

FAQ zum Webinar "Änderungen zum Jahreswechsel 2020/2021" - hier: Kurzarbeit

1. Die Erhöhung der KUG-Prozent ist doch erst ab 50 Prozent KUG möglich, oder?

Eine Erhöhung ist nur möglich, wenn im einzelnen Bezugszeitraum der Entgeltausfall der Mitarbeiter mindestens 50 Prozent beträgt. Für die Berechnung der Bezugsmonate sind die Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen.

2. Verstehe ich es richtig, dass 10 Prozent der gesamten Belegschaft betroffen sein müssen, aber nicht 10 Prozent des gesamten Entgelts? Sondern der Entgeltausfall von mind. 10 Prozent bezieht sich auf das Entgelt des einzelnen MA?

Kurzarbeit kann eingeführt werden, wenn mind. 10 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts haben.

3. Im Jahr 2020 mussten alle Einkünfte aus einem Minijob an KUG angerechnet Ausnahmen: Der Minijob war in einem systemrelevanten Beruf. Gilt auch im Jahr 2021, das jeder Minijob nicht ans KUG angerechnet werden muss?

Ende Mai 2020 ist das Sozialschutz-Paket II in Kraft getreten. Beim möglichen Hinzuverdienst wurde die Beschränkung auf systemrelevante Berufe aufgehoben. Diese Regelung gilt zunächst nur bis zum 31. Dezember 2020.

4. Leistungsantrag ist verspätet eingegangen bzw. ist auf dem Postweg verschollen. Darf dann trotzdem Kurzarbeitergeld abrechnen oder muss eine Korrektur der Lohnabrechnung folgen?

Es wird zu klären sein (durch die BA), ob ein Anspruch auf KUG gegeben ist und ggf. ab wann. Sollte die Leistung rückwirkend nicht oder später gewährt werden, so muss die Lohnabrechnung rückwirkend korrigiert werden.

5. Ist es dabei egal, ob es eine Kombination von Saison-KUG und Corona-KUG ist?

Die Voraussetzungen für Saison-KUG sind andere und bleiben bestehen.

6. Gilt die 100 prozentige Erstattung der SV-Beiträge auf die Kurzarbeit auch für Unternehmen, die ab 01.01.2021 Kurzarbeit angemeldet haben?

Arbeitgeber erhalten für Arbeitsausfälle in der Zeit vom 1. März 2020 bis 30. Juni 2021 die von ihm während der Kurzarbeit allein zu tragenden Anteile auf Antrag von der Agentur für Arbeit erstattet.

7. Wie berechne ich das Soll-Entgelt/fiktive Entgelt bei Arbeitnehmern mit schwankendem Einkommen (Bezahlung nach geleisteten Stunden)?

Bei AN, die nach Stunden bezahlt werden, ergibt sich das Sollentgelt durch Multiplikation des Stundenlohns mit dem im jeweiligen Monat ohne Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden. Hinzuzurechnen sind beitragspflichtige Zulagen, die im jeweiligen Monat angefallen wären.

8. Beginn der KUG in 2020 und über den 31. März 2021 hinaus weiter. Frage gilt dann die 10 Prozent-Beschäftigungsquote oder dann 1/3 der Beschäftigten müssen in KUG. Problem: Aushilfen zählen als ein Arbeitnehmer obwohl kein Anspruch für KUG ist. 3 Aushilfen und 1 Angestellter, hier ist 10 Prozent-Quote gewährleistet.

Der betroffene Betrieb muss bis 31. März 2021 mit Kurzarbeit begonnen haben. Dann gelten die angepassten Bedingungen bis 31. Dezember 2021.

9. Wenn der Unternehmer den KUG Antrag verfristen lässt und KUG ist schon an die Mitarbeiter ausgezahlt worden, wie ist dann die Lohnabrechnung sozialversicherungsrechtlich zu korrigieren?

Kurzarbeit liegt erst vor, wenn die Bundesagentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld erstattet. Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber

und Arbeitnehmer über Kurzarbeit ist keine reguläre Kurzarbeit. In diesem Fall müssen die Lohnabrechnungen rückwirkend korrigiert werden.

10. Wie verhält sich das Ganze mit dem Abbau positiver Arbeitszeitsalden für die betroffenen Mitarbeiter?

Agentur für Arbeit ist zuständig: Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) wird befristet bis zum Jahresende verzichtet.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, soweit es vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt, zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt, ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist, 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sofern es sich um geschützte Arbeitszeitguthaben handelt, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ab der ersten Ausfallstunde.

11. Wird der Mitarbeiter auch Versicherungspflichtig, wenn er wegen KUG unter die Versicherungspflichtgrenze fällt, aber voraussichtlich die Grenze nächstes Jahr wieder übersteigt?

Auf Grund von KUG tritt bei nicht versicherungspflichtigen Arbeitnehmern keine Versicherungspflicht ein.

12. KUG-Zuschuss: Wie erfolgt der KUG-Zuschuss bei den Erhöhungen ab dem vierten (70/77 Prozent) bzw. siebten Monat (80/87 Prozent) bei Arbeitnehmern, welche über der Beitragsbemessungsgrenze von 6.900 Euro liegen, d.h. das eigentliche Brutto bei z.B. 7.200 Euro liegt (Arbeitnehmer haben 50 Prozent Arbeitsausfall)? Haben diese hierauf ebenfalls Anspruch?

Ja, unter Berücksichtigung der Kappung.

13. Wie ist es, wenn der Mitarbeiter selbst kündigt, entfällt dann KUG oder kann für den Zeitraum nach Eingang der Kündigung KUG gezahlt werden?

Im gekündigten Arbeitsverhältnis kann kein KUG mehr gezahlt werden.

14. Frage: Was passiert mit den Sozialversicherungsbeiträgen, wenn der KUG-Antrag rück- wirkend abgelehnt wird?

Diese müssen rückwirkend korrigiert werden.

15. Der Arbeitnehmer erhält während KUG ein Beschäftigungsverbot. Wie wird es berechnet, und wer erstattet es dem Arbeitgeber?

Die überwiegende Rechtsauffassung ist in diesem Zusammenhang, dass KUG sich nicht negativ auf das Beschäftigungsverbot auswirkt.

16. Ist der Mitarbeiter verpflichtet, bei Bezug von KUG eine Steuererklärung abzugeben (Progressionsvorbehalt)?

Ja; er wird ansonsten aufgefordert eine abzugeben.

17. Wie sieht es mit Minijobbern aus?

Für Minijobber kann kein KUG beansprucht werden.

18. Erfolgt auch keine Anrechnung eines Minijobs bei KUG im Baubereich ab 1.12.2020?

Grundsätzlich werden von der BA Nebeneinkünfte aus einer während der Kurzarbeit ausgeübten anderen Tätigkeit dem Ist-Entgelt hinzugerechnet. Damit vermindert sich die Nettoentgeltdifferenz und damit auch die Höhe des KUG.

Von dieser Regel galten vom 1. April 2020 bis 31. Dezember 2020 Ausnahmen, die einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst bis zum Soll-Entgelt ermöglichten (§ 421c SGB III). Diese Regelung beinhaltete auch, dass der Hinzuverdienst zum KUG im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob), die in diesem Zeitfenster neben der Kurzarbeit aufgenommen wurde, in jedem Fall anrechnungsfrei blieb. Die besondere Anrechnungsfreiheit für das Entgelt aus diesen geringfügigen Beschäftigungen wird ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

19. Kurzarbeit: Bei der Erhöhung des Kurzarbeiter-geldes auf 70 % oder höher müssen da auch in der Vergangenheit mindestens 50 % Kurzarbeit gewesen sein oder nur in den betreffenden Monat mindestens 50 %?

A: Nur in den betreffenden Monaten muss die Differenz zwischen Brutto-Soll- und Brutto-Ist mindestens 50% sein.

20. In den letzten 10 Monaten gab es nur einen Monat wo keine Kurzarbeit war. Zählt dann der Zeitraum von 4 Monaten Anspruch auf Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70 % erst wieder ab dem Monat nach der Unterbrechung?

Wenn man 3 Monate dann wieder kein KUG hätte und dann im Jahr 2021 wieder im April KUG anmeldet, fängt man dann ab April wieder mit 60% an?

Nein – es handelt sich um arbeitnehmerbezogene Bezugsmonate, die nicht zusammenhängend sein müssen.

21. Arbeitslosenversicherungspflicht bzw. Anspruch auf KUG: Hat eine Mitarbeiterin, die 35 Std./Monat arbeitet und mehr als 450 Euro/Monat verdient, Anspruch auf KUG?

A: Ja.

22. Kann eine Verlängerungsanzeige für die Kurzarbeit formlos gestellt werden oder gibt es hierfür ein spezielles Formular? Wie lange ist das maximal möglich - kann die Verlängerung bis 31. Dezember 2021 beantragt werden?

A: Formlos und ja.