



# Information

## Kurzarbeitergeld (KuG)

Stand: 15. Juni 2020

Kurzarbeitergeld (KuG) kann unabhängig von Betriebsschließungen (behördlich oder freiwillig) beantragt werden, auch bei „reduziert“ fortgeführtem Betrieb.

### **Zweites Corona-Steuerhilfegesetz regelt Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld**

Das Corona-Steuerhilfegesetz stellt Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld steuerlich besser. Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt.

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 ein Gesetz für ein erleichtertes Kurzarbeitergeld (KuG). Mit dieser Maßnahme sollen Arbeitnehmer in Deutschland in der Coronakrise durch öffentlich finanziertes KuG vor Arbeitslosigkeit geschützt werden. Arbeitgeber können KuG 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 KuG erfüllt sind. Der Bezug von KuG 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 1. März 2020 und sind bis vorerst zum 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 zwölf 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.

<p><b>Voraussetzungen</b> (§ 95 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall</li> <li>• Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen</li> <li>• Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen</li> <li>• Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit</li> </ul>
<p><b>Erheblicher Arbeitsausfall</b> (§ 96 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unabwendbares Ereignis (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen wegen des Corona-Virus, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall)</li> </ul> <p><b>oder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, Stornierungen, fehlendes Material)</li> </ul> <p>➤ Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.</p>
<p><b>Betriebliche Voraussetzungen</b> (§ 97 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.</li> </ul>
<p><b>Persönliche Voraussetzungen</b> (§ 98 SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten/ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung</li> <li>• Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung</li> </ul> <p>➤ Auch befristet Beschäftigte können KuG erhalten!</p> <p>➤ gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Sie können ab Ausspruch der Kündigung kein KuG erhalten!</p>
<p><b>Wie lange kann KUG bezogen werden?</b> (§ 104 SGB III)</p>	<p>Grundsätzlich gilt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwölf Monate</li> <li>• Unterbrechungen von mindestens ein Monat können die Bezugsfrist verlängern</li> </ul>

	<p><b>Achtung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!</li> </ul>
<p><b>Berechnung wie viel Geld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (§ 105 SGB III)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 Prozent des ausgefallenen Netto-lohns</li> <li>• Mitarbeiter, die mindestens ein unterhaltspflichtiges Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Netto-lohns.</li> <li>• Beschäftigte mit mindestens 50 Prozent Entgeltausfall erhalten ab dem 4. Monat des Bezugs 70 Prozent (bzw. 77 Prozent) und ab dem 7. Monat des Bezuges 80 Prozent (bzw. 87 Prozent) des pauschalierten Nettoentgelts.</li> </ul>
<p><b>Sozialversicherung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
<p><b>Definition „unvermeidbar“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen</li> <li>• Auflösung von Überstunden und Arbeitszeitkonten Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden</li> <li>• Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung)</li> <li>• Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)</li> </ul>
<p><b>Mindesterfordernis</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr als 10 Prozent Entgeltausfall für mindestens 10 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer erforderlich <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ im Betrieb oder Betriebsabteilung</li> <li>➤ im jeweiligen Kalendermonat</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>Anzeige über Arbeitsausfall (§ 99 SGB III)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>➤ In Schriftform oder in elektronischer Form erforderlich, also auch per E-Mail.</li> <li>➤ Bei der Agentur für Arbeit am Unternehmenssitz für alle Filialen, unabhängig davon, ob diese selbständig oder unselbständige Filialen sind. Dies kann je nach Bundesland unterschiedlich geregelt sein.</li> <li>• Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen. Der Bezug auf den Coronavirus ist ausreichend.</li> </ul> <p><b>Achtung (evtl. betriebsinterne Regelungen / Fristen):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarungen mit / Ankündigungsfristen bei Betriebsrat sofern vorhanden beachten</li> <li>• Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträge beachten</li> <li>• tarifliche Regelungen bei der Einführung von KuG beachten. Jedenfalls außerhalb Bayerns und abgesehen von einigen großen Filialisten gibt es keinen Tarifvertrag.</li> <li>• Einzelvereinbarungen mit Arbeitnehmern zur Einführung von Kurzarbeit müssen vorgehalten werden.</li> </ul>
<p><b>Abrechnungsverfahren</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über den Arbeitsausfall und die Fehlzeiten der jeweiligen Arbeitnehmer sind schriftliche Nachweise vorzulegen.</li> <li>• Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von drei</li> </ul>

	<p>Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) eingereicht werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle. (Dies kann je nach Bundesland variieren.)</li> <li>• Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da KuG unter Vorbehalt ausgezahlt wird.</li> </ul>
<p><b>Urlaub im beantragten Zeitraum Kurzarbeit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 sie verkürzt oder wegen der Kurzarbeit gar nicht gearbeitet haben. Anders als beim regulären KuG ist kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr vorrangig zur Vermeidung von Kurzarbeit zu nehmen. Der Arbeitgeber muss abwägen inwieweit er für Urlaubsansprüche ein vertraglich vereinbartes Gehalt zahlt oder KuG beansprucht. Dann haben die Arbeitnehmer jedoch einen hohen Urlaubsanspruch für die verbleibenden „normalen“ Monate des Jahres, in denen möglicherweise wieder mit einem erhöhten Arbeitsaufkommen im Betrieb zu rechnen ist.</li> </ul>

Die wichtigsten Regelungen auf einen Blick:

- 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.
- KuG kann für alle Filialen am Sitz des Unternehmens beantragt werden.
- Ist ein Betriebsrat vorhanden, wird eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung von KuG 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.