

FAQ Kug im AG-S

- I. [Voraussetzungen](#)
- II. [Anzeige](#)
- III. [Löhne/Gehälter](#)
- IV. [Abrechnung](#)
- V. [Sonstiges](#)

Durch STRG+F können Sie im Dokument nach Schlagwörtern suchen

I. Voraussetzungen

I.	Lfd. Nr	Fragestellung	Antwort	Anmerkung/Verweis
I	1	Was ist Kurzarbeitergeld?	Kurzarbeitergeld sichert Beschäftigung und vermeidet dadurch Arbeitslosigkeit. Es soll den Verdienstaufschlag zumindest teilweise wieder ausgleichen.	
I	2	Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?	Es muss einen erheblichen Arbeitsausfall vorliegen, der zu einem Entgeltausfall führt. Dieser Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründe (fehlende Folgeaufträge, Rohstoff- oder Absatzmangel) oder einem unabwendbaren Ereignis (Hochwasser, behördliche Anweisungen im Kontext des Corona-Virus) beruhen. Der Arbeitsausfall muss auch unvermeidbar und von vorübergehender Natur sein. Der Entgeltausfall muss jeweils mehr als 10 Prozent des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betragen.	
I	3	Wie ordnet sich der Corona-Virus ein?	Im Fall des Corona-Virus kann das zum Beispiel der Fall sein, wenn Lieferungen ausbleiben (wirtschaftliche Ursachen) und dadurch die Arbeitszeit verringert wird. Aber auch staatliche Schutzmaßnahmen (zum Beispiel Anordnung des Gesundheitsamtes stellen ein unabwendbares Ereignis dar) können dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird und dadurch ein Entgeltausfall für die Arbeitnehmer entsteht.	
I	4	Für welche Mitarbeiter im Unternehmen kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden?	Der Arbeitsausfall kann für die versicherungspflichtig Beschäftigten (egal ob Voll- oder Teilzeitbeschäftigte) und für die Zeitarbeiter im Unternehmen übernommen werden. Für geringfügig Beschäftigte kann kein KUG beantragt werden. Für Azubis siehe bitte Nr. 13 der FAQ	

FAQ Kug im AG-S

I	5	Wer muss Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld beantragen und wo?	<p>Erst die Anzeige! Kurzarbeitergeld muss vor einem Arbeitsausfall vom Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden, wo auch der Betriebsitz ist - das erfolgt idealerweise elektronisch über den eService (www.arbeitsagentur.de).</p> <p>Erst anschließend - nach der Anzeige – kann das Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Arbeitsausfall beantragt bzw. abgerechnet werden.</p>	
I	6	Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?	<p>Kurzarbeitergeld entspricht in etwa der Höhe des Arbeitslosengeldes und liegt damit bei rund 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts.</p> <p>Lebt mindestens ein Kind im Haushalt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beträgt das Kurzarbeitergeld etwa 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts.</p> <p>Kurzarbeitergeld selbst ausrechnen: Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) Rechner Kurzarbeitergeld</p>	
I	7	Was ist mit den Beiträgen zur Sozialversicherung?	<p>Arbeitgeber bekommen durch die Neuregelungen des Kurzarbeitergeldes (rückwirkend zum 01.03.2020) die Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden in voller Höhe (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) erstattet.</p>	
I	8	Welche Unterlagen werden benötigt / sind vom Arbeitgeber vorzulegen?	<ul style="list-style-type: none"> • Anzeige über den Arbeitsausfall • Begründung zum Arbeitsausfall • Gewerbeanmeldung • Eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder die Einverständniserklärung der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer/innen 	
I	9	Wie geht es weiter?	<p>Nach Einreichung der Anzeige erhält der Arbeitgeber eine Grundsatzentscheidung von der Agentur für Arbeit.</p> <p>Wird der Anzeige entsprochen, kann der Arbeitgeber den Lohnausfall infolge des Arbeitsausfalls berechnen.</p> <p>Vom Arbeitgeber wird das Entgelt für die geleisteten Arbeitsstunden sowie der Ausfall der nicht geleisteten Arbeitsstunden berechnet.</p>	

FAQ Kug im AG-S

			Mit einem sogenannten Leistungsantrag und den entsprechenden Abrechnungslisten sind die Ausfälle und Entgelte aller betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.	
I	10	Wie lange dauert die Antragsbearbeitung?	Die Operativen Services der Agenturen für Arbeit nehmen ihren Job sehr ernst. Die Kolleginnen und Kollegen setzen alles daran, die Antragstellung und Antragbearbeitung so schnell wie möglich und möglichst unbürokratisch abzuwickeln. Wenn erforderlich, stocken sie die Teams personell weiter auf.	
I	11	Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?	Kurzarbeitergeld kann maximal für zwölf Monate bezogen werden. Wird die Bezugsdauer für mehr als 3 Monate unterbrochen, bedarf es einer erneuten Anzeige.	
I	12	Was passiert bei einem 100%igen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall?	Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und der Entscheidung im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt. Das Kurzarbeitergeld wird in diesen Fällen für den 100 Prozentigen Arbeitsausfall erstattet.	
I	13	Kann für den Auszubildenden Kurzarbeit angeordnet werden?	Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte • Versetzung in eine andere Abteilung • Rückversetzung in die Lehrwerkstatt • Kurzzeitige Anordnung von Homeoffice mit Lernprojekten und Selbstlernanteilen (siehe auch die FAQ zu diesem Thema) • Durchführung von digitalen Ausbildungsveranstaltungen 	

FAQ Kug im AG-S

			<p>Ziel aller Maßnahmen muss es sein, dass die Auszubildenden ihre Berufsausbildung erfolgreich zu Ende führen und die Abschlussprüfung absolvieren können. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen.</p> <p>Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Absatz 1 Nummer 2 BBiG) gegenüber dem Ausbildungsbetrieb. Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen.</p> <p>Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da das Unternehmen gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.</p> <p>Als eine Alternativlösung kommt in Betracht, das Ausbildungsverhältnis in eine Teilzeitberufsausbildung zu ändern. Dies bedarf jedoch einer gemeinsamen Entscheidung von Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem.</p>	
I	14	Kann dem Auszubildenden gekündigt werden?	<p>Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen. Es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.</p>	

FAQ Kug im AG-S

I	15	<p>Bei einer kompletten Schließung eines Betriebes können je nach Anordnung Erstattungsansprüche bei Behörden gestellt werden.</p> <p>Welche sind das?</p> <p>Unterscheiden wir bei der Beratung zwischen Kug und Erstattungsleistungen bei anderen Behörden?</p>	<p>Bei einer durch die Gesundheitsämter angeordneten Quarantäne kann es im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zu Erstattungsansprüchen kommen.</p> <p>Hier sind die Gesundheitsämter Ansprechpartner. Wir können in Fällen der angeordneten Quarantäne oder der angeordneten Schließung nur verweisen.</p> <p>Die Beratung durch die Agenturen für Arbeit bezieht sich ausschließlich auf die Leistungen des SGB III.</p>	
I	16	<p>Bei Beantragung Kug muss Resturlaub aus dem Jahr 2019 abgebaut sein.</p> <p>Muss der bereits für 2020 erworbener Urlaubsanspruch auch vor Einführung Kug genommen werden?</p>	<p>Ein Resturlaub aus dem Jahr 2019 muss abgebaut sein.</p> <p>Urlaubsansprüche aus dem aktuellen Jahr müssen hingegen nicht abgebaut sein.</p>	
I	17	<p>Was passiert mit Überstunden-Konten?</p>	<p>Kurzarbeit soll vorrangig durch den Abbau von Überstunden-Guthaben vermieden werden. Ein Aufbau von Minus-Stunden ist nicht erforderlich</p>	
I	18	<p>Sind bereits laufende Kug-Fälle von den Veränderungen ab April 2020 betroffen?</p> <p>Bekommen Betriebe, die bereits vor März 2020 Kug angezeigt und abgerechnet haben die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ab April?</p>	<p>Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden dem Arbeitgeber zu 100% erstattet. Die Erstattung der SV-Beiträge ist rückwirkend zum 01.03.2020 möglich. Dies gilt auch für bereits laufenden KUG-Fälle.</p>	
I	19	<p>Kann ein Arbeitgeber zwischen Kug oder Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) wählen?</p>	<p>Ein Wahlrecht existiert nicht.</p> <p>Die Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz greifen nur bei Personen, die aufgrund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern ein Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegen oder unterworfen sind und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden.</p>	

FAQ Kug im AG-S

			<p>Diese Feststellung obliegt den zuständigen Behörden, Bundeswehr oder Gesundheitsämter. Vor allem Personen in angeordneter Quarantäne können diese Leistungen beantragen.</p> <p>Die Leistung Kurzarbeitergeld wird für einen erheblichen Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen gewährt, der vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Dies entspricht der aktuellen Lage infolge der Corona-Pandemie</p>	
I	20	Was ist mit einzelnen Mitarbeitern die die Kug-Vereinbarung nicht unterschreiben wollen?	<p>Soweit sich ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin nicht mit der Einführung von Kurzarbeit einverstanden zeigt und der Arbeitgeber auch keine Beschäftigung für diese Person ermöglichen kann, obliegt es dem Arbeitgeber über weitere Schritte zu entscheiden (Versetzung in einen anderen Bereich, Anordnung von Urlaub, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses) zu entscheiden.</p>	
I	21	Im Januar wurde ein Arbeitsvertrag mit Beginn Juni unterzeichnet. Kann für die/den neuen Mitarbeiter/in Kug nachträglich beantragt/angezeigt werden?	<p>Der Betrieb muss glaubhaft machen, dass diese Person für das Unternehmen unverzichtbar ist. Die Einstellung der Person und auch die Aufnahme in den Kug-Bezug - nach Einverständniserklärung der Person - ist dann möglich</p>	
I	22	Kann ein Betrieb mit Sitz im Ausland, einer Betriebsstätte in Deutschland und entsprechender Betriebsnummer, keinen Beschäftigten in Deutschland aber Beiträgen in die deutsche Sozialversicherung Kug beziehen?	<p>Wie in Rz. 97.2 der FW dargelegt, ist die Gewährung von KUG nur an Arbeitnehmer in Betrieben möglich, die ihren Betriebssitz im Geltungsbereich des SGB III haben. Geltungsbereich des SGB III ist nach § 30 SGB I die Bundesrepublik Deutschland.</p> <p>Ein Betrieb, der seinen Sitz nicht in der Bundesrepublik Deutschland hat, hat daher keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Betrieb ist der Antragsberechtigte. Dem Arbeitnehmer wird gesetzlich kein eigenständiges Recht zur Geltendmachung von KUG-Ansprüchen eingeräumt. Deshalb haben Mitarbeiter ausländischer Firmen, die in Deutschland keinen Betrieb unterhalten keinen Anspruch auf KUG, selbst wenn diese nach deutschem Recht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.</p> <p>Der §9 Abs. 5 S. 3 SGB IV ist hier nicht einschlägig, da es hierbei um die Festlegung des Beschäftigungsortes und nicht des Betriebssitzes geht.</p>	

FAQ Kug im AG-S

I	23	Ist es für einen Betrieb möglich Neueinstellungen z. B. nach Ostern vorzunehmen und anschließend eine Anzeige von Kurzarbeit aufgrund geringer Auftragslage zu stellen?	Neueinstellung/Wiedereinstellung bei absehbarer geringer Auftragslage mit dem Ziel, kurzfristig Kurzarbeit anzuzeigen, ist nicht möglich. Der Arbeitsausfall ist vorhersehbar. Hier kann das Instrument z. B. der befristeten Beschäftigung genutzt werden.	
I	24	Kann ein Privathaushalt mit nur einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Kug anzeigen und beziehen?	<p>Betrieb i.S. des § 97 Satz 1 SGB III ist</p> <ul style="list-style-type: none"> • die organisatorische Einheit, • innerhalb der der Betriebsinhaber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern • mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel • einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt (Betrieb als technisch organisatorische Einheit). <p>In diesem Zusammenhang kommt es für den Betriebsbegriff wesentlich auf das Vorhandensein einer eigenen institutionellen Leitung an, die die Durchführung der arbeitstechnischen Zwecke steuert und dabei den Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich wahrnimmt. Maßgebendes Kriterium ist die Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Eine organisatorische Einheit ist daher kein Betrieb, wenn dort die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der personellen und sozialen Mitbestimmung nicht zumindest im Kern - sei es auch nach Richtlinien einer Zentrale - ausgeübt werden (BAG - 23.09.1982 – 6 ABR 42/81).</p>	
I	25	Wie ist eine Kündigung (durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) beim Bezug von Kug zu bewerten?	Bei Kündigung und Aufhebungsvertrag kann sich die mit dem Kug verfolgte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht verwirklichen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht als Kündigung oder Aufhebungsvertrag.	

FAQ Kug im AG-S

II. Anzeige

II.	Lfd. Nr.	Fragestellung	Antwort	Anmerkung/Verweis
II	1	Betrieb befindet sich aktuell in Saison-Kurzarbeit (bis 31.03.2020 möglich). Was passiert danach? Ist eine normale KUG-Anzeige im Anschluss möglich?	Ja. Für den Wechsel von Saison-Kug in Konjunkturelles-Kug muss der Betrieb jedoch eine neue Anzeige stellen und wirtschaftliche Gründe angeben. Es ist jedoch keine dreimonatige Pause nötig (wie bei konjunkturellem Kug sonst üblicherweise der Fall).	
II	2	Kann ein befristetes Beschäftigungsverhältnis vor bzw. während KuG verlängert werden? Aktueller Fall: Beschäftigungsverhältnis endet am 31.03.2020. Arbeitgeber möchte Mitarbeiter/in gerne weiter beschäftigen und die Befristung verlängern, wenn dies möglich ist. Oder wird hierdurch KuG ausgeschlossen?	Kurzarbeit soll dem Erhalt von Arbeitsplätzen dienen. Daher ist eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses mit Kug-Zahlung möglich.	
II	3	Ein/e Mitarbeiter/in macht gerade eine Aufstiegsfortbildung zur/m Betriebswirt/in. Anschlussvertrag ab 01.05.2020 wurde bereits geschlossen. Ist hier KuG möglich bzw. überhaupt eine Einstellung trotz laufendem KuG?	Wenn der Arbeitsvertrag bereits vor der Kug-Anzeige geschlossen wurde, ist sowohl die Einstellung als auch die Kug-Zahlung möglich.	
II	4	Welche Mitarbeiter werden bei der Anzeige herangezogen? Sind Außendienst-, bzw. Betriebsmitarbeiter betroffen?	Es kann jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Mitarbeiter des Unternehmens berücksichtigt werden.	
II	5	Zwei Mitarbeiter werden im Moment bezüglich Führerschein durch die	Die Entscheidung, welche Mitarbeiter in Kurzarbeit gehen, obliegt dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann auch entscheiden, die beiden Mitarbeiter aus der Kurzarbeit rauszuhalten.	

FAQ Kug im AG-S

		Agentur für Arbeit gefördert, (allerdings in Teilzeit) fallen diese dann trotzdem unter die Kurzarbeit?	Dies ist in Fällen einer AEZ-Förderung ratsam, da sich die Ansprüche auf AEZ und KUG gegenseitig ausschließen (FW FbW Nr. 5 Abs. 12).	
II	6	Mitarbeiter in Qualifizierung, für die ein Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) gewährt wird, fallen aufgrund des Förderausschlusses aus dem Kug-Bezug raus. Viele Bildungsträger (in diesem Fall die Fahrschule) können aktuell aber auch ihre Maßnahmen nicht mehr weiterführen. Welche Möglichkeiten gibt es hier?	Der Bildungsträger hat aufgrund des angenommenen Bildungsgutscheins eine Erfüllungspflicht. Die Bundesagentur für Arbeit hat mit Rundschreiben v. 20.03.20 unter Vorbehalt die Weiterzahlung der Maßnahmevergütung für von ihr finanzierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bis zum 31.03.2020 zugesichert. Maßnahmen, die über den 31.03.2020 weitergeführt werden (z. B. fernmündlich oder digital) werden auch weiter vergütet werden. Für Träger, die ihre Maßnahmen nicht mehr weiterführen können wurde das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz am 28.03.20 verabschiedet, dass Bildungsträgern die Beantragung von Zuschüssen ermöglicht. Sollte eine mit AEZ unterstützte Weiterbildung nicht mehr fortgeführt werden, ist der AEZ einzustellen und der Mitarbeiter kann in die Kurzarbeit einbezogen werden.	
II	7	Wenn ein Betrieb mehrere Betriebsstätten hat, muss dann für jede Betriebsstätte eine Anzeige gemacht werden?	Grundsätzlich ist pro Betriebssitz (mit Betriebsnummer) eine Anzeige zu stellen. Da der Betriebsbegriff im Sinne des § 97 Satz 1 per Definition weit gefasst ist, kann eine entsprechende Beratung nur durch die Fachexperten für Kurzarbeitergeld in den Operativen Services erfolgen. Bei großen Unternehmen bietet sich für das gesamte KUG-Verfahren eine Zentralisierung an. Details können dezentral gemeinsam mit den Unternehmen vereinbart werden. Dies gilt nicht für Franchise-Nehmer oder Tochterunternehmen eines Konzerns. In der aktuellen Situation kann auch bei Vorliegen mehrerer Betriebsnummern die Anzeige unter einer Betriebsnummer gesammelt laufen.	
II	8	Muss aufgrund der neuen Kug-Voraussetzungen eine neue Kug-An-	Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.	

FAQ Kug im AG-S

		zeige gestellt werden, wenn ein Betrieb bereits Kug bewilligt bekommen hat?		
II	9	Die Änderungen bei KUG greifen rückwirkend zum 01.03.2020. Kann daher auch rückwirkend KUG angezeigt werden?	Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde, da in einen bereits abgeschlossenen Vorgang nicht rückwirkend eingegriffen werden kann. An der Notwendigkeit, <u>rechtzeitig den Arbeitsausfall anzuzeigen</u> , ändert diese Auslegung nichts.	
II	10	Kann die ursprünglich angegebene Höhe/der ursprünglich angegebene Arbeitsausfall in der Anzeige für KUG verändert werden, wenn diese schon eingereicht wurde? Wie?	Ja, denn der tatsächliche Arbeitsausfall wird erst mit dem Abrechnungsantrag/Erstattungsantrag übermittelt.	
II	11	Kann der ursprünglich angegebene Zeitraum in der Anzeige für Kug verlängert werden?	Ja, bewilligtes Kug kann bei einer entsprechenden Begründung bis zu einer maximalen Laufzeit von 12 Monaten verlängert werden. Nach 12 Monaten ist eine mindestens dreimonatige Unterbrechung nötig, um erneut Kug beantragen zu können.	
II	12	Kann der AG die Einverständniserklärung aller oder einzelner MA (die sich z. B. noch in Urlaub befinden oder im Krankenstand sind) auch nachreichen?	Aufgrund der derzeitigen Situationen und um einem Betrieb handlungsfähig zu halten, ist ein Nachreichen von Einverständniserklärungen möglich. Bitte bei Antragstellung entsprechenden Hinweis mitschicken: "Wird nachgereicht".	
II	13	Bei Zeitarbeitsunternehmen: Welche Arbeitszeit zählt zur Berechnung? Die Arbeitszeit die im Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen steht oder die Arbeitszeit in dem Entleihbetrieb?	Die Arbeitszeit der Zeitarbeitsfirma ist ausschlaggebend; tarifvertragliche Regelung.	

FAQ Kug im AG-S

FAQ Kug im AG-S

III. Löhne/Gehälter

III.	Lfd. Nr.	Fragestellung	Antwort	Anmerkung/Verweis
III	1	Gibt es Kug bei Minijobbern/Geringverdienern? Zu den persönlichen Voraussetzungen für Kug zählt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Allerdings gibt es eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Geringverdiener 2020	Kug bei Minijobbern/Geringverdienern ist nicht möglich. Für geringfügig Beschäftigte im Rahmen der Gleitzone allerdings schon, da diese sozialversicherungspflichtig sind.	
III	2	Kann ein Arbeitgeber das KUG-Entgelt für seine Mitarbeiter so aufstocken, dass es dem normalen Netto-Entgelt entspricht?	Dies ist möglich. Zuschüsse zum KUG sind als Arbeitseinkommen steuerpflichtig, jedoch zählen sie nicht als sozialversicherungspflichtiges Einkommen. In bestimmten Branchen sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kug tarifvertraglich vorgesehen.	FW KUG 106.12
III	3	Darf der AG das Gehalt von Schwangeren mit Beschäftigungsverbot gemäß KUG kürzen?	Nein	Siehe auch Nr. III 8
III	4	Ein/e Arbeitnehmer/in ist mit Beginn der Kurzarbeit im Betrieb krank. Welche Entgeltansprüche hat der/die Arbeitnehmer/in?	Bei Erkrankung von Mitarbeitern nach Beginn der Kurzarbeit im Betrieb hat der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des KUG.	
III	5	Ein/e Arbeitnehmer/in ist bereits vor Einführung der Kurzarbeit im Krankenstand. Welche Entgeltansprüche hat der/die Arbeitnehmer/in?	Personen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die vor dem Beginn des ersten betrieblichen Anspruchszeitraums erkrankt sind haben Anspruch auf Krankengeld i. H. des KUG bei ihrer zuständigen Krankenkasse.	
III	6	Wie wirkt sich ein Nebeneinkommen auf das KUG aus?	Wurde die Nebenbeschäftigung bereits vor Kug-Bezug ausgeübt, erfolgt keine Anrechnung. Wird erst mit oder nach Kug-Bezug eine Nebenbeschäftigung aufgenommen, erfolgt eine Anrechnung und Kürzung des Kug.	Siehe auch Nr. III 9 und Presseinformation der Zentrale

FAQ Kug im AG-S

			Mit Sonderregelung des § 421c SGB III wird in der Zeit vom 01.04.-31.10.2020 ein Hinzuverdienst aus Beschäftigungen in systemrelevanten Branchen und Berufen nicht dem Ist-Entgelt hinzugerechnet, soweit es das Soll-Entgelt nicht übersteigt.	
III	7	Kann ein Eingliederungszuschuss (EGZ) weitergezahlt werden, wenn ein Betrieb in Kurzarbeit geht/gehen muss?“	<p>Solange gearbeitet wird und neben Kug auch ein (anteiliges) reguläres Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann auch EGZ gezahlt werden. Bemessungsgrundlage ist das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt (s.a. FW/ RZ 88.31) Die Änderung in den Verhältnissen/ die Verminderung des Arbeitsentgeltes wird dann mit der Schlussrechnung abgerechnet (s.a. FW/ RZ 91.8/ 91.9)</p> <p>Soweit infolge einer vollen Schließung der Abteilung/des Betriebes ein 100 %iger Arbeitsausfall vorliegt und nur noch Kug gezahlt wird, kann kein EGZ gezahlt werden, da KUG kein Arbeitsentgelt i. S. d. § 14 SGB IV darstellt (s.a. FW / RZ 91.7:“Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann der Eingliederungszuschuss nicht erbracht werden“).</p> <p>Da die Höhe und Dauer der Kurzarbeit erst im Nachhinein berechnet wird, ist eine Einstellung der Zahlung erst im Nachgang möglich und wird durch das Team BEH veranlasst.</p> <p>Werden dem AGS-Team konkrete Fälle von Kurzarbeit und gleichzeitigem EGZ-Bezug bekannt, ist das BEH-Team zu informieren. Da es unser Ziel sein muss gerade auch die geförderten AN nach KUG in Beschäftigung zu halten, ist es wichtig an die AG gleichzeitig das Signal zu geben, dass ein „Aufleben/ eine Verlängerung“ der Förderung (in gleicher Höhe/ Rest-Dauer) nach dem Auslaufen von KUG möglich ist.</p> <p>Daher haben wir uns in Bayern – vorbehaltlich weiterer zentraler Hinweise hierzu - auf folgendes Verfahren verständigt: Soweit der AG nach Auslaufen des KUG der AA telefonisch mitteilt, dass er den Arbeitnehmer bei Fortsetzung der ursprünglichen (Rest-)Förderung weiterbeschäftigen will, kann dies als formloser Antrag auf Verlängerung des EGZ bewertet werden. Es müsste dann nur eine entsprechende Kurz-Dokumentation durch den AG-S in VERBIS/COSACH vorgenommen werden und der OS über e-</p>	siehe auch Beitrag der Zentrale

FAQ Kug im AG-S

			Akte informiert werden. Von dort erfolgt dann ein Änderungsbescheid, der eine neue/ entsprechend verlängerte Förderdauer des EGZ in gleicher Höhe/ - Restdauer vorsieht (§ 48 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB X).	
III	8	Welche Besonderheiten sind bei Arbeitnehmerinnen mit Beschäftigungsverbot zu beachten?	<p>Die Rechtslage für Arbeitnehmerinnen mit Beschäftigungsverbot (ob ärztlich angeordnet nach § 16 MuSchG oder betrieblich veranlasst nach §§ 11 ff. MuSchG) ist folgende:</p> <p>Mitarbeiterinnen erhalten Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt.</p> <p>Die Erstattung des Mutterschutzlohnes an den Arbeitgeber erfolgt über die jeweils zuständige Krankenkasse.</p>	Siehe auch Nr. III 3
III	9	Wenn die Nebentätigkeit z.B. am 01.03. aufgenommen wurde, Kug aber erst ab 20.03. angezeigt wird, ist die Nebentätigkeit dann anrechnungsfrei?	<p>Es zählt grundsätzlich der Anzeigemonat. D.h. in dem Beispiel wäre das Nebeneinkommen NICHT anrechnungsfrei! In Einzelfällen, wenn nachweislich dokumentiert ist, dass es keinen Zusammenhang zwischen der Aufnahme der Nebenbeschäftigung und Kug gibt, kann es aber doch anrechnungsfrei sein. Wichtig ist in diesen Fällen eine klare, eindeutige Dokumentation durch ArbeitgeberIN/ArbeitnehmerIN und Rücksprache mit den Fachexperten der Agenturen für Arbeit/Operativen Services.</p>	Siehe auch Nr III 6 und Presseinformation der Zentrale
III	10	<p>Berechnung Kug: Wie verhält es sich mit Schichtzuschlägen für z. B. Nachtschicht oder Sonntagsarbeit? Werden diese Zuschläge mit berücksichtigt? Oder zählt als Berechnungsgrundlage für Kug nur der Grundlohn ohne Zuschläge?</p>	<p>Alle Bestandteile, die sozialversicherungspflichtig und regulär bezahlt werden (z. B. Zuschläge, Urlaubsgeld, 13. Monatsentgelt) aber auch z. B. sozialversicherungspflichtige geldwerte Vorteile oder Provisionen werden bei der Berechnung berücksichtigt. Bei Letzterem wird ein Mittelwert aus einem Referenzzeitraum von 3 Monaten gebildet.</p>	

FAQ Kug im AG-S

III	11	Wie wirken sich Feiertage bei der Abrechnung von Kug aus?	Feiertage müssen als „normaler Lohn“ an den/die Arbeitnehmer/in bezahlt werden. Nur wenn der Schichtplan an einem Feiertag Arbeit vorsieht, kann KUG auch für diesen Feiertag gezahlt werden.	
-----	----	---	--	--

FAQ Kug im AG-S

IV. Abrechnung

IV.	Lfd. Nr.	Fragestellung	Antwort	Anmerkung/Verweis
IV	1	Kann man auch ohne Kug-Stammnummer die Lohnabrechnungen über den Steuerberater bzw. über das Lohnbüro veranlassen?	Ja, dies ist möglich. Die Lohnabrechnungen für die Beschäftigten können ohne Kug-Stammnummern erstellt werden. Die Kug-Abrechnung, die für die Agentur für Arbeit bestimmt ist, kann jedoch erst mit der Kug-Stammnummer an die Agentur für Arbeit versandt werden.	

FAQ Kug im AG-S

V. Sonstiges

V.	Lfd. Nr.	Fragestellung	Antwort	Anmerkung/Verweis
V	1	Kann die Ausgleichszahlung für Schwerbehinderte (§ 163) bei KUG bzw. aufgrund KUG gestundet werden?	Von einer Stundung ist dem Team KIA im Moment zumindest nichts bekannt. Jedoch wird die Möglichkeit eingeräumt, dass die Abgabe der Anzeige zur Ausgleichsabgabe für 2019 auch nach dem 31.03.2020 bis spätestens 30.06.2020 ermöglicht wird. Somit wird eine Fristverlängerung eingeräumt.	Siehe auch Presseinformation Nr. 16