



Aktenvermerk

Für: **VL Partner**
Mandant:
Betreff: **Kurzarbeitergeld**

Kurzarbeitergeld (kurz „Kug“)

Zweck:

Vermeidung von Kündigungen

Teilweise Ausgleich des Verdienstauffalls bei teilweise oder vollständigen Beschäftigungsausfall

Voraussetzungen:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Verdienstauffall
 - aufgrund wirtschaftlicher Gründe (z.B. Lieferengpässe) oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. behördlich angeordnete Maßnahmen)
 - vorübergehend
 - unvermeidbar
vermeidbar
 - Versetzung möglich? z.B. Aufräumarbeiten durchführen lassen
 - bei Gewährung von Resturlaub
 - Nutzung von Arbeitszeitkonten
 - **[Neu]: Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitkonten**
 - **[Neu]: 10 %** (vorher 30 %) der Beschäftigten eines Betriebes oder *Betriebsteil* mit mindestens 10 % des Bruttoentgeltes betroffen (Geringverdiener zählen mit, Auszubildende nicht) – wenn Voraussetzung erfüllt, dann gibt es Kurzarbeitergeld für alle vom Verdienstauffall betroffenen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer
2. Betriebliche Voraussetzungen
mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt
ggf. Kurzarbeitergeld nur für eine Betriebsabteilung (z.B. Produktion)
3. Persönliche Voraussetzungen
 - Gewährung von Kug nur bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
Keine Gewährung bei
 - geringfügig Beschäftigten (Minijobbern)
(Wg. Änderung Gesetz über Teilzeit- und Befristungsgesetz sollte möglicherweise unter Berücksichtigung der Fristen die Kündigung ausgesprochen werden)
 - Werksstudenten
 - Selbständigen

- Rentnern, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig sind
 - Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet
 - Kein Bezug von Krankengeld
 - Kug bei Arbeitsunfähigkeit, nur wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kug eintritt und solange der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht
4. Fristgemäße Anzeige bei der Agentur für Arbeit an ihrem Betriebssitz
- Erst Ankündigung der Kurzarbeit gegenüber Arbeitnehmer (vgl. Ausführungen unter Ablauf)
 - **Dann: Schriftliche Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit** (Vordrucke bei der Agentur für Arbeit abrufbar oder online unter E-Service) **spätestens am letzten Tag des Monats an dem sie erstmals eingetreten ist** – also für dem Monat März bis **31.03.2020**. Fristversäumnisse gehen allein zu Lasten des Unternehmens.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Ablauf / Verfahren Kurzarbeit

1. Ankündigung der Kurzarbeit gegenüber Arbeitnehmer
 - ggf. durch eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder
 - **Einverständniserklärung aller von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten** (Muster folgt)
 - ggf. Beachtung von tariflichen Ankündigungsfristen
2. Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit am Betriebssitz
Die Bundesagentur prüft dann, ob die Voraussetzungen vorliegen und Kurzarbeitergeld grundsätzlich bewilligt werden kann

Wenn ja,

dann zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsgeld für die geleisteten Arbeitsstunden sowie das Kurzarbeitergeld für die ausgefallenen Stunden

(Höhe Kurzarbeitergeld: 60% des pauschalierten Nettobetrages und soweit mindestens 1 Kind vorhanden 67% des pauschalierten Nettobetrages)

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit einen steuerpflichtigen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zu zahlen. Soweit das Kurzarbeitergeld inkl. des Zuschusses max. 80% des Differenzbetrags zwischen Soll- und Istentgelt nicht überschreitet, ist dieser sozialversicherungsfrei.

3. Leistungsantrag auf Ausgleich des gezahlten Kurzarbeitergeldes innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats (also für März 2020 bis spätestens 30.06.2020)

Wegfall der Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Kurzarbeit

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt ab 01.03.2020 vollständig die auf das ausgefallene Bruttoentgelt angefallenen Sozialversicherungsbeiträge, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberanteil!

Koblenz, 18.03.2020

Gezeichnet: RA Petrak/ Anke Diehn-Zilius

DA/10022030-45, 30-diehn-zi1002