

Flyer **konjunkturelles Kurzarbeitergeld** **§ 95 ff SGB III**



Ziele des Kurzarbeitergeldes:

- Erhalt der Arbeitsplätze bei vorübergehendem Arbeitsausfall
- Vermeidung von Entlassungen eingearbeiteter Kräfte
- Teilweiser Ersatz des durch die Kurzarbeit bedingten Entgeltausfalls

Das Wichtigste in Kürze:

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz werden folgende Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld bis Ende des Jahres 2021 verlängert:

- für Betriebe, die **bis zum 31. Dezember 2020** mit der **Kurzarbeit begonnen** haben, ist der Bezug von Kug bis zu 24 Monate möglich, längstens bis zum 31. Dezember 2021.
- für Betriebe, die **bis zum 31. März 2021** mit der **Kurzarbeit begonnen** haben, gelten bis zum 31. Dezember 2021 weiterhin die folgenden Zugangserleichterungen für Kug:
 - mindestens 10 % der Beschäftigten haben einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10%
 - auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird verzichtet
 - die Höhe des Kug wird ab dem 4. Bezugsmonat auf 70%/77% und ab dem 7. BM auf 80%/87% stufenweise erhöht, soweit der Entgeltausfall mind. 50% beträgt
 - Öffnung des Kurzarbeitergeldes auch für ArbeitnehmerInnen von Verleihbetrieben
- für Betriebe, die **bis zum 30. Juni 2021** mit der **Kurzarbeit begonnen** haben, werden die Sozialversicherungsbeiträge
 - bis zum 30. Juni 2021 zu 100% erstattet
 - vom 01. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 zu 50% erstattet

Voraussetzungen § 95 SGB III

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur

Erheblicher Arbeitsausfall (§96 SGB III)

- 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.

Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)

- Im Betrieb oder in der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.

Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten/ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung
 - befristete Beschäftigte: können Kug erhalten!
 - gekündigte Beschäftigte: können ab Ausspruch der Kündigung kein Kug erhalten!

Wie lange kann Kug bezogen werden? (§ 104 SGB III)

- Der Bezug von Kug ist bis zu 24 Monaten möglich, längstens bis zum 31.12.2021. Dafür muss der Anspruch auf Kug bis zum 31.12.2020 entstanden sein. (tatsächlicher Beginn Kug)



Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!

<p>Höhe Kug? (§105 SGB III)</p>	<p>Regelung März 2020 bis Dezember 2021:</p> <p>Das Kurzarbeitergeld wird für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für <u>mindestens 50 Prozent Arbeitsausfall</u> (im Abrechnungsmonat) beziehen, ab dem 4. Monat stufenweise erhöht.</p> <p>Dies bedeutet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. bis 3. Monat: 60 % (mit Kind 67 %) der Nettoentgeltdifferenz • 4. bis 6. Monat: 70 % (mit Kind 77 %) der Nettoentgeltdifferenz • ab dem 7. Monat: 80 % (mit Kind 87 %) der Nettoentgeltdifferenz
<p>Sozialversicherung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden längstens bis 31.12.2021 erstattet, wenn der Betrieb Kug bis 30.06.2021 eingeführt hat. <ul style="list-style-type: none"> - vom 01.01.2021 bis 30.06.2021 i.H.v. 100 % - vom 01.07.2021 bis 31.12.2021 i.H.v. 50 %
<p>Definition Unvermeidbar:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen • Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten sowie 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)
<p>Mindest- erfordernis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich, entweder im Gesamtbetrieb oder einer Betriebsabteilung (Kalendermonat) – gilt nur, wenn KUG bis 31.03.2021 eingeführt wurde
<p>Anzeige über Arbeitsausfall § 99 SGB III</p>	<p>Die Anzeige über Arbeitsausfall muss in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • in Schriftform (Post) oder in elektronischer Form (Email, eServices) • bei der Agentur für Arbeit, an dem der Arbeitgeber seinen Betriebssitz hat <p><u>Achtung (evtl. betriebsinterne Regelungen / Fristen):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarungen mit / Ankündigungsfristen bei Betriebsrat – sofern vorhanden - beachten • Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträgen beachten • tarifliche Regelungen bei der Einführung von KUG beachten • Unter Umständen Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern abschließen
<p>Abrechnungs- verfahren</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 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 wird.

Personalisierung individuell zu erstellen !

Kontaktdaten

E-Mail :

FAX:

Rufkreis:

Alle Informationen, wichtige Hinweise und Links finden Sie auch online unter:

www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit

Ihre Ansprechpartner:

...	... Tel.: ...@arbeitsagentur.de
...	... Tel.: ...@arbeitsagentur.de
...	... Tel.: ...@arbeitsagentur.de