DaCon Steuerberatungsgesellschaft mbH
August-Bebel-Straße 8 · 07639 Bad Klosterlausnitz

Unser Zeichen:

Telefon: 036601 4 69 82
Telefax: 036601 4 69 83
www.dacon-steuerberatungsgesellschaft.de
info@dacon-steuer.de

# Rundschreiben

Aus aktuellen Anlass teilen wir Ihnen folgendes mit:

Die Bundesregierung hat beschlossen, dass bereits ab 01.03.2020 Kurzarbeit angemeldet werden kann, wenn die 10 % Schwelle erreicht ist.
Das heißt wenn, aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklung, 10% Ihrer Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.

- Als Erstes haben Sie die Pflicht Ihre Mitarbeiter zu informieren und sich von ihnen Ihr Einverständnis zu holen. Formular im Anhang.

- Als zweiten Schritt zeigen Sie bei der Agentur für Arbeit die Kurzarbeit an.
  Formular hierfür: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Die Berechnung und Beantragung des Kurzarbeitergeldes übernehmen wir für Sie.
Die Arbeitnehmer bekommen 60% vom Nettolohn und 67% wenn sie einen Kinderfreibetrag haben. Die Agentur für Arbeit erstattet die SV Beiträge, die Sie als Unternehmer zahlen müssen.

Mit freundlichen Grüßen

DaCon
Steuerberatungsgesellschaft mbH

# Kurzarbeitergeld (KUG)

**(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)**

**Der Gesetzgeber sieht die Möglichkeit von Erleichterungen beim Zugang zum KUG vor. Diese werden von der Bundesregierung durch Verordnung erlassen.**
**Sie gelten mit Wirkung zum 01.03.2020 und sind bis 31. Dezember 2020 befristet (Stand Referentenentwurf vom 19.03.2020). Das Wichtigste in Kürze:**

- **Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.**
- **Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.**
- **Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.**
- **Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.**
- **In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.**
- **Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.**

| | |
|---|---|
| **Voraussetzungen (§ 95 SGB III)** | • Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall<br>• Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen<br>• Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen<br>• Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit |
| **Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 SGB III)** | • Unabwendbares Ereignis (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen wegen Corona-Virus, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall)<br>**oder**<br>• Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, - stornierung, fehlendes Material)<br><br>**→ Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.** |
| **Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)** | • Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer beschäftigt sein. |
| **Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)** | • Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten/ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung<br>• Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung<br><br>➢ befristet Beschäftigte: können KUG erhalten!<br>➢ gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: können ab Ausspruch der Kündigung: <u>kein</u> KUG erhalten! |
| **Wie lange kann KUG bezogen werden? (§ 104 SGB III)** | Grundsätzlich gilt:<br>• 12 Monate<br>• Unterbrechungen von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern<br><br><u>Achtung:</u><br>• Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige! |

**Bundesagentur für Arbeit**
bringt weiter.

# Kurzarbeitergeld (KUG)

**(Corona-Virus: Informationen für Unternehmen)**

| | |
|---|---|
| **Berechnung – wie viel Geld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (§ 105 SGB III)** | • 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns<br>• Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens 1 Kind haben, bekommen 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. |
| **Sozialversicherung** | • 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. |
| **Definition „unvermeidbar“:** | • Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen<br>• Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten – Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden<br>• Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung)<br>• Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein (z. B. Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten) |
| **Mindesterfordernis** | • Mehr als 10 % Entgeltausfall für mindestens 10% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich<br>→ im Betrieb oder Betriebsabteilung<br>→ im jeweiligen Kalendermonat |
| **Anzeige über Arbeitsausfall (§ 99 SGB III)** | • **Die Anzeige aufgrund wirtschaftlichen Gründen 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.**<br>→ In Schriftform oder in elektronischer Form erforderlich.<br>→ Bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz<br>• Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft darzulegen.<br><br>**Achtung (evtl. betriebsinterne Regelungen / Fristen):**<br>• Vereinbarungen mit / Ankündigungsfristen bei Betriebsrat –sofern vorhanden - beachten<br>• Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträge beachten<br>• tarifliche Regelungen bei der Einführung von KUG beachten<br>• Unter Umständen Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern abschließen |
| **Abrechnungsverfahren** | • Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen.<br>• Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) eingereicht werden.<br>• Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.<br>• Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da KUG unter Vorbehalt ausgezahlt wird. |

**Alle Informationen, wichtige Hinweise und Links finden Sie auch online unter: www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit**

Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich möchte Ihnen mitteilen, dass auf Grund der Corona- Krise, unser Betrieb zunächst für die Dauer

vom..... bis .....

zum.....

nur eingeschränkt weiterbetrieben werden kann.

Für diesen Zeitraum werden wir im Betrieb Kurzarbeit einführen. Der Umfang der Einschränkungen kann bisher noch nicht exakt eingeschätzt werden. Im notwendigen Fall, wird die Kurzarbeit aber bis auf null verringert werden müssen.

Mit vorliegenden Schreiben möchten wir sie um ihr Einverständnis für die Verringerung der Arbeitsleistung bitten.

Mit freundlichem Gruß

.....
*Unterschrift Arbeitgeber*

**Hiermit erkläre ich**

**(Name).....**

**mein Einverständnis.**

.....
*Unterschrift Arbeitnehmer*

Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit

Postanschrift

3

**Stamm-Nr. Kug** (soweit bekannt)

K

**Ableitungs-Nr.** (soweit bekannt)

**Betriebsnummer**

# Anzeige über Arbeitsausfall

Bitte das Formular **vollständig** ausfüllen. Drucken des Formulars ist sonst nicht möglich!

☒ Zutreffendes bitte ankreuzen!

## A. Anschrift des Betriebes

Bezeichnung und Anschrift des Betriebes

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Ansprechpartner(in)

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

falls abweichend Anschrift der Lohnabrechnungsstelle

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Ansprechpartner(in)

Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse

Art des Betriebes / Wirtschaftszweig bzw. Branche

## B. Zeitraum der geplanten Arbeitszeitreduzierung

1. Es wird angezeigt, dass die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung

des Monats _____ / _____ (Monat / Jahr) bis voraussichtlich _____ / _____ (Monat / Jahr) für

☐ den Gesamtbetrieb

☐ die Betriebsabteilung: _____ herabgesetzt wird.

## C. Angaben zur Arbeitszeit

2. Bei Vollarbeit beträgt die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit _____ Stunden.
3. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf wöchentlich mindestens _____ Stunden.

## D. Angaben zum Betrieb

4. Das Unternehmen besteht länger als ein Jahr ☐, wenn kürzer: seit _____
5. Im Betrieb gilt folgender Tarifvertrag (TV):
**(Bitte in Kopie der Anzeige beifügen - aus TV nur die für Kurzarbeit relevanten Teile)**

| Für | Bezeichnung des TV | normale regelmäßige tarifl. wöchentl. Arbeitszeit | Enthält der TV eine Kurzarbeitsklausel? |
|---|---|---|---|
| Arbeiter | | Std. | |
| Angestellte | | Std. | |

Sieht der TV eine Ankündigungsfrist zur Einführung der Kurzarbeit vor? ☐ Ja ☐ Nein

_____

_____

☐ Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.

6. In meinem/unserem Betrieb ist eine Betriebsvertretung (Betriebsrat) vorhanden: ☐ Ja ☐ Nein

Wie wurde die Kurzarbeit unter Beachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt?

☐ Durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat *

☐ Bei Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/innen *

☐ Durch Änderungskündigungen *

* In Kopie der Anzeige beifügen

vereinbart am Datum _____ mit Wirkung zum Datum _____

☐ Sonstiges / Anmerkungen: _____

7. Im Betrieb bzw. in der von Kurzarbeit betroffenen Betriebsabteilung sind _____ Arbeitnehmer/innen beschäftigt (einschließlich erkrankter, beurlaubter und geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer/innen / und ggf. gesondert:
Zahl der Leiharbeitnehmer/innen: _____ ).

**Wichtige Hinweise:**
Nachfolgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf Kug und sind bei der Zahl der Beschäftigten nicht mitzuzählen: Arbeitnehmer/innen in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme) mit Leistungsbezug, Heimarbeiter, Auszubildende sowie Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienst).

Anspruch auf Kug haben nur Arbeitnehmer/innen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Für den gesamten Verlauf der Kündigungsfrist besteht für gekündigte Arbeitnehmer/innen kein Kug-Anspruch. Dabei ist es unerheblich, ob die Kündigung durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin oder im beiderseitigen Einvernehmen (z.B. mittels Aufhebungsvertrag) erfolgte.

8. Von Kurzarbeit mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 v.H. ihres monatlichen Bruttoentgelts sind im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) voraussichtlich _____ Arbeitnehmer/innen betroffen.

## E. Angaben zum Arbeitsausfall

9. **Der Arbeitsausfall beruht auf folgenden Gründen (bitte beantworten Sie folgende Fragen):**
   **a) Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen**
   **b) Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer**
   **c) Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls**

   **Bitte möglichst ausführlich begründen und evtl. auf einem gesonderten Blatt fortsetzen!**

10. Sind für den Arbeitsausfall auch branchen-, betriebsübliche oder saisonbedingte Ursachen maßgeblich?
☐ Ja ☐ Nein

**Erklärung:**
Ich habe überprüft, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren/ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind.
Es wurden alle zumutbaren Anstrengungen unternommen, den Arbeitsausfall zu vermeiden.
Die vorstehenden Angaben sind nach bestem Wissen gemacht. Es ist mir (uns) bekannt, dass der Agentur für Arbeit mit der Anzeige über Arbeitsausfall die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug nach § 95 SGB III glaubhaft zu machen sind und der Arbeitgeber für grob fahrlässig oder vorsätzlich unrichtige oder unvollständige Angaben haftet.
**Von dem Inhalt des Merkblattes 8a über Kug habe(n) ich/wir Kenntnis genommen.**

**Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.**

| | | |
|---|---|---|
| Unterschrift der Betriebsvertretung (Betriebsrat), wenn den Angaben zugestimmt wird. Andernfalls wird um gesonderte Stellungnahme gebeten. | Firmenstempel | (Ort, Datum) |
| | | Unterschrift des Arbeitgebers oder seiner/seines Bevollmächtigten |