

Kurzarbeitergeld (Kug)

Corona-Virus: Informationen für Unternehmen

Der Gesetzgeber sieht die Möglichkeit von Erleichterungen beim Zugang zum KUG vor. Diese werden von der Bundesregierung durch Verordnung erlassen. Sie gelten mit Wirkung zum 01.03.2020 und sind bis 31. Dezember 2020 befristet (Stand Referentenentwurf vom 19.03.2020). Das Wichtigste in Kürze:

- Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.

Voraussetzungen § 95 SGB III

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur

Erheblicher Arbeitsausfall (§96 SGB III)

- Unabwendbares Ereignis (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen wegen Corona-Virus, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall)
- oder**
- Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material)
- **Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.**

Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)

- Im Betrieb oder Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/einen Arbeitnehmer beschäftigt sein.

Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten/ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung
 - Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung
- befristet Beschäftigte: können KUG erhalten!
- gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: können ab Ausspruch der Kündigung: kein KUG erhalten!

Wie lange kann Kug bezogen werden? (§ 104 SGB III)

Grundsätzlich gilt:

- 12 Monate
- Unterbrechungen von min. 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern

Achtung:

- Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!

Höhe Kug? (§105 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.
Sozial- versicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden dem Arbeitgeber zu 100% erstattet.
Definition Unvermeidbar:	<ul style="list-style-type: none"> • Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen • Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten – Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden • Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung) • Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)
Mindest- erfordernis	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich <ul style="list-style-type: none"> ➤ im Betrieb oder Betriebsabteilung ➤ im jeweiligen Kalendermonat
Anzeige über Arbeitsausfall § 99 SGB III	<ul style="list-style-type: none"> • Die Anzeige aufgrund wirtschaftlichen Gründen muss in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Bei einem unabwendbaren Ereignis muss die Anzeige unverzüglich eingereicht werden. <ul style="list-style-type: none"> ➤ In Schriftform oder in elektronischer Form erforderlich. ➤ Bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz • Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen. <p><u>Achtung (evtl. betriebsinterne Regelungen / Fristen):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarungen mit / Ankündigungsfristen bei Betriebsrat – sofern vorhanden - beachten • Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträge beachten • tarifliche Regelungen bei der Einführung von KUG beachten • Unter Umständen Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern abschließen
Abrechnungs- verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitrachweisen zu führen. • Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) eingereicht werden. • Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle. • Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da KUG unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

Alle Informationen, wichtige Hinweise und Links finden Sie auch online unter: www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit