



Information

Kurzarbeitergeld (KUG)

Stand: 25. März 2020

Kurzarbeitergeld kann unabhängig von Betriebsschließungen (behördlich oder freiwillig) beantragt werden und auch bei fortgeführtem reduzierten Betrieb.

Hinweis: Die neuen erleichterten Regelungen für das Kurzarbeitergeld werden **ab sofort rückwirkend ab 1. März** angewendet. Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Monat an geleistet, in dem die „Anzeige über den Arbeitsausfall“ bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. D.h. im April kann **nicht** rückwirkend für den März Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Infolge der Verbreitung der Erkrankung COVID-19 in Deutschland drohen Auswirkungen auf die Augenoptikbetriebe wie der Ausfall von Mitarbeitern, Umsatzeinbrüche oder gar Betriebsschließungen. Die wichtigsten Informationen in Bezug auf die Beantragung von Kurzarbeitergeld haben wir für Sie zusammengetragen.

Der Bundestag beschloss am 13. März 2020 im Eilverfahren einstimmig ein Gesetz für ein erleichtertes Kurzarbeitergeld. Mit dieser Maßnahme sollen Arbeitnehmer in Deutschland in der Coronakrise durch öffentlich finanziertes Kurzarbeitergeld vor Arbeitslosigkeit geschützt werden. Arbeitgeber können Kurzarbeitergeld beantragen, wenn sie ihre Mitarbeiter nicht beschäftigen können. Grundvoraussetzung ist, dass der Betriebsinhaber zunächst die zuständige Bundesagentur für Arbeit kontaktiert.

Die Arbeitsagentur prüft, ob die Voraussetzungen für die Leistung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist möglich, wenn die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann der Fall sein, wenn Lieferengpässe entstehen, aber auch, wenn die Arbeitszeit durch staatliche Schutzmaßnahmen verringert wird.

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. März 2020 und sind bis vorerst 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 zu 100 Prozent erstattet.
- Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
- 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.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.

<p>Voraussetzungen (§ 95 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall • Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen • Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen • Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit
<p>Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.
<p>Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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!
<p>Wie lange kann KUG bezogen werden? (§ 104 SGB III)</p>	<p>Grundsätzlich gilt</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 Monate • Unterbrechungen von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern <p>Achtung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!

Berechnung - wie viel Geld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (§ 105 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns • Mitarbeiter, die mindestens ein Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.
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 volle Erstattung für die Zeit des Arbeitsausfalls beantragen.
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)
Mindesterfordernis	<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 Betriebsitz • Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen.

	<p>Achtung (evtl. betriebsinterne Regelungen/Fristen):</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
<p>Abrechnungsverfahren</p>	<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 drei 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 ausbezahlt wird.
<p>Urlaub während beantragtem KUG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer können Verdienstauffälle durch Kurzarbeit vermeiden, indem sie Urlaub nehmen. KUG steht ihnen nur für die Nicht-Urlaubstage im Anspruchszeitraum zu, d. h. für die Tage, an denen er verkürzt oder wegen der Kurzarbeit gar nicht gearbeitet hat. An sich müsste der Arbeitgeber aber Urlaub ohnehin vorrangig vor Kurzarbeit gewähren, soweit möglich, um den Anspruch auf KUG herbeizuführen. Der Betriebsinhaber muss abwägen inwieweit er für Urlaubsansprüche ein vertraglich vereinbartes Gehalt zahlt oder KUG beansprucht. Dann haben die Mitarbeiter jedoch einen hohen Urlaubsanspruch für

	die verbleibenden „normalen“ Monate des Jahres.
--	---

Weitere Regelungen:

- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und vorübergehend.
- Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleich reduziert werden.
- Der vorherige Abbau von Überstunden und Urlaub aus dem Vorjahr (also aus 2019) ist Voraussetzung.
- Kurzarbeitergeld kann für alle Filialen am Sitz des Unternehmens beantragt werden.
- Ist ein Betriebsrat vorhanden, wird eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung von Kurzarbeitergeld benötigt (sonst formlose Zustimmung des Mitarbeiters s.o.).
- Der Arbeitnehmer setzt nach Beendigung des Arbeitsausfalls seine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fort.
- Wenn ein Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezogen hat und danach arbeitslos wird, fließt die Höhe des Arbeitsentgeltes während der Kurzarbeit mit in die Berechnung ein.

Dieses Infoblatt wird fortlaufend aktualisiert.