

## FAQ's zum Webinar „Arbeitsrecht und Kurzarbeit“<sup>1</sup>

Da es vermutlich noch eine Weile dauern wird bis die Bescheide der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf die Erstanträge versendet werden, wie risikobehaftet ist es, jetzt bereits mit der Kurzarbeit zu beginnen?

BA: Die Agenturen für Arbeit bearbeiten die Kurzarbeitergeld-Anzeigen mit Hochdruck und sind bemüht, Kurzarbeitergeld-Anerkennungsbescheide schnell zu erteilen. Um der aktuellen Situation gerecht zu werden und möglichst vielen Betrieben Zugang zum Kurzarbeitergeld zu ermöglichen, wurden die Zugangsvoraussetzungen vorübergehend erleichtert.

Die BA gibt an: „Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Höhe des Nebeneinkommens einen schriftlichen Nachweis zu führen. Fügen Sie bitte diesen Nachweis dem Leistungsantrag bei.“ Bezieht sich dies auch auf Nebenbeschäftigungen vor der Kurzarbeit oder erst auf Nebenbeschäftigungen, welche mit Start der Kurzarbeit eingegangen werden?

BA: Das Antragsverfahren wurde vereinfacht. Der aktuelle Kurzantrag ist [im Internet](#) abrufbar. Dem Antrag sind nur Nachweise zum Nebeneinkommen beizufügen, wenn die Nebenbeschäftigung während der Kurzarbeit aufgenommen wurde.

UVB: Es ist zu beachten, dass gemäß § 421c SGB III in systemrelevanten Branchen und Berufen anders als bisher Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet werden, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

Wie kann man den Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend machen? Gibt es da ein Formular?

UVB: Auf den entsprechenden Internetseiten der Behörden findet man die Anträge auf Erstattung der ausgezahlten Entschädigung nach §§ 56 ff. IfSG. In Berlin gibt es bisher noch keinen speziellen Antrag für § 56 Abs. 1a IfSG.

Die Anträge finden Sie unter folgenden Links [für Berlin](#) und [für Brandenburg](#).

Wenn ein Vollzeit-40h-Arbeitnehmer <sup>2</sup>die ersten 2 1/2 Tage des Monats noch Überstunden abbaut und danach in Kurzarbeit geht, wie wird dies im Zeiterfassungsbogen eingetragen? z.B. Tag 1 und 2 gar nicht und bei Tag 3 4h als Soll?

BA: Ja, wie im Beispiel genannt.

<sup>1</sup> Stand: 09.04.2020

<sup>2</sup> Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht - ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.

Kann eine gesamte Betriebsabteilung zu 100% in Kurzarbeit gehen?

BA: Ja, Kurzarbeit ist sowohl für Betriebsabteilungen, als auch für ganze Betriebe zulässig.

Ab wann gilt der Entschädigungsanspruch? Erst ab dem 27. März?

UVB: Ja, ab Inkrafttreten des Gesetzes.

Handelt es sich bei dem Betrag von 2.016 EUR um Netto oder Brutto?

UVB: Nach unserem Verständnis erhalten die erwerbstätigen Sorgeberechtigten monatlich 67 % ihres bisherigen Nettogehalts. Daher ist u. E. auch die Grenze von 2.016 EUR als Nettobetrag zu verstehen.

Umgang mit Überstundenkonten / Zeitguthaben

Inwieweit müssen bestehende Überstundenkonten reduziert werden? Müssen diese bei Null sein oder ist ein Arbeitnehmer auch bei einem gewissen Stand an Überstunden kurzarbeitsfähig?

Was bedeutet der vorrangige Abbau der Zeitguthaben? Müssen Zeitguthaben nur bis Null abgebaut, oder auch in den negativen Bereich geführt werden?

BA: Positive Arbeitszeitguthaben müssen grundsätzlich vollständig aufgelöst werden, es sei denn sie sind gemäß [§ 96 Abs. 4 SGB III](#) geschützt. Geschützt ist ein Arbeitszeitguthaben, das

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

Wenn der Anspruch bzgl. Kinderbetreuung auf die BA übergeht, wie erfolgt dann der Erstattungsantrag?

BA: Kurzarbeitergeld besteht nur, wenn die Arbeit aus kurzarbeitsbedingten Gründen (Schließung aufgrund behördlicher Anordnung, bzw. coronabedingte Nachfrageausfälle) ausfällt. Ist ein Arbeitnehmer aufgrund der Kinderbetreuung an der Arbeitsleistung gehindert, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Solche Arbeitnehmer sind nicht in der KUG-Abrechnung aufzuführen. Insoweit dürften entsprechende Anspruchsübergänge nicht auftreten.

#### Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

Wenn man das Kurzarbeitergeld aufstocken möchte, muss dafür mit jedem Arbeitnehmer eine Vereinbarung geschlossen werden oder kann man dies einfach auszahlen?

Inwiefern ist eine Aufstockung des KUG durch den AG möglich? Ist diese Aufstockung sozialversicherungspflichtig?

UVB: Die Aufstockung sollte auf jeden Fall auf eine vertragliche Grundlage gestellt werden bzw. bei Bestehen eines Betriebsrats in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zuschuss ist generell steuerpflichtig. Sozialversicherungspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

BA: Die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber ist zulässig. Wichtig ist allerdings, dass es sich tatsächlich um eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes handelt und nicht einfach das Entgelt ungekürzt weitergezahlt wird. Für die Zeit, für die eine Arbeitsleistung erfolgte, ist Arbeitsentgelt abzurechnen. Für die ausgefallene Arbeitszeit ist Kurzarbeitergeld abzurechnen und der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist gesondert als solcher abzurechnen.

Der Agentur für Arbeit sind mit der Anzeige lediglich abgeschlossene Betriebsvereinbarungen zur Einführung der Kurzarbeit vorzulegen (bzw. entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen im Betrieb für evtl. Prüfzwecke vorzuhalten), eine gesonderte Vereinbarung über die Zahlung eines Zuschusses zum Kurzarbeitergeld wird von der Arbeitsagentur nicht gefordert.

#### Was wird mit Langzeitstundenkonten (vorzeitiger Rentenbeginn) bei KUG?

BA: Guthaben auf solchen Arbeitszeitkonten sind nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III i.V.m. § 7c Abs. 1 Nr. 2 a) SGB IV geschützt.

#### Können Arbeitnehmer, die bereits krankgeschrieben sind und noch in der Entgeltfortzahlung sind, in Kurzarbeit geschickt werden?

BA: Ist die Arbeitsunfähigkeit vor Einführung der Kurzarbeit eingetreten, wird für die erkrankten Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Solange die Entgeltfortzahlungsfrist läuft, erhalten die Arbeitnehmer für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden Krankengeld in Höhe des KUG, § 47b Abs. 4 SGB V. Der Arbeitgeber hat dieses „spezielle“ Krankengeld zunächst zu errechnen und auszuzahlen, kann aber von der Krankenkasse Erstattung verlangen.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst ein, nachdem die Arbeitszeit im Betrieb herabgesetzt worden ist, wird das Kurzarbeitergeld bis zu 6 Wochen für die ausgefallene Arbeitszeit gezahlt. Für geplante Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer vollen Entgeltfortzahlungsanspruch.

Trotz Antragstellung ist bisher nur eine mündliche Bestätigung eingegangen. Welche KUG Nummer soll dann in der Entgeltabrechnungssoftware hinterlegt werden, wenn diese nicht bekannt ist?

BA: Wenn die KUG-Nummer noch nicht bekannt ist, ist dieses Feld nicht auszufüllen. Wichtig ist in diesem Fall aber, dass die zutreffende Betriebsnummer angegeben wird.

Können Sie ein Online-Tool empfehlen, das aus Arbeitgebersicht die Kosten der Kurzarbeit berechnet und verschiedene Zuzahlungen in die SV (z.B. 80% oder 100%) simuliert.

UVB: Ein unverbindliches Onlinetool zur Berechnung finden sie [hier](#).

BA: Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht die Tabelle zu Berechnung des Kurzarbeitergeldes [im Internet](#).

Eigene Online-Tools haben wir nicht. Sämtliche gängigen Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramme verfügen über die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld zu berechnen und auszuführen. Im Internet sind unterschiedliche Kurzarbeitergeld-Rechner zu finden. Eine Empfehlung kann von hieraus nicht ausgesprochen werden.

Ist die Begründung bei der Anzeige von KUG gegenüber der BA "Auftragsmangel wegen Corona" ausreichend?

UVB: Das dürfte zur Glaubhaftmachung zu pauschal sein.

BA: Mit der Anzeige über Kurzarbeitergeld haben die Arbeitgeber insbesondere glaubhaft zu machen, dass der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Ursachen beruht (Auftragsmangel beschreiben), aber auch darzulegen, was unternommen wurde, um den Arbeitsausfall möglichst gering zu halten (Unvermeidbarkeit) und warum davon auszugehen ist, dass der Arbeitsausfall vorübergehend ist.

Welche Rolle spielt beim KUG eine Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze?

BA: Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Ist-Entgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Soll-Entgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte) zugrunde. Als Soll-Entgelt ist grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Das Online Formular kann nur gedruckt werden, wenn es vollständig ausgefüllt ist. Gibt es eine PDF Version, die bearbeitbar und speicherbar ist?

BA: Sämtliche Formulare finden sich [im Internet](#) als ausfüllbare speicherbare PDF-Dokumente

Müssen 10% der Arbeitnehmer des gesamten Betriebes betroffen sein oder ist ein Antrag auch bei 10% der Arbeitnehmer eines Betriebsteiles möglich?

BA: Wenn nur für eine Betriebsabteilung Kurzarbeit angezeigt wird, dann müssen auch nur für diesen Teil die 10 % erfüllt sein. Als Betriebsabteilung im Sinne des § 97 Satz 2 SGB III ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck - auch Hilfszweck - verfolgt.

Ist es möglich in einem Teil des Unternehmens KUG zu beantragen, obwohl in einem anderen Teil Überstunden getätigt werden? Eine Versetzung ist aufgrund von Entfernung/Qualifikation nicht möglich.

BA: Dies ist möglich. Vom Arbeitgeber ist glaubhaft zu machen, dass der Arbeitsausfall in dem betroffenen Unternehmensteil unvermeidbar ist, etwa weil eine Versetzung von Arbeitnehmern wegen der Entfernung und/oder Qualifikation nicht möglich ist.

Ist für unterschiedliche Betriebsabteilungen Kurzarbeit in unterschiedlicher Höhe der Arbeitszeitreduzierung möglich oder muss der Betrieb einheitlich reduzieren?

BA: Die Arbeitszeitreduzierung kann je nach Arbeitsausfall unterschiedlich ausfallen.

Wenn unterschiedliche Abteilungen zu einem unterschiedlichen Prozentsatz vom KUG betroffen sind, müssen dann mehrere Anträge gestellt werden oder ist es möglich einen Antrag mit unterschiedlichen Abteilungen und Prozentsätzen einzureichen?

BA: Es ist möglich, nur einen Antrag zu stellen, wenn zuvor auch für den Gesamtbetrieb Kurzarbeit angezeigt wurde. Der Entgeltausfall ist für jeden Arbeitnehmer einzeln in der Abrechnungsliste aufzuführen.

Kann die Arbeitszeit der Kurzarbeit auf den Monat verteilt werden, oder ist eine wöchentliche Betrachtung zwingend? z.B. kann man bei 40% Kurzarbeit in einer Woche 80% arbeiten, aufgrund betrieblicher Erfordernisse, in der nächsten Woche dann 0% so dass man im Monatsschnitt auf 40% kommt?

BA: Die Verteilung der vorhandenen Arbeit erfolgt allein durch den Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen. Die AZ-Verteilung im Beispiel ist möglich.

Bei welcher BA ist die Anzeige einzureichen, wenn es sich in Berlin um einen Betriebsteil handelt (eigene Betriebsnummer vorhanden), der Hauptsitz in einer Stadt in einem anderen Bundesland und die Abrechnungsstelle nochmals in einer anderen Stadt liegt.

BA: Die Anzeige ist bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in dessen Bezirk der anzeigende Betrieb(-steil) seinen Sitz hat. Im vorliegenden Fall also in Berlin.

Muss bei der BA ein extra Nachweis über die Kinder (zum Beispiel Geburtsurkunde) für Arbeitnehmer mit Steuerklasse V oder VI eingereicht werden? Bei diesen Arbeitnehmern ist kein Kinderfreibetrag auf der Steuerkarte ersichtlich.

BA: 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.

Der Antrag ist [im Internet](#) abrufbar.

Besteht die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer zu 50 % von der Arbeitsleistung freizustellen (Kinderbetreuung; der Arbeitnehmer erhält nur anteilig Entgelt) und für die restlichen 50 % Kurzarbeit zu beantragen?

BA: Ja.

Wie wird das Gehalt für den April ermittelt? Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat eine Woche TU und eine Woche Kurzarbeit. Heißt das dann, er hat für drei Wochen im April 100% Entgelt und für eine Woche 80% Entgelt? Oder wird auf den Monat geschaut – er hat dann 25 % Kurzarbeit und erhält so 90% Entgelt?

BA: Für die geleistete Arbeitszeit ist Arbeitsentgelt abzurechnen. In der Zeit, in der der Arbeitnehmer Urlaub hat, ist Urlaubsvergütung abzurechnen. In der Woche, in der der Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen ist, wird kein Arbeitsentgelt erzielt. Das Kurzarbeitergeld errechnet sich somit aus der Differenz zwischen dem erzielbaren Entgelt ohne die Kurzarbeit (Soll-Entgelt) und dem tatsächlich noch erzielten Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt). Falls das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber aufgestockt wird, ist der Zuschuss zum KUG gesondert für die 1 Woche Kurzarbeit abzurechnen.

Wird Kurzarbeitergeld auf den Tag genau und nur für die Kurzarbeitstage abgerechnet oder wird das Verhältnis der Sollarbeitszeit des Monats April zur Ist-Arbeitszeit des Monats April ermittelt und entsprechend Kurzarbeitergeld errechnet?

BA: Kurzarbeitergeld wird für den Kalendermonat abgerechnet, in dem man das Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre (Soll-Entgelt), dem Entgelt, das tatsächlich erzielt wurde (Ist-Entgelt) gegenüberstellt. Aus der Differenz (Nettoentgeltdifferenz) wird das Kurzarbeitergeld ermittelt.

Kann man bei wochenweisem Wechsel von Anwesenheit und Kurzarbeit in der Arbeitswoche auch 45 Stunden arbeiten? D.h. hier würde ja dann täglich Mehrarbeit entstehen, die in der Folgeweche durch 0 Arbeitsstunden wieder kompensiert würde?

BA: Ja.

Durch Corona ist schwer absehbar, wann und in welchem Umfang wieder voll bzw. ausreichend ausgelastet gearbeitet wird. Sollten wir KUG für den ganzen Betrieb ab April anmelden und dann nicht auf 10% kommen, weil in der letzten Woche wieder genug Auslastung vorhanden ist, können wir dann die Anmeldung KUG rückwirkend auf bestimmte Abteilungen runterbrechen, um so die 10% zu erreichen?

BA: Ein rückwirkender Wechsel vom Gesamtbetrieb auf einzelne Betriebsabteilungen ist rechtlich nicht zulässig.

Bei der Berechnung der 10 % zählen auch die Arbeitnehmer mit, die

- erkrankt und beurlaubt waren, wenn sie bei Anwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen wären und einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 v.H. erlitten hätten.
- zur Vermeidung des Arbeitsausfalls Zeitguthaben eingebracht haben,
- aufgrund einer innerbetrieblichen Umsetzung oder eines außerbetrieblichen Verleihs nicht von einem Entgeltausfall von mehr als 10 v.H. betroffen sind,
- im Anspruchszeitraum ausgeschieden oder eingestellt wurden, wenn infolge des Arbeitsausfalls ihr persönlicher Entgeltausfall mehr als 10 v.H. des Bruttoarbeitsentgelts für die Dauer des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses betrug.
- Sofern der Entgeltausfall einer Person durch z.B. die Anrechnung einer Nebentätigkeit nicht mehr als 10 v.H. beträgt, ist für die Beurteilung des Mindestanfordernisses als betriebliche Voraussetzung der Bruttowert ohne Berücksichtigung des Anrechnungsbetrages heranzuziehen. Der individuelle KUG-Anspruch bleibt davon unberührt.

Muss man den Vordruck zum Arbeitszeitznachweis der BA verwenden?

BA: Nein, es handelt sich hierbei lediglich um ein Muster. Auch jede andere Form ist zulässig. Erforderlich ist, dass aus den Arbeitszeitznachweisen klar ersichtlich ist, wann gearbeitet wurde, wann die Arbeit wegen Kurzarbeit ausgefallen ist, wann Urlaub genommen wurde, wann Arbeitsunfähigkeit, Kinderbetreuungszeiten oder anderweitige Abwesenheitszeiten vorlagen.

#### Leih-/Zeitarbeit

Bei Zeitarbeitskräften: Wie berechnet sich das Kurzarbeitergeld? Auf Grundlage des Grundgehaltes des Dienstleisters oder des Vergleichsentgeltes vom Kunden? Können trotz Kurzarbeit Leiharbeitnehmer im Betrieb eingesetzt werden in bestimmten Bereichen?

UVB: Der Verleiher beantragt für den Zeitarbeitnehmer die Kurzarbeit. Das Kurzarbeitergeld wird auf Grundlage des Entgelts des Zeitarbeitnehmers berechnet.

Nach der BA ist es nicht erforderlich, Zeitarbeitnehmer, die bereits im Betrieb tätig sind, vor der Einführung von KUG abzumelden. Neueinstellungen von Zeitarbeitnehmern dürften aber grundsätzlich ausgeschlossen sein.

Es wäre schön, wenn auch die Mailadressen der zuständigen Brandenburger Arbeitsagenturen zur Verfügung gestellt werden.

BA: Die Übersendung von Anzeigen und Anträgen per E-Mail verursacht bei den Agenturen für Arbeit Mehrarbeit und verzögert die Bearbeitung. Die Nutzung der online-Angebote (KUG-anzeigen und –antragserstattung sowie Nutzung des Postfachservices) sowie die Übersendung per Briefpost unter Nutzung der Großempfänger-PLZ ist demgegenüber zu bevorzugen. Dadurch werden eingehende Anzeigen, Anträge und Anfragen direkt der elektronischen Akte des Betriebes zugeführt.

Kann / muss die Anzeige korrigiert werden, wenn sich der Anteil der Kurzarbeit erhöht? Wie hat der Arbeitszeitnachweis zu erfolgen?

BA: Bei der Anzeige handelt es sich um eine Prognose im Hinblick auf den Umfang der eintretenden Kurzarbeit. Sie ist daher nicht zu korrigieren.

Wenn im Betrieb üblicherweise Arbeitszeitnachweise geführt werden, sollten diese während der Kurzarbeit fortgeführt werden. Aus den Arbeitszeitnachweisen muss klar ersichtlich sein, wann gearbeitet wurde, wann die Arbeit wegen Kurzarbeit ausgefallen ist, wann Urlaub genommen wurde, wann Arbeitsunfähigkeit, Kinderbetreuungszeiten oder anderweitige Abwesenheitszeiten vorlagen.

Wie muss mit Arbeitnehmern umgegangen werden, die im Ausland (zum Beispiel Bolivien) festsitzen?

UVB: Die Arbeitnehmer können Ihre Arbeitsleistung nicht erbringen. Im Hinblick auf die Vergütungspflicht muss unterschieden werden, ob der Arbeitnehmer aufgrund einer Dienst- oder Privatreise im Ausland festsitzt. Im Fall der Dienstreise wird den Arbeitgeber dennoch eine Vergütungspflicht treffen, im Fall der Privatreise hingegen nicht. Die fehlende Rückreisemöglichkeit fällt hier in die Risikosphäre des Arbeitnehmers.

BA: Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht für solche Arbeitsausfälle nicht, weil die Arbeit aus anderen Gründen ausfällt.



Welche Auswirkungen hat die Auszahlung von Zuschlägen (z.B. Feiertags- oder Wechselschichtzuschläge) auf das KUG?

BA: Zuschläge fließen nur dann in die Bemessung des Kurzarbeitergeldes ein, wenn sie steuer- bzw. sozialversicherungspflichtig sind.

Kann der Arbeitnehmer im beantragten Zeitraum noch die freien Tage T-ZUG A nehmen.

UVB: Ja, diese sind wie Urlaubstage zu behandeln.

Darf der Arbeitszeitnachweis vom KUG-Antrag abweichen. In welchem Ausmaß ist dies zulässig?

BA: Die Arbeitszeitnachweise müssen mit den Angaben im Kurzarbeitergeld-Antrag übereinstimmen. Lediglich Abweichungen zwischen der KUG-Anzeige (Prognose des Arbeitsausfalls) sind zulässig.

Wie verhält es sich mit der Arbeitspflicht von Arbeitnehmern, die zur Risikogruppe gehören, insbesondere an gefährlichen Vorerkrankungen leiden?

UVB: Grundsätzlich müssen auch diese Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen und haben eine Arbeitspflicht. Man sollte im Rahmen der Fürsorgepflicht allerdings versuchen, flexiblere Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten (z.B. Home Office) oder den Arbeitnehmer örtlich zu separieren, so dass der Kontakt mit anderen Arbeitnehmern möglichst gering ist.

Was passiert mit zusätzlichen Entgeltbestandteilen etc., wie z.B. betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen, bei Arbeitnehmern, die auf 0 Arbeitsstunden gesetzt werden?

UVB: Ob das KUG Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung hat, hängt von der Versorgungsordnung ab und kann pauschal nicht beantwortet werden.

Eine Entgeltumwandlung ist weiter möglich, so lange noch ausreichend Entgelt neben dem KUG gezahlt wird. Die für die Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse sowie Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung verwendeten Entgeltbestandteile sind bis zu einem Betrag in Höhe von 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten kein Arbeitsentgelt (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV). Diese Entgeltbestandteile sind somit weder im Soll- noch im Ist-Entgelt zu berücksichtigen.

Bei Kurzarbeit Null scheidet eine Entgeltumwandlung aus, da es sich beim KUG um eine Entgeltersatzleistung handelt.

Ob das KUG Auswirkungen auf die VWL hat hängt auch hier von den Vereinbarungen ab. In der M+E Industrie ist in § 2 Nr. 4 TV AVWL beispielsweise geregelt, dass für einen Monat nur dann die AVWL gezahlt wird, wenn für diesen mindestens 2 Wochen Anspruch auf Entgelt besteht. Hier ist aber darauf hinzuweisen, dass in Ziffer 7 des TV ZiA 2020 vereinbart wurde, dass Zeiten mit Bezug von KUG nicht zur Kürzung der AVWL nach § 2 N. 4 TV AVWL führen.