

Kurzarbeit/ Kurzarbeitergeld (Kug) / Informationen zusammengestellt von CVJM Deutschland

Ziel von Kug	<ul style="list-style-type: none"> - Dem Betrieb eingearbeitete Mitarbeiter zu erhalten - Arbeitsplätze zu erhalten - Arbeitnehmern einen Teil des bedingten Lohnausfalls durch Kurzarbeit zu ersetzen 	
Zulässigkeit von Kug	<ul style="list-style-type: none"> - Die Arbeitnehmer sind eingearbeitet und der Arbeitsplatz bleibt erhalten 	
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> - ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall - die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind - die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind - der Arbeitsausfall angezeigt worden ist 	
Erheblicher Arbeitsausfall	<ul style="list-style-type: none"> - wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis - vorübergehend - unvermeidbar (es keine Möglichkeit gibt den Arbeitsausfall einzudämmen oder zu beenden) - in einem Monat mind. 10% der Beschäftigten (Gesetzesänderung 13.03.2020) einen Entgeltausfall von jeweils 10% ihres Bruttoentgelt betroffen sind. - Es müssen bei flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht erst Minusstunden aufgebaut werden (Gesetzes Änderung 13.03.2020) 	
Betriebliche Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> - Mind. 1 Person muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein - Es ist auch möglich nur für eine Abteilung Kurzarbeit zu beantragen <p>Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.</p>	
Persönliche Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> - Nur für MA, die in keinem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder deren Vertrag bereits aufgelöst wurde - Das Auslaufen von Befristungen hindert den Kug-Anspruch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht - Rentner und Minijobber sind ausgeschlossen vom Kurzarbeitergeld - Auch Mitarbeitende, die Krankengeld beziehen sind von Kurzarbeit ausgeschlossen 	
Anzeige Arbeitsausfall	<ul style="list-style-type: none"> - Kurzarbeit kann erst für den Monat beantragt werden in dem der Antrag bei der Bundesagentur vorliegt 	
Arbeitszeitguthaben	<ul style="list-style-type: none"> - Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens bei einer Flexibilisierung der Arbeitszeit kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es <ul style="list-style-type: none"> o Vertraglich festgelegt nur zur Überbrückung von Arbeitsausfällen bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt o Nur für die Zwecke nach §7c Abs.1 SGB IV bestimmt ist 	https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeiter-geld_ba015385.pdf (Seite 15+16)

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Zur Vermeidung von Saisonkurzarbeitergeld angespart ist und 150 Std. nicht übersteigt (Baubranche) 	
Anspruchszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> - Beginnt mit dem 01. des Kalendermonats, in dem erstmals ein Arbeitsausfall auftritt und die Mindestanforderungen erfüllt sind. Wenn die Voraussetzungen erst am Ende des Monats erfüllt sind und damit nicht 10% der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall von 10% ihren monatlichen Entgelt erleiden beginnt der Anspruch erst zum neuen Monat - Die Regelbezugsdauer beträgt 12 Monate (bei außergewöhnlichen Umständen kann es auf 24 Monate verlängert werden) - Wenn seit dem letzten Kalendermonat für den Kug gewährt wurde 3 Monate vergangen sind kann ein erneuter Antrag gestellt werden. 	
Zahl der Beschäftigten ermitteln	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer, die nicht der Beitragspflicht zur Bundesagentur unterliegen, ferner Kranke, Beurlaubte und innerhalb des Zeitraums ausgeschiedenen Mitarbeiter sind mitzuzählen 	
Zustimmung der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist müssen alle Mitarbeiter eine schriftliche Zustimmung zur Kurzarbeit geben. Unterschreiben sie diese nicht kann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. - Zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn von Kurzarbeit müssen eine Woche liegen (Diakonie Hessen) 	Im AVR.KW ist kein Mitbestimmungsrecht der MAV gegeben. Daher muss mit jedem Mitarbeitenden eine einzelne Vereinbarung geschlossen werden.
Abbau von Plusstunden/ Urlaub	<ul style="list-style-type: none"> - Der Abbau von Mehrstunden kann vom Arbeitgeber verlangt werden. Beträgt das Guthaben mehr als 10% der Jahresarbeitszeit müssen die Stunden nur zu der 10% Grenze abgebaut werden. Außer es gibt eine andere Dienstvereinbarung - Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht zum Abbau des Urlaubs verpflichten. - Der Abbau von Überstunden und (Rest)Urlaubsansprüchen ist für die Bewilligung von KuG auch nach der Gesetzesänderung zwingend. 	Im AVR.KW ist hier nichts geregelt https://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/hilfe-fuer-arbeitgeber-bei-arbeitsausfall-durch-corona
Aufbau von Minusstunden	<ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitnehmer ist nicht mehr verpflichtet zunächst Minusstunden aufzubauen bevor Kurzarbeit beantragt werden kann. (Gesetzesänderung 13.03.2020) 	
Urlaub während der Kug	<ul style="list-style-type: none"> - Für die Dauer des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt in ungekürzten Umfang. Das heißt Arbeitnehmer könnten Verdienstauffälle durch das nehmen von Urlaub ausgleichen. Die Regelung wurde aber vom Europäischen Gerichtshof angefochten. Daher sollte es in der Vereinbarung zum Kurzarbeitergeld eine Regelung zum Urlaub geben. 	
Krankheit	<ul style="list-style-type: none"> - Anspruch auf Kug haben arbeitsunfähige erkrankte Mitarbeitende, die während der Kurzarbeit erkranken und sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes haben (in der Regel 6 Wochen) - Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verschuldet (z.B. Verkehrsunfall) geht der Anspruch auf die Bundesagentur für Arbeit über - Ist der Mitarbeitende vor Beginn des Kug erkrankt kann Kug nicht gezahlt werden, sondern Krankengeld nach §47b SGB V in Höhe des Kug. Der Leistungsträger ist in diesem Fall die zuständige Krankenkasse. 	https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf (Seite 20+21)
SOLL-Entgelt	<ul style="list-style-type: none"> - Nettoarbeitsentgelt OHNE Arbeitsausfall 	
IST-Entgelt	<ul style="list-style-type: none"> - Nettoarbeitsentgelt MIT Arbeitsausfall 	

Nettoentgeltdifferenz	- Differenz zwischen SOLL und IST-Entgelt.	
Höhe	- Für Arbeitnehmer mit einem unterhaltspflichtigen Kind werden 67% des Nettoentgeltausfall gezahlt - Für alle Übrigen Arbeitnehmer wird 60% des Nettoentgeltausfalls gewährt	
Auszahlung Kug	- Der Arbeitgeber zahlt das Kug an den Arbeitnehmer aus. Dies erhält er dann von der Bundesagentur für Arbeit erstattet - Im Fall einer Überzahlung gibt es einen Rückerstattungsanspruch	
Lohnsteuer, Sozialversicherungspauschale, Solidaritätszuschlag	- Das Kug ist nicht lohnsteuer- und nicht beitragspflichtig. Es muss am Jahresende aber in der elektronischen Lohnsteuerkarte bescheinigt werden. - Die Beiträge zur Sozialversicherung werden komplett von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. (Gesetzesänderung 12.03.2020) Zuvor musste der Arbeitgeber diese anteilig übernehmen - Für das während der Kurzarbeit tatsächlich erzielte Einkommen tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer wie üblich. - Für die Meldung und Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge gelten auch während der Kurzarbeit die gleichen Regelungen wie üblich. Die Regelungen zur Gesetzes Änderung gibt es bisher noch nicht. (stand 18.03.2020)	https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Pressemitteilungen/2020/DEHOGA_FAQ_Kurzarbeit_Corona_200317.pdf (Seite 11)
Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	- Die Pflicht bleibt während des Bezuges von Kug erhalten - Es hat negative Auswirkungen auf die Rente, aber nur im geringen Umfang. Das IST-Entgelt wird mit 100% auf die Rente angerechnet. Die Differenz zwischen SOLL-entgelt und IST-Entgelt wird mit 80% auf die Rente angerechnet	https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf (Seite 29)
Arbeitslosenversicherung	- Das Versicherungspflichtverhältnis besteht auch ohne Beitragszahlung fort. Daraus entstehen keine Nachteile bei der Bemessung der Leistung.	https://www.haufe.de/sozialwesen/sgb-office-professional/kurzarbeitergeld-sozialversicherung-i-desk-PI434-HI1804091.html
Elterngeld	- Wer in den 12 Monaten vor der Geburt kurzarbeitet erhält ein geringeres Elterngeld. Für die Berechnung des Elterngeldes wird das Kug nicht berechnet, sondern nur das IST-Entgelt. Daher sollten Schwangere möglichst von dem Kug ausgenommen werden.	https://www.manager-magazin.de/finanzen/artikel/a-624939-3.html
Veränderung der Auftragslage innerhalb der Kug	- Wenn während der Kurzarbeit die Lage wieder besser wird kann die Kurzarbeit unterbrochen werden. Ist die Unterbrechung länger als 3 Monate muss Kurzarbeit erneut beantragt werden. Überstunden in der Kurzarbeit sind nicht zulässig.	
Verfahren	- Arbeitsausfall ist schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in deren Bezirk der Betrieb liegt. - Folgende Unterlagen sind einzureichen <ul style="list-style-type: none"> o Ankündigung über Kurzarbeit (Vordruck der Arbeitsagentur nutzen) o Vereinbarung über die Kurzarbeit mit den Arbeitnehmern - Gründe/ Voraussetzungen nachweisen, die eine Kurzarbeit begründen <ul style="list-style-type: none"> o Ursachen des Arbeitsausfalls o Vergleichswerte, die eine Unterauslastung belegen o Angaben zum vorübergehenden Arbeitsausfall 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Möglichst detailliert, damit eine schnelle Bearbeitung gewährleistet ist. 	
Betriebsschließung	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn die Betriebsschließung behördlich angewiesen wurde gilt dies als unabwendbares Ereignis und es kann Kug beantragt werden. - Wenn das Haus freiwillig geschlossen wurde muss geprüft werden, ob dies Vermeidbar war und dann Kug beantragt werden kann 	
Direktversicherung/ Pensionskasse	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn Mitarbeiter eine private Rentenversicherung abgeschlossen haben sollten sie sich mit ihrer Versicherung in Verbindung setzen und ggf. eine Unterbrechung oder Reduzierung der Beiträge zu beantragen 	

Mit diesen Unterlagen sollten Sie bei der Agentur für Arbeit vorsprechen und das Antragsverfahren einleiten:

(Quelle: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/hilfe-fuer-arbeitgeber-bei-arbeitsausfall-durch-corona>)

- Anzeige über Arbeitsausfall
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
- Antrag auf Kurzarbeitergeld unter folgendem Link online
https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf
- Einverständniserklärung der Arbeitnehmer zur Einführung KuG als betriebliche Einheitsregelung oder von jedem einzelnen Arbeitnehmer. Sollte im Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden sein, steht dem Betriebsrat wegen der mit der Beantragung von Kurzarbeitergeld verbundenen Verkürzung der Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht zu.
(Eine Einheitsregelung für die Zustimmung zur Einführung von KuG finden Sie hier:
<https://www.etl-rechtsanwaelte.de/zeigedoc/muster/Kurzarbeit>)
- Aufstellung der betroffenen Arbeitnehmer mit Arbeitszeiten und der Höhe des Einkommens
- Zur Abrechnung von Kurzarbeitergeld muss der Vordruck KuG 108 (Kug-Abrechnungsliste) vorgelegt werden. (https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf)

Weitere Infos:

https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Pressemitteilungen/2020/DEHOGA_FAQ_Kurzarbeit_Corona_200317.pdf