für Resturlaubsansprüche aus 2019 wie auch für 2020.

#### **Wenn noch Resturlaub aus 2019 bei einem Teil der Mitarbeiter vorhanden ist, man aber schon den KUG-Antrag ab März 2020 gestellt hat, wird das und wie nachgeprüft?**

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls gehört u.a. die Einbringung von (Rest-)Urlaubsansprüchen. Grundsätzlich kann aber vom Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zur Vermeidung der Kurzarbeit gegen die Urlaubswünsche der AN nicht gefordert werden. Sollte der Urlaub aber bereits in entspr. Urlaubslisten auf einen Zeitraum festgelegt worden sein, der von Kurzarbeit erfasst wurde, handelt es sich in diesem Fall um einen vermeidbaren Arbeitsausfall. Das bedeutet, dass dieser AN dann keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat, da die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Das wird bereits bei der Antragstellung auf Kurzarbeitergeld für den einzelnen Arbeitnehmer (persönliche Voraussetzungen) geprüft.

#### **Urlaub muss verplant sein. Muss er bereits elektronisch genehmigt sein? Oder reicht eine grobe Planung in einer Exceltabelle?**

Eine grobe Planung kann ausreichend sein, soweit sie nicht völlig unverbindlich ist.

#### **Aktuell haben wir 30 Tage Urlaub pro Jahr - wenn wir jetzt 6 Monate Kurzarbeiten würden - würde sich der Anspruch auf Urlaub dann in diesen 6 Monaten verringern?**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat auf Vorlage des ArbG Passau entschieden, dass eine Regelung in einem Sozialplan, wonach sich der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung verringert, mit europäischem Unionsrecht vereinbar ist. Nach Auffassung des EuGH ist die Situation des Kurzarbeiters mit derjenigen eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar. Hierzu hatte der EuGH bereits in seinem "Tirol-Urteil" entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung reduziert werden kann. Es bleibt jedoch unklar, ob die Verringerung der Urlaubsansprüche nach deutschem Recht während der Kurzarbeit stets automatisch eintritt oder ob es hierzu einer ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag oder einer Änderungsvereinbarung dazu oder einer Betriebsvereinbarung bedarf. Bis zur endgültigen Klärung der Rechtslage sollten Regelungen über die Kurzarbeit die anteilige Reduzierung bzw. den Wegfall von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit "Null" ausdrücklich vorsehen.

#### **Entsteht Urlaubsanspruch bei Nullarbeit?**

Das ist - wie es unter Juristen so schön heißt - umstritten. Wenn der zugrundeliegende Tarifvertrag eine Kürzung zulässt, soll dies wirksam sein. Ohne eine solche Regelung spricht viel dafür, dass der Urlaubsanspruch unverändert bleibt. Es gibt aber auch abweichende Stimmen.

#### **Kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung Zwangsurlaub angeordnet werden?**

Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung können Betriebsferien vereinbart werden.

#### **Kann ein AN Urlaub nehmen, wenn er in finanzieller Not ist?**

Ja, wenn es keine vorrangigen Urlaubswünsche anderer AN und auch keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Belange gibt

## Vereinbarung der Kurzarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

**Muss bei der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zwingend ein Von-Bis-Datum vereinbart werden oder reicht ein Beginn-Datum, da ja nicht absehbar ist wie lange z.B. die Geschäftsschließung dauern wird?**  
Es sollte jedenfalls die Möglichkeit zugunsten des Arbeitgebers vorbehalten werden, die Kurzarbeit einseitig zu beenden und zur "regulären" Arbeitszeit zurückzukehren.

### **Muster Individualvereinbarung?**

Wenden Sie sich hierzu an Ihren zuständigen Arbeitgeberverband.

### **Reicht es aus, wenn die Mitarbeiter unterschreiben, dass sie mit KUG einverstanden sind?**

Nein, es sollten jedenfalls Beginn, voraussichtliche Dauer, Beendigungsmöglichkeit für den AG und voraussichtlicher Umfang der Arbeitszeitreduzierung geregelt werden. Zur Vertragsgestaltung sollte aber unbedingt eine Beratung im Einzelfall eingeholt werden.

### **Was macht der Arbeitgeber, wenn einige Arbeitnehmer nicht der Kurzarbeit zustimmen? Hier kann keine einzelvertragliche Vereinbarung dem KUG-Antrag beigefügt werden.**

Wenn Arbeitnehmer der Kurzarbeit nicht zustimmen, können Sie auch keine Kurzarbeit anordnen, soweit keine andere Rechtsgrundlage besteht (z.B. Tarifvertrag). In diesem Fall können Sie auch kein Kurzarbeitergeld beziehen. Ihnen bleibt dann nur noch die Änderungskündigung.

### **Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer nicht der Kurzarbeit zustimmt?**

Sie können diese einseitig anordnen, wenn eine entsprechende Vertragsklausel besteht (bzw. Betriebsvereinbarung / Regelung im Tarifvertrag).

### **Kann ein Mitarbeiter (Betrieb ohne Betriebsrat) Kurzarbeit ablehnen?**

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit im Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen **alle betroffenen Arbeitnehmer** der Kurzarbeit zustimmen.

### **Habe ich das richtig verstanden, dass empfohlen wird, bereits jetzt eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag bzgl. der möglichen Kurzarbeit zu erstellen? In der dann bereits Dauer oder dergleichen angekündigt werden können?**

Ja, wenn die Einführung von Kurzarbeit absehbar ist und bislang ein entsprechendes Recht zur Umsetzung von Kurzarbeit im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag nicht enthalten ist.

### **Kann man die Mitarbeiterauswahl "willkürlich" vornehmen. Das heißt, ein Mitarbeiter hat vielleicht noch viele Überstunden und ein anderer in gleicher Abteilung hat keine Überstunden mehr oder kann anderweitig eingesetzt werden. Kann man dann für den einen Mitarbeiter Kurzarbeit wählen und für den anderen nicht?**

Das ist durchaus möglich. Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Anspruch auf KUG besteht nur, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.

### **Müssen auch die geringfügigen Arbeitskräfte (Minijobber) zustimmen? Sie haben ja keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.**

Wenn die Arbeitszeit für die geringfügig Beschäftigten auch reduziert werden soll, dann ja.

### **Können auch einzelne AN in Kurzarbeit gesetzt werden, wenn sie nicht die erforderlichen Kenntnisse zur Beschäftigung im Home-Office haben?**

Nach dem geschilderten Sachverhalt ist zweifelhaft, ob ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt. Vor diesen Hintergrund dürfte die Gewährung von KUG ausscheiden.

### **Wenn der Arbeitgeber aus Fürsorge dem Mitarbeiter vorschreibt, für einen gewissen Zeitraum zu Hause zu bleiben (keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und keine staatliche Anordnung). Kann er die Zeit einfach vom Überstundenkonto abziehen?**

Wenn der Arbeitgeber auch einseitig die "Entnahme" vom Arbeitszeitkonto anweisen darf, können die Zeiten vom Überstundenkonto abgebucht werden.

**Wie kommuniziert man Kurzarbeit am besten an die Mitarbeiter? Per persönlichem Anschreiben / E-Mail? Wir übernehmen auch bei einigen Mitarbeitern einen Sozialausgleich und die Frage ist, wie kommuniziert man das an die Mitarbeiter, ohne dass sich jemand unfair behandelt fühlt?**

Das hängt von der Größe des Betriebs ab. M.E. sollte in den Vordergrund gerückt werden, dass es sich um ein außergewöhnliches Ereignis handelt, welches viele Betriebe derzeit trifft. Der "Sozialausgleich" sollte besonders hervorgehoben werden, damit die AN die wirtschaftlichen Auswirkungen realistisch beurteilen können.

**Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf Arbeitslosengeld aus, wenn das Unternehmen trotz aller Anstrengung doch noch schließen muss?**

Zeiten des Bezugs von KUG wirken sich nicht negativ auf das Arbeitslosengeld aus.

### **Personenkreise, auf die sich Kurzarbeit auswirkt**

**Kann ich bei befristeten Arbeitsverhältnissen KUG beantragen?**

Befristet Beschäftigte setzen für die Dauer der Befristung eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort. Solange besteht also ein Anspruch auf KUG.

**Können auch nur vereinzelte Mitarbeiter in Kurzarbeit gehen, also nicht komplette Abteilungen oder Bereiche, sondern z. B. nur 1 bis 2 Mitarbeiter aus einer größeren Abteilung?**

Es können auch Teilbereiche (Betriebsabteilungen) in Kurzarbeit geschickt werden.

**Haben Azubis Anspruch auf KUG?**

Azubis sind zwar versicherungspflichtig. Allerdings wird bei Ihnen in aller Regel die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls nicht gegeben sein. Dem Betrieb sind nämlich besondere Maßnahmen zuzumuten, die Ausbildung auch während der Kurzarbeit fortzusetzen (zum Beispiel durch Fortsetzung der Ausbildung in einer anderen Abteilung, die von Kurzarbeit nicht betroffen ist. Aufgrund der aktuellen Krise kann es aber durchaus sein, dass auch die Ausbildung dann gar nicht mehr möglich ist. Dann ist es auch möglich für Azubis Kurzarbeit zu beantragen. Beachten Sie bitte hierzu auch die Ausführungen der Referenten.

**Azubis sind ja grundsätzlich ausgenommen. Allerdings kann nach 6 Wochen auch hier Kurzarbeit durchgeführt werden kann, wenn die Ausbildung nicht mehr gewährleistet ist, weil die Ausbildungsstätte geschlossen ist. Wann sollten wir die Vereinbarungen unterschreiben lassen und müssen wir sonst noch etwas beachten?**

Die Vereinbarungen können bereits jetzt abgeschlossen werden. Das sollte auch geschehen, damit gegenüber der Arbeitsagentur dokumentiert werden kann, dass die Unmöglichkeit der Ausbildung bereits jetzt eingetreten ist und die Sechs-Wochen-Frist dann schon abgelaufen ist.

**Was ist mit den Azubis, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, wo nur ein Betrieb und keine weiteren Abteilungen vorhanden sind? Es gibt keine Möglichkeit sie weiter zu beschäftigen?**

Dann kommt die Einführung von Kurzarbeit in Betracht. In den ersten sechs Wochen muss aber der Auszubildende die bisherige Vergütung weiterzahlen. D.h. Auszubildende haben auch bei Einführung von Kurzarbeit zunächst gegen den Auszubildenden Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung für die Dauer von sechs Wochen (§ 19 BBiG).

**Kann ich für einen Mitarbeiter der am 1.4.2020 seine Tätigkeit aufnimmt im April KUG beantragen?**

Dem Ziel des Kurzarbeitergeldes entsprechend muss der Arbeitnehmer grundsätzlich vor Beginn des Arbeitsausfalls versicherungspflichtig beschäftigt sein und seine Beschäftigung fortsetzen. Arbeitnehmer, die erst nach Beginn der Kurzarbeit eingestellt werden, haben im Regelfall keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, weil der Arbeitsausfall (durch Nichteinstellung) vermeidbar gewesen wäre. Eine Ausnahme gilt dann, wenn zwingende Gründe für eine Arbeitsaufnahme während der Kurzarbeit vorliegen. In Ihrem Fall: Ja, wenn die Kurzarbeit erst im April (also nach dem 1.4.) beginnt.

**Was bedeutet "der Arbeitnehmer muss eine versicherungspflichtige Beschäftigung aus zwingenden Gründen aufnehmen"? Wir bekommen ab 01.05.2020 einen neuen Mitarbeiter. Sollten wir in diesen Zeitraum in Kurzarbeit sein, hat dieser dann auch einen Anspruch darauf?**

Der Grundsatz ist, dass erst nach Beginn der Kurzarbeit eingestellte Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Ausnahmen bestehen, wenn Sie die Qualifikation des Arbeitnehmers benötigen oder Ihnen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, bspw. weil Sie nach dem Arbeitnehmer lange gesucht haben oder einen Headhunter mit der Suche beauftragt hatten (und diesem ein Honorar zahlen müssen).

**Kann ich individuell pro Mitarbeiter die Stunden reduzieren oder nur im Kollektiv? Ist ein kompletter Ausfall möglich?**

Eine einheitliche Stundenreduzierung im "Kollektiv" ist nicht erforderlich. Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder Wochen umfasst, richtet sich nach der spezifischen Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Auch ein kompletter Ausfall ("Kurzarbeit null") ist möglich, d.h. die Arbeit wird dann vorübergehend vollständig eingestellt.

**Wir verhält es sich bei Mitarbeitern, die von der Agentur, der Rentenversicherung oder der Berufsgenossenschaft bezuschusst werden aber versicherungspflichtig auch in der Arbeitslosenversicherung sind. Ist Kurzarbeit möglich?**

Die persönlichen Voraussetzungen auf Kurzarbeitergeld werden nicht erfüllt von Arbeitnehmern während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistungen nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird. Bitte erkundigen Sie sich ergänzend hierzu im Einzelfall bei Ihrer örtlichen Arbeitsagentur, da die verschiedenen Fallkonstellationen sehr unterschiedlich sein können.

**Die Arbeitsagentur möchte auch für unsere geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer die individuelle Vereinbarung haben. Warum? Minijobber bekommen doch kein KUG.**

Sie zählen aber bei der Ermittlung der tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer dazu, auch wenn sie selbst keinen Anspruch auf KUG haben.

**Zählen für die Berechnung der 10% Grenze der Arbeitnehmer auch die Arbeitnehmer dazu, die kein Kurzarbeitergeld erhalten (z.B. Azubis und geringfügig Beschäftigte)?**

Azubis zählen nicht dazu. Aber beispielsweise Minijobber, Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, erkrankte oder beurlaubte Arbeitnehmer zählen ebenso dazu wie Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

**Kann ich KUG auch nur für einzelne Bereiche innerhalb einer Betriebsnummer beantragen?**

Ja, auch einzelne Betriebsabteilungen können betroffen sein. Es muss nicht im ganzen Betrieb Kurzarbeit angeordnet worden sein.

**Wir haben etwa 250 Minijobber und 6 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Können wir für die SV-pflichtigen AN Kurzarbeit anmelden (Minijobber sind am Wochenende tätig, SV-pflichtige unter der Woche). Momentan sind die Aufträge rückläufig.**

Nur für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer kann Kurzarbeit beantragt werden. Minijobber sind hiervon ausgenommen, weil sie arbeitslosenversicherungsfrei sind.

**Wir haben ein Restaurant. Ein langjähriger Mitarbeiter hat zum 30.04. gekündigt, besteht hier kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld? Wie läuft das mit der Bezahlung? Er hat ja auch durch seine Kündigung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.**

Entscheidend für den Ausschluss des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld ist nicht der Zeitpunkt, an dem die Kündigung wirksam wird (hier 30.4.), sondern wann die Kündigung ausgesprochen wurde. War dies bereits vor Anzeige der Kurzarbeit, dann besteht tatsächlich kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Hintergrund: Durch Kurzarbeit sollen ja die Arbeitsplätze nach Möglichkeit erhalten werden. Durch die von Ihrem AN eingereichte Kündigung wird sicherlich eine Sperrzeit ausgesprochen, solange ruht auch der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Überbrückung notfalls über Alg II (Hartz IV).

**Gibt es ähnliche Regelungen zum Thema "Leistungsverweigerung" auch bei häuslichem Pflegefall?**

Bei Pflegebedürftigkeit gibt es Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz.

**Können in einem Unternehmensbereich, Mitarbeiter, die die gleiche Tätigkeit ausüben, unterschiedlich hohen Arbeitsausfall haben z.B. ein Arbeitnehmer 30% Kurzarbeit und ein anderer 50% Kurzarbeit, obwohl die gleiche Tätigkeit ausgeübt wird?**

Unterschiedliche "Kurzarbeitsquoten" sind zulässig.

**Wenn der Geschäftsführer kein Kurzarbeitergeld bekommt, wie rechnen wir diesen dann ab? Bekommt er dann unbezahlten Urlaub, wenn er (wie alle anderen) nicht mehr arbeiten kann?**

Fremdgeschäftsführer, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Geschäftsführer, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf KUG.

**Was ist bei schwangeren Mitarbeiterinnen und Kurzarbeit zu beachten?**

Auch gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen kann Kurzarbeit angeordnet werden und auch KUG beantragt werden. Insofern bestehen keine Besonderheiten.

**Wie sieht das für Schwangere mit Beschäftigungsverbot aus?**

Wenn Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge es nicht explizit ausschließen, gilt die Kurzarbeiterregelung für alle Beschäftigten, also auch die Schwangeren im Beschäftigungsverbot. Ausgenommen sind die Mutterschutzfristen vor bzw. unmittelbar nach der Entbindung, in denen Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse gezahlt wird. Eventuell lässt sich mit dem Arbeitgeber vereinbaren, die Schwangere im Beschäftigungsverbot von der Kurzarbeit auszunehmen.

**Steht auch Betrieben die aufgrund der Verordnung des Landes schließen mussten und zu 100 % keine Beschäftigung mehr tätigen dürfe, Kurzarbeitergeld zu?**

Im Fall der Schließung aufgrund behördlicher Anordnung kann ein "unabwendbares Ereignis" vorliegen, das zum Bezug von Kurzarbeitergeld berechtigen kann. Allerdings dürfte es in dem von Ihnen geschilderten Fall sich um eine von der zuständigen Gesundheitsbehörde veranlasste Quarantänemaßnahmen handeln, mein Kollege Klaus Herrmann erklärt das gerade. Fortzahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber für 6 Wochen mit Erstattung durch die jeweilige Landesbehörde. Also solange keine Kurzarbeit.

**Kann ein Selbstständiger, der freiwillig nur in die Arbeitslosenversicherung einzahlt, KUG beantragen?**

Nein, Selbständige können kein Kurzarbeitergeld beziehen, weil sie nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind. Auch eine Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) ermöglicht keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die freiwillige Weiterversicherung gegen Arbeitslosigkeit sieht als Leistung nur die Zahlung von Arbeitslosengeld vor. Selbständige, die keine oder nur geringe Einnahmen erzielen, können Leistungen der Grundsicherung im Jobcenter beantragen.

**Kurzarbeit bei Leiharbeiter, wie ist die Abwicklung?**

Hierfür ist der Verleiher zuständig. In Zeitarbeitsunternehmen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 01. März 2020 bis Ende 2020 Kurzarbeitergeld erhalten.

**Haben Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen auch keinen Anspruch auf KUG?**

Doch, auch befristet beschäftigte AN haben grundsätzlich Anspruch auf KUG.

**Bekommen Grenzpendler, die nicht mehr nach Deutschland kommen dürfen und ihren Wohnsitz in Tschechien haben KUG?**

Grundsätzlich haben Grenzpendler mit Wohnsitz im (EU-)Ausland und Beschäftigungsort in Deutschland als in Deutschland sozialversicherte Arbeitnehmer durchaus Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sofern die betrieblichen Voraussetzungen vorliegen. Wenn die betreffenden AN nicht mehr nach D kommen dürfen, ist u.E. ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, da ursächlich für den Arbeitsausfall dann die Grenzsperrung wäre. Bitte im Einzelfall bei der für Ihren Betriebssitz zuständigen Agentur für Arbeit nachfragen.

**Wie ist die finanzielle Regelung bei gekündigten Arbeitsverhältnissen, die keinen Anspruch auf KUG haben (Kündigung durch Arbeitnehmer für Herbst)? Muss der AG den Lohn weiterbezahlen?**

Ja, in diesen Fällen muss der AG die Vergütung zahlen.

**Hat die Mehrfachbeschäftigung Auswirkung bei Berechnung der KUG?**

Grundsätzlich nein, denn der sozialversicherungspflichtig mehrfach beschäftigte Arbeitnehmer kann durchaus bei AG A kurzarbeiten und bei AG B nicht. Wegen einer möglichen Anrechnung von Nebeneinkommen ist allerdings folgendes zu beachten: Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

**Haben auch neu eingetretene Arbeitnehmer Anspruch auf KUG?**

Vor der Beantragung von KUG muss das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis schon bestanden haben.

**Wie erfolgt die Berechnung für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, die zusätzlich Heimarbeit für denselben Arbeitgeber verrichten?**

Grundsätzlich haben alle Heimarbeiter nur dann einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn sie ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder weitaus überwiegend aus dem Beschäftigungsverhältnis als Heimarbeiter beziehen. Die Voraussetzung eines überwiegenden Lebensunterhalts aus Heimarbeit ist erfüllt, wenn der Heimarbeitsverdienst mindestens zwei Drittel des Gesamtverdienstes beträgt.

**Was ist zu beachten, wenn ich während der Kurzarbeit einen Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen kündigen muss? Ist dies so möglich?**

In solchen Fällen ist Vorsicht geboten. KUG setzt einen nur vorübergehenden Arbeitsausfall voraus, eine betriebsbedingte Kündigung einen dauerhaften Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit. Hier sollte eine auf den Einzelfall abgestimmte Beratung eingeholt werden.

**Müssen die Arbeitnehmer in der Kurzarbeit sich bei der Bundesagentur melden?**

Grundsätzlich nicht, da Arbeitnehmer in Kurzarbeit noch in einem laufenden Arbeitsverhältnis stehen. Allerdings sind darüber hinaus Arbeitnehmer/-innen vom Kug-Bezug ausgeschlossen, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Das ist dann der Fall, wenn sich der Kug-Bezieher/die Kug-Bezieherin trotz Belehrung über die Rechtsfolgen beharrlich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken (weitere Infos auch zu einer möglichen Sperre des Kurzarbeitergelds vgl. Merkblatt 8a der BA für Arbeit unter lfd. Nr. 2.5.2 "Sperrzeit" > [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld\\_ba015385.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf)

**Was ist mit ausländischen Arbeitnehmer - bei denen Quarantäne von Ihrem Land verordnet wurde. Ist hier Lohnfortzahlung zu leisten? Ist eine Krankschreibung von Vorteil?**

Es dürfte sich um einen Fall der Unmöglichkeit handeln, bei dem der AG keine Vergütung zahlen muss. Ansprüche nach § 56 IFSG scheiden m.E. aus, weil es sich nicht um eine Anordnung einer deutschen Behörde handelt.

**Bedingungen für Kurzarbeit**

**Wird der Antrag auf KUG aus dem Lohnprogramm herausgestellt?**

Nein - sie können den Antrag aber online stellen. Nähere Infos finden Sie auf <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

**Was heißt unverzügliche Anzeige? Auch noch im gleichen Monat?**

Die Anzeige muss in dem Monat erstattet werden, in dem Kurzarbeit angeordnet wurde. Wenn ab 1.4. Kurzarbeit angeordnet wurde, kann die Anzeige bis Ende April erfolgen

**Was soll ich bei der Länge der Kurzarbeit eintragen? Momentan ist das ja nicht abzusehen.**

Den niedrigsten administrativen Aufwand haben Sie, wenn Sie die Kurzarbeit länger anordnen (z.B. 6 Monate) und die Kurzarbeit vorzeitig beenden, wenn die Lage absehbar ist.

**Muss von vorn herein die Kurzarbeit in % festgelegt werden? I.d.R. Individualvereinbarung?**

Die Angabe in %-Werten ist nicht zwingend, es können auch die verbleibenden Stunden vereinbart werden.

**Wenn seitens der Arbeitsagentur noch kein positiver Bescheid für das KUG vorliegt, darf ich das dann bereits in der Lohnabrechnung abrechnen?**

Sie rechnen das KUG ab, sobald Sie die Anzeige erstattet haben und in Kurzarbeit gegangen sind.

**Wenn mein Antrag erst nach ca. 4 Wochen geprüft wird, habe ich meine Lohnabrechnung bereits erstellt. Wenn der Antrag abgelehnt wird, muss ich die Lohnabrechnung berichtigen? Was bekommt der Arbeitnehmer in diesem Fall?**

Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf das KUG, unabhängig davon, ob der Antrag auf Erstattung des Arbeitgebers abgelehnt wird oder nicht. Gegen einen ablehnenden Bescheid auf Erstattung des von Ihnen verauslagten KUG können Sie allerdings zunächst Widerspruch bei der Agentur für Arbeit einlegen und notfalls Klage beim Sozialgericht erheben.

**Wenn mein Antrag bei der Agentur nicht komplett war kann ich die fehlenden Unterlagen nachreichen?**

Ja, wenden Sie sich dafür direkt an Ihre zuständige Agentur für Arbeit.

**Voraussetzungen glaubhaft machen - welche Nachweise über Kurzarbeit werden verlangt? ohne Betriebsrat**

Das entscheidet die zuständige Arbeitsagentur. Als Nachweise sollten z. B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, Änderungskündigungen vorgelegt werden.

**Bei der Eingabe von Kurzarbeit im Programm habe ich die Möglichkeit ein Häkchen bei "unabwendbares Ereignis" zu setzen. Muss ich das aktuell auswählen? Vielen lieben Dank für Ihre Mühe**

Das wäre nur dann auszuwählen, wenn der Betrieb durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss (z.B. vom Gesundheitsamt angeordnete Quarantäne). Wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen beruht, dann hier den Haken nicht setzen.

**Wie viele Stunden können auf dem Arbeitszeit-Konto stehen bleiben?**

Grundsätzlich müssen alle Stunden abgebaut werden. Ausnahmen gibt es nur für die in § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III genannten Konten: Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer **nicht** verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke\*) bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

\*) = (Familien-)Pflegezeiten, Elternzeiten, Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 oder 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellung unmittelbar vor Altersrentenbezug oder für Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen.

**Wie werden die Mitarbeiter für KUG gezählt - wie beim Kündigungsschutzgesetz oder nach "Nasen"? Mit oder ohne angestellte Geschäftsführer?**

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Mitzuzählen sind z.B.: geringfügig Beschäftigte, erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes. (Gesellschafter-)Geschäftsführer nur, wenn sie sv-pflichtig beschäftigt sind.

**Werden AN in Elternzeit bei der Mindestausfallquote mitgezählt?**

Nein, wenn das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit ruht, also auch nicht in Teilzeit gearbeitet wird.

**Betriebssitz ist in Bayern, Geschäftsleitung in Niedersachsen, Geschäft in Schleswig-Holstein und Lohnabrechnende Stelle in Oldenburg. Wo muss die Anzeige abgegeben werden?**

Bei den Agenturen für Arbeit der jeweiligen Betriebsstätte.

**Ist es möglich, bei mehreren Standorten in Deutschland einen sogenannten Koordinator von der Agentur für Arbeit gestellt zu bekommen oder muss der Antrag einzeln gestellt werden?**

Grundsätzlich ist für jede Betriebsstätte die jeweils zuständige Agentur für Arbeit maßgeblich. Bei überregional oder bundesweit tätigen Unternehmen kann auf Anfrage ein „Schlüsselkunden-Berater“ durch die Agentur für Arbeit zur Seite gestellt werden, der die Koordinierung in Kurzarbeitsfragen zwischen den eingebundenen Agenturen für Arbeit und den betroffenen Betrieben übernimmt. Sprechen Sie hierzu die Agentur für Arbeit an, die für Ihre Zentrale zuständig ist.

**Wenn ein Tarifvertrag vorhanden ist, dieser aber keine Klausel zur Kurzarbeit enthält, kann dann eine individuelle Vereinbarung getroffen werden?**

Ja. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser aber beteiligt werden.

**Kann eine tarifliche Ankündigungsfrist durch individuelle Vereinbarung mit den Mitarbeitern verkürzt werden? Wie lang muss die Ankündigungsfrist mindestens sein?**

Wenn beide Seiten tarifgebunden sind (AG Mitglied im tarifschließenden AG-Verband und AN Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft), dann kommt eine Verkürzung der Ankündigungsfrist nicht in Betracht. Gilt der Tarifvertrag dagegen nur aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme, kann die Ankündigungsfrist durch Vereinbarung abgekürzt werden.

**Wenn für 3 Monate KUG beantragt wird, kann in dieser Zeit die Kurzarbeit variieren, z.B. diesen Monat 50%, nächsten Monat 20%, oder muss das KUG jeden Monat neu beantragt werden?**

In der Anzeige sollten Sie den (maximalen) erwarteten Arbeitsausfall angeben. Die Schwankungen sind dann bei der Abrechnung zu berücksichtigen.

**Können während der Kurzarbeit Überstunden in Anspruch genommen werden?**

Die Anordnung von Überstunden während der Kurzarbeit ist grundsätzlich unzulässig. Sie wäre in der Regel ein Indiz dafür, dass der Arbeitsausfall nicht unvermeidbar ist. Überstunden kann daher nur ausnahmsweise angeordnet werden, z. B. zur Ausführung dringender Reparaturarbeiten oder zur Abwicklung eines einzelnen Eilauftrags. Die im Kurzarbeitszeitraum geleisteten Überstunden haben jedoch Einfluss auf die Berechnung des KUG, da das Entgelt für die Überstunden beim Soll-Entgelt abzuziehen und beim Ist-Entgelt hinzuzurechnen ist. Damit erhält der Mitarbeiter vom Arbeitgeber zusätzlich das Arbeitsentgelt für die geleisteten Überstunden, andererseits vermindert sich sein Anspruch auf KUG.

**Erhalten Arbeitnehmer während der Kurzarbeit keine Feiertagslohnfortzahlung?**

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 fortzuzahlen. Der Arbeitgeber hat dann allerdings nicht Entgelt in der Höhe fortzuzahlen, das sich nach der vollen Normalarbeitszeit richtet. Vielmehr erhält der Arbeitnehmer das Entgelt, das ihm ohne Feiertag zugestanden hätte. Fortzuzahlen sind also

- das der am Feiertag ausgefallenen Kurzarbeit entsprechende Arbeitsentgelt (diese Pflicht ergibt sich unmittelbar aus § 2 Abs. 1 EFZG) und
- ein Betrag in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag erhalten hätte.

**Wenn ein Mitarbeiter während der Kurzarbeit kündigt wie lange erhält er KUG?**

KUG wird bis einschließlich des Tages des Zugangs der Kündigungserklärung gewährt.

**Gibt es zeitliche Fristen die ich einhalten muss, um die Mitarbeiter über den Beginn der Kurzarbeit zu informieren z.B. Vorlauf 14 Tage?**

Das ist abhängig von der Dauer der im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder der in der Betriebsvereinbarung geregelten Ankündigungsfrist. Eine gesetzliche Frist gibt es hier nicht.

**Bei uns wurden die Geschäfte geschlossen. Gibt es Probleme, weil der Arbeitgeber keine Ankündigungsfrist für KUG einhalten konnte?**

Eine Ankündigungsfrist muss beachtet werden, wenn die entsprechend vereinbart oder geregelt ist. Wird die Ankündigungsfrist nicht beachtet, könnte der AN für die Dauer der Ankündigungsfrist seine reguläre Vergütung verlangen. Auch befristet beschäftigte AN haben Anspruch auf KUG.

**Ist die Voraussetzung für Kurzarbeitergeld auch gegeben, wenn zwar die Zulieferung und der Absatz noch gewährleistet sind, aber nicht mehr genügend Arbeitnehmer zur Aufrechterhaltung der Produktion anwesend sind?**

Grundsätzlich sind Erkrankungen im Betrieb das Risiko des Unternehmens. Allerdings kann in diesen Zeiten der Ausfall auch durch ein "unabwendbares Ereignis" verursacht worden sein.

**Gelten die neuen Regelungen auch für ausländische Unternehmen mit deutschen Betriebsstätten? Die Arbeitnehmer sind SV-Pflichtig in Deutschland beschäftigt.**

Ja, das gilt für die in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer.

**Ist es richtig, dass Kurzarbeiter von der Arbeitsagentur anderweitig (in andere Unternehmen) vermittelt werden dürfen?**

Ja, diese Vermittlungsmöglichkeit (auch zeitweilig) gibt es. Wirkt der betreffende kurzarbeitende MA bei einer von der Agentur für Arbeit verlangten Maßnahme (z.B. eine angebotene Beschäftigung wird nicht angenommen) trotz vorheriger Belehrung über die Rechtsfolgen nicht mit, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, kann für das KUG vorübergehend eine Sperre verhängt werden.

**Kann eine Kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts mit einem gewerblichen Betrieb überhaupt Kurzarbeitergeld anfordern?**

Ja, durchaus. Es kommt nicht auf die Rechtsform des Arbeitgebers an. Wichtig ist nur, dass mind. 1 AN versicherungspflichtig beschäftigt wird.

**Kurzarbeit immer nur von Beginn bis Ende eines Kalendermonates oder auch z.B. vom 25.03.-24.04. möglich?**

Kurzarbeit kann auch im laufenden Monat angewiesen/vereinbart und auch wieder beendet werden.

**Darf während der Kurzarbeit unbezahlter Urlaub gewährt werden?**

Nein, bei unbezahltem Urlaub entfällt der KUG-Anspruch.

**Wenn zum 31.03 Kurzarbeit angemeldet wird und ein Mitarbeiter zum 1.4 von Leiharbeiternehmer als Stamm-Mitarbeiter übernommen wird, hat er Anspruch auf KUG?**

Die Übernahme des Leiharbeitnehmers ist wie eine Neueinstellung zu behandeln. KUG wird hier nur in Ausnahmefällen gewährt, weil bei Beginn der Kurzarbeit noch kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zum antragstellenden AG bestand und der Arbeitsausfall durch die Nichteinstellung vermeidbar wäre. Ausnahmen von diesem Grundsatz bestehen nur dann, wenn bspw. die Kündigung des AV unzumutbar ist (im konkreten Fall vielleicht wg. der Zahlung einer Vermittlungsprovision an den Verleiher) oder weil die Qualifikation des AN dringend benötigt wird.

**Dürfen von der Kurzarbeit ausgenommen Mitarbeiter Überstunden aufbauen? Wenn ja, in welchem Umfang maximal?**

Unschädlich ist es m. E, wenn die Überstunden in einer anderen Betriebsabteilung anfallen, die nicht von der Kurzarbeit betroffen ist. Im Übrigen wird aber durch die Anordnung von Überstunden sehr zweifelhaft, ob ein erheblicher unvermeidbarer (!) Arbeitsausfall vorliegt. Es kann also sein, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des KUG nicht erfüllt werden.

**Wie lang muss die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schon bestehen um anspruchsberechtigt zu sein?**

KUG wird nur für diejenigen AN gezahlt, die nach Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder aus zwingenden Gründen eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen oder eine versicherungspflichtige aufnehmen, die sich an das Ende einer Berufsausbildung anschließt.

**Erstattung der Beiträge durch die Agentur für Arbeit**

**Werden die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber allein zu tragen hat, zu 100 Prozent vom Arbeitsamt erstattet?**

Ja, im Rahmen der übergangsweisen geltenden Sonderregelungen zur Erleichterung für das Kurzarbeitergeld.

**Es heißt doch, dass Arbeitgeber 100% SV-Beiträge erstattet bekommen. Wie wird das abgewickelt?**

Im Antrag auf Erstattung des vom Arbeitgeber berechneten und vorgeleisteten KUG. Darin werden die vom Arbeitgeber allein getragenen Beiträge zur KV/PV und RV aus dem Fiktiventgelt angegeben und auch zu 100 % erstattet.

**Wenn der AG mit den Sozialversicherungs-Beiträgen in Verzug ist, also Beiträge nicht bezahlt sind, Was passiert mit der Kurzarbeit? Erstattung zu 100 % laut Antrag oder Einbehalt für Abtretung an Krankenkasse?**

Eine Abtretung des Erstattungsanspruches an die Krankenkasse ist so nicht vorgesehen. Wir empfehlen Arbeitgebern, die aufgrund der Corona-Krise nicht pünktlich zahlen können, einen **Antrag auf Beitragsstundung** zu stellen. Wichtige Informationen über das Verfahren und die Voraussetzungen erfahren Sie unter <https://www.aok.de/fk> Ihrer jeweiligen AOK.

**Kurzarbeit und Krankheit**

**Nach unserem Verständnis kann die Situation "Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit" und somit Berechnung des Krankengeldes durch den Arbeitgeber nur einmalig innerhalb eines längeren Kug-Bezugsraumes auftreten, und zwar ausschließlich zu Beginn des Bezuges von Kurzarbeitergeld. Ist diese Annahme korrekt?**

Da haben Sie Recht.

**Bei Krankheit vor KUG bei einem Unternehmen, das nicht umlagepflichtig ist: Krankengeld bekommt das Unternehmen trotzdem?**

Ja, denn das hat mit der Umlage (U1) nichts zu tun.

**Krankmeldung zwischen Anzeige und Bewilligung. Wie ist dies abzurechnen?**

Bitte stellen Sie auf den in der ärztlichen Bescheinigung genannten Beginn der Arbeitsunfähigkeit ab. Es dürfte sich hier um die Fallkonstellation "AU während KUG" handeln. D.h. während des grds. 6-wöchigen Entgeltfortzahlungsanspruches besteht für KUG-Ausfalltage bzw. -stunden Anspruch auf KUG. Wenn die Arbeit in dieser Phase nicht kurzarbeitsbedingt ausfällt, erhält der arbeitsunfähige AN reguläre Entgeltfortzahlung. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird einheitlich reguläres Krankengeld von der Krankenkasse gezahlt, Berechnungsbasis ist der letzte Lohnabrechnungszeitraum vor Eintritt des Arbeitsausfalls.

**Was ist mit der Gehaltsfortzahlung? Wenn jemand krank wird während der Kurzarbeit - Kurzarbeitergeld oder voll für 6 Wochen?**

Bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird die Vergütung für die ausgefallene Arbeitszeit (also Kurzarbeit) weitergezahlt. Im übrigen vgl. Antwort zur vorherigen Frage.

**Was gibt es zu beachten, wenn der Arbeitnehmer krank und sich die Kurzarbeit direkt anschließt? Erst Lohnfortzahlung dann KUG?**

Wird ein Arbeitnehmer au, bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den Bezug von KUG erfüllt sind, und reicht die AU in den KUG-Gewährungszeitraum hinein, hat der AN zwar keinen Anspruch auf KUG, jedoch auf Krankengeld in Höhe des KUG, das der AG berechnet und auszahlt. Der AG erhält dann von der Krankenkasse das Krankengeld in Höhe des KUG auf Antrag erstattet. Das gilt aber nur solange, als der AN einen Anspruch auf EFZ hat. Nach Ablauf der EFZ erhält der AN reguläres Krankengeld von der Krankenkasse, das sich aus dem letzten Lohnabrechnungszeitraum vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit errechnet.

**Die Erstattung für KUG-Krankengeld durch die Krankenkasse kann ich wo beantragen? Gibt es da Formulare. Meine Verbindung war kurz unterbrochen.**

Bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers. Da das ein manuelles Verfahren außerhalb des EEL-Verfahrens ist, sollten die Vordrucke von der jeweiligen Krankenkasse verwendet werden.

**Wie verhält es sich mit Mitarbeiter die vor Beginn der Kurzarbeit schon krank sind (in Entgeltfortzahlung). Kann für diese Mitarbeiter dann auch KUG für den verbleibenden Zeitraum der Krankschreibung beantragt werden?**

Solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (6 Wochen), haben diese MA für Ausfalltage bzw. -stunden Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Betrieb selbst errechnet und auszahlt. Hierfür hat der Arbeitgeber gegenüber der Krankenkasse einen Anspruch auf Erstattung. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhält der AN reguläres Krankengeld von seiner Krankenkasse. Solange Krankengeld bezogen wird, besteht kein KUG-Anspruch.

**Bei Krankheit vor KUG und weiterhin während KUG erfolgt die Lohnfortzahlung dann in Höhe von KUG oder zu 100%?**

Sie zahlen Entgeltfortzahlung für die reduzierte Arbeitszeit und Krankengeld in Höhe KUG für die Ausfalltage bzw. -stunden.

**Unternehmen welches von der behördlichen Schließung betroffen ist und nur Minijobber beschäftigt hat, die ja keinen Anspruch auf KUG haben. Muss der AG den Lohn fortzahlen? Bekommt er dies irgendwo erstattet? Zahlungen von der Krankenkasse gibt es nicht, da der AN nicht krank ist?**

Für Minijobber gibt es kein KUG. Wenn es sich um eine behördlich angeordnete Quarantäne-Maßnahme handelt, müsste der AG auch für die Minijobber grundsätzlich das Entgelt weiterzahlen, das er dann von der jeweils zuständigen Landesbehörde auf Antrag erstattet bekommt. Entgeltfortzahlung ist dagegen nur bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu leisten (max. 6 Wochen). Erstattung erfolgt auf Antrag über die Entgeltfortzahlungsversicherung der Minijob-Zentrale.

**Bei einem vollständigen Beschäftigungsverbot bereits vor KUG vom Arzt ausgesprochen, muss dann bei KUG etwas beachtet werden?**

Soweit Quarantäne angeordnet wurde, ist aus unserer Sicht das Infektionsschutzgesetz vorrangig. Sollten Sie das ärztliche Beschäftigungsverbot bei einer schwangeren Arbeitnehmerin meinen: Wenn Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge es nicht explizit ausschließen, gilt die Kurzarbeiterregelung für alle Beschäftigten, also auch die Schwangeren im Beschäftigungsverbot. Ausgenommen sind die Mutterschutzfristen vor bzw. unmittelbar nach der Entbindung, in denen Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse gezahlt wird. Eventuell lässt sich mit dem Arbeitgeber vereinbaren, die Schwangere im Beschäftigungsverbot von der Kurzarbeit auszunehmen.

## Entgeltzahlung während Quarantäne

**Wie ist die Handhabung bei einer behördlichen Schließung für Minijobber und arbeitenden Rentnern? Diese bekommen ja kein Kurzarbeitergeld, muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterbezahlen? Kann man bei einem Minijobber dann Minusstunden bilden, wie muss man dann die Stundenlisten (Dokumentationen) führen, dass man bei späteren RV-Prüfungen keine Probleme bekommt.**

Bei behördlicher Schließung des Betriebes (Quarantänemaßnahme) muss der AG generell den Arbeitslohn aller AN (auch Minijobber + Rentner) weiterzahlen. Der AG hat dann gegenüber der jeweiligen zuständigen Landesbehörde einen Anspruch auf Erstattung seiner verauslagten Löhne + AG-Anteile zur Sozialversicherung. Nach Abschluss der Quarantänemaßnahme und Kurzarbeit im Betrieb können Sie mit dem Minijobber entweder unbezahlten Urlaub vereinbaren oder Minusstunden-Aufbau vereinbaren, die nach Kurzarbeit eingearbeitet werden können. Nachweis z.B. durch Excel-Liste, die für Rentenversicherungsprüfer auch nachvollziehbar ist. Bitte beachten: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Rentner, die noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht haben, bekommen durchaus Kurzarbeitergeld, da sie noch arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind.

**Wenn der AG Minijobber heim schickt wegen der Fürsorgepflicht - wer zahlt dann?**

In diesem Fall ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung für Minijobber für die Dauer von max. 6 Wochen verpflichtet, sofern eine behördliche Maßnahme vorliegt. In diesem Fall erhält der Arbeitgeber die Erstattung von der jeweiligen Landesbehörde.

**Das heißt, wenn die Firma den Mitarbeiter nur auf Grund eines Verdachtes ohne Krankmeldung nach Hause schickt, ist das Arbeitszeit?**

Wenn keine Krankheitssymptome bestehen und der AN nach Hause geschickt wird, handelt es sich um einen Fall des sog. Annahmeverzugs. Die "ausgefallene" Arbeitszeit ist dem AN zu vergüten.

**Wenn der Betrieb auf behördliche Anordnung schließt, muss dann an Minijobber/Werkstudenten das Entgelt weitergezahlt werden?**

Grundsätzlich ja.

**Ist der Anspruch auf Entschädigung sozialversicherungs- und steuerpflichtig abzurechnen?**

Ja, es handelt sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

**Wie kann man eine Entschädigung gem. Infektionsschutzgesetz für AN in Quarantäne anfordern und bei wem?**

Sprechen Sie hierzu Ihr Gesundheitsamt an. Es gibt in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Stellen.

**Muss ein Minijobber, der auf Arbeitszeitkonto und mit verstetigtem festen Entgelt angestellt ist, auch während einer behördlich angeordneten Schließung durch den Arbeitgeber weiterbezahlt werden?**

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber auch in diesen Fällen die verstetigte Vergütung fortzahlen.

**Wie ist mit Mitarbeitern zu verfahren die in häuslicher Quarantäne (angeordnet vom Gesundheitsamt) sind? Erhalten diese Kurzarbeitergeld? Ist es anders, wenn im Arbeitsvertrag § 616 BGB ausgeschlossen ist?**

Wenn sich die MA in angeordneter Quarantäne befinden, müssen Sie als Arbeitgeber zunächst die Vergütung zahlen, können sich die Beträge aber erstatten lassen (§ 56 IFSG). Der Zeitraum der Vergütungszahlung beträgt 6 Wochen. Die Erstattungsanträge müssen innerhalb von 3 Monaten gestellt werden, wobei nicht so recht klar ist, wann die Frist zu laufen beginnt. Am besten also ab Beginn der Maßnahme rechnen.

**Wenn im Arbeitsvertrag § 616 BGB nicht ausgeschlossen ist gibt es doch normales Gehalt für Quarantäne, wie ist es dann mit Kurzarbeit?**

Wenn Kurzarbeit wirksam eingeführt wird, reduzieren sich Arbeitszeit und Vergütung entsprechend. Der AN, der sich in Quarantäne befindet und eigentlich kurzarbeiten würde, bekommt dann über § 616 BGB nur die geringere Vergütung.

**Bei Quarantäne gilt doch § 616 BGB auch, so war es zumindest im Arbeitgeberportal der AOK zu lesen. Entschädigung nur wenn § 616 BGB ausgeschlossen, die meisten Mandanten haben dies bei uns nicht ausgeschlossen => normales Gehalt oder?**

Wenn die Quarantäne direkt gegenüber dem Arbeitnehmer angeordnet wurde, dann zunächst Zahlungspflicht des AG für das "normale" Gehalt und Erstattungsanspruch des AG (§ 56 IFSG). Dies gilt, wenn keine Kurzarbeit eingeführt wurde.

**Die Info aus dem Arbeitgeberportal ist mir klar, meine Frage war aber, was ist, wenn das nicht der Fall ist, dass § 616 BGB ausgeschlossen ist. Ist es richtig, dass Kurzarbeiter von der Arbeitsagentur anderweitig vermittelt werden dürfen?**

Nach der Intention des Gesetzgebers ist KUG gegenüber einer Vermittlung in Arbeit nachrangig. Die Arbeitsagenturen sind daher verpflichtet, Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen sind, in andere zumutbare befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse – ggf. als Zweitarbeitsverhältnisse – zu vermitteln. Wirken Bezieher von KUG an Vermittlungsbemühungen nicht wie von der Arbeitsagentur verlangt mit, wird der Bezug von KUG eingestellt (Sperrzeit).

### **Höhe des Kurzarbeitergelds und Aufstockung**

**Muss bei Leistungslöhnen ein Durchschnittswert vom AN-Brutto genommen werden?**

Sollentgelt ist das Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat (Kalendermonat) erzielt hätte, vermindert um Entgelte für Mehrarbeit. Bei Arbeitnehmern, die Leistungslohn bzw. Akkordlohn beziehen, ist für die Ermittlung des Sollentgelts der Akkorddurchschnittsstundenlohn mit der Zahl der Soll-Arbeitsstunden zu multiplizieren. Ist ein Durchschnittslohn im laufenden Monat nicht feststellbar, z. B. weil wegen der Kurzarbeit eine Minderung des Akkordlohns erfolgt ist, kann der Stundenlohn aus den Entgelten der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Einführung der Kurzarbeit zugrunde gelegt werden.

**Wie berechne ich das KUG für einen Vertreter, den man ein Fixum und eine Provision monatlich zahlt?**

Wenn eine regelmäßige Provisionshöhe nicht feststellbar ist, dann auf Grundlage des Durchschnitts der letzten drei Monate.

**Wie wirken sich steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge in der Kurzarbeit aus?**

Steuer- und beitragsfreie SFN-Zuschläge, die aufgrund arbeitsrechtlicher Vorgaben auch während Kurzarbeit zu zahlen sind, gehören zum vereinbarten Bruttoarbeitsentgelt. Da beim Sollentgelt nur beitragspflichtige AE-Bestandteile berücksichtigt werden, können SFN-Zuschläge nur dann berücksichtigt werden, soweit sie steuer- und beitragspflichtig sind. Das ist dann der Fall, wenn SFN-Zuschläge auch während Kurzarbeit für Ausfallstunden bzw. -tage gezahlt werden müssen, obwohl tatsächlich keine SFN-Arbeit geleistet wird.

**Gibt es bei der Berechnung von KUG eine Gehaltsobergrenze?**

Ja, die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung

**Wie errechnet sich das Sollentgelt?**

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte. Entgeltbestandteile sind jedoch nur insoweit zu berücksichtigen, als sie beitragspflichtige Einnahmen im Sinn des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III) darstellen. Das Soll-Entgelt ist daher durch die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung begrenzt. Beitragspflichtige Arbeitsentgelte für Mehrarbeit werden bei der Ermittlung des Soll-Entgelts nicht berücksichtigt. Sachbezüge werden mit dem Wert berücksichtigt, der sich aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ergibt. Als Soll-Entgelt ist grundsätzlich das laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt (ohne Mehrarbeit) zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Es wird bis zur geltenden Beitragsbemessungsgrenze (Arbeitslosenversicherung) berücksichtigt.

Bei Arbeitnehmern, die unabhängig von der Zahl der monatlichen Arbeitsstunden regelmäßig ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt erhalten (zum Beispiel Gehaltsempfänger), wird dieses als Soll-Entgelt für die Dauer der Kurzarbeit berücksichtigt, solange sich keine Änderungen in der Berechnungsgrundlage ergeben. Änderungen der Berechnungsgrundlage werden von dem Zeitpunkt an berücksichtigt, ab dem sie wirksam werden. Werden neben einem festen monatlichen Grundentgelt beitragspflichtige variable Zulagen beziehungsweise Zuschläge gezahlt (zum Beispiel Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), ist festzustellen, in welcher Höhe diese im Anspruchszeitraum bei Vollarbeit gezahlt worden wären. Oftmals lässt sich aber die Höhe der betreffenden variablen Arbeitsentgeltbestandteile erst ermitteln,

wenn der Entgeltabrechnungszeitraum abgelaufen ist. Demzufolge stehen diese Zahlungen bei der Berechnung des jeweiligen Kurzarbeitergelds noch gar nicht fest. Ebenso ist es schwierig, ihre Höhe zu bestimmen, wenn die Arbeiten wegen der Ausfälle gar nicht geleistet werden. In diesen Fällen ist es zulässig, auf die beitragspflichtigen variablen Entgeltbestandteile des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit zurückzugreifen und das Soll-Entgelt entsprechend zu erhöhen. Dieser einmal ermittelte Wert wird dann – solange sich keine wesentlichen Änderungen in der Berechnungsgrundlage ergeben – für die gesamte Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld berücksichtigt.

Für Arbeitnehmer mit Stundenlohn wird das Soll-Entgelt ermittelt, indem der Stundenlohn mit den im jeweiligen Monat ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden (einschließlich der Entgeltstunden und Entgeltanteile für Urlaub und Feiertage) multipliziert wird. Auch in diesem Fall sind dem Arbeitsentgelt die beitragspflichtigen variablen Zulagen/Zuschläge hinzuzurechnen, die im Kalendermonat ohne die Kurzarbeit angefallen wären.

Wird bei Leistungslöhnern im Anspruchszeitraum (noch) Akkordlohn erzielt, sind Basis für die Ermittlung des Soll-Entgelts der Akkorddurchschnittslohn pro Stunde aus dem tatsächlich erzielten Entgelt und die Zahl der ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden des Kalendermonats. Vielfach ist aber die Bestimmung des Akkordlohns im Anspruchszeitraum des jeweiligen Kurzarbeitergelds nicht einwandfrei möglich (zum Beispiel, weil wegen der Kurzarbeit eine Minderung des Akkordlohns eingetreten ist). Zur Lösung ist in diesen Fällen doch ein Berechnungszeitraum maßgebend. Berechnungszeitraum sind dann die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit (Referenzzeitraum). Das daraus errechnete durchschnittliche Arbeitsentgelt bildet das Soll-Entgelt und bleibt für die gesamte Bezugszeit von Kurzarbeitergeld maßgebend. Änderungen treten nur dann ein, wenn sich die Berechnungsgrundlage ändert.

#### **Gibt es eine Liste/Aufstellung welche Lohnbestandteile beim Sollentgelt zu berücksichtigen sind?**

Leider nein. Als kleine Hilfestellung ein Auszug aus dem Merkblatt 8a der BA: Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der/ die Arbeitnehmer/-in ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen. Im Falle einer vorübergehenden Beschäftigungssicherungsvereinbarung (siehe vorstehend) ist das Soll-Entgelt nach dem Entgelt zu bestimmen, dass ohne diese Vereinbarung geschuldet wäre.

Das angesprochene Merkblatt finden Sie unter

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld\\_ba015385.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf)

#### **Wie berechnet sich das Sollentgelt bei variablen Gehaltbestandteilen, z.B. monatliche Provision?**

Werden neben einem festen monatlichen Grundentgelt beitragspflichtige variable Zulagen beziehungsweise Zuschläge gezahlt (zum Beispiel Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), ist festzustellen, in welcher Höhe diese im Anspruchszeitraum bei Vollarbeit gezahlt worden wären. Oftmals lässt sich aber die Höhe der betreffenden variablen Arbeitsentgeltbestandteile erst ermitteln, wenn der Entgeltabrechnungszeitraum abgelaufen ist. Demzufolge stehen diese Zahlungen bei der Berechnung des jeweiligen Kurzarbeitergelds noch gar nicht fest. Ebenso ist es schwierig, ihre Höhe zu bestimmen, wenn die Arbeiten wegen der Ausfälle gar nicht geleistet werden. In diesen Fällen ist es zulässig, auf die beitragspflichtigen variablen Entgeltbestandteile des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit zurückzugreifen und das Soll-Entgelt entsprechend zu erhöhen. Dieser einmal ermittelte Wert wird dann – solange sich keine Änderung ergeben – zur Ermittlung herangezogen.

#### **Was wäre generell zu beachten, wenn man das Kug auf 100% des Gehaltes aufstocken möchte?**

Zuschüsse zu KUG sind steuerpflichtig. In der Sozialversicherung besteht Beitragsfreiheit, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das Fiktiventgelt (= 80% des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Istentgelt) nicht übersteigt.

#### **Was ist beim Thema Aufstockung des KUG zu beachten?**

Arbeitgeberzuschüsse zum KUG sind steuerpflichtig. Beitragsfreiheit besteht, soweit der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigt (Rechtsgrundlage ist § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 SvEV).

**Wie errechne ich den Brutto AG-Zuschuss auf 100 %? Werden auch die SV-Beiträge für die AG-Aufstockung erstattet ?**

Wenn Sie einen Zuschuss zum KUG zahlen möchten, ist zu beachten, dass dieser zusammen mit dem KUG das sog. Fiktiventgelt (80% des Differenzbetrages zwischen Soll- und Istentgelt) nicht übersteigen sollte, ansonsten wäre der übersteigende Betrag beitragspflichtig. Wenn Sie diese Regel einhalten, entstehen aus der AG-Aufstockung keine SV-Beiträge.

**Gibt es eine Höchstgrenze für den AG-Zuschuss zum KUG?**

Der Zuschuss zum KUG ist beitragsfrei, soweit er zusammen mit dem KUG das Fiktiventgelt (80% des Differenzbetrages zwischen Soll- und Istentgelt) nicht übersteigt. Ein überschießender Teil wäre beitragspflichtig.

**Gibt es einen maximalen Betrag den ich als AG-Aufstockung auszahlen darf? Wir haben einen AN der 16.750 verdient und jetzt in KUG 0,00 muss.**

Bei der Aufstockung, die grundsätzlich steuerpflichtig ist, gilt für die Sozialversicherungsbeiträge Folgendes: In der Sozialversicherung besteht Beitragsfreiheit, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das Fiktiventgelt (= 80% des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Istentgelt) nicht übersteigt.

**Kann der AG einen Zuschuss zu KUG auszahlen? Wenn ja, wie hoch kann der Zuschuss von AG sein? Wird das erstattet? Was ist zu beachten?**

Der Arbeitgeber kann auf freiwilliger oder auf tarif- bzw. einzelvertraglicher Basis einen Zuschuss zum KUG zahlen. Dieser ist, soweit er zusammen mit dem jeweiligen KUG das Fiktiventgelt nicht übersteigt, beitragsfrei. Ein überschießender Teil wäre beitragspflichtig. Eine Erstattung erfolgt nicht.

**AN mit Steuerklasse V - Bekannt, dass ein Kind studiert => Leistungssatz 1?**

67 Prozent gilt für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (das sind leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an).

**Wie berechne ich das KUG bei Provisionsempfängern? Den Schnitt der letzten 3 Monate?**

Bei Provisionen wird auf die letzten drei Monate abgestellt, wenn eine Regelmäßigkeit der Vergütung nicht erkennbar ist, also nicht nachvollziehbar ist, wieviel der AN ohne Kurzarbeit verdient hätte.

**Bekommen beide Elternteile 67 % KUG, auch wenn das Kind bei der Mutter nicht berücksichtigt ist? Ja.**

**Ich habe Steuerklasse 5, meine Tochter ist da ja nicht eingetragen. Bekomme ich dann auch 67% oder nur 60%?**

Nachweis bei Arbeitnehmer/-innen mit Lohnsteuerklasse V: Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin oder Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin.

**Kann der AG die komplette Differenz zum Netto SV- und ST Pflichtig dazu zahlen? So dass die AN den gleichen Auszahlungsbetrag haben.**

Das geht natürlich und machen auch einige Firmen.

**Mich interessieren sehr die Frage der Dienstwagen. zählt das zum regulären Ist-Entgelt oder wird das auch mit 60% bzw. 67% "erstattet". Insbesondere bei den Mitarbeitern, die gar nicht mehr arbeiten und damit KUG zu 100% haben. Heißt das, bei denen würde dann trotzdem dann noch ein Ist-Entgelt von der 1%-Regelungs-Betrag haben?**

Kann der Mitarbeiter bei Kurzarbeit mit 100% den Dienstwagen weiterhin für Privatfahrten nutzen, so ist nach wie vor der 1%-Wert des Bruttolistenpreises beim Soll- und Ist-Entgelt zu berücksichtigen. Das schmälert im Endergebnis natürlich das Fiktiventgelt und somit auch das Kurzarbeitergeld. Alternative: Mitarbeiter müsste den Firmenwagen auf dem Betriebsgelände abstellen, um einen privaten Nutzungswertansatz zu vermeiden.

**Was wäre generell zu beachten, wenn man das Kug auf 100% des Gehaltes aufstocken möchte?**

Zuschüsse zu KUG sind steuerpflichtig. In der Sozialversicherung besteht nur dann Beitragsfreiheit, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das Fiktiventgelt (= 80% des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt) nicht übersteigt.

**Muss die Aufstockung des Arbeitgebers zum KUG auf 80% auf der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden?**

Nein. Der Zuschuss ist steuerpflichtig und fließt bereits ins Steuer-Brutto ein.

**Wenn SV-Beiträge erstattet werden, bedeutet das, wenn noch zu 50% gearbeitet wird, dass die Beiträge komplett erstattet werden oder nur für den Teil, der die Agentur für Arbeit an Kurzarbeitergeld bezahlt?**

Die Beiträge aus dem Fiktiventgelt werden zu 100 % von der Agentur für Arbeit erstattet.

**Welche Möglichkeiten gibt es Hinzuverdienst bei Kurzarbeiter abzurechnen?**

**Achtung:** Der Hinzuverdienst bei einem anderen Arbeitgeber wäre grundsätzlich dem Ist-Entgelt zuzurechnen (es sei denn, die Tätigkeit wurde bereits vor dem KUG-Bezug ausgeübt).

**Wer ist zur Kompensation des Entgeltausfalls von Mitarbeiterin verpflichtet, die ausschließlich einen Entgeltausfall oberhalb der BBG AL erleiden?**

Das könnte sich aus unserer Sicht nur aus etwaigen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ergeben.

**Wie wird Urlaub während KUG gewertet?**

Als "normal" gewährter und genommener Urlaub. Eine Kürzung des Urlaubs.

**Gibt es eine Berechnungshilfe, evtl. Excel, zur Ermittlung des Soll- und Ist-Entgelts.**

Nähere Infos erhalten Sie auf den Seiten der Agentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

**Können vereinbarte Sonderzahlungen z.B. für Betriebszugehörigkeit in der Kurzarbeit - KUG unschädlich bezahlt werden?**

Gemäß § 106 Abs.1 SGB III bleibt einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei der Berechnung des Soll- und Ist-Entgelts unberücksichtigt.

**Ist es bei Kurzarbeit "null" möglich, steuerfreie Zuwendungen - 44 € - weiter zu gewähren, auch wenn in einem Monat kein steuerpflichtiger Arbeitslohn entsteht?**

Die Sachbezugsfreigrenze von 44 € gilt grds. nur, wenn es sich um eine zusätzliche Leistung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn handelt. Wenn im Extremfall bei Kurzarbeit "Null" kein lfd. Arbeitslohn vorhanden ist, müsste u.E. dennoch die 44 € Sachbezugsregelung weiterhin gelten. Das Zusätzlichkeitserfordernis ist in erster Linie im Hinblick auf schädliche Gehaltsumwandlungen im Zusammenhang bei der 44 € - Thematik zu beachten.

**Auswirkungen einzelner Entgeltbestandteile auf das KUG**

**Wie berechnet sich das Sollentgelt bei variablen Gehaltbestandteilen, z.B. monatliche Provision?**

Werden neben einem festen monatlichen Grundentgelt beitragspflichtige variable Zulagen beziehungsweise Zuschläge gezahlt (zum Beispiel Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), ist festzustellen, in welcher Höhe diese im Anspruchszeitraum bei Vollarbeit gezahlt worden wären. Oftmals lässt sich aber die Höhe der betreffenden variablen Arbeitsentgeltbestandteile erst ermitteln, wenn der Entgeltabrechnungszeitraum abgelaufen ist. Demzufolge stehen diese Zahlungen bei der Berechnung des jeweiligen Kurzarbeitergelds noch gar nicht fest. Ebenso ist es schwierig, ihre Höhe zu bestimmen, wenn die Arbeiten wegen der Ausfälle gar nicht geleistet werden. In diesen Fällen ist es zulässig, auf die beitragspflichtigen variablen Entgeltbestandteile des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit zurückzugreifen und das Soll-Entgelt entsprechend zu erhöhen. Dieser einmal ermittelte Wert wird dann – solange sich keine wesentlichen Änderungen in der Berechnungsgrundlage ergeben – für die gesamte Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld berücksichtigt.

### **Zählen Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge bei der Berechnung des Entgelts?**

Beiträge zur bAV zählen nur insoweit zum Soll-/ bzw. Ist-Entgelt, als Beitragspflicht.

### **Mindern Gehaltsumwandlungen das Sollentgelt?**

Grundsätzlich ja. Eine während Kurzarbeit weitergeführte betriebl. Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung (beitragsfrei!) wirkt sich auf das Kurzarbeitergeld mindernd aus, da das Soll-Entgelt durch die Entgeltumwandlung niedriger ausfällt. Alternative: die bAV vorübergehend ruhend stellen oder ggf. mit eigenen Mitteln (privat) fortführen.

### **Welche Berechnungsgrundlage wird bei Mutterschutzlohn und Elterngeld zugrunde gelegt beim Kurzarbeitergeld?**

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die einem Beschäftigungsverbot unterliegen, sind während dieser Zeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt und haben grds. Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Berechnungsgrundlage ist der Mutterschutzlohn, der sich nach dem Durchschnittsentgelt der letzten 3 Monate vor der Schwangerschaft berechnet. Frauen, die sich in Elternzeit bzw. Elterngeldbezug ohne versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung befinden, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

### **Wie errechne ich bei Gehaltsempfängern das Kug an Feiertagen?**

Fällt ein Feiertag in den Kurzarbeitszeitraum, so ist die Feiertagsvergütung ausschließlich vom Arbeitgeber zu zahlen; Anspruch auf KUG besteht nicht. Der Anspruch auf Arbeitsverdienst entsteht in der Höhe, die der AN ohne den Arbeitsausfall aufgrund des Feiertages hätte, d. h. im vorliegenden Zusammenhang in Höhe des "Kurzlohns", soweit an diesem Tag ansonsten gearbeitet worden wäre, und im Übrigen in Höhe des fiktiven KUG. Der zuletzt genannte Betrag ist – selbstverständlich – zu versteuern; die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber allein zu tragen. Die Lohnsteuer ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

### **Was bedeutet: "Kein Anspruch auf KUG während gesetzlicher Feiertage". Müssen die Tage (z. B. Ostern) vom AG gezahlt werden?**

Ja, wenn der AN ansonsten gearbeitet hätte.

### **Bei KUG Null: wie werden die Feiertage abgerechnet?**

Der AN hat Anspruch auf Feiertagsvergütung in Höhe des KUG, § 2 Abs. 2 EFZG.

### **Wenn das Hotel komplett geschlossen ist und die besonderen Mitarbeiter immer sonntags arbeiten zählen beim Soll-Arbeitsentgelt auch die Zuschläge für Wochenende, Feiertag und Zuverlässigkeitsprämie auch zur Berechnung?**

Nur Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt außer Betracht. Zuschläge im Rahmen der normalen Tätigkeit sind also zu berücksichtigen.

### **BAV aus Entgeltumwandlung bei Kurzarbeit 100 %**

Hier ist dann keine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer bAV mehr möglich. Es gibt im Prinzip 3 Alternativen: der AN kann selbst die Beiträge aus seinem Privatvermögen bezahlen oder die Versicherung für die Dauer der KUG 100% ruhend stellen lassen. In diesem Fall sollte man sich aber zuvor bei der Versicherungsgesellschaft über evtl. Nachteile erkundigen. Als weitere Möglichkeit: Der Arbeitgeber könnte vorerst die Beiträge vorleisten und später nach der Kurzarbeit in Abzug bringen.

### **Welche Berechnungsgrundlage liegt bei Seeleuten zugrunde, die nach der Durchschnittsheuer Abschnitt G verarbeitet werden?**

Wenden Sie sich bitte hierzu direkt an die Seekasse

[https://www.kbs.de/DE/Seemannskasse/seemannskasse\\_node.html](https://www.kbs.de/DE/Seemannskasse/seemannskasse_node.html)

### **Wenn das Ist-Entgelt eines Freiwillig Versicherten unter BBMG der KV liegt, wird sein Beitrag auf Basis von Ist-Entgelt berechnet oder auf Basis von 4.685,50 €?**

Der Beitrag bemisst sich bei Übergrenzern immer nach der BBG. Freiwillig Versicherte können auch eine Reduzierung Ihres Beitrags beantragen. Ein Ausgleich am Jahresende ist ebenfalls denkbar. Bitte deshalb direkt an zuständige Kasse wenden.

**Gehören steuerfreie Zuschläge auch in das Sollentgelt?**

Nein, es wird nur beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt.

**Ist der Erholungsurlaub während der Kurzarbeit zu 100 % zu bezahlen?**

Ja, das volle Entgelt ist weiter zu zahlen. In diesem Fall dann kein KUG-Anspruch.

**Werden auch Prämien bei der Bemessungsgrundlage berücksichtigt?**

Einmalige Prämien grundsätzlich nicht.

**Wenn ein AN monatlich nachträglich Provisionen (lfd. Entgelt) erhält, wird dies bei KUG berücksichtigt. Welche Berechnungsgrundlage wird verwendet?**

Lässt sich die Höhe des variablen Entgelts zum Zeitpunkt der Berechnung des KUG noch nicht ermitteln, ist es zulässig, auf die beitragspflichtigen variablen Entgeltbestandteile des letzten abgerechneten EAZ vor Beginn der Kurzarbeit zurückzugreifen.

**Wird ein Aushilfslohn in die Berechnung meines KUG aus der Hauptbeschäftigung einbezogen?**

Hier gilt Folgendes: Wird eine Aushilfsbeschäftigung während des KUG-Bezuges aufgenommen, so ist das erzielte Entgelt dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen.

**Wie verhält es sich mit SNF-Zuschlägen für nicht geleistete Arbeit während KUG?**

Bei Arbeitnehmern, die neben einem verstetigten Monatsentgelt variable Zuschläge oder Zulagen erhalten, ist die Höhe der bei Vollarbeit gezahlten Zulagen im Anspruchszeitraum zu ermitteln und in das Sollentgelt einzubeziehen. Dies gilt auch für weitergewährte SNF-Zuschläge, die während Kurzarbeit beitragspflichtig sind, da keine Steuerfreiheit vorliegt (keine tatsächlich geleistete SFN-Arbeit).

**Werkstudenten und Kurzarbeit****Haben Werkstudenten Anspruch auf Kurzarbeitergeld?**

Werkstudenten sind nur rentenversicherungspflichtig, aber kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei - Personengruppe 106 und Beitragsgruppe 0100. Für sie besteht wegen der Arbeitslosenversicherungsfreiheit kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

**Wie lange muss Arbeitgeber Entgelt an Werkstudenten weiterzahlen, für die ja kein Kurzarbeitergeld beantragt werden kann.**

Eine feste zeitliche Obergrenze existiert nicht. Es liegt in der Regel ein Fall des sog. Annahmeverzugs vor, bei dem der AG ohne zeitliche Begrenzung verpflichtet ist, die Vergütung fortzuzahlen. Der Werkstudent muss sich aber das anrechnen lassen, was er durch das "Freiwerden" seiner Arbeitskraft anderweitig verdient. Ggfs. sollte mit dem Werkstudenten eine Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit abgeschlossen werden.

**Können Werkstudenten durch die vorlesungsfreie Zeit durchgehend 40 Stunden arbeiten, bis die Hochschulen wieder öffnen?**

Das ist möglich, ändert aber nichts am Status Werkstudent. Denn während der vorlesungsfreien Zeit darf der Werkstudent mehr arbeiten, also zulässiger Weise auch 40 Stunden in der Woche. Er bleibt weiterhin kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei. Einen Anspruch auf KUG hat er nicht.

## **Minijobs und Kurzarbeit**

### **Gibt es auch für Minijobber einen Anspruch auf KUG?**

Nein, da sie arbeitslosenversicherungsfrei sind.

### **Einer meiner Minijobber hat mir am 24. März eine Krankmeldung vorgelegt. Mit meiner Praxis habe ich zum 16. März KUG beantragt. Bekommt die Minijobberin ihr normales Krankengeld, weil sie ja persönlich kein KUG erhält?**

Die Minijobberin erhält "normale" Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn mit ihr die Arbeitszeit nicht verkürzt wurde. Sie hat keinen Anspruch auf KUG und auch nicht auf Krankengeld.

### **Müssen Minijobber bei Kurzarbeit 0 gekündigt werden?**

Die Kündigung wäre das letzte Mittel, wenn auch eine Arbeitszeitreduzierung nicht möglich ist. Hierzu sollte aber unbedingt eine Beratung im Einzelfall eingeholt werden.

### **Wenn Minijobber kein KUG erhalten, muss ich dann kündigen, wenn ich diese nicht mehr beschäftigen kann?**

Alternativ können Sie auch versuchen, einvernehmlich die Arbeitszeit zu reduzieren. Sollte dies nicht möglich sein, bleibt als letztes Mittel die Beendigung des AV. Hierzu sollte aber eine sorgfältige Beratung im Einzelfall eingeholt werden.

### **Kann ein 450-Euro-Minijobber auf Kurzarbeit umgestellt werden?**

Nein, das ist nicht möglich.

### **Ich habe in einer Verbandsinfo gelesen, dass geplant wird, dass die Minijobber im Pflegebereich die 450 € - Grenze überschreiten dürfen, da die Kräfte benötigt werden während der Corona Krise. Wie ist das zu behandeln?**

Ein kurzfristiges unvorhersehbares Überschreiten der 450 Euro Grenze ist generell möglich. Es liegt dann immer noch ein Minijob vor, wenn das an max. 3 Monaten innerhalb eines Zeitjahres erfolgt.

### **Wird ein Minijob auf das KUG angerechnet?**

Wenn der Minijob schon vor der Kurzarbeit oder in einem systemrelevanten Bereich (z. B. Landwirtschaft, Pflege, Lebensmittelhandel) ausgeübt wird, findet keine Anrechnung statt. Ansonsten wird ein Minijob auf KUG angerechnet.

### **Sie sagten soeben, die Aufnahme eines neuen Minijobs wird bei der Berechnung des KUG berücksichtigt. Wie erfahre ich als Arbeitgeber von diesem neuen Minijob? Muss ich für jeden KUG-Berechtigten einen neuen Personalbogen anfordern?**

Nehmen Sie generell in Ihrem Personalfragebogen den Passus auf, dass der Mitarbeiter verpflichtet ist, Ihnen Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern anzugeben. Er ist schließlich verpflichtet, Ihnen solche Angaben zu machen, damit sie auch eine korrekte versicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen können.

### **Dürfen in der Corona-Krisenzeit Minijobber mehrere Beschäftigungen in der Summe über 450 Euro ausüben?**

Nein, das geht auch unter dem Corona-Aspekt leider nicht, also wie bisher muss auch bei mehreren Minijobs die Grenze von 450 Euro eingehalten werden. Bis zu drei Monate im Jahr dürfen die 450 Euro aber überschritten werden, das gilt jedoch nur bei unvorhersehbarem Überschreiten.

Bei kurzfristig Beschäftigten gilt vorübergehend eine Grenze von 115 Arbeitstagen im Kalenderjahr (statt 70 Arbeitstage).

### **Muss ich mit den Minijobbern/Aushilfen auch die Kurzarbeit vereinbaren?**

Wenn die Arbeitszeit reduziert werden soll, dann ja. Man muss immer die beiden "Ebenen" trennen: Zum einen die Gewährung des KUG durch die Agentur für Arbeit (hier haben die Minijobber keinen Anspruch). Zum anderen die arbeitsvertragliche Ebene im Verhältnis Arbeitnehmer zu Arbeitgeber: Hier kann die Arbeitszeit reduziert werden, wenn der Arbeitgeber nicht die bisherige Vergütung weiterzahlen kann oder möchte.

### **Unser Minijobber in der Reinigung kommt jetzt doppelt so oft wie sonst. Was passiert, wenn er über die 450-Euro-Grenze pro Monat kommt?**

Bis zu drei Monate dürfen die 450 Euro überschritten werden bei unvorhersehbarem Überschreiten (dürfte angesichts der Corona-Krise kein Thema sein).

### **Gilt Corona als unvorhersehbar im Sinn eines Minijobs?**

Ja ein 450-Euro-Job kann dann auf bis zu drei Monate auf über 450 Euro monatlich ausgedehnt werden, ohne dass es sich auf den versicherungsrechtlichen Status auswirkt. Das dürfte angesichts der Corona-Krise kein Problem sein.

### **Müssen geringfügig Beschäftigte zwingend eine Freistellungsvereinbarung unterschreiben? Wenn ja, was ist, wenn er sich weigert?**

Einen "Zwang" für den geringfügig Beschäftigten, eine solche Vereinbarung zu unterzeichnen gibt es nicht. Wenn er die Vereinbarung nicht unterzeichnet und der Arbeitgeber nicht vergüten kann, bleibt als letztes Mittel ggfs. nur die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Dies muss aber im Einzelfall sorgfältig geprüft werden.

### **Kurzarbeit 100 Prozent, Minijobber unbezahlte Freistellung?**

Ja, Sie können den Minijobber unbezahlt freistellen. Bitte beachten: Bei längerer unbezahlter Freistellung Abmeldung nach einem Zeitmonat bei der Minijob-Zentrale mit dem Meldegrund "34".

## **Ältere Arbeitnehmer und Kurzarbeit**

### **Wirkt sich KUG vor der Rente auf die Rentenhöhe aus?**

Während Kurzarbeitergeld wird das sog. Fiktiventgelt im Rentenkonto berücksichtigt.

### **Erhält ein Mitarbeiter in der Altersteilzeit-Arbeitsphase auch Kurzarbeitergeld?**

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind grundsätzlich versicherungspflichtig beschäftigt. Wird die Altersteilzeit im Blockmodell (Arbeitsphase/Freistellungsphase) durchgeführt, kann ein Arbeitsausfall allerdings nur in der Arbeitsphase eintreten. In dieser Phase besteht ein Anspruch auf KUG.

### **Hat ein Arbeitnehmer, der eine volle Erwerbsminderungsrente bezieht und bei uns arbeitet, Anspruch auf KUG?**

Bei einer vollen Erwerbsminderungsrente besteht kein Anspruch auf KUG.

### **Wie verhält es sich bei einer teilweisen Erwerbsminderungsrente mit dem Anspruch auf KUG?**

Bei teilweiser Erwerbsminderungsrente besteht Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Deshalb besteht auch Anspruch auf KUG.

### **Und von welcher Basis wird dann das Kurzarbeitergeld berechnet?**

Fällt die Arbeitszeit in der Arbeitsphase des Blockmodells aufgrund der Kurzarbeit teilweise aus, wird aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zunächst das Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet. Fällt in einem Monat mehr als die Hälfte der im Blockmodell geschuldeten Arbeitszeit aus, kann der Arbeitnehmer den mehr als hälftigen Arbeitsausfall für die Freistellungsphase nacharbeiten. Einer Nacharbeit bedarf es nicht, wenn der Arbeitgeber Wertguthaben in entsprechendem Umfang einstellt. Wird während der Altersteilzeitarbeit KuG bezogen, hat der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen in dem Umfang zu erbringen, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte.

### **Kann man auch KUG für teilzeitbeschäftigte Rentner erhalten? Vermutlich nein. Muss man diese weiter beschäftigen und bezahlen wenn der Betrieb auf 0 ist.**

Richtig, Altersrentner, die "reguläre" Altersrente beziehen, haben keinen Anspruch auf KUG. Arbeitsrechtlich könnten diese AN vom AG die Zahlung der vereinbarten Vergütung verlangen, wenn sie nicht der Regelung zur Einführung von Kurzarbeit im Unternehmen unterfallen (man muss hier unterscheiden zwischen dem Anspruch auf Gewährung von KUG und der Einführung von Kurzarbeit im Verhältnis AN-AG) oder auch mit der Reduzierung der Arbeitszeit nicht einverstanden sind.

## **Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen**

### **Können SV-Beiträge gestundet werden?**

Ja es besteht die Möglichkeit. Grundsätzliche Informationen finden Sie hierzu auf dem Arbeitgeberportal der AOK unter <https://www.aok.de/fk/bw/sozialversicherung/corona-informationen-fuer-arbeitgeber/sozialversicherungsbeitraege-waehrend-corona-stundung-moeglich/>

### **Werden diesen Monat bei einer Schätzung der Krankenkassenbeiträge die Beiträge des Vormonats abgezogen?**

Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ist so zu bemessen, dass der Restbeitrag, der im Folgemonat fällig wird, so gering wie möglich bleibt. Dies wird dadurch erreicht, dass das Beitragssoll entweder in Form einer Fiktivberechnung auf der Grundlage des absehbaren Entgeltanspruchs jedes Arbeitnehmers im laufenden Monat oder auf der Grundlage des letzten Entgeltabrechnungszeitraums unter Berücksichtigung der eingetretenen Änderungen in der Form des Hinzutritts oder Austritts von Beschäftigten, der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden sowie der einschlägigen Entgeltermittlungsgrundlagen ermittelt wird.

### **Gibt es schon Stundungsanträge?**

Ja, die gibt es. Wenden Sie sich dazu bitte einfach an Ihre AOK vor Ort.

### **Kann man die Stundung auch bis auf Weiteres beantragen oder bisher nur für die Monate März und April?**

Aktuell für die Beitragsmonate März und April. Nähere Informationen finden Sie auf <https://www.aok.de/fk/bw/sozialversicherung/corona-informationen-fuer-arbeitgeber/sozialversicherungsbeitraege-waehrend-corona-stundung-moeglich/>

### **Ist die Stundung der SV-Beiträge auch für Selbstständige möglich?**

Ja - nähere Informationen finden Sie auf <https://www.aok.de/fk/bw/sozialversicherung/corona-informationen-fuer-arbeitgeber/sozialversicherungsbeitraege-waehrend-corona-stundung-moeglich/>

## **Kurzarbeitergeld und Insolvenz**

### **Können Unternehmen in der Insolvenz (Unternehmen wird fortgeführt) Kurzarbeitergeld beantragen?**

Ja.

### **Arbeitnehmer zahlen während der Firmenfortführung in der Insolvenz ja ganz normal ihre Arbeitslosenbeiträge. Gelten somit die Regeln zum Kurzarbeitergeld auch für Firmen in Insolvenz?**

Ja, sofern das Unternehmen fortgeführt wird und die sonstigen betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen.