

Kurzarbeitergeld (KUG)

<p>Voraussetzungen § 95 SGB III</p>	<p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, • die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, • die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und • der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.
<p>Betriebliche Voraussetzungen § 97 SGB III</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb ist auch eine Betriebsabteilung.
<p>Persönliche Voraussetzungen § 98 SGB III</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten) Beschäftigung • Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder • im Anschluss an eine Ausbildung • befristet Beschäftigte können KUG erhalten • gekündigte AN ab Ausspruch der Kündigung (AG oder AN) – kein KUG Bezug möglich
<p>Bezugsfrist § 104 SGB III</p>	<p>Grundsätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 Monate (i.d.R. vorerst 6 Monate) • Unterbrechungen von bis zu 2 Monaten können die Bezugsfrist verlängern <p>Achtung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige
<p>Höhe § 105 SGB III</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 67% für Arbeitnehmer mit steuerlichem Kinderfreibetrag auf der Lohnsteuerkarte • 60% für die übrigen Arbeitnehmer <p>der Nettoentgeltdifferenz (Unterschied zwischen Soll- und Ist Entgelt)</p> <p>Soll-Entgelt: Entgelt, welches der Arbeitnehmer bei Vollarbeit erzielt hätte Ist-Entgelt: tatsächlich erzielt es Entgelt im Kalendermonat</p>
<p>Eigenanteil des Arbeitgebers</p>	<p>Sozialversicherungsbeitrag = voller Betrag für AG und AN Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung</p> <p>Bemessungsgrundlage = 80% des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Istentgelt - Neuregelung: anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet</p>

Erheblicher Arbeitsausfall § 96 SGB III	<ul style="list-style-type: none">• Wirtschaftliche Ursachen (Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material)• Unabwendbares Ereignis (z.B. außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall, behördlich veranlasste Maßnahmen)• Arbeitsausfall vorübergehend und unvermeidbar
Definition unvermeidbar:	<ul style="list-style-type: none">• Urlaubsgewährung (Beachtung der betr. Vereinbarungen/ tarifliche Regelungen)• Auflösung von Arbeitszeitkonten - Neuregelung: Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden• Urlaubsgewährung (Beachtung der betr. Vereinbarungen/ tarifliche Regelungen)• Umsetzung von Arbeitnehmern prüfen• Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- und Instandsetzungsarbeiten)
Mindest-erfordernis	<ul style="list-style-type: none">• Mehr als 10% Entgeltausfall• Für mehr als 1/3 der beschäftigten Mitarbeiter - Neuregelung: nur noch 10% der beschäftigten Mitarbeiter erforderlich• im Betrieb oder Betriebsabteilung• im jeweiligen Kalendermonat
Anzeige über Arbeitsausfall § 99 SGB III	<ul style="list-style-type: none">• in Schriftform• bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz• spätestens am letzten des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt• Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls erforderlich <p><u>Achtung:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Wegen Ankündigungsfristen• Vereinbarungen mit Betriebsrat beachten• Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträge beachten• Tarifliche Regelungen bei der Einführung von KUG beachten• U.U. Einzelvereinbarungen mit AN abschließen
Abrechnungsverfahren	<ul style="list-style-type: none">• Eingang der Abrechnung für Kalendermonat innerhalb der Ausschlussfrist von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats)• Zuständig ist die Agentur für am Sitz der Lohnabrechnungsstelle• Abschlussprüfung nach Ende des KUG Bezuges