Hinweise für Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld zur Abfederung des Arbeitsausfalls während der gesetzlichen Anordnungen zur
Bekämpfung der COVID-19 Pandemie

Wir überreichen Ihnen diese Informationen, um Sie über die Möglichkeiten und die rechtlichen Rahmenbedingungen eines Antrags auf Kurzarbeit mit dem damit verbundenen Bezug von Kurzarbeitergeld für Ihre Arbeitnehmer zu informieren.

Warum und unter welchen Bedingungen kann ich als Unternehmer Kurzarbeitergeld für meine Mitarbeiter beantragen?

Zweck der Leistung ist es, den Arbeitnehmern, die infolge der Kurzarbeit gefährdeten Arbeitsplätze zu erhalten und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Der Anspruch auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt voraus, dass
- ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt,
- Der Betrieb bestimmte Voraussetzungen erfüllt,
- persönliche Voraussetzungen bei den Arbeitnehmern erfüllt werden und
- der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur angezeigt worden ist.

Wann liegt ein erheblicher Arbeitsausfall vor?

Ein erheblicher Arbeitsausfall nach der aktuellen Gesetzeslage, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
Ursache muss ein vorübergehendes unvermeidbares Ereignis sein wie die aktuelle Coronakrise sein, oder beispielsweise ein Unglücksfall, oder wirtschaftliche Ursachen (sinkende Auftragslage, Stornierung, fehlendes Material).

Wie lange kann ich grundsätzlich KUG beantragen?

Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich. Die gesetzlichen Änderungen in der aktuellen Krisensituation sind bis zum 31.12.2020 befristet.

Welche betriebliche Voraussetzungen müssen gegeben sein?

(Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.
(§ 97 SGB III)

Was ist bei den persönlichen Voraussetzungen zu beachten?

Der Mitarbeiter muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt worden sein, ebenso darf kein Aufhebungsvertrag vorliegen,(§ 98 SGB III).

Was ist mit geringfügig Beschäftigten?

Diese, auch Minijobber genannt, sind nicht KUG-berechtigt und daher weiter zu beschäftigen.

Urheberrechtlich geschützt Graser - Rechtsanwälte

Es empfiehlt sich mit den betreffenden Mitarbeitern über angemessene Regelungen zu verhandeln.

Können auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer KUG bekommen?

Ja, es gibt insoweit keine Einschränkungen.

Was ist, wenn ich das Arbeitsverhältnis doch noch kündigen muss?

Ab der Kündigung ist der Arbeitnehmer nicht mehr KuG-berechtigt.

Wie berechnet sich das Kurzarbeitergeld?

60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.

Zahlt die Bundesagentur auch noch weitere Leistungen an mich?

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
(§ 105 SGB III, in Verbindung mit § 2 KUGVO i. d. F. v. 25.03.2020)

Es gibt scheinbar die Pflicht oder die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld bezuschusst und noch zusätzliche Aufstockungsbeträge zahlt. Sind Arbeitgeber hierzu verpflichtet?

Entsprechende Pflichten ergeben sich nur, wenn für das Unternehmen ein Tarifvertrag gilt, der entsprechende Leistung als Pflichtzahlung vorsieht. Aufstockungsbeträge können in einer beliebigen Bandbreite gewährt werden und sind, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren Zustimmung Sie für die Anordnung der Kurzarbeit noch benötigen, im Einzelnen Verhandlungssache. Die Aufstockungszahlung ist steuerpflichtig.
Beitragspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt)

Was muss ich tun, bevor ich Kurzarbeit bei der Bundesagentur beantragen kann?

• Noch vorhandener Urlaub der Arbeitnehmer aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Anordnung von Kurzarbeit einzubringen
• Überstunden- und Arbeitszeitkontenguthaben müssen ausgeglichen werden. Es ist nicht notwendig, negative Arbeitszeitsalden im Arbeitszeitkonto aufzubauen
• Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss geprüft werden (ggf.

Urheberrechtlich geschützt Graser - Rechtsanwälte

temporäre Umsetzung)
• Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein
(z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)
Gibt es einen Mindestumfang an Arbeits- und Entgeltausfall, um Kurzarbeit anzuordnen?

• Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind erforderlich. Die Zahl bezieht sich entweder auf den Gesamtbetrieb, oder auf die Betriebsabteilung und auf einen Kalendermonat

Wie läuft das Antragsverfahren?

Die Anzeige auf Grundlage der bestehenden wirtschaftlichen Gründe muss in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnen soll. Der Antrag kann rückwirkend gestellt werden. Bei einem
unabwendbaren Ereignis muss die Anzeige unverzüglich eingereicht werden.

Der Antrag ist inn Schriftform oder in elektronischer Form zu stellen.
Und bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz einzureichen.
Nach den aktuellen Mitteilungen der Bundesagentur für Arbeit wird empfohlen, keinen Online-Antrag auszufüllen, sondern den Antrag als PDF auszufüllen, auszudrucken, zu unterschreiben und als eingescannte PDF per Email an die Arbeitsagentur zu übersenden.

Müssen meine Arbeitnehmer mit der Kurzarbeit einverstanden sein?

Die Zustimmung der Arbeitnehmer bzw. des Betriebsrats oder eine schriftliche Regelung im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag ist unabdingbar notwendig. Falls nicht vorhanden, bedarf es einer schriftlichen Einverständniserklärung des Arbeitnehmers mit der Zustimmung zur Anordnung von Kurzarbeit.
Gibt es Regelungen im Tarifvertrag oder in Betriebsvereinbarungen, müssen diese beachtet werden.

Muss ich eine Frist einhalten, bevor ich Kurzarbeit anordne?

Gesetzlich ist keine Frist vorgesehen. Es empfiehlt sich aber - wenn sich keine Regelung aus dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergibt - eine Ankündigungszeit von ca. 2 Wochen einzuhalten.

Wir verläuft das Verfahren im Einzelnen?

Nach der Einreichung des Formulars über die Anzeige der Kurzarbeit an das zuständige Arbeitsamt erhalten Sie den bestätigenden Bescheid der Arbeitsagentur. Ab diesem Zeitpunkt besteht die Möglichkeit mit einem hierfür vorgesehenen Formular für die einzelnen Mitarbeiter Kurzarbeitergeld zu beantragen.

Sind weitere Formalien bei der Abwicklung und Abrechnung der Arbeitsverhältnisse zu beachten?

Weiterhin ist erforderlich:
• Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen.
• Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 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 ausgezahlt

Urheberrechtlich geschützt Graser - Rechtsanwälte

wird.

Kann ich mir weitere Hinweise oder Formulare über das Internet besorgen?

Hier können Sie eine Hinweisbroschüre der Arbeitsagentur downloaden:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Gibt es die Formulare für die Anzeige der Kurzarbeit und für die Anträge auf Kurzarbeitergeld auch als Download?

Das Formular, das Sie zunächst brauchen, um den Arbeitsausfall anzuzeigen, können Sie online ausfüllen:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls (PDF)
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Den Antrag auf Kurzarbeitergeld können Sie ebenfalls online ausfüllen
https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf
oder herunterladen:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
Antrag auf Kurzarbeitergeld (PDF)

Was ist mit dem Anspruch der Mitarbeiter auf Urlaub/Resturlaub?

In der aktuellen Situation verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr.

Resturlaub muss nach Möglichkeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. D.h. Beschäftigte mit Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr sollen von ihrem Arbeitgeber dazu angehalten werden, alte Urlaubstage möglichst in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu nehmen. Gezwungen werden kann dazu niemand.

Wie sind die Ausbildungsverhältnisse zu regeln?

In der Regel sind Auszubildende inne sbesondere wegen des Zwecks der Ausbildu nicht von Kurzarbeit betroffen. Der Ausbildungsbetrieb muss, soweit wie möglich, den Auszubildenden die Ausbildung gewähren.

Muss der Betrieb geschlossen werden, bleibt aber keine andere Möglichkeit, als auch für die Auszubildenden Kurzarbeit zu beantragen.

Wie werden erkrankte / arbeitsunfähige Arbeitnehmer im Rahmen der Kurzarbeit behandelt?

Arbeitsunfähig Erkrankte, die vor der Bewilligung der Kurzarbeit erkrankt sind, erhalten Ihre volle Vergütung, teils von der Arbeitsagentur, teils von der Krankenkasse, § 47b Abs.4 SGB V. Mitarbeiter, die nach Eintritt der Kurzarbeit erkranken, erhalten Ihr KUG von der

Arbeitsagentur bis zum Ablauf der 6-Wochen-Frist der Entgeltfortzahlung, anschließend Krankengeld in Höhe des KUG.

Haben Geschäftsführer Anspruch auf KUG?

Ja, aber nur, wenn sie sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer sind, § 7 SGB IV ist hierbei die einschlägige, zu prüfende Rechsnorm. Dies gilt nicht für GmbH - Gesellschafter-Geschäftsführer, die nach § 7 SGB IV als Selbstständige behandeln werden müssen.

Müssen Nachweise über die Arbeitszeiten geführt werden?

Ja, es ist zwingend erforderlich Arbeitszeitnachweise, aus denen die tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist, zu führen. Die Angabe in der Anzeige ist eine erwartete Verteilung – eine Einschätzung, die im Nachhinein mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird.

Gibt es für die Arbeitszeitnachweise zu verwendende Formulare?

Nein, von der Arbeitsagentur sind hierfür keine Formulare vorgesehen. Zu erfassen ist die Arbeitszeit, der Urlaub, die Anrechnung von Überstunden und andere Fehlzeiten, insbesondere die Kurzarbeitstunden.

Die Unterlagen werden nach Abschluss der Kurzarbeit durch die Arbeitsagentur geprüft.

Können studierende Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten?

Nein, Kurzarbeitergeld können nur versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten.

Studenten gehören zum versicherungsfreien Personenkreis in der Arbeitslosenversicherung, selbst wenn sie im Betrieb eine, grundsätzlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.

Für weitere Fragen, Hilfe und Unterstützung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir sind weiterhin für Sie erreichbar, persönlich, telefonisch, per Email oder auch per Videochat oder Videokonferenz.

Unser Kanzleiteam wünscht Ihnen in der schwierigen aktuellen Zeit alles Gute und

Bleiben Sie gesund !

Urheberrechtlich geschützt Graser - Rechtsanwälte