

## Das Kurzarbeitergeld (KUG)

Durch die aktuelle Situation und der Verbreitung des Corona Virus, wurde durch die Bundesregierung eine Erleichterung für die Gewährung des KUGs geschaffen. Diese Erleichterungen sind vorerst rückwirkend vom 01.03.2020 -31.12.2020 wirksam

<b>Kurzer Überblick</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bezugnahme des Kurzarbeitergeldes für 12 Monate möglich</li> <li>➤ Anspruch nur, wenn <math>\geq 10\%</math> der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von <math>\geq 10\%</math> haben</li> <li>➤ Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitsstunden, die ausfallen werden zu 100% erstattet</li> <li>➤ Regelungen gelten auch für Leiharbeiter/innen</li> <li>➤ Die bisherigen Regelungen zum KUG bleiben bestehen</li> </ul>
<b>Voraussetzungen</b> § 95 SGB III	<p>Anspruch nur, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,</li> <li>2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,</li> <li>3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und</li> <li>4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.</li> </ol> <p>Selbständige können kein Kurzarbeitergeld beziehen, weil sie nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind</p>
<b>Erheblicher Arbeitsausfall</b> § 96 SGB III	<p><u>Unabwendbares Ereignis</u> (z.B. behördlich veranlasste Maßnahme wegen Corona Virus, Naturgewalten, Unglücksfälle) oder <u>Wirtschaftliche Ursachen</u> (z.B. Auftragslage, -mangel, -stornierung, fehlendes Material, Zulieferungsprobleme etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Der Arbeitsausfall muss <u>unvermeidbar</u> sein und darf auch nur <u>vorübergehend</u> sein (kein dauerhafter Ausfall)</li> </ul> <p><u>Hinweis:</u> Die Unabwendbarkeit des Ereignisses soll im Zusammenhang mit der Corona-Krise unterstellt werden.</p>
<b>Betriebliche Voraussetzungen</b> § 97 SGB III	<p>Mindestens ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin muss im Betrieb beschäftigt sein, damit die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.</p>

<p><b>Persönliche Voraussetzungen</b> § 98 SGB III</p>	<p>Diese Voraussetzungen müssen erfüllt sein:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin muss nach Arbeitsausfall eine versicherungspflichtige Beschäftigung <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ fortsetzen</li> <li>➤ aus zwingenden Gründen aufnehmen</li> <li>➤ im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen</li> </ul> </li> <li>2. Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst worden sein, ab Ausspruch der Kündigung kein KUG</li> <li>3. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist nicht vom Kurzarbeitergeldabzug ausgeschlossen (z.B. durch individuellen Arbeitsvertrag)</li> </ol> <p>Befristete Beschäftigte können KUG erhalten</p>
<p><b>Anspruchsdauer des KUG</b> § 104 SGB III</p>	<p>Grundsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 12 Monate</li> <li>➤ Unterbrechungen von mindestens 1 Monat verlängern die Bezugsfrist um die jeweilige Dauer der Unterbrechung</li> </ul> <p><u>Beachte § 104 Abs. 3 SGB III:</u> Unterbrechungen von über 3 Monate → Neue Anzeigepflicht</p>
<p><b>Berechnung des KUG</b> § 105 SGB III</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Für Arbeitnehmer/innen, welche mindestens ein Kind haben <u>67%</u></li> <li>2. Für die übrigen Arbeitnehmer/innen <u>60%</u> des ausgefallenen Nettolohns</li> </ol>
<p><b>Sozialversicherung</b></p>	<p>Sozialversicherungsbeiträge...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Arbeitgeberanteil zur Kranken-, Renten- &amp; Pflegeversicherung</li> <li>➤ Arbeitnehmeranteil zur Kranken-, Renten- &amp; Pflegeversicherung</li> </ul> <p>} Antrag auf Erstattung zu 100% für die Zeit des Arbeitsausfalls</p>
<p><b>„Unvermeidbar“ vs. „Vermeidbar“</b> § 96 (4) SGB III</p>	<p>Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden.</p> <p>Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall hingegen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ er durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub aus dem Vorjahr ganz oder teilweise verhindert werden kann (Berücksichtigung dringender betrieblicher Belange, lediglich ggü. Resturlaubsansprüche, nicht Urlaub im laufenden Kalenderjahr) und/oder</li> <li>➤ Überstunden- und Arbeitszeitkonten aufgelöst werden können –</li> </ul>

	<p>Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (vorübergehend) und/oder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ durch temporäre Umsetzung (z.B. Homeoffice) ein regulärer betrieblicher Ablauf gewährleistet werden kann</li> </ul>
<b>Mindesterfordernis</b>	<p>Mehr als 10% Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmer/innen erforderlich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ im Betrieb oder Betriebsabteilung</li> <li>➤ im jeweiligen Kalendermonat</li> </ul>
<b>Anzeige über den Arbeitsausfall</b> § 99 SGB III	<p>Anzeige durch den Arbeitgeber erfolgt bei der Bundesagentur für Arbeit am Betriebssitz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ schriftlich (Vordruck)</li> <li>➤ in dem Kalendermonat, in dem die Kurzarbeit beginnt</li> <li>➤ Darlegung der Gründe</li> </ul> <p>Beachte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Betriebsinterne Fristen (z.B. bei Einschaltung des Betriebsrates)</li> <li>➤ Kurzarbeiterklauseln im jeweiligen Arbeitsvertrag beachten (Jähne, Kurzarbeit in der Kanzlei als sinnvolles Werkzeug in der Corona-Krise, NWB Nr. 13/2020, Seite 925)</li> <li>➤ Tarifliche Regelungen im Einzelfall</li> <li>➤ Einzelvereinbarungen im Arbeitsvertrag</li> </ul>
<b>Bezahlung</b>	<p>Der Arbeitgeber tritt gegenüber dem Arbeitnehmer in Vorkasse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Erstattung seitens der Bundesagentur für Arbeit erfolgt rückwirkend</li> </ul>
<b>Abrechnungsverfahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen</li> <li>➤ Einreichung der Lohnabrechnung des jeweiligen Kalendermonats muss binnen 3 Monaten erfolgen (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats)</li> <li>➤ Zuständigkeit liegt bei der Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle</li> <li>➤ Am Ende des Arbeitsausfalles erfolgt eine Prüfung der Agentur für Arbeit, da das KUG lediglich unter Vorbehalt bezahlt wird</li> </ul>