

TASK FORCE CORONA: KURZARBEIT

Initiative der IHK Heilbronn-Franken, der Bundesagentur für Arbeit, des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. und des Unternehmensverbands Südwest e. V.

FRAGEN ZU KURZARBEIT / KUG

Nachfolgend finden Sie die FAQs zum Live-Stream Kurzarbeitergeld, die nach Themen geordnet und ergänzt wurden.

Das Ziel des Kurzarbeitergeldes ist die Erhaltung von Arbeitsplätzen, damit den Unternehmen nach dem Ende der Krise sofort wieder gut ausgebildete und eingearbeitete Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, was sich nach der letzten Krise als entscheidender Vorteil erwiesen hat.

Aufgrund der Vielzahl der Anträge bitten die Arbeitsagenturen, dass zunächst auf das vorhandene **Informationsmaterial** (<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>) und zwei sehr gute **Erklärvideos** (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>) im Internet zurückgegriffen werden sollte. Bei telefonischen Beratungsterminen ist es von Vorteil, wenn die Terminvorschläge von der Arbeitsagentur gemacht werden können. Schließlich führen sorgfältig ausgefüllte Anträge zu weniger Rückfragen und damit zu einer Beschleunigung des ganzen Verfahrens. Im Eifer des Gefechts werden auch nicht unterschriebene Anträge eingereicht, die aber nicht bearbeitet werden können.

INHALT

I. Grundsätzliche Fragen	4
1. Wer kann Kurzarbeitergeld beziehen?	4
2. Was muss ich nach einem Corona-Verdachtsfall und vorsorglicher Betriebsschließung oder bei behördlicher Betriebsschließung beachten?	4
3. Muss Kurzarbeit für den gesamten Betrieb angemeldet werden?	4
4. Kann man innerhalb einer Abteilung differenzieren? Beispiel: dürfen zwei Mitarbeiter einer Abteilung kurzarbeiten, während zwei Mitarbeiter voll arbeiten? (MA haben die gleiche Qualifikation)	4
5. Können (bestehende) 450-€-Jobber für KUG gemeldet werden?	4
6. Darf eine Mitarbeiterin in Kurzarbeit einen Minijob ausüben?	5
7. Kommt es bei Ausübung eines Minijobs während der Kurzarbeit dann zu einem Abzug?	5
8. Was ist mit Azubis?	5
9. Müssen die Arbeitnehmer zunächst Urlaub in Anspruch nehmen?	5
10. Wenn der Mitarbeiter noch Resturlaub aus dem Vorjahr hat und Mehrstunden: Müssen diese dann erst vollständig abgebaut werden (am Stück) oder reicht ein Abbau im gleichen Maße wie die andern MA in Kurzarbeit gehen?	5
11. Was ist mit Arbeitszeitkonten? Müssen diese vorher auf Null heruntergefahren werden?	5

12. Wenn die Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit keine Einbringung der Arbeitszeit fordert (AN kann selbst frei verfügen), muss der Arbeitnehmer trotzdem diese Zeit einbringen (Betriebsrat weigert sich, dem zuzustimmen). 6
13. Was ist der Unterschied zwischen Anzeige und Antrag? 6
14. Kann die Anzeige des Arbeitsausfalls auch rückwirkend Anfang April für den Monat März erfolgen? 6
15. Muss ich bei der Einführung von Kurzarbeit eine Frist beachten? 6
16. Was ist mit Krankheitszeiten vor und nach Beginn der Kurzarbeit? 6
17. Wie schnell bekomme ich eine KuG-Zusage, wenn ich jetzt schon für 01.04. beantragt habe? 6

- II. Antrag** 7
1. Wenn man für mehrere Abteilungen einen Arbeitsausfall anzeigen will, muss man dann für jede Abteilung eine separate Anzeige abgeben? 7
2. Wie ist der Arbeitsausfall zu dokumentieren? Muss ich z. B. E-Mails über Auftragsstornierungen beifügen? 7
3. Müssen ausgefallene Aufträge oder Terminausfälle per Email entsprechend vorgehalten werden? 7
4. Wir haben für die Monate Februar bis Mai KUG für bis zu 50% beantragt. Was müssen wir machen, wenn wir ab April doch bis 100% kurz arbeiten müssen. Können wir den laufenden Antrag ändern, oder müssen wir neu beantragen? 7
5. Wir haben bereits Mitte März unsere Anzeige auf KUG eingereicht. Damals rechneten wir noch mit einem kleineren Ausfall, dieser hat sich inzwischen jedoch enorm vergrößert. Müssen wir diese Anzeige korrigieren? 7
6. Wenn bereits KUG beantragt ist bzw. läuft: Muss aufgrund Corona neu beantragt werden? 7
7. Was ist mit Krankheitsfällen wegen Corona schon vor Beginn des KUG bzw. Quarantäne? 8
8. Wie sind monatliche Provisionen zu berücksichtigen? 3 Monats-Durchschnitt? 8
9. Wir sind ein Transportunternehmen und haben aufgrund erheblicher Einbrüche den Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt. 8

- III. Durchführung** 9
1. Kann die Kurzarbeitsphase auch unterbrochen werden? 9
2. Werden Zuschläge, die Bestandteile des Soll-Bruttoentgelts sind, berücksichtigt? 9
3. Wird für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes der Schnitt der letzten 3 Monate genommen? 9
4. Was gilt es bei der Abrechnung von KUG bei Schichtarbeitern (3-Schicht) zu beachten? 9
5. Was passiert, wenn in einer zu KUG angezeigten Betriebsabteilung einige MA aufgrund der Besonderheit ihrer Tätigkeit (z. B. besonderes Wissen und Kenntnisse) Mehrarbeit leisten müssen und andere MA (die diese Kenntnisse nicht besitzen und die auch nicht so schnell angelernt werden können) in KUG sind? Normalerweise sind Überstunden ja verboten, wenn KUG gearbeitet wird. 9
6. Was ist die Grundlage zur Berechnung für Kurzarbeitergeld bei Vertriebsmitarbeitern, die auf Provisionsbasis arbeiten? 9
7. Wird bei Vertriebsmitarbeitern, die auf Provision arbeiten ein Schnitt der letzten drei Monate genommen? 9

- IV. Sonstige Fragen** 10
1. Gibt es einen Konflikt zwischen Kurzarbeitergeld und Hilfen für Selbständige? 10
2. Wie wirkt sich das KUG für Besserverdiener im Unternehmen aus? 10

3. Es gibt eine Bemessungsgrenze, wie verhält es sich damit und was raten Sie den Unternehmen in solchen Fällen (z. B. Auffangen des Deltas)? 10
4. Werden Firmenfahrzeuge bei der Berechnung berücksichtigt bzw. bei fehlenden Arbeitstagen wird diese dann entsprechend steuerlich zu berücksichtigen sein? 10
5. Wenn ich meinen Arbeitnehmern das KUG auf 100 % aufstocke, zahle ich für die Differenz Sozialabgaben? 10
6. Bei Ihrem Vortrag haben Sie gesagt, dass wenn ein Mitarbeiter vor dem KUG schon krank war oder in Quarantäne ist, zählt die Lohnfortzahlung. Wie lange zählt diese? Sind dies sechs Wochen? 10
7. Habe ich während der Kurzarbeitsphase die Möglichkeit, einen lang gesuchten Facharbeiter neu einzustellen? 10
8. Können Steuerberater für Mandanten die Anzeige stellen? 11
9. Aus der Politik hört man, dass das Kurzarbeitergeld von 60 % auf einen höheren Wert angehoben werden soll. Stimmt das? 11
10. Sind Gehaltserhöhungen während des Bezug von KUG möglich? 11

1. GRUNDSÄTZLICHE FRAGEN

1. WER KANN KURZARBEITERGELD BEZIEHEN?

Antwort: Jeder, der der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Darunter fallen Arbeitnehmer, aber auch befristet Beschäftigte oder Auszubildende (mit Besonderheiten). Auch bei sozialversicherungspflichtigen leitenden Angestellten oder Geschäftsführern ist dies in der Regel möglich.

Ausgeschlossen vom Kurzarbeitergeld sind Minijobber (450-Euro-Jobs), da für diese keine Sozialversicherungspflicht besteht. Auf die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung kommt es insoweit nicht an.

Ausgeschlossen vom Bezug des Kurzarbeitergeldes sind auch bereits gekündigte Arbeitnehmer (auch bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers), da es sich um keinen vorübergehenden Arbeitsausfall mehr handelt.

2. WAS MUSS ICH NACH EINEM CORONA-VERDACHTSFALL UND VORSORGLICHER BETRIEBSSCHLIEßUNG ODER BEI BEHÖRDLICHER BETRIEBSSCHLIEßUNG BEACHTEN?

Antwort: Es muss unverzüglich und noch in dem Monat, in dem die Kurzarbeit beginnen soll, bei der zuständigen Arbeitsagentur eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall erfolgen. Dies ist auf verschiedenen Wegen möglich:

- Schriftlich oder per Email
- über eServices, wobei zunächst eine
- Anmeldung über die Seite www.anmeldung.arbeitsagentur.de/portal

erforderlich ist.

3. MUSS KURZARBEIT FÜR DEN GESAMTEN BETRIEB ANGEMELDET WERDEN?

Antwort: Nein, Sie können sowohl für den gesamten Betrieb als auch für einzelne, abgeschlossene Abteilungen Kurzarbeit anmelden. Wenn Sie für zwei Abteilungen Kurzarbeit anmelden, sind zwei Anzeigen erforderlich.

4. KANN MAN INNERHALB EINER ABTEILUNG DIFFERENZIEREN? BEISPIEL: DÜRFEN ZWEI MITARBEITER EINER ABTEILUNG KURZARBEITEN, WÄHREND ZWEI MITARBEITER VOLL ARBEITEN? (MA HABEN DIE GLEICHE QUALIFIKATION)

Antwort: Ja, das ist möglich.

5. KÖNNEN (BESTEHENDE) 450-€-JOBBER FÜR KUG GEMELDET WERDEN?

Antwort: Minijobber zählen zwar bei der Ermittlung des Arbeitsausfalls zu den 10 % dazu, aber sie sind mangels Sozialversicherungspflicht nicht zum Bezug von Kurzarbeitergeld berechtigt. Sie können ggf. als Ersatztatbestand zur Erfüllung des Mindestanfordernisses herangezogen werden.

6. DARF EINE MITARBEITERIN IN KURZARBEIT EINEN MINIJOB AUSÜBEN?

Antwort: Grundsätzlich darf ein vor Beginn der Kurzarbeit bereits ausgeübter Nebenjob weiterhin ausgeübt werden. Während des Bezuges des Kurzarbeitergeldes ist die Aufnahme einer neuen Nebentätigkeit aber nicht gestattet. Eine Ausnahme soll möglicherweise für systemrelevante Tätigkeiten (z. B. Lebensmittelversorgung) kommen. Aber hier muss die Gesetzgebung abgewartet werden. Ob es in diesem Fall zu einer Anrechnung des Hinzuverdienstes kommt, lässt sich im Moment nicht sagen.

7. KOMMT ES BEI AUSÜBUNG EINES MINIJOBS WÄHREND DER KURZARBEIT DANN ZU EINEM ABZUG?

Antwort: Nein, sofern der Minijob bereits zuvor ausgeübt wurde.

8. WAS IST MIT AZUBIS?

Antwort: Bei Azubis gilt derzeit noch die normale Regelung, wonach der Azubi vom Arbeitgeber zunächst für sechs Wochen weiterbezahlt werden muss. Ob hier eine gesetzliche Änderung kommt, lässt sich derzeit nicht mit der notwendigen Sicherheit sagen.

9. MÜSSEN DIE ARBEITNEHMER ZUNÄCHST URLAUB IN ANSPRUCH NEHMEN?

Antwort: Ja, Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr muss in der Regel gewährt worden sein. In eng begrenzten Ausnahmefällen kann etwas anderes gelten, z. B. wenn der Arbeitnehmer den Urlaub bereits vor der Krise fest eingeplant hatte. Der für das aktuelle Urlaubsjahr vorgesehene Urlaub muss dagegen nicht angetastet werden, sondern kann ganz normal genommen werden. Sofern die Kurzarbeitsphase bis zum Jahresende dauern sollte, wäre es aber notwendig, den Urlaub aus dem Urlaubsjahr 2020 abzubauen.

10. WENN DER MITARBEITER NOCH RESTURLAUB AUS DEM VORJAHR HAT UND MEHRSTUNDEN: MÜSSEN DIESE DANN ERST VOLLSTÄNDIG ABGEBAUT WERDEN (AM STÜCK) ODER REICHT EIN ABBAU IM GLEICHEN MAßE WIE DIE ANDERN MA IN KURZARBEIT GEHEN?

Antwort: siehe oben

11. WAS IST MIT ARBEITSZEITKONTEN? MÜSSEN DIESE VORHER AUF NULL HERUNTERGEFAHREN WERDEN?

Antwort: Angeschaut werden Arbeitszeitkonten, auf die der Arbeitgeber, in der Regel im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, Zugriff hat. Normale Gleitzeitkonten werden in dieser Sondersituation eher nicht berücksichtigt. Natürlich können die Zeitkonten auf Null heruntergefahren werden, aber zwingend notwendig ist dies nicht. Es ist auch möglich, dass nach dem niedrigsten Stand des Zeitkontos in den vergangenen zwölf Monaten geschaut wird. Wenn dieser z. B. bei 10 Stunden lag und aktuell bei 30 Stunden liegt, müssten 20 Stunden abgebaut werden. Dagegen müssen keine Minusstunden aufgebaut werden, auch wenn dies in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen sein mag. In besonderen Fällen sollte mit der Arbeitsagentur gesprochen werden, um flexible Lösungen zu finden.

12. WENN DIE BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR GLEITZEIT KEINE EINBRINGUNG DER ARBEITSZEIT FORDERT (AN KANN SELBST FREI VERFÜGEN), MUSS DER ARBEITNEHMER TROTZDEM DIESE ZEIT EINBRINGEN (BETRIEBSRAT WEIGERT SICH, DEM ZUZUSTIMMEN).

Antwort: Nein, aus rechtlicher Sicht sind lediglich die Arbeitszeitkonten relevant, auf die der Arbeitgeber Zugriff hat. Wenn der Arbeitnehmer über sein Gleitzeitkonto im normalen Rahmen (40 – 60 Stunden) frei verfügen kann, wird dies nicht betrachtet. Wenn es dagegen z. B. ein sehr hoher Rahmen von 200 Stunden wäre, müsste man sich dies im Einzelfall anschauen.

13. WAS IST DER UNTERSCHIED ZWISCHEN ANZEIGE UND ANTRAG?

Antwort: Die Anzeige öffnet sozusagen die „Tür“ zum Bezug von Kurzarbeitergeld und wird so schnell wie möglich geprüft. Mit der positiven Rückmeldung können Sie dann den monatlichen Antrag zur Abrechnung stellen. Und dafür sind die Listen mit den Arbeitnehmern, die in Kurzarbeit waren, mit Soll- und Ist-Entgelt notwendig, damit die Arbeitsagentur das Kurzarbeitergeld erstatten kann.

14. KANN DIE ANZEIGE DES ARBEITSAUSFALLS AUCH RÜCKWIRKEND ANFANG APRIL FÜR DEN MONAT MÄRZ ERFOLGEN?

Antwort: In absoluten Ausnahmefällen, wenn für die Arbeitsagentur nachvollziehbar ist, dass es dem Arbeitgeber objektiv unmöglich war, die Anzeige früher zu machen, müsste nach einer individuellen Lösung gesucht werden. Grundsätzlich sollte die Anzeige aber immer im laufenden Monat erfolgen, da alles andere mit einem erheblichen Risiko behaftet ist.

15. MUSS ICH BEI DER EINFÜHRUNG VON KURZARBEIT EINE FRIST BEACHTEN?

Antwort: Ja. In den meisten Tarifverträgen sind Ankündigungsfristen vorgesehen. Solche Fristen können auch in Betriebsvereinbarungen enthalten sein oder individuell in Arbeitsverträgen. Ggf. müssen mit den betroffenen Arbeitnehmern schriftliche Zusatzvereinbarungen getroffen werden. Sie müssen aber nicht alle einzelnen Zusatzvereinbarungen bei der Arbeitsagentur einreichen, sondern einige beispielhafte Fälle reichen aus.

16. WAS IST MIT KRANKHEITZEITEN VOR UND NACH BEGINN DER KURZARBEIT?

Antwort: Vor Beginn der Kurzarbeit handelt es sich um einen normalen Fall der Entgeltfortzahlung, also bis zu sechs Wochen und ggf. mit Abrechnung über die Krankenkasse. Erkrankt der Arbeitnehmer erst nach Beginn der Kurzarbeit, erfolgt die Abrechnung über die Arbeitsagentur, wobei der Grundsatz gilt, dass die Krankheit zu keiner Besserstellung führen darf.

17. WIE SCHNELL BEKOMME ICH EINE KUG-ZUSAGE, WENN ICH JETZT SCHON FÜR 01.04. BEANTRAGT HABE?

Antwort: So schnell wie möglich, aber aufgrund des extrem hohen Antrageingangs ist eine seriöse Aussage nicht möglich. Es wird EDV-mäßig eingerichtet, dass jeder Antragsteller sehr schnell eine Nachricht über den Eingang der Anzeige erhält. In wirklich existenzbedrohenden Fällen sollte direkt mit der Arbeitsagentur oder über die IHK Kontakt aufgenommen werden. In der derzeitigen Ausnahmesituation ist dies aber wirklich nur bei einer kleinen Zahl von Extremfällen möglich.

II. ANTRAG

1. WENN MAN FÜR MEHRERE ABTEILUNGEN EINEN ARBEITSAUSFALL ANZEIGEN WILL, MUSS MAN DANN FÜR JEDE ABTEILUNG EINE SEPARATE ANZEIGE ABGEBEN?

Antwort: Ja, wenn nur einzelne Abteilungen betroffen sind und nicht der ganze Betrieb, ist dies gesondert anzuzeigen.

2. WIE IST DER ARBEITSAUSFALL ZU DOKUMENTIEREN? MUSS ICH Z. B. E-MAILS ÜBER AUFTRAGSSTORNIERUNGEN BEIFÜGEN?

Antwort: Nein, es reicht aus, wenn Sie die Soll- und Ist-Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt mitteilen. Es genügt, wenn bei der Anzeige kurz auf die Gründe eingegangen wird. Aber die Gründe für die Kurzarbeit sind nicht bei jeder Abrechnung zu belegen.

3. MÜSSEN AUSGEFALLENE AUFTRÄGE ODER TERMINAUSFÄLLE PER EMAIL ENTSPRECHEND VORGEHALTEN WERDEN?

Antwort: Nein.

4. WIR HABEN FÜR DIE MONATE FEBRUAR BIS MAI KUG FÜR BIS ZU 50% BEANTRAGT. WAS MÜSSEN WIR MACHEN, WENN WIR AB APRIL DOCH BIS 100% KURZ ARBEITEN MÜSSEN. KÖNNEN WIR DEN LAUFENDEN ANTRAG ÄNDERN, ODER MÜSSEN WIR NEU BEANTRAGEN?

Antwort: Eine erneute Anzeige ist nicht erforderlich, aber natürlich ist dies im monatlichen Antrag bei der Abrechnung anzugeben.

5. WIR HABEN BEREITS MITTE MÄRZ UNSERE ANZEIGE AUF KUG EINGEREICHT. DAMALS RECHNETEN WIR NOCH MIT EINEM KLEINEREN AUSFALL, DIESER HAT SICH INZWISCHEN JEDOCH ENORM VERGRÖßERT. MÜSSEN WIR DIESE ANZEIGE KORRIGIEREN?

Antwort: Nein, solange Sie nicht unter die 10%-Grenze kommen, spielt das keine Rolle.

6. WENN BEREITS KUG BEANTRAGT IST BZW. LÄUFT: MUSS AUFGRUND CORONA NEU BEANTRAGT WERDEN?

Antwort: Bei einem Wechsel des Grundes für die Kurzarbeit sollte eine flexible Lösung möglich sein. Sofern allerdings die 12-monatige Höchstbezugsdauer bereits ausgeschöpft wurde (z. B. KUG aus wirtschaftlichen Gründen) könnte Kurzarbeitergeld erst nach Ablauf von 3 Monaten erneut gewährt werden. Davon zu unterscheiden ist aber der Fall, dass eine Abteilung aus wirtschaftlichen Gründen bereits kurz gearbeitet hat und aufgrund der Pandemie nun der ganze Betrieb heruntergefahren werden muss: In diesem Fall ist eine neues Verfahren eröffnet.

7. **WAS IST MIT KRANKHEITSFÄLLEN WEGEN CORONA SCHON VOR BEGINN DES KUG BZW. QUARANTÄNE?**

Antwort: Es gelten die Regelungen zur Krankheit vor Beginn der Kurzarbeit entsprechend, wobei Quarantäne alleine keine Krankheit darstellt.

8. **WIE SIND MONATLICHE PROVISIONEN ZU BERÜCKSICHTIGEN? 3 MONATS-DURCHSCHNITT?**

Antwort: In diesen Fällen wird der Durchschnitt der Provision der letzten drei Monate errechnet und auf das Fixum hinzugerechnet. So ergibt sich das Sollentgelt.

9. **WIR SIND EIN TRANSPORTUNTERNEHMEN UND HABEN AUFGRUND ERHEBLICHER EINBRÜCHE DEN ANTRAG AUF KURZARBEITERGELD GESTELLT.**

Z. B. in unserer Abteilung Sammelgut haben wir normal täglich 9 Stunden Arbeitszeit, aber aktuell nur drei bis vier Stunden netto Arbeitszeit.

Der Mitarbeiter ist zum Teil aber sechs Stunden anwesend, da es sich nicht lohnt nach Hause zu fahren.

Antwort: Pausenzeiten können nicht berücksichtigt werden. Bereitschaftszeiten müssten im konkreten Einzelfall geprüft und bewertet werden.

Meine Sorge ist nur, dass die Pausenzeiten nicht im Nachgang als Bereitschaft deklariert werden. Sonst müssen wir die Mitarbeiter nach Hause schicken.

Das gleiche Thema haben wir im Fernverkehr, wir haben da auch ca. 20-30 % Einbruch und mehr. Ein Fahrer der in Hamburg keine Arbeit hat kann da nicht so einfach nach Hause geschickt werden.

Hier würden wir nach den Digitalen Fahrerkartendaten auswerten.

Auch hier unsere Sorge, dass die Pausenzeiten nicht im Nachgang als Bereitschaft deklariert werden können.

Antwort: Plausibel begründen – dann dürfte es kein Problem geben.

III. DURCHFÜHRUNG

1. KANN DIE KURZARBEITSPHASE AUCH UNTERBROCHEN WERDEN?

Antwort: Ja. Die Kurzarbeit kann z. B. in der regulären Urlaubszeit für einen Monat unterbrochen werden. Diese Zeit wird dann an den 12-monatigen Bezugszeitraum angesetzt. Sobald die Unterbrechung mindestens 3 Monate beträgt, beginnt das Verfahren neu.

2. WERDEN ZUSCHLÄGE, DIE BESTANDTEILE DES SOLL-BRUTTOENTGELTS SIND, BERÜCKSICHTIGT?

Antwort: Ja, solche Zuschläge werden berücksichtigt.

3. WIRD FÜR DIE BERECHNUNG DES KURZARBEITERGELDES DER SCHNITT DER LETZTEN 3 MONATE GENOMMEN?

Antwort: Nein, es kommt auf das Soll-Entgelt des betreffenden Monats an, dem das tatsächlich gezahlte Ist-Entgelt gegenübergestellt wird. Lediglich bei provisionsabhängigen Tätigkeiten.

4. WAS GILT ES BEI DER ABRECHNUNG VON KUG BEI SCHICHTARBEITERN (3-SCHICHT) ZU BEACHTEN?

Antwort: Eigentlich gelten hier keine Besonderheiten. Gegenüber der Arbeitsagentur sollte die normale Situation der krisenbedingten Situation gegenübergestellt werden.

5. WAS PASSIERT, WENN IN EINER ZU KUG ANGEZEIGTEN BETRIEBSABTEILUNG EINIGE MA AUFGRUND DER BESONDERHEIT IHRER TÄTIGKEIT (Z. B. BESONDERES WISSEN UND KENNTNISSE) MEHRARBEIT LEISTEN MÜSSEN UND ANDERE MA (DIE DIESE KENNTNISSE NICHT BESITZEN UND DIE AUCH NICHT SO SCHNELL ANGELERNT WERDEN KÖNNEN) IN KUG SIND? NORMALERWEISE SIND ÜBERSTUNDEN JA VERBOTEN, WENN KUG GEARBEITET WIRD.

Antwort: Solange für die normal arbeitenden Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld beantragt wurde, gelten keine Besonderheiten. Wenn für diese Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt Kurzarbeit beantragt werden sollte, müsste deren Zeitkonto allerdings genauer angeschaut werden, da möglicherweise zuvor Mehrarbeit (Überstunden) geleistet wurde.

6. WAS IST DIE GRUNDLAGE ZUR BERECHNUNG FÜR KURZARBEITERGELD BEI VERTRIEBSMITARBEITERN, DIE AUF PROVISIONSBASIS ARBEITEN?

Antwort: In diesen Fällen wird der Durchschnitt der Provision der letzten drei Monate errechnet und auf das Fixum hinzugerechnet. So ergibt sich das Sollentgelt.

7. WIRD BEI VERTRIEBSMITARBEITERN, DIE AUF PROVISION ARBEITEN EIN SCHNITT DER LETZTEN DREI MONATE GENOMMEN?

Antwort: Siehe oben

IV. SONSTIGE FRAGEN

1. GIBT ES EINEN KONFLIKT ZWISCHEN KURZARBEITERGELD UND HILFEN FÜR SELBSTÄNDIGE?

Antwort: Nein. Jedenfalls aus heutiger Sicht führen sonstige Zuschüsse nicht zu einer Sperre für die Beantragung oder Gewährung des Kurzarbeitergeldes.

2. WIE WIRKT SICH DAS KUG FÜR BESSERVERDIENER IM UNTERNEHMEN AUS?

Antwort: Das Kurzarbeitergeld wird nur innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen gezahlt.

3. ES GIBT EINE BEMESSUNGSGRENZE, WIE VERHÄLT ES SICH DAMIT UND WAS RATEN SIE DEN UNTERNEHMEN IN SOLCHEN FÄLLEN (Z. B. AUFFANGEN DES DELTAS)?

Antwort: Die Beitragsbemessungsgrenzen gelten. Eine Zeiterfassung bei diesen häufig außertariflichen Arbeitnehmern ist erforderlich. Notfalls genügt auch ein handschriftlicher Arbeitszeitrachweis, aber die Arbeitsagentur benötigt einen Anknüpfungspunkt an die Soll-Arbeitszeit.

4. WERDEN FIRMENFAHRZEUGE BEI DER BERECHNUNG BERÜCKSICHTIGT BZW. BEI FEHLENDEN ARBEITSTAGEN WIRD DIESE DANN ENTSPRECHEND STEUERLICH ZU BERÜCKSICHTIGEN SEIN?

Antwort: Dienstwagen zählen zum sozialversicherungspflichtigen Bruttolohn und zählen deswegen mit. Mit der Agentur ggf. konkret besprechen. Hinsichtlich der steuerlichen Folgen sollte besser mit dem Finanzamt gesprochen werden.

5. WENN ICH MEINEN ARBEITNEHMERN DAS KUG AUF 100 % AUFSTOCKE, ZAHLE ICH FÜR DIE DIFFERENZ SOZIALABGABEN?

Antwort: Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kug und aufstockend zu diesem zahlt, bleibt bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht. Zuschüsse zum Kug sind als Arbeitseinkommen i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG steuerpflichtig. Sie zählen jedoch unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV nicht als sozialversicherungspflichtiges Einkommen.

6. BEI IHREM VORTRAG HABEN SIE GESAGT, DASS WENN EIN MITARBEITER VOR DEM KUG SCHON KRANK WAR ODER IN QUARANTÄNE IST, ZÄHLT DIE LOHNFORTZAHLUNG. WIE LANGE ZÄHLT DIESE? SIND DIES SECHS WOCHEN?

Antwort: Ja.

7. HABE ICH WÄHREND DER KURZARBEITSPHASE DIE MÖGLICHKEIT, EINEN LANG GESUCHTEN FACHARBEITER NEU EINZUSTELLEN?

Antwort: Ja. Allerdings sind jegliche Veränderungen in der Arbeitnehmerschaft mit der Arbeitsagentur vorher abzustimmen.

8. KÖNNEN STEUERBERATER FÜR MANDANTEN DIE ANZEIGE STELLEN?

Antwort: Ja.

9. AUS DER POLITIK HÖRT MAN, DASS DAS KURZARBEITERGELD VON 60 % AUF EINEN HÖHEREN WERT ANGEHOBE WERDEN SOLL. STIMMT DAS?

Antwort: Dazu ist im Moment nichts bekannt.

10. SIND GEHALTSERHÖHUNGEN WÄHREND DES BEZUG VON KUG MÖGLICH?

Antwort: Im konkreten Fall mit der Agentur vorher absprechen.

ANSPRECHPARTNER:

Stefan Widder
Justitiar
Tel. 07131 9677-443
E-Mail: stefan.widder@heilbronn.ihk.de

Alexander Rieck
Referent Wirtschaftsrecht
Tel. 07131 9677-214
E-Mail: alexander.rieck@heilbronn.ihk.de

Tim Stern
Referent Wirtschaftsrecht
Tel. 07131 9677-213
E-Mail: tim.stern@heilbronn.ihk.de