

# FAQ Webinar Arbeitsrecht und Abrechnung von Kurzarbeit, 27. April 2020

Wie erfolgt die Abrechnung des Kug in Steuerklasse 5?

Wenn der Arbeitnehmer<sup>1</sup> keinen Nachweis für Kind/er erbringt – dann mit 60 %.

AG-Zuschuss zur privaten Krankenversicherung: In welcher Höhe ist ein Beitragszuschuss für das fiktive Entgelt zu entrichten?

AG-Zuschuss

- auf das tatsächlich gezahlte Entgelt
- und auf das fiktive Entgelt (aus dem durchschnittlicher Zusatzbeitrag + aus dem vollen allgemeinen bzw. ermäßigten KV-Beitragssatz).

Der Arbeitnehmer erhält insgesamt aber höchstens den Betrag, den er für seine private Krankenversicherung aufzuwenden hat.

Zählt bei der Anrechnung von anderweitigem Einkommen auch ein Kleingewerbe dazu?

§ 106 SGB III regelt die grundsätzliche Anrechnung von Einkommen aus nichtselbständiger, selbstständiger oder Tätigkeit als mitarbeitender Familienangehöriger, wenn sie während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommen wurde.

Geringfügige Beschäftigung wird grundsätzlich nicht angerechnet. Übersteigt der Verdienst die Geringfügigkeitsgrenze wird angerechnet, wenn das Soll-Entgelt überschritten wird. Siehe hierzu auch die Folien in der Präsentation für systemrelevante Berufe.

Der Arbeitnehmer hat einen befristeten Jahresarbeitsvertrag. Dieser endet am 15.05.2020 und soll nicht verlängert werden. Gilt dies als Kündigung und gibt es somit keinen KUG-Anspruch?

Nach § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III sind die persönlichen Voraussetzungen für das Kug erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Die Befristung zählt nicht dazu, d.h. sie gilt nicht als Kündigung, ein Kug Bezug ist möglich.

---

<sup>1</sup> Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht - ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.

### Frage zu Folie 32: Nicht eher Ist+Hinzuverdienst? Sonst wird die Differenz Soll/Ist größer und somit auch KUG?

Stimmt. Hier ist das Vorzeichen in der Präsentation falsch. Mit dem Sozialschutzpaket II gibt es noch mal eine Änderung in der Behandlung des Hinzuverdienstes. Auf das Erfordernis der Systemrelevanz wird bis 31.12.2020 verzichtet.

### Eine Frage zum Erreichen der 10 %-Quote: Müssen die 10 % der Arbeitnehmer, die kurz arbeiten jeweils 10 % Verdienstaufschlag haben oder wird eine Differenz von allen kurz arbeitenden Arbeitnehmern zwischen Soll- und Istentgelt gezogen und dadurch die 10 % ermittelt?

Die Voraussetzungen sind erfüllt, wenn 10 % der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, vgl. § 96 SGB III.

### KUG und Arbeitsunfähigkeit: Ist es richtig, dass wenn der Mitarbeiter noch nicht in der individuellen Kurzarbeit ist (da er noch sein Zeitkonto abbaut), er aber in diesem Zeitraum erkrankt, diese Krankheit nur in Höhe des KUG bezahlt wird?

Ja. Es ist immer maßgebend, wann der Zeitraum gemäß Bestätigung durch die Agentur für Arbeit beginnt. Wann der individuelle KUG-Zeitraum beginnt, ist hier nicht maßgebend.

### Wie erfolgt der Nachweis der Kinder, wenn kein Kinderfreibetrag in den Lohnsteuermerkmalen vorhanden sind.

Bescheinigung der Agentur für Arbeit (BA-Hinweise zu KUG)

„Keine Eintragung von Kinderfreibeträgen erfolgt bei Personen mit Lohnsteuerklasse V oder VI sowie solchen, deren Kinder ihren Wohnsitz im Ausland haben. In diesen Fällen kann der Leistungssatz 1 nur beim Vorliegen einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit über die Berücksichtigung solcher Kinder zugrunde gelegt werden.“

Den Antrag auf eine solche Bescheinigung kann der Arbeitgeber, der Betriebsrat oder der Arbeitnehmer stellen; er hat Name, Vorname und Geburtsdatum des Leistungsempfängers sowie des zu berücksichtigenden Kindes zu enthalten. Im Falle der Lohnsteuerklasse V ist dem Antrag entweder ein Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder eine Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge in dessen elektronischer Lohnsteuerkarte beizufügen.

Bei Arbeitnehmern mit der Lohnsteuerklasse VI ist die Beifügung eines Auszuges der elektronischen Lohnsteuerkarte erforderlich. Wurde deshalb kein Kinderfreibetrag in der elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragen, weil sich die Kinder des Arbeitnehmers im Ausland aufhalten, ist mit dem Antrag möglichst eine Bescheinigung des Finanzamtes darüber vorzulegen, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i. S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG gewährt wird.“

Auf Grund der Menge der Fälle und der derzeit geltenden Erleichterungen sollte es ausreichend sein, wenn sich der Arbeitgeber die oben beschriebenen Unterlagen vorlegen lässt und Kopien zu seinen Lohnunterlagen nimmt. Auch der Nachweis der Gewährung von Kindergeld für Kinder im Haushalt sollte genutzt werden.

### Stichwort Dienstwagen bei Kurzarbeit Null: Was passiert mit der Entfernungspauschale - darf diese wegfallen und erhöht sich dadurch das Sollentgelt?

Wenn Sie sicherstellen können, dass keine Fahrten zur Arbeit anfallen, kann die einfache Wegstreckenentfernung (0,03 % des Bruttolistenpreises) aus dem Sachbezug für den Pkw rausgenommen werden. Dies kürzt das Soll-entgelt, da der geldwerte Vorteil geringer wird.

Anderenfalls kann der Arbeitnehmer die Nichtnutzung für den Weg zur Arbeit steuerlich bei der Einkommensteuererklärung geltend machen.

### Ein Arbeitnehmer erhält zu 60% Kug. Der Arbeitnehmer hat bereits seit Jahren einen genehmigten Nebenjob als Zeitungsaussträger. Muss ich diesen Minijob nun mit anrechnen?

Nein.

### Arbeitszeitaufzeichnungen bei Vertrauensarbeitszeit. Wie haben diese zu erfolgen?

Eine Aufzeichnung in Tabellenform dürfte ausreichend sein. Wenn Sie sie zum Nachweis speichern – immer als PDF.

### Darf ein Arbeitnehmer, der die individuelle Vereinbarung nicht unterzeichnet hat, gekündigt werden? Alle anderen Arbeitnehmer haben unterzeichnet. Der Betrieb hat keinen Betriebsrat.

Stimmt der Arbeitnehmer der individuellen Vereinbarung zur Kurzarbeit nicht zu, ist eine Arbeitszeitverkürzung nur mit einer rechtswirksamen Änderungskündigung möglich. Eine ordentliche Änderungskündigung dürfte in den meisten Fällen nicht hilfreich sein, da die Arbeitszeitverkürzung erst mit Ablauf der Kündigungsfrist greift und dies oft zu spät ist.

Eine außerordentliche Änderungskündigung dürfte nur ausnahmsweise in Betracht kommen, wenn der Auftragsmangel bzw. der damit zusammenhängende Arbeitsmangel kurzfristig auftritt und nicht anders behoben werden kann. Aber auch dann dürfte die Änderungskündigung schwer zu gewinnen sein, daher sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um eine einvernehmliche Regelung zu erreichen.

Kündigt ein Arbeitnehmer am Monatsletzten (z. B April), darf er dann ab dem 1. April nicht mehr mit zu den mind. 10% gezählt werden oder erfolgt die Bewertung erst ab dem nächsten Monat Mai.

Für die Erfüllung der Mindestanforderungen (Gesamtbeschäftigtenzahl) zählt der Arbeitnehmer mit, unabhängig davon, wann er im Monat kündigt, weil er einen „im Betriebsplan vorhandenen Arbeitsplatz“ besetzt. Ein Kug-Anspruch besteht bis zum Zugang der Kündigung und der bis dahin angefallene Entgeltausfall zählt auch zur Erfüllung der Mindestanforderungen mit (10 % der Beschäftigten mit mehr als 10 % Entgeltausfall im Monat).

Wenn der Arbeitnehmer am 30.04. kündigt, kann er ganz normal mit dem angefallenen Kug abgerechnet werden und zählt ganz normal bei der Erfüllung der Mindestanforderungen mit.

**Gilt eine Betriebsvereinbarung, die mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossen wurde, auch für Mitarbeiter in Betriebsstätten, in dem kein eigener BR vorhanden ist?**

Gemäß § 50 Abs. 1 S. 1 HS 2 BetrVG erstreckt sich die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch auf betriebsratslose Betriebe. Diese Zuständigkeit gilt aber nur im Rahmen der originären Zuständigkeit, d.h. der Gesamtbetriebsrat ist danach nicht berechtigt, in betriebsratslosen Betrieben die Rechte des örtlichen Betriebsrats zu übernehmen und rein betriebsbezogene Angelegenheiten zu regeln.

Für die Einführung von Kurzarbeit sind grundsätzlich die einzelnen Betriebsräte zuständig, da hierfür die konkrete Beschäftigungslage im einzelnen Betrieb maßgeblich ist. Ausnahmsweise kann der Gesamtbetriebsrat hierfür zuständig sein, wenn mehrere Betriebe produktionstechnisch so eng miteinander verflochten sind, dass die Kurzarbeit in einem Betrieb notwendigerweise zu Produktionseinschränkungen in anderen Betrieben führt.