

Kurzarbeitergeld (KUG)

(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)

Der Gesetzgeber hat Erleichterungen für den Zugang zum KUG beschlossen. Sie gelten mit Wirkung zum 01. März 2020 und sind bis 31. Dezember 2020 befristet.

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 pauschaliert erstattet.
- Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich. Bis Ende 2020 gilt unter bestimmten Voraussetzungen eine Bezugsdauer von längstens 21 Monaten.
- 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.
- Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich bleibt das Nebeneinkommen im April 2020 anrechnungsfrei, soweit die Summe Nebeneinkommen plus einem ggf. verbliebenen Ist-Entgelt, einem evtl. Aufstockungsbetrag und Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Für die Zeit vom 01.05. bis 31.12.2020 wird die Hinzuverdienstmöglichkeit auf alle Berufe ausgedehnt.
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.

Voraussetzungen

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit

Erheblicher Arbeitsausfall

- 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

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

Persönliche Voraussetzungen

- 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?

Grundsätzlich gilt:

- 12 Monate. Unter bestimmten Voraussetzungen ist bis Ende 2020 eine Bezugsdauer von längstens 21 Monaten möglich.
- Unterbrechungen von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern
- Achtung: Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!



Kurzarbeitergeld (KUG)

(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Berechnung – wie viel Geld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? | <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.• Sofern im Kalendermonat für Beschäftigte ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent vorliegt, wird das Kurzarbeitergeld ab dem 4. Bezugsmonat – gerechnet ab März 2020 – auf 70 bzw. 77 Prozent angehoben.• Der erhöhte Leistungsanspruch von 70 bzw. 77 Prozent kann somit im Juni 2020 erstmalig in Anspruch genommen werden.• Ab dem 7. Bezugsmonat – gerechnet ab März 2020 - steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 bzw. 87 Prozent des entfallenen Nettoentgelts, sofern im Kalendermonat für Beschäftigte ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent vorliegt. |
| Sozialversicherung | <ul style="list-style-type: none">• Für die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) kann der Arbeitgeber die pauschalierte Erstattung für die Zeit des Arbeitsausfalls beantragen. |
| Was bedeutet „unvermeidbar“? | <ul style="list-style-type: none">• Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten – Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.• Umsetzung von Beschäftigten muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung)• Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten).• Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen. |
| Mindestefordernis | <ul style="list-style-type: none">• Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der Beschäftigten:<ul style="list-style-type: none">→ im Betrieb oder Betriebsabteilung→ im jeweiligen Kalendermonat |
| Anzeige über Arbeitsausfall | <ul style="list-style-type: none">• Die Anzeige aufgrund wirtschaftlicher Gründe 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.→ 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 Beschäftigten abschließen. |
| Abrechnungsverfahren | <ul style="list-style-type: none">• Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen 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. |
| Kurzarbeit App | <ul style="list-style-type: none">• Nutzen Sie zum schnellen und sicheren Versendung von Unterlagen zu KUG-Anzeigen und -Anträgen an die BA die neue „Kurzarbeit App“,• Verfügbar im App Store und über Google Play <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"></div> |

Alle Informationen, wichtige Hinweise und Links finden Sie auch online unter:

www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit