

FAQ – KUG Webinar am 26.11.2020

Chat-Fragen aus der KUG-Webinar am 26.11.2020 mit der Regionalagentur für Arbeit Niedersachsen/Bremen

- Würde gern etwas erfahren über den Antrag auf Zuschuss für Azubis, wenn Sie weiterbeschäftigt werden.
Eine Übernahme von Azubis in reguläre Beschäftigung, ist sozialpolitisch erwünscht. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn der Betrieb Kurzarbeit gemeldet hat. Insofern empfiehlt sich aber trotzdem eine vorherige Kontaktaufnahme zur Serviceagentur für Arbeit für eine Rückbestätigung. Ansonsten wird der neue Arbeitnehmer in die nächste KUG-Meldung aufgenommen
- Wenn ein Mitarbeiter selber kündigt, hat der Betrieb Anspruch auf KUG für den Mitarbeiter?
Nein, mit der Kündigung bzw. der Aufhebung endet der Anspruch auf KUG am Tag der Kündigung bzw. Unterschrift der Aufhebungsvereinbarung (siehe Folie 11)
- Wie verhält es sich mit dem Urlaubsanspruch während des KUG
Auch während des Bezugs von KUG werden grundsätzlich Urlaubsansprüche „verdient“. Diese orientieren sich allerdings nach Rechtsauffassung des DEHOGA an dem Umfang der Ist-Arbeitszeit des Mitarbeiters. D.h., in einem Monat mit Ist-Arbeit 0, kein Urlaubsanspruch, in einem Monat mit Ist-Arbeitszeit 50 %, 50 % des Urlaubsanspruches usw. Richtig ist, dass diese Rechtsauffassung streitig ist und bislang von einem deutschen Arbeitsgericht noch nicht entschieden worden ist.
- Was passiert mit dem Urlaub den der Mitarbeiter während des KUG ansammelt?
Verfällt der irgendwann?
Nimmt er den mit bis das KUG aufgehoben wird?
Auch unter KUG ist das Kalenderjahr das Urlaubsjahr. Urlaub muss grundsätzlich im Kalenderjahr der Entstehung genommen werden. Nur unter gewissen Umständen kann der Urlaub ins Folgejahr übertragen werden.
Urlaub verfällt nur zum Ende des Kalenderjahres bzw. Übertragungszeitraumes, wenn der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer unmissverständlich und nachweisbar auf den bestehenden Urlaub hingewiesen und ihn unmissverständlich aufgefordert hat, diesen zu nehmen, ansonsten verfällt er nicht und muss ggf. in 2021 erst genommen werden, bevor es Kug gibt.
- Kann ein Mitarbeiter, wenn das Unternehmen KUG bezieht eingestellt und sogleich über KUG abgerechnet werden?
Siehe oben. Nur wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Mitarbeiter eine Schlüsselfunktion ausfüllt oder aus sonstigen Gründen für das Unternehmen von unabdingbarer Bedeutung ist.
- Wie werden Krankentage in KUG-Zeit abgerechnet? Auch über die Arbeitsagentur? Kann dies rückwirkend noch erfolgen?
Krankentage fallen für 6 Wochen unter die Entgeltfortzahlung und werden mit der KUG-Anmeldung über die Arbeitsverwaltung abgerechnet. Wird neben dem KUG-Bezug noch im Betrieb gearbeitet, gilt für diese Arbeitstage 100 % Entgeltzahlung im Krankheitsfall. Nach 6-wöchiger Krankheit geht die Zahlungspflicht auf die Krankenkasse über.
- werden die Kug Zeiten von Frühjahr und Herbst addiert bei der Berechnung der Höhe des Kug?
Soweit die Kurzarbeit größer/gleich 50 % beträgt ändert sich die Höhe des KUG ab dem 4. Monat auf 70 % (77 % bei Eltern) und ab dem 7. Monat auf 80% (87 % bei Eltern). Dies gilt, soweit die KUG-Bezugsmonate im Zusammenhang stehen. Ist der KUG-Bezug mehr als 3 Monate unterbrochen, beginnt die Bezugsmonatezählung von vorne.

FAQ – KUG Webinar am 26.11.2020

- Wie verhält sich das mit den Prozenten des KUG wenn zwischenzeitlich wieder gearbeitet wurde?
Siehe oben.
- Eine Mitarbeiterin kommt im November aus Elternzeit wieder und müsste dann gleich in Kurzarbeit gehen. Muss hier etwas beachtet werden?
Nein, die wird bei der nächsten KUG-Abrechnung für den Monat November in die Meldung integriert.
- Wie rechne ich den Mitarbeiter ab, der während der Kurzarbeit unter behördlich angeordneter Quarantäne steht?
Wir empfehlen, den Mitarbeiter weiterhin über KUG abzurechnen. Ggfls. könnte der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entschädigung gegen den Landkreis nach Infektionsschutzgesetz haben. Hier hätten Sie in Vorleistung zu treten, um sich das Geld dann vom Landkreis zurückzuholen. Die argumentieren in der Regel mit der Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Dann wären sie wieder beim KUG.
- Urlaubsanspruch während KUG?
Siehe oben.
- Was ist zu zahlen, wenn der MA schon in KUG ist? Zahle ich vollen Lohn, oder zahlt die Agentur für Arbeit?
Die Arbeitsagentur zahlt für den jeweiligen Grad der Kurzarbeit, die entsprechenden Prozente. Die Arbeit, die Sie tatsächlich vom Mitarbeiter abrufen, zahlen Sie zu 100 %.
- Wenn der Mitarbeiter aus dem Krankengeld wieder in den Betrieb zurückkommt, geht er dann auch in die Kurzarbeit über?
Wenn Sie so für ihn planen und das so mit ihm vereinbart ist, ja.
- Wie ist die gesetzliche Regelung zum Abbau von Überstunden und Urlaub?
Arbeitszeitkonten
Abbau von Guthabenstunden im erforderlichen Rahmen. Aufbau von Minusstunden nicht erforderlich *
Nach der neuen BA-Weisung vom 30. März 2020 gilt:
Resturlaub aus dem Vorjahr muss abgebaut werden, bevor ein Anspruch auf Kug entstehen kann. Die Arbeitsagentur wird im Falle von Resturlaub aus 2019 den Arbeitgeber auffordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen, soweit Urlaubswünsche der Mitarbeiter dem nicht entgegenstehen.
Für den Urlaubsanspruch 2020 gilt: Bis zum Ende des Jahres wird kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit eingefordert.
Der Urlaub kann aber genommen und gewährt werden. Ist das der Fall, dann ist nach § 11 Bundesurlaubsgesetz vom Arbeitgeber Urlaubsentgelt zu zahlen. An diesen Tagen wird kein Kug gezahlt, da an Urlaubstagen keine Arbeit ausfällt.
- Neuanstellung gleich in Kug? Wie lange möglich?
Siehe oben
- Mein Betrieb ist stark saisonal bedingt (>90 % des Umsatzes über Urlaubsgäste). Jan-März 2021 kein Umsatz zu erwarten! Was soll ich tun? Risiko KUG oder um aus der Haftung zu gelangen, Mitarbeiter kündigen? Urlaub und Plusstunden sind alle abgebaut.
Saisonal bedingter Arbeitsausfall ist kein Grund für KUG-Bezug. Wir empfehlen, sich so zu verhalten, wie sie es in den letzten Jahren auch getan haben.
- wie sieht es aus mit der Urlaubsübertragung auf das nächste Jahr, wenn es sich um einen Hausmeister handelt, der während des Lockdowns renoviert.

FAQ – KUG Webinar am 26.11.2020

Aus unserer Sicht kein Problem, wenn Sie den Hausmeister vor Rückkehr ins KUG nach Ende der Renovierungen erst seinen Urlaub aus 2020 abbauen lassen.

- Wann erfolgt die Abschlussprüfung? Nach Beendigung des KUGs?
Grundsätzlich kann die Arbeitsagentur jederzeit für die geleisteten Monate eine Abschlussprüfung vornehmen. Aus Kapazitätsgründen konzentriert sich die Arbeitsagentur aktuell auf die Gewährung von KUG. Mit einer Abrechnungswelle ist wahrscheinlich nach Ende der Corona-Krise zurechnen.
- Beispiel: Meine ANs haben bis Oktober den laufenden Urlaub genommen. Pro Monat erwerben sie 2 Tage. Nun sind sie im Nov und Dez im KUG. Erwerben sie nun die 4 Tage oder nicht? Und müssen sie dann mit 2 Tage Urlaub pro Monat abgerechnet werden?
Siehe oben. Sie erwerben Urlaubsansprüche nach unserer Auffassung nur in dem Umfang, in dem sie tatsächliche Arbeit im Betrieb leisten.
- Werden für die Urlaubszeit dann nur die in der KUG-Zeit anfallenden IST-Stunden berechnet, oder ist dann 100 % anzusetzen?
Siehe oben. So sehen wir das.
- wir haben die geleisteten IST-Stunden bei der Urlaubsentgelt Berechnung angerechnet und so den Jahresurlaub bestimmt - KUG ab März 20 - unterschiedliche % -Arbeitsstunden.
So sehen wir das auch als richtig an.
- Wenn die MA einverstanden sind, erwartet uns bei der Prüfung eine große Rückzahlung??
Sonst müssen wir entlassen...
???
- wir haben im Oktober einen Mitarbeiter eingestellt und das HSK zur Weihnachtszeit zu vervollständigen. dann kam KUG und Lockdown. die Arbeitsagentur hat auf Nachfrage abgekündigt KUG für die Mitarbeiterin abzulehnen da es nicht um eine Schlüsselposition handelt. Was meinen Sie? hat ein Widerspruch Chancen, da wir ja staatlich im Lockdown sind?
Nach Auskunft von Herrn Rode sollte unter Berufung auf ihn Widerspruch eingelegt werden. Es muss keine Schlüsselposition bekleidet werden. Wichtig ist, dass die eingestellte Person für die Zukunft des Betriebes wichtig ist.
- Können wir auf die Zahlung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld verzichten?
Nein. Weihnachtsgeld ist tarifvertraglich als Sonderzahlung vorgesehen. Muss vom Arbeitgeber geleistet werden. Urlaubsgeld dann, wenn tatsächlich für Ist-Arbeit Urlaub entstanden ist. Bei Kurzarbeit Null entsteht kein Urlaubsanspruch.
- Vom KUG sind Bezieher von Krankengeld ausgeschlossen- das Krankengeld wird nur für die in der KUG zu leistenden IST Stunden gezahlt, korrekt?
Erkrankung (Arbeitsunfähigkeit) während der Kurzarbeit eingetreten
-Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber besteht noch (die 6 Wochen Lohnfortzahlung sind also noch nicht abgelaufen)
Es wird noch gearbeitet: Entgeltfortzahlung für die verkürzte Arbeitszeit + Kurzarbeitergeld für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden
Es wird nicht mehr gearbeitet (Kurzarbeit Null): Kurzarbeitergeld für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden
-Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber mehr
Es wird noch gearbeitet: Der Arbeitnehmer hat für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld.
Es wird nicht mehr gearbeitet (Kurzarbeit Null): Der Arbeitnehmer hat für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld.

FAQ – KUG Webinar am 26.11.2020

Krankengeld wird nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde (Regelentgelt) berechnet. Es wird damit auf Basis der Ist-Arbeit und zusätzlich der ausgefallenen Arbeit berechnet.

- Wir zahlen am Ende des Jahres leitenden Mitarbeitern immer eine Tantieme. Wie sieht es mit der Tantieme in der Zeit mit Kurzarbeit aus??
Tantieme ist Sonderzahlung. Diese ist in der Regel an Parameter gebunden. Wenn diese Parameter eingetreten sind, muss gezahlt werden
- Wenn im Okt. eine Saisonkraft eingestellt wurde, jetzt wieder Lockdown und seit Nov. Kug, dann besteht Anspruch auf Bezug von Kug - habe ich das richtig verstanden???
In der Regel haben Saisonkräfte befristete Arbeitsverträge. Wenn die Befristung zu Ende ist, ist das Arbeitsverhältnis zu Ende. Damit kein Anspruch auf KUG. Wenn die Befristung in den Lockdown hineinläuft, hat die Saisonkraft Anspruch auf KUG, wenn sie denn einwilligt.
- Die Kündigungsfrist einer Mitarbeiterin endet am 31.12.2020, der Betrieb ist zzt. geschlossen - keine Beherbergung möglich. Hat die MA Anspruch auf KUG?
Wenn Sie oder die AN das Arbeitsverhältnis gekündigt haben, besteht kein Anspruch auf KUG
- Wenn man eine Aufhebungsvereinbarung abschließt, dann besteht kein Anspruch auf KUG?
- Das heißt konkret das der Betrieb das Gehalt von der Kündigung bis zum Arbeitsende normales Gehalt zahlen muss, auch wenn die Kündigung vom AN ausgeht?
Ja.
- muss das KUG für 2021 neu beantragt werden? In 2020 Hatten wir im April KUG beantragt.
Mit der Anmeldung von Kurzarbeit haben Sie den zeitlichen Rahmen festgelegt. Wenn innerhalb des Rahmens Kurzarbeit für 3 Monate unterbrochen wurde, müssen Sie allein deshalb Kurzarbeit neu beantragen.
- Die Tantieme Frage bitte noch eine Nachfrage. Kann ich eine Tantieme zahlen, oder wird sie auf KUG angerechnet
Die Tantieme wird nicht auf KUG angerechnet
- Wir haben KUG derzeit bis 31.12. angemeldet. Muss ich die Verlängerungsanzeige für 2021 im Dezember melden, oder im Januar?
Sie sollten die Verlängerung im Dezember melden
- Müssen die Einzelvereinbarungen zur Kurzarbeit mit den Mitarbeitern auch neu unterschrieben werden, wenn diese ursprünglich bis zum 31.12.2020 liefen
Wenn sie sich inhaltlich nicht verändert haben, laufen sie bis 31.12.. Dann müssen sie verlängert bzw. erneuert werden.
- werden die Zeiten Frühjahr und Herbst addiert Bei der Höhe des KUG?
Wenn die Kurzarbeit zwischendurch unterbrochen wurde (3 Monate) dann nicht.
- Korrekt, dass Mitarbeiter während der gekündigten Arbeitszeit volles Gehalt erhalten aber KUG-Mitarbeiter nur 80%? Wenn ja, ist das keine Gleichstellung.
Auch der gekündigte bzw. kündigende Mitarbeiter erhält während der Kündigungsfrist nur das KUG weiter, wenn wirksam Kurzarbeit vereinbart wurde.
- werden die Zeiten Frühjahr und Herbst addiert Bei der Höhe des Kug?
Nein, siehe oben, wenn Unterbrechung der Kurzarbeit mehr als 3 Monate.
- Kann ich auf Weihnachtsgeld für die MA dieses Jahr verzichten??
Nein, ist Sonderzahlung. Der Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht trotz Kurzarbeit
- Kann eine Schlüsselposition neu besetzt werden, weil eine Mitarbeiterin gekündigt hat, und hat dieser MA dann Anspruch auf KUG
Ja, bei Besetzung von Schlüsselpositionen auf jeden Fall

FAQ – KUG Webinar am 26.11.2020

- wir haben 10 von 15 Mitarbeiter, die 3 Monate nicht in Kurzarbeit waren, fangen die bei Monate 4 an
Die fangen wieder bei 0 Monaten Kurzarbeit an, weil sie unterbrochen war.
- Sollte nicht noch über die Abrechnung von Weihnachtsgeld gesprochen werden?
Weihnachtsgeld ist Sonderzahlung. Muss bezahlt werden.
- Müssen die Einzelvereinbarungen zur Kurzarbeit mit den Mitarbeitern auch neu unterschrieben werden, wenn diese ursprünglich bis zum 31.12.2020 liefen?
Ja, müssen neu verhandelt werden
- Kann eine Schlüsselposition neu besetzt werden, weil eine Mitarbeiterin gekündigt hat, und hat dieser MA dann Anspruch auf KUG!!
Ja
- Eine Mitarbeiterin hat 5 Monate KUG erhalten, hat dann 2 Monate wieder volles Gehalt erhalten, fällt sie jetzt wieder in den 70 % Anspruch KUG zurück?
Ja, weil die Kurzarbeit nicht 3 Monate unterbrochen war.
- Noch einmal zum Verständnis: Die Vergütung des Urlaubs ist in Höhe der IST-Stunden während der KUG zu leisten?
Auf den Standpunkt stellen wir uns (umstritten). Genau heißt, sie gewähren Urlaub durch bezahlte Freistellung von Arbeit. Die Bezahlung entspricht der Bezahlung in der Phase, während der der Urlaub „erarbeitet“ wurde. Bei Arbeit 0 deshalb auch kein Urlaub.
- Werden auch Nachtzuschläge bei der Berechnung von KUG mit einbezogen??
Nein, weil nur die steuerpflichtigen Entgeltbezüge eine Rolle spielen
- Bei dem Bezug auf die drei Monate, geht das dann für jeden einzelnen Mitarbeiter oder für den ganzen Betrieb?
für den einzelnen Mitarbeiter
- Müssen die Arbeitnehmer das KUG Nachversteuern?
Nein, spielt aber bei der jährlichen Einkommenssteuererklärung eine Rolle und kann da zu einer Steuernachzahlung führen
- Ist es richtig, dass Feiertage nicht ins KUG fallen?
Hängt davon ab, ob der benannte Feiertag in der Regel betrieblicher Arbeitstag war. Dann KUG-Bezug
- Wenn ein Auflösungsvertrag mit sofortiger Wirkung auf Wunsch des AN abgeschlossen wurde und es besteht noch Urlaubsanspruch, der nicht mehr genommen werden kann, hat das Auswirkungen auf Kug?
Der noch nicht gewährte Urlaub ist vom Betrieb zu zahlen
- Fallen die Feiertage aus dem Kug raus?
Siehe oben
- Kann man Kug auch in den Betriebsferien beziehen?
Nein, da ist bezahlter Urlaub zu gewähren
- Warum muss der Betrieb den Urlaub voll zahlen in der JahresKUG Zeit, wenn es ein EuGH Urteil von 8.11.12 gibt, indem der ges. Mindesturlaub während der Kurzarbeit anteilig gekürzt wird??
Der DEHOGA stellt sich auf den Standpunkt, dass der Urlaub anteilig nach der Ist-Arbeit zu gewähren ist. Deshalb auch bei Kurzarbeit 0 kein Urlaubsanspruch. Die deutsche Rechtsprechung hat das noch nicht so nachvollzogen
- Weiterbildung: Die Zeit der Weiterbildung während der Kurzarbeit ist dann KUG-fähig?
Ja, jetzt so geregelt
- KUG dann für die reduzierte Urlaubstage Anzahl?
Während Urlaub kein KUG, wenn kein Urlaub dann KUG

FAQ – KUG Webinar am 26.11.2020

- Wie sieht es mit Azubis aus? Können wir für diese auch KUG beantragen, wenn der Ausbilder in Kurzarbeit ist wegen fehlender Arbeit?
KUG für Auszubildende möglich nach 6-wöchiger vorheriger Entgeltfortzahlung
- Habe ich das richtig verstanden, dass ich für jeden Monat KUG die Urlaubstage kürzen kann?
Nur in der Höhe, in der Kurzarbeit angefallen ist. Wenn Kurzarbeit 50 % entsteht, entsteht für den Arbeitstag nur 50 % des Urlaubsanspruches
- Ist das bei den Azubis eine Individualbetrachtung oder eine Betrachtung von Betriebsabteilungen? Wenn also die Rezeption z. B. in KUG war ohne Unterbrechung und der Azubi aber teilweise gearbeitet hat, zählt dann die Lohnfortzahlung aus März weiter?
Eine Individualbetrachtung. Hängt davon ab, ob Azubi Kurzarbeit geleistet oder nicht
- Ist während Urlaub während er Kurzarbeit das volle Gehalt zu zahlen oder nur die in der KUG anfallenden IST Stunden?
Urlaub wird erarbeitet. Wenn 100 % gearbeitet = 100 % Urlaub. Wenn 50 % gearbeitet, nur 50 % des Urlaubsanspruches. Ein Wechsel im Umfang der Arbeitszeit muss auseinander gerechnet werden.