

Mandanteninformation KUG

Nachfolgend stellen wir Ihnen schlagwortartig die Voraussetzungen, wichtige Informationen und aktuelle Regeländerungen im Zusammenhang mit der Gewährung von Kurzarbeitergeld vor:

I. Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Damit Sie Kurzarbeitergeld für Ihre Beschäftigten erfolgreich beziehen können, sind neben den betrieblichen (mind. 1 Person SV-pflichtig im Betrieb/Betriebsteil beschäftigt) und persönlichen Voraussetzungen Ihrer Mitarbeiter die Anzeige der Kurzarbeit in dem Kalendermonat der anfallenden Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit relevant. Zudem müssen neben einer tariflichen oder betriebsinternen Regelung mit den Mitarbeitern/dem Betriebsrat folgende weitere Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Entgeltausfall

Kurzarbeitergeld wird u.a. nur dann gezahlt, wenn der Arbeitsausfall dazu führt, dass die betroffenen Beschäftigten weniger Entgelt erhalten. Dabei gilt: Bei mindestens **einem Drittel** Ihrer Beschäftigten müssen im Monat jeweils ein Entgeltausfall **von mehr als 10 Prozent** vorliegen.

2. Vorübergehender erheblicher Arbeitsausfall

Die Gründe, warum die Arbeit in Ihrem Betrieb weggefallen ist, sind wesentlich dafür, ob Kurzarbeitergeld (KUG) von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt wird:

a) Aus wirtschaftlichen Gründen

Ihre Beschäftigten können KUG dann erhalten, wenn unübliche, unverschuldete wirtschaftliche Ursachen Grund dafür sind, dass die Arbeit bei Ihnen ruhen muss, bspw. durch Auftragsstornierungen, einen Auftragsmangel und/oder Materialmangel.

b) Wegen eines unabwendbaren Ereignisses

Ein weiterer Grund, für den KUG gewährt werden kann, ist ein unabwendbares Ereignis, dass dazu führt, dass Arbeit in Ihrem Betrieb weg- oder ganz ausfällt. Beispiele hierfür sind behördlich veranlasste Maßnahmen, Unwetterschäden oder ein Brand im Betrieb.

3. **Vermeidbarkeit**

Der Arbeitsausfall darf nicht vermeidbar sein. Es müssen also in Ihrem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen worden sein, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Kurzarbeitergeld wird bspw. nicht gewährt, wenn der Arbeitsausfall branchen-, betriebsüblich, saisonbedingt ist oder Arbeitszeitkonten und Urlaubsbestände abgebaut werden können.

II. **Wichtige Informationen**

1. Ein Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht direkt aufeinanderfolgen. Wird die Kurzarbeit für 3 Monate oder länger unterbrochen, muss eine weitere Kurzarbeit erneut bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden.
2. Sie und Ihre Beschäftigten tragen für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die Beiträge zur Sozialversicherung. Die Beiträge für die Ausfallstunden werden nach einem fiktiven Arbeitsentgelt bemessen. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Diese Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber allein. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen für die Ausfallstunden nicht an.
3. Während der Kurzarbeit sind Arbeitszeitnachweise der betroffenen Arbeitnehmer zu führen.
4. Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld im Zusammenhang mit dem Ukrainekrieg ist grundsätzlich möglich, bspw. aufgrund einer Betroffenheit durch ein Handels-Embargo, durch Lieferausfälle/Rohstoffmangel oder ein Auftragswegfall. Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld ausschließlich wegen aktueller Preissteigerungen, insbesondere beim Gas und anderen Energieträgern, ist nicht möglich.
5. Ihre Beschäftigten erhalten als Kurzarbeitergeld 60 Prozent Ihres ausgefallenen Nettoentgelts. Haben sie mindestens ein Kind, sind es 67 Prozent.
6. Die Beantragung für die Erstattung des KUG muss innerhalb von 3 Monaten nach Ende des abzurechnenden Monats erfolgen.

III. **Aktuelle Regeländerungen**

1. Ab dem 01.04.2022 werden anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden nicht mehr pauschal anteilig erstattet.
2. Ab dem 01.07.2022 ist keine Bezugsdauer von 28 Monaten mehr möglich.
3. Leiharbeitnehmer können nur in der Zeit vom 1. Oktober 2022 befristet bis zum 30. Juni 2023 Kurzarbeitergeld erhalten.
4. Regelung bis 30. Juni 2023: Bei mindestens 10 Prozent Ihrer Beschäftigten müssen im Monat jeweils ein Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent vorliegen.
5. Regelung bis 30. Juni 2023: In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet. Seit dem 1. Juli 2023 gilt: Um Kurzarbeit zu vermeiden, müssen Minusstunden eingebracht werden, soweit dies im Rahmen der Arbeitszeiteinbarungen zulässig ist.

Wir halten Sie über die weitere Entwicklung wie gewohnt informiert und unterstützen Sie gerne bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit und dem Kurzarbeitergeld. Das Gleiche gilt für die Anzeige der Kurzarbeit und die Beantragung für die Erstattung des Kurzarbeitergeldes.
