

**Kurzarbeitergeld**  
*Sicherheit für Ihren  
Personalstamm*

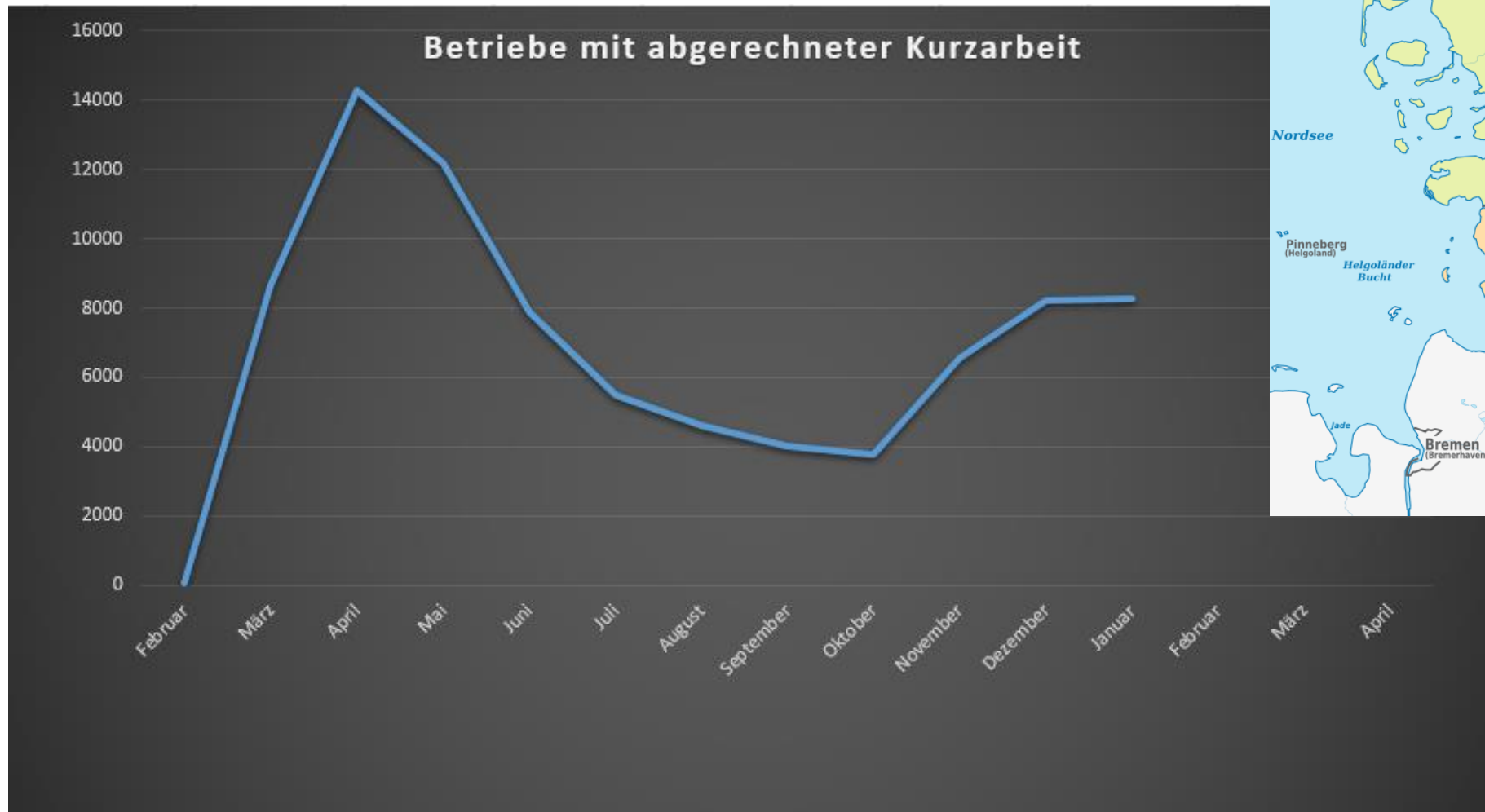


# Fahrplan

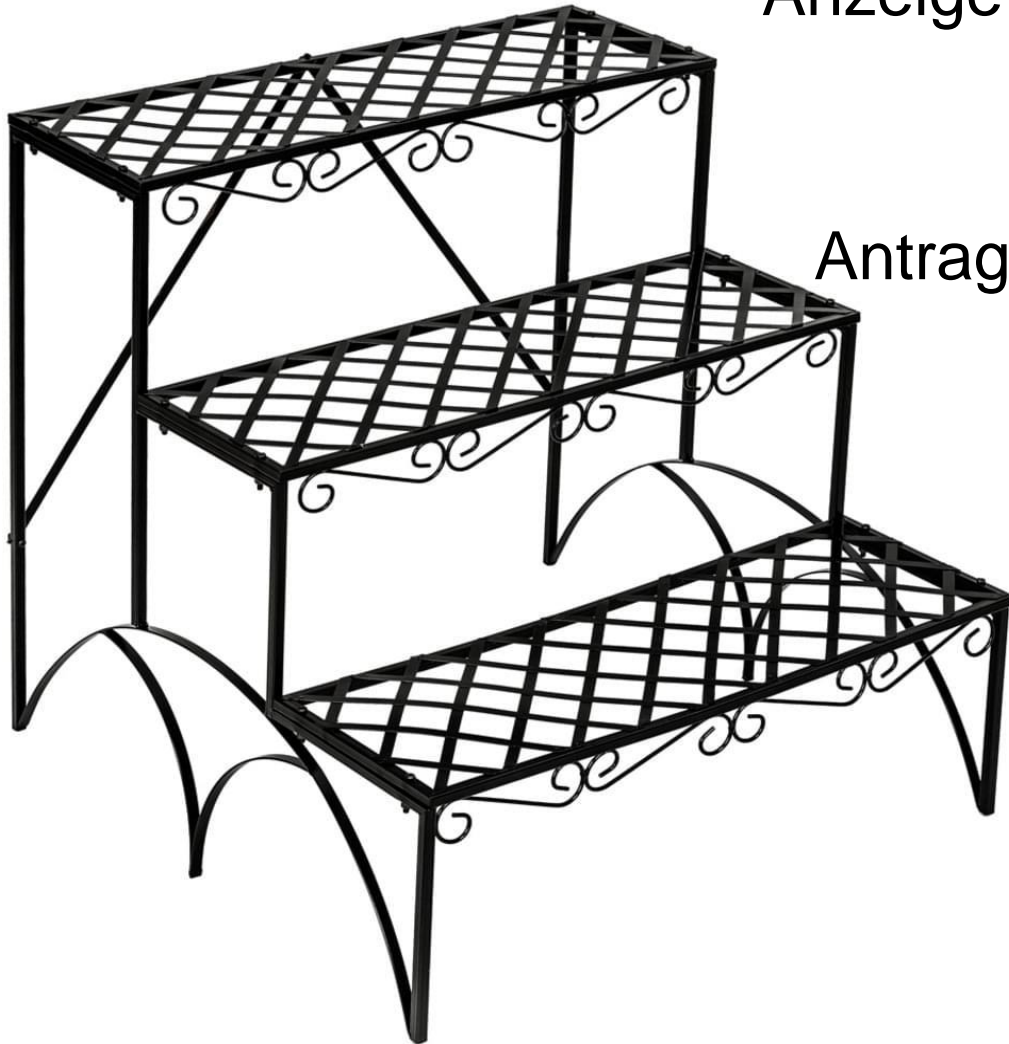
---

- Rückblick und Grundwissen
- Fallstricke
- Qualifizierung und KUG

# Rückblick



# Mehrstufiges Verfahren KUG



Anzeige KUG: *Liegt ein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor?  
Für welche Dauer? Ggf. Verlängerungsanzeige  
erforderlich*

Antrag KUG (monatlich): *Welche MA hatten in welcher  
Höhe Arbeitsausfall? Welche Summen sollen  
überwiesen werden? Vorläufiger Bescheid!*

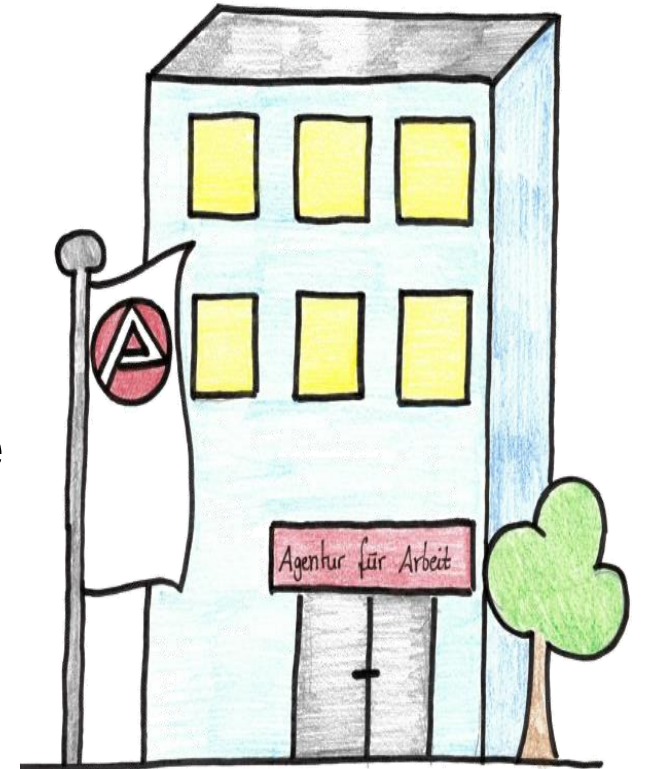
Nach Ende des KUG-Bezuges:  
*Abschlussprüfung KUG (Überprüfung im Detail, in  
der Regel anhand von Stichproben), danach  
Abschlussbescheid mit „Schlussrechnung“*



## Antragsstellung

# Antragsstellung

- Informationen einholen: [Videos anschauen!](#)
- Was Sie brauchen:
  - Einverständniserklärung der Belegschaft
  - Betriebsnummer
- Anzeige rechtzeitig stellen, [Onlineverfahren](#) nutzen!
- Aktuell durchschnittliche Bearbeitungszeiten: 5-15 Tage



# Prüfung der vorläufigen Zahlungen

**Folgende Unterlagen / Nachweise können für den Zweck der Prüfung angefordert werden:**

- Arbeitszeitrachweise (vom AN unterschrieben)
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Berechnungsprotokoll Soll-/Ist-Entgelt
- Arbeitsverträge, Tarifverträge, Einverständniserklärungen
- Kündigungsschreiben
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- Schichtpläne / Arbeitspläne, Urlaubspläne
- Arbeitszeitkonten
- Nachweis über Auszahlungen, Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge
- Einzelvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen über die Einführung von Kurzarbeit
- Gewerbeanmeldung
- Gesellschaftervertrag
- Auszug aus dem Gewerberegister
- Ergriffene Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduzierung der Kurzarbeit
- Auftragsbücher, betriebswirtschaftliche Auswertungen



# Pandemiebedingte Rechtsanpassungen



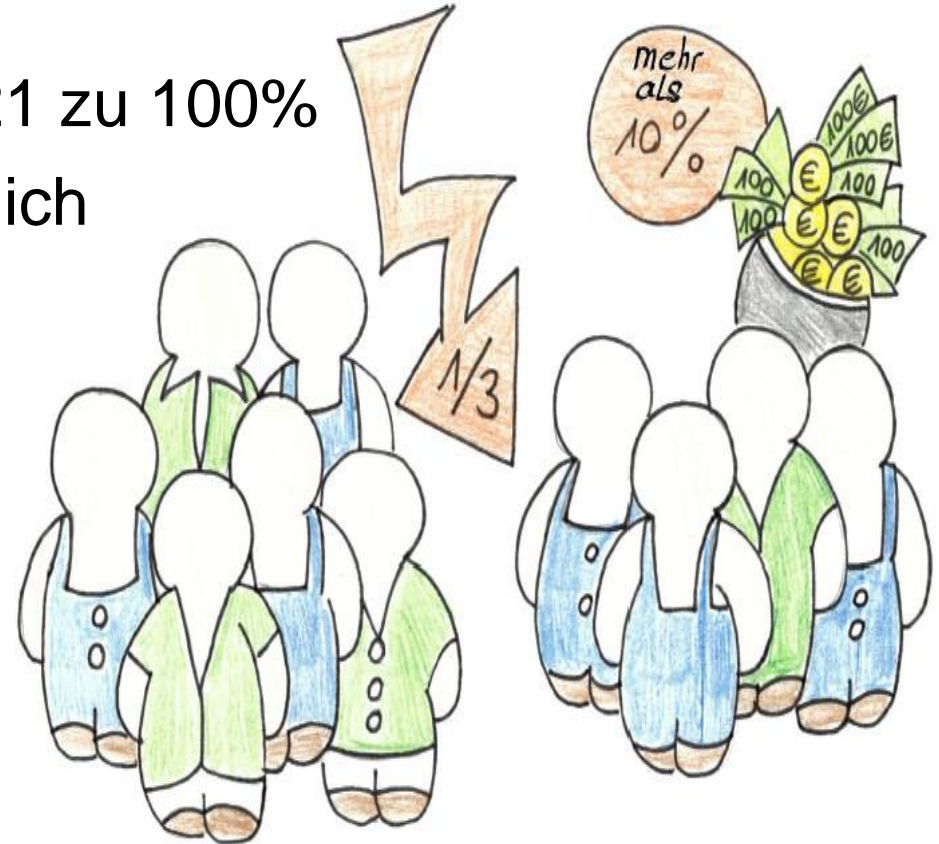
# Erleichterter Zugang seit Pandemiebeginn

- Höhere Leistungssätze KUG (bis zu 87% des entfallenden AN-Nettoentgeltes), sofern KUG vor April 2021 begonnen wurde
- Keine Anrechnung der Betriebsausfallversicherung
- Einbeziehung Zeitarbeitsfirmen
- Dauer max. 24 Monate statt 12 Monaten, sofern KUG in 2020 oder vorher begonnen

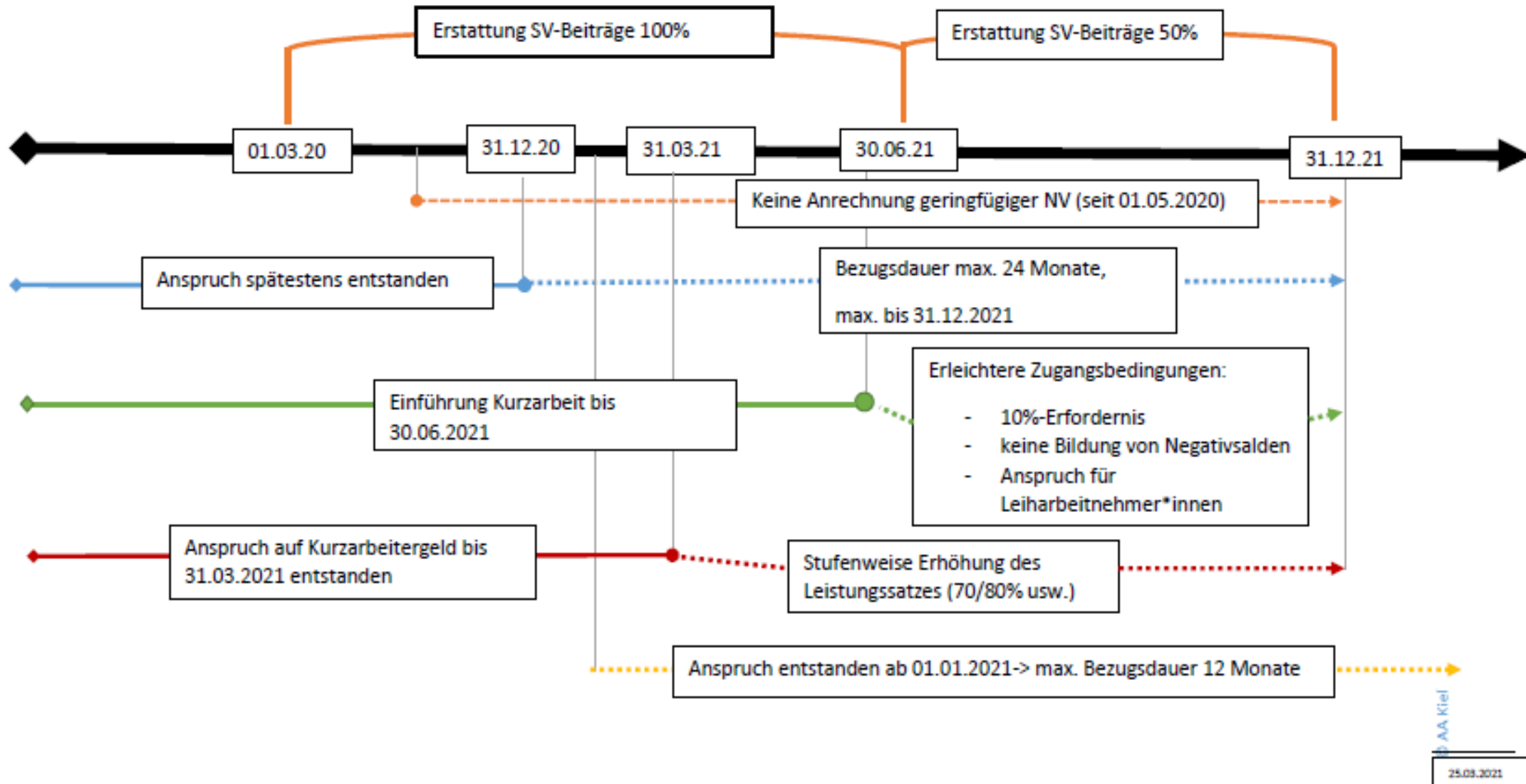


# Erleichterter Zugang seit Pandemiebeginn

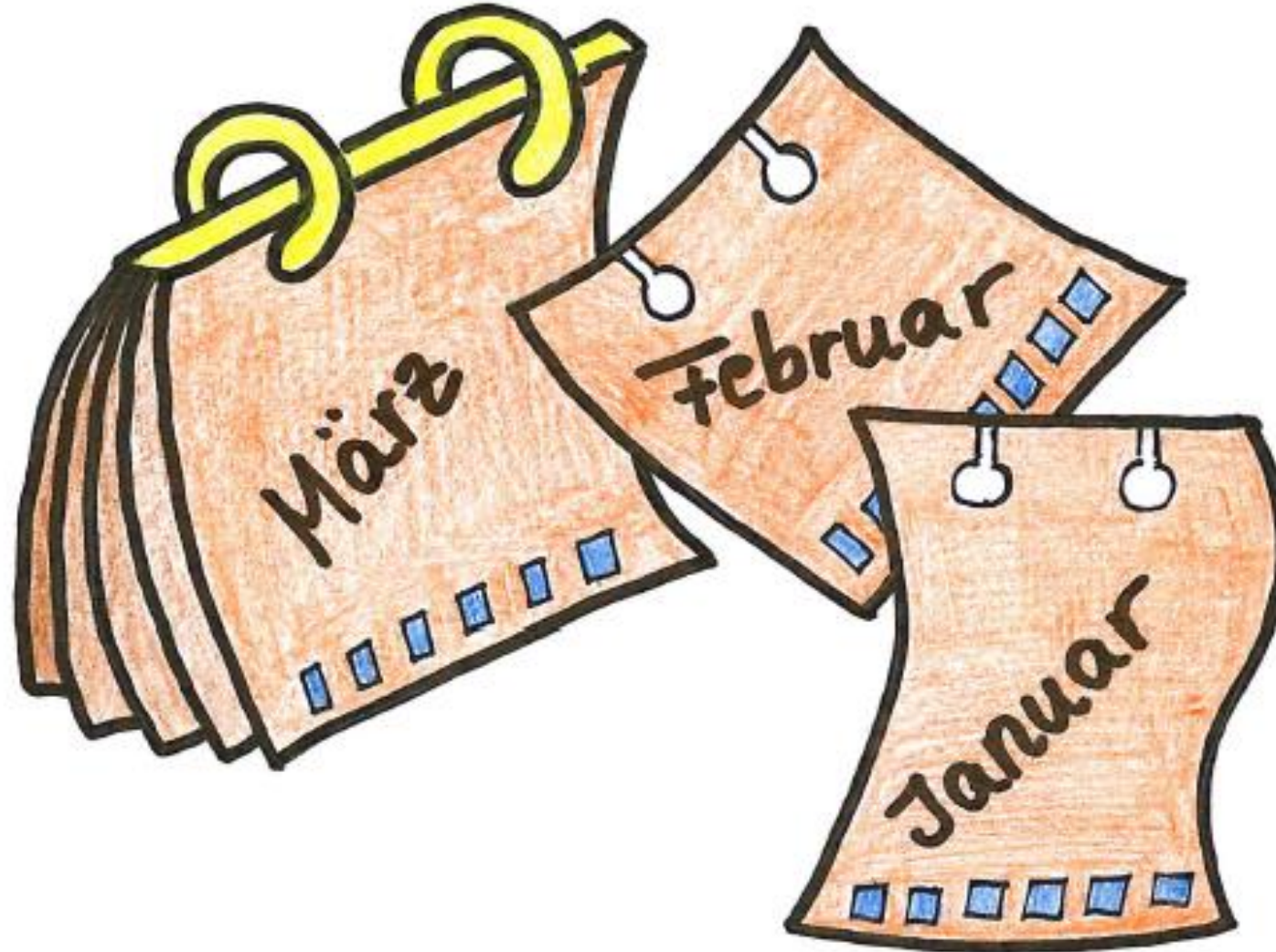
- Mindestanforderung: Nur 10% (statt 1/3) der Belegschaft müssen von Arbeitsausfall betroffen sein
- Erstattung der SV-Beiträge bis 30.06.2021 zu 100%
- Negative Arbeitszeitsalden nicht erforderlich
- U.a.



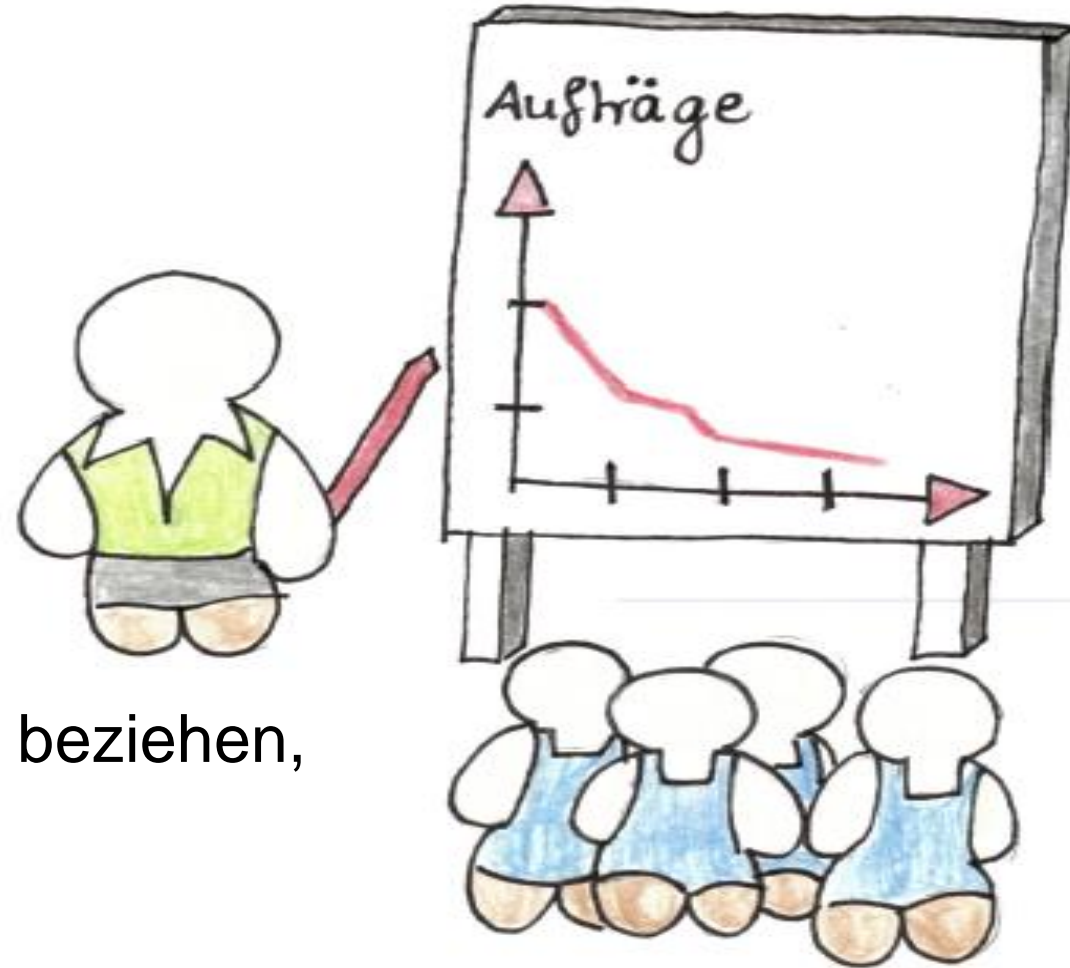
# Bezugsdauer, Erstattung der SV-Beiträge und erleichterte Zugangsbedingungen



# Fristen beachten!



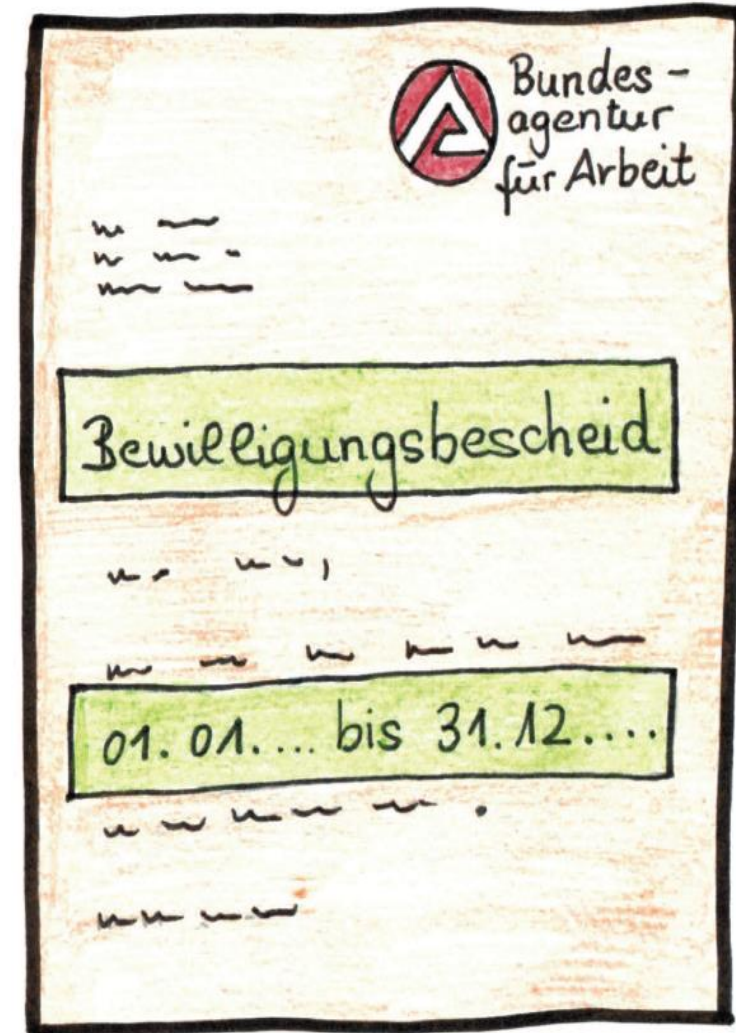
# AzuBi und KUG



Vorrangig sollen AzuBi kein KUG beziehen,  
sondern lernen!

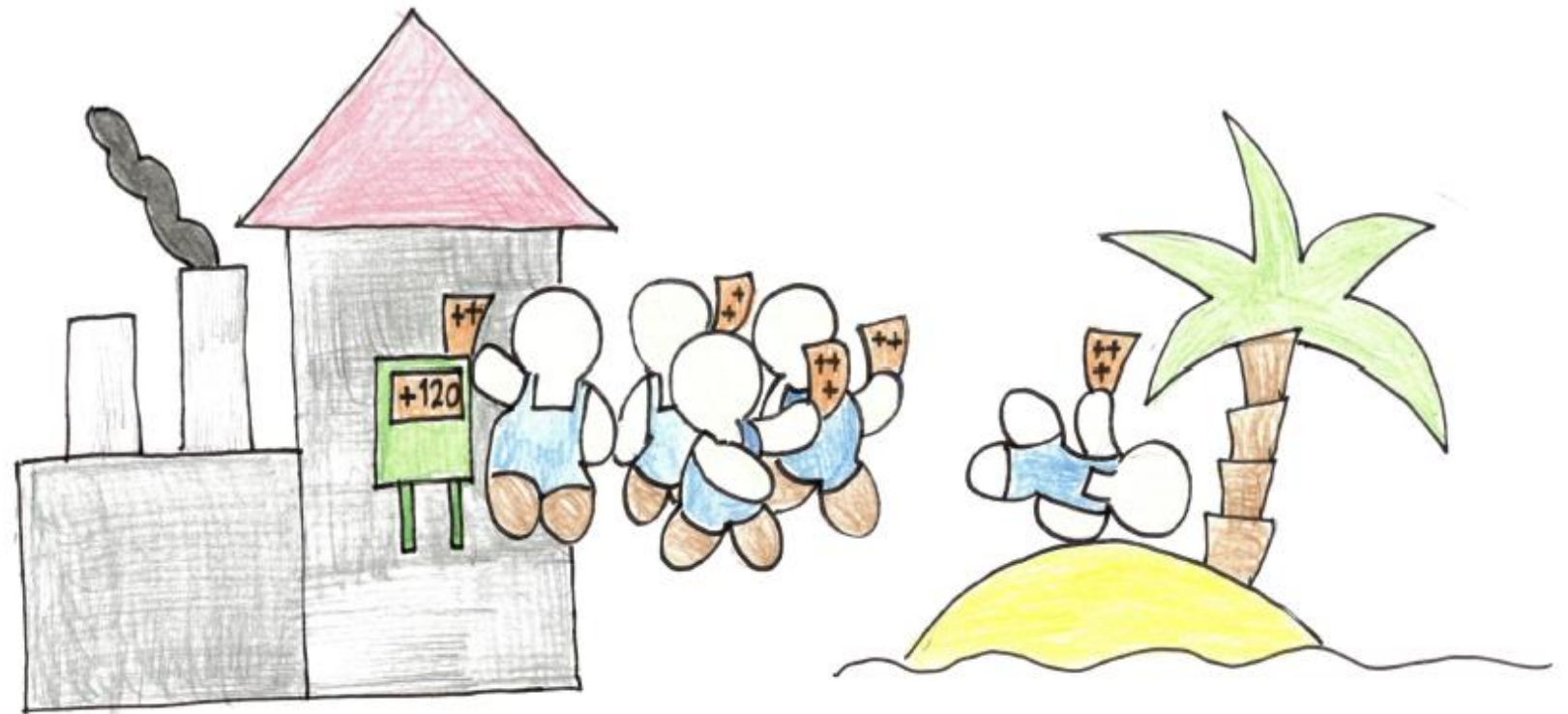
# Neuanzeige bei Unterbrechung (länger als 3 Monate) erforderlich

- Wird die Kurzarbeit länger als drei Monate unterbrochen, beginnt ein neuer Bezugszeitraum; auch dann, wenn ursprünglich ein längerer Zeitraum bewilligt wurde. Unterbrochen ist die Kurzarbeit, wenn in einem Monat kein KUG gezahlt wird (z.B. weil Mindestfordernis nicht erreicht)



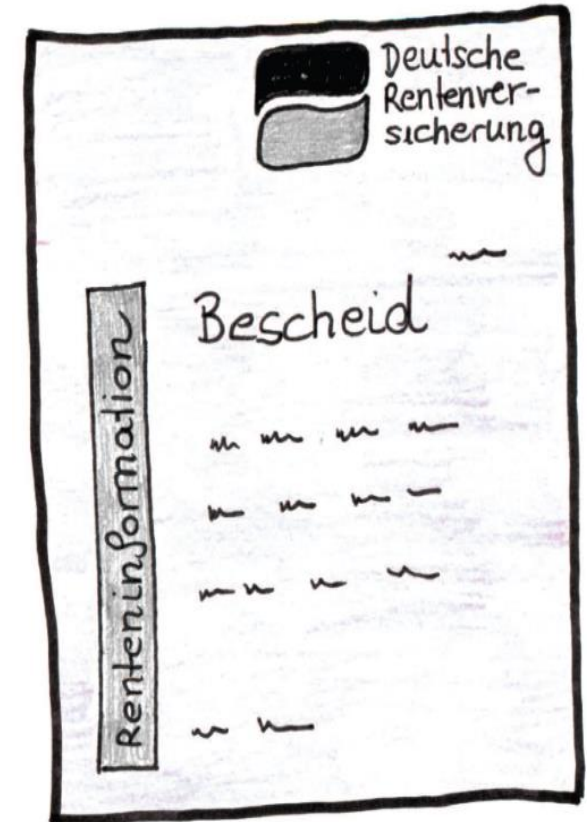
# Urlaub

- Es muss eine Urlaubsplanung vorhanden sein.
- Resturlaub darf nicht verfallen und nicht ausgezahlt werden.
- Aus unserer Sicht entsteht der Urlaubsanspruch auch dann, wenn zu 100% kurz gearbeitet wird.



# Geschäftsführung / Vertrieb

- Nur sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer/-innen können KUG erhalten
- KUG dient der Überbrückung von Arbeitsausfällen. Arbeitsausfälle können durch neue Aufträge überwunden werden. Daher können im Regelfall die mit dem Vertrieb betrauten Personen kein KUG erhalten. Zumindest eine Person (i.d.R. Geschäftsführung) muss die Firma weiterentwickeln, Aufträge besorgen, Verwaltungsarbeit erledigen usw. Daher scheidet ein Anspruch auf KUG für GF-Mitglieder regelmäßig aus.

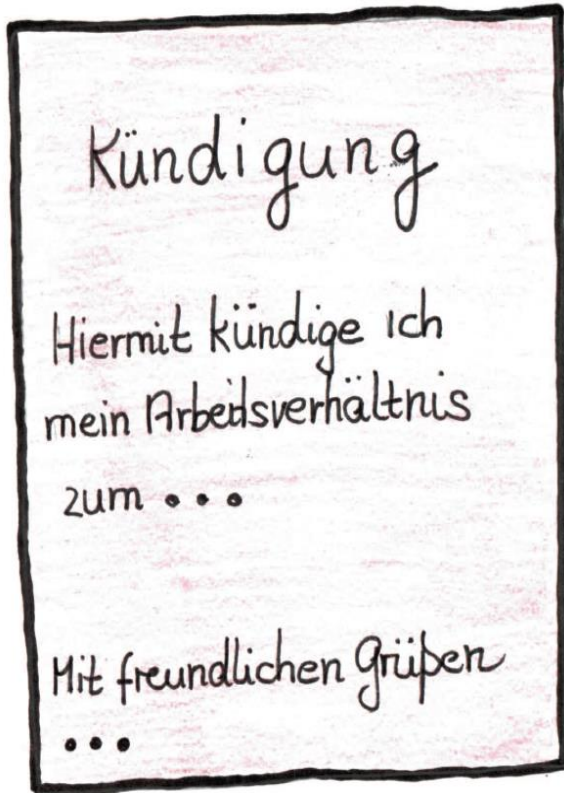


# Neueinstellungen



- Einstellungen von Personal sind nur zulässig, wenn Sie zwingend erforderlich sind.
- Zwingend erforderlich ist z.B. eine Person, die eine Tätigkeit ausübt, die keine andere (kurzarbeitende) Person ausüben kann
- Schadensminderungspflicht beachten!
- Arbeitsausfall muss weiterhin unvermeidbar sein

# Arbeitsplatzerhalt



- Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld dient dem Arbeitsplatzerhalt
- KUG kann daher nur bis zur Kündigung gezahlt werden
- Sollen Betriebsteile stillgelegt werden, kann KUG auch schon vorher wegfallen
- Im Rahmen von (Teil-)betriebsstillegungen kommt ggf. Transfer-KUG in Betracht. Beratung im Vorfeld erforderlich!

# Arbeitsplatzerhalt

- Auch im Rahmen eines (vorläufigen) Insolvenzverfahrens kann KUG gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatzerhalt gesichert ist, z.B. wenn eine Sanierung möglich erscheint
- Einzelfallabwägung erforderlich



# Leistungsmissbrauch



- Grundsätzlich sind geringe Abweichungen im Rahmen der vorläufigen Bewilligung bis zur Abschlussprüfung korrigierbar
- Grenzen werden überschritten, wenn z.B. geheime Überstundenkonten geführt werden, Mitarbeiter erfunden werden oder bewusste Falschangaben erfolgen.

# **Berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit ab 01.01.2021 (§ 106a SGB III)**

# Berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit ab 01.01.2021

	<b>Weiterbildung während Kurzarbeit</b>			
Rechtsgrundlage	<b>§ 106a SGB III</b>			
Kurzarbeitergeld/ Weiterbildungsmaßnahme	Bezug von Kurzarbeitergeld vor dem 31.07.2023 <u>und</u> Teilnahme an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme			
Mindestdauer/Zulassung von Träger und Maßnahme <b>oder</b>	Maßnahme dauert insgesamt mehr als 120 Stunden <u>und</u> Zulassung von Maßnahme und Träger nach den Vorschriften des Fünften Kapitels liegt vor			
Fortbildungsziel nach AFBG förderfähig	Maßnahme bereitet auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vor <u>und</u> wird von einem dafür geeigneten Träger durchgeführt			
<b>Erstattung von SV-Beiträgen</b>	50 Prozent der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für den jeweiligen Kalendermonat			
	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße			
<b>Erstattung von Lehrgangskosten</b> (nicht für Maßnahmen, die auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten) bis 31.07.2023	Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigte	Beschäftigte in KMU (10 - 249 Beschäftigte)	Größere Betriebe (250 - 2.499 Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte)
	100 %	50 %	25 %	15 %
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	50 %	75 %	85 %

# Förderung geringqualifizierter Beschäftigter während Kurzarbeit

- Förderausschluss gilt nicht für **gering qualifizierte Beschäftigte**, die an einer **abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahme** teilnehmen.
- Diese Personengruppe hat einen **Rechtsanspruch** auf Förderung nach § 81 Abs. 2 SGB III (wenn persönliche Voraussetzungen erfüllt sind).
- **Lehrgangskosten** werden auf Antrag in **voller Höhe** getragen. Die unmittelbar im Zusammenhang mit der Weiterbildung entstehenden sonstigen Weiterbildungskosten werden nach § 81 Abs. 2 i. V. m. §§ 83 ff. SGB III übernommen.
- Förderung mit **AEZ im Anschluss** an den Bezug von Kurzarbeitergeld ist möglich, wenn Maßnahme über den Bezug von Kurzarbeitergeld hinausgeht.

# Förderung von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer/innen

---

- Förderausschluss gilt nicht für **von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/innen**.
- **Weiterbildungskosten können** im Rahmen einer **Ermessensentscheidung** (bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen) **vollständig** gefördert werden (§ 81 Abs. 1 SGB III).
- Förderung mit **AEZ im Anschluss** an den Bezug von Kurzarbeitergeld ist möglich, wenn Maßnahme über den Bezug von Kurzarbeitergeld hinausgeht.
- Die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld müssen für eine Erstattung nach § 106a SGB III vorliegen.
- Ein **Anspruch auf Kurzarbeitergeld** besteht nur, wenn diese Arbeitnehmer/innen eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben und das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

