

Kurzarbeitergeld (KUG)

Merkblatt / Stand: 12.3.2020 – Eine Zusammenstellung des DRV mit Quellenbezug KfW

Die bis Ende 2021 durch Verordnungsermächtigung der Bundesregierung beschlossenen Änderungen wurden kursiv in blau hervorgehoben (In-Kraft-Treten der neuen Regelungen voraussichtlich in der ersten Aprilhälfte).

Was bedeutet „Kurzarbeit“?

Bei der Kurzarbeit handelt es sich um eine vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit. Dies kann alle Angestellten eines Unternehmens treffen oder nur einen Teil. ArbeitnehmerInnen arbeiten über einen befristeten Zeitraum weniger Stunden als im Arbeitsvertrag vereinbart. In manchen Fällen kann das sogar bedeuten, dass die Angestellten in der Kurzarbeit überhaupt nicht arbeiten. Achtung: Das Kurzarbeitergeld (KUG) kompensiert nur die tatsächlich angefallenen Ausfallstunden. Alle regulär (bereits) geleisteten Arbeitsstunden werden normal vom Arbeitgeber vergütet.

Wozu dient das Geld?

Das KUG ersetzt den ArbeitnehmerInnen einen Teil des durch die Kurzarbeit entstandenen Lohnausfalls. Es hilft Betrieben über eine Krise hinweg an ihren MitarbeiterInnen festzuhalten. Die zu kompensierenden Kosten trägt die Bundesagentur für Arbeit.

Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit verordnen?

Der Kurzarbeit muss von den Mitarbeitenden oder dem Betriebsrat zugestimmt werden. Der Arbeitgeber muss mit den betroffenen Mitarbeitenden oder dem Betriebsrat eine Vereinbarung über die Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit treffen.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Kinderlose ArbeitnehmerInnen erhalten bis zu 60 Prozent des Nettoentgelts, das ihnen durch den Arbeitsausfall entgeht, als Kurzarbeitergeld. Wer mindestens ein unterhaltspflichtiges Kind hat, erhält 67 Prozent.

Wer kann KUG beantragen?

Jeder Arbeitgeber kann bei der Agentur für Arbeit eine Erstattung des Kurzarbeitergelds beantragen.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

1. ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf KUG, wenn ein erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall vorliegt. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. durch eine unzureichende Auftragslage) oder durch ein unvermeidliches, vorübergehendes Ereignis (z. B. durch Hochwasser) verursacht worden ist. *Mindestens 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen müssen vom Arbeitsausfall betroffen sein.*

2. Der Arbeitnehmer muss nach Beginn des Arbeitsausfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen. Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag beendet sein. Beschäftigte dürfen nicht wegen Krankheit vom Kurzarbeitsgeld ausgenommen werden.

3. Mindestens eine Person im Betrieb muss sozialversichert sein. KUG wird nicht gewährt an ArbeitnehmerInnen, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Auch geringfügig Beschäftigte Personen und Auszubildende können kein KUG beziehen.

4. *Unternehmen erhalten eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.*

Was sind die Pflichten des Arbeitgebers?

Der Arbeitgeber muss vor der Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht haben, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Außerdem muss der Arbeitgeber alles wirtschaftlich Zumutbare getan haben, um die ArbeitnehmerInnen anderweitig zu beschäftigen (administrative Aufgaben, Lager aufräumen etc.) Auch in der Kurzarbeitsphase muss er ständig bestrebt sein, den Normalbetrieb wiederherzustellen. *Die BA setzt den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden nicht länger als zwingend voraus.*

Gibt es eine zeitliche Begrenzung?

Das Geld darf einem Betrieb nur dann gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend ist, maximal 12 Monate. Verbessert sich die Auftragslage, muss das KUG pausiert werden. Der Gesamtanspruch von 12 Monaten verfällt dabei nicht. Der Gesamtzeitraum verlängert sich automatisch um die nicht beanspruchten Monate.

Müssen Urlaubsansprüche vor Inanspruchnahme des KUGs abgegolten werden?

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihr Möglichstes tun, um Arbeitsausfälle zu vermeiden bzw. zu vermindern. *Die BA setzt den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden nicht länger als zwingend voraus.*

Sollten meine MitarbeiterInnen doch arbeitslos werden, welches Gehalt wird zur Berechnung des Arbeitslosengeldes hinzugezogen?

Das KUG hat auf das Arbeitslosengeld keine Auswirkung. Im Fall einer Erwerbslosigkeit wird das reguläre arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttolohn zur Berechnung herangezogen.

Wie wird das Kurzarbeitergeld beantragt?

Die Entscheidung, ArbeitnehmerInnen über das KUG zu finanzieren, muss an die Belegschaft / dem Betriebsrat kommuniziert werden. Alle betroffenen MitarbeiterInnen / der Betriebsrat müssen sich einverstanden erklären. Es folgt eine frühzeitige (spätestens am Ende des ersten Monats, in dem das KUG beansprucht wurde) Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit: Dies kann entweder über schriftliche Vorlagen oder Online erfolgen. Die Bundesagentur für Arbeit entscheidet, ob der Antrag bewilligt wird oder nicht.

Wird der Antrag bewilligt, kann mit Hilfe von Steuerberatung oder KUG-Software ein entsprechender KUG-Betrag ermittelt werden. Dieser wird monatlich neu überprüft und ausbezahlt.

Ist das Kurzarbeitergeld ein Erfolg?

Definitiv. Siemens, VW, BASF - die Liste der Unternehmen, die wegen der Auftragsflaute auf Kurzarbeit setzen, wird immer länger.

Quellen und hilfreiche Links

- Erklärvideos auf dem Youtube-Kanal der Bundesagentur für Arbeit:

<https://www.youtube.com/watch?v=qcYyWXkL6PY> (Voraussetzungen)

<https://www.youtube.com/watch?v=6C-Nq3zTWOs> (Verfahren)

- Merkblatt Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/Merkblatt-8b-Kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

- Tabelle zur Berechnung des KUG:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf

- Schriftlicher KUG Antrag:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf