

Übersicht Kurzarbeitergeld für Unternehmen (§§ 95 ff. SGB III) und Erstattung Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung (§ 56 IfSG) (Erleichterter Zugang 01.03.2020 – 31-12.2020)

Zahlung der Agentur für Arbeit als teilweiser Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden.

Stand: 6. April 2020 – Dr. Michael Terwiesche – www.g-t-w.com

Voraussetzungen (§ 95 SGB III)	Zeitraum der Zahlungen von KUG	Höhe des KUGs / Sozialversicherung	Anzeige über Arbeitsausfall (§ 99 SGB III)	Erstattung des Verdienstaufschlags (§ 56 IfSG) Bei notwendiger Kinderbetreuung
<ul style="list-style-type: none"> • Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich <ul style="list-style-type: none"> ○ im Betrieb oder Betriebsabteilung ○ im jeweiligen Kalendermonat • Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§ 96 SGB III) <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 unvermeidbar¹ sein.) • Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen (§ 97 SGB III) <ul style="list-style-type: none"> ○ Mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer muss im Betrieb /-sabteilung beschäftigt sein. • Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (§ 98 SGB III) <ul style="list-style-type: none"> ○ Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten/ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung ○ Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung • Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 Monate • Unterbrechungen von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern <p><u>Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Anzeige aufgrund wirtschaftlicher Gründe muss in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Bei einem unabwendbaren Ereignis muss die Anzeige unverzüglich eingereicht werden. <ul style="list-style-type: none"> ○ In Schriftform oder in elektronischer Form erforderlich. ○ Bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz • Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen. • Achtung (evtl. betriebsinterne Regelungen / Fristen): <ul style="list-style-type: none"> ○ Vereinbarungen mit / Ankündigungsfristen bei Betriebsrat – sofern vorhanden - beachten ○ Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträge beachten ○ tarifliche Regelungen bei der Einführung von KUG beachten ○ Unter Umständen Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern abschließen • Abrechnung: Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeittabellen zu führen. (Einreichung: Innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats)) bei der zuständigen BA. Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da KUG unter Vorbehalt ausgezahlt wird. 	<p>Nach § 56 Abs. 1a IfSG können Eltern eine Entschädigung (i.H.v. 67 % des Nettoeinkommens, max. € 2.016,00 bis zu 6 Wochen) erhalten, soweit sie wegen der notwendigen Kinderbetreuung während einer Pandemie Verdienstaufschläge erleiden.</p> <p>Voraussetzung für die Entschädigung der Arbeitnehmer ist, dass die Betreuung durch die Eltern notwendig und der Verdienstaufschlag nicht vermeidbar ist - etwa durch den Abbau von Überstunden. <u>Auch Ansprüche auf Kurzarbeitergeld gehen dem Entschädigungsanspruch vor.</u></p> <p>Voraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Schule oder Kindertagesstätte, die das Kind des/der Mitarbeitenden oder des/der selbstständig Tätigen besucht, muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen worden sein und • das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens 11 Jahre alt ist) oder das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen und • das Kind muss in der Zeit der Schließung von dem/der Arbeitnehmer*in bzw. dem/der selbstständig Tätigen selbst zu Hause betreut werden weil • eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte. <p>Der Antrag muss durch den Arbeitgeber, welcher bei einem Erstattungsanspruch in Vorleistung geht, beim zuständigen Landschaftsverband Rheinland in Köln bzw. Westfalen-Lippe gestellt werden.</p>

Weitere Informationen & Quellen:

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>;

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>;

¹ Unvermeidbar, d.h.:

- Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen
- Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten – 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).

https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/entschaedigung_kinderbetreuung/kinderbetreuung.jsp