

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 – voraussichtlich 31.12.2021 wirksam

<p>Kurzer Überblick</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bezugnahme des Kurzarbeitergeldes für max. 24 Monate möglich ➤ Anspruch nur, wenn $\geq 10\%$ der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von $\geq 10\%$ haben ➤ Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitsstunden, die ausfallen werden zu 100% erstattet ➤ Regelungen gelten auch für Leiharbeiter/innen ➤ Die bisherigen Regelungen zum KUG bleiben bestehen
<p>Voraussetzungen § 95 SGB III</p>	<p>Anspruch nur, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, 2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, 3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und 4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist. <p>Selbständige können kein Kurzarbeitergeld beziehen, weil sie nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind</p>
<p>Erheblicher Arbeitsausfall § 96 SGB III</p>	<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"> ➤ Der Arbeitsausfall muss <u>unvermeidbar</u> sein und darf auch nur <u>vorübergehend</u> sein (kein dauerhafter Ausfall) <p><u>Hinweis:</u> Die Unabwendbarkeit des Ereignisses soll im Zusammenhang mit der Corona-Krise unterstellt werden.</p>
<p>Betriebliche Voraussetzungen § 97 SGB III</p>	<p>Mindestens ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin muss im Betrieb beschäftigt sein, damit die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.</p>

<p>Persönliche Voraussetzungen § 98 SGB III</p>	<p>Diese Voraussetzungen müssen erfüllt sein:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin muss nach Arbeitsausfall eine versicherungspflichtige Beschäftigung <ul style="list-style-type: none"> ➤ fortsetzen ➤ aus zwingenden Gründen aufnehmen ➤ im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen 2. Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst worden sein, ab Ausspruch der Kündigung kein KUG 3. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist nicht vom Kurzarbeitergeldabzug ausgeschlossen (z.B. durch individuellen Arbeitsvertrag) <p>Befristete Beschäftigte können KUG erhalten. Auch Leiharbeiter/-innen können Kurzarbeitergeld beziehen. Gem. § 11a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wird sichergestellt, dass diese auch von den einheitlichen Regelungen des Kurzarbeitergeldes betroffen sind.</p> <p>Hinzuverdienstmöglichkeiten § 421c SGB III: Beschäftigte in Kurzarbeit können vom 01.05.2020 – 31.12.2020 einen Nebenverdienst bis zur Höhe ihres ursprünglichen Einkommens haben, ohne dass dieser auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Geringfügige Beschäftigungen (sog. Minijobs bis 450€) werden in voller Höhe nicht angerechnet.</p> <p>Bislang waren hier lediglich systemrelevante Berufe von betroffen. Dies wurde jetzt vereinfacht.</p> <p>Beachten Sie: Wenn Sie mit Hinzuverdienst und anderen Einkünften mehr Einkommen haben als vor der Kurzarbeit, wird das Kurzarbeitergeld entsprechend gekürzt.</p> <p>Das Kabinett hat am 16.09.2020 mit dem Entwurf des Gesetzes zur Beschäftigungssicherung beschlossen, dass die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen bis 31.12. 2021 verlängert werden, insoweit dass das Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt.</p>
<p>Anspruchsdauer des KUG § 104 SGB III</p>	<p>Grundsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 Monate ➤ Unterbrechungen von mindestens 1 Monat verlängern die Bezugsfrist um die jeweilige Dauer der Unterbrechung <p><u>Beachte § 104 Abs. 3 SGB III:</u> Unterbrechungen von über 3 Monate → Neue Anzeigepflicht</p>

	<p>Ansprüche die bis zum 31.12.2019 entstanden sind, verlängern sich anstelle der normalen Bezugsdauer auf 21 Monate.</p> <p>Das Kabinett hat am 16.09.2020 mit dem Entwurf des Gesetzes zur Beschäftigungssicherung beschlossen, die veränderten Regeln zur Kurzarbeit noch weiter zu verlängern. Die längste Bezugsdauer kann dann max. 24 Monate betragen und längstens bis zum 31.12.2021 anhalten.</p> <p>Beachten Sie: Diese Regeln sollen bis 31.12.2021 für alle verlängert werden, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.</p>
<p>Berechnung des KUG § 105 SGB III</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Für Arbeitnehmer/innen, welche mindestens ein Kind haben <u>67%</u> 2. Für die übrigen Arbeitnehmer/innen <u>60%</u> des ausgefallenen Nettolohns <p>Für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld für eine um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen gilt: Ab dem vierten Bezugsmonat erhöht sich das KUG auf 70% (Ledige) und 77% (Haushalte mit Kindern).</p> <p>Ab dem siebten Bezugsmonat erhöht sich das KUG auf 80% (Ledige) und 87% (Haushalte mit Kindern).</p>
<p>Sozialversicherung</p>	<p>Sozialversicherungsbeiträge...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbeitgeberanteil zur Kranken-, Renten- & Pflegeversicherung ➤ Arbeitnehmeranteil zur Kranken-, Renten- & Pflegeversicherung <p style="text-align: right;">} Antrag auf Erstattung zu 100% für die Zeit des Arbeitsausfalls</p> <p>Beachte: Vom 1.7.2021 bis längstens 31.12.2021 sollen für alle Betriebe, die bis zum 30.6. 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, die Sozialversicherungsbeiträge zu 50% erstattet werden.</p>
<p>Sozialversicherung bei beruflicher Weiterbildung § 106a SGB III -neu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Auf Antrag des Arbeitgebers werden 50% der von ihm allein zu tragenden Beiträgen zur Sozialversicherung abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung für Beschäftigte in pauschalierter Form erstattet, wenn: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bezug des KUG vor dem 31.07.2023 und ✓ Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach §82 SGB III, welche min. 50% der Arbeitsausfallzeit betragen muss <p>Beachte: Da aufgrund der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit im Zeitraum vom 01.03. – 31.12.2020 die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100%</p>

	erstattet werden, kann der neue § 106a SGB III in diesem Zeitraum keine Wirkung entfalten
<p>„Unvermeidbar“ vs. „Vermeidbar“ § 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"> ➤ 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 ➤ Überstunden- und Arbeitszeitkonten aufgelöst werden können – Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (vorübergehend) und/oder ➤ durch temporäre Umsetzung (z.B. Homeoffice) ein regulärer betrieblicher Ablauf gewährleistet werden kann
<p>Mindestanfordernis</p>	<p>Mehr als 10% Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmer/innen erforderlich</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ im Betrieb oder Betriebsabteilung ➤ im jeweiligen Kalendermonat
<p>Anzeige über den Arbeitsausfall § 99 SGB III</p>	<p>Anzeige durch den Arbeitgeber erfolgt bei der Bundesagentur für Arbeit am Betriebssitz</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ schriftlich (Vordruck) ➤ in dem Kalendermonat, in dem die Kurzarbeit beginnt ➤ Darlegung der Gründe <p>Beachte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Betriebsinterne Fristen (z.B. bei Einschaltung des Betriebsrates) ➤ Kurzarbeiterklauseln im jeweiligen Arbeitsvertrag beachten (Jähne, Kurzarbeit in der Kanzlei als sinnvolles Werkzeug in der Corona-Krise, NWB Nr. 13/2020, Seite 925) ➤ Tarifliche Regelungen im Einzelfall ➤ Einzelvereinbarungen im Arbeitsvertrag
<p>Bezahlung</p>	<p>Der Arbeitgeber tritt gegenüber dem Arbeitnehmer in Vorkasse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Erstattung seitens der Bundesagentur für Arbeit erfolgt rückwirkend
<p>Abrechnungs- verfahren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitsnachweisen zu führen ➤ Einreichung der Lohnabrechnung des jeweiligen Kalendermonats muss binnen 3 Monaten erfolgen (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) ➤ Zuständigkeit liegt bei der Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle ➤ Am Ende des Arbeitsausfalles erfolgt eine Prüfung der Agentur für

	Arbeit, da das KUG lediglich unter Vorbehalt bezahlt wird
--	---