



Merkblatt

Kurzarbeitergeld

Inhalt

1 Einleitung

2 Rechtliche Voraussetzungen für KUG

2.1 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

2.2 Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall

2.3 Vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall

2.4 Mindestvolumen des Arbeitsausfalls und der betroffenen Arbeitnehmer

3 Höhe des KUG

4 Beantragung des KUG

4.1 Anzeige des Arbeitsausfalls

4.2 Antrag auf KUG

4.3 Bezugsdauer des KUG

4.4 Nebeneinkünfte des Arbeitnehmers

5 Steuer- und Sozialversicherung

5.1 Steuerliche Behandlung des KUG

5.2 Sozialversicherung

6. Spezialformen des KUG

6.1 Saison-KUG

6.2 Transfer-KUG

7 Fragen und Antworten zum KUG

1 Einleitung

Die Anordnung von Kurzarbeit ermöglicht es Unternehmen, sozialverträglich die **Arbeitszeit der Belegschaft vorübergehend herabzusetzen** und so zum Beispiel auf konjunkturelle Schwankungen und damit einhergehende Auftragsrückgänge zu reagieren. Hierdurch können **betriebsbedingte Kündigungen verhindert** werden. Im Zuge der Kurzarbeit erhalten die Arbeitnehmer **Kurzarbeitergeld (KUG)**, das eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung darstellt. So können teilweise Entgelteinbußen aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit minimiert werden.

Das KUG muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Im Rahmen der Corona-Krise wurden die **Voraussetzungen** für die Gewährung des KUG **gelockert**. Hierfür wurde von der Bundesregierung am 13.03.2020 das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ veröffentlicht. Die Regelungen dieses Gesetzes sind zunächst bis zum **31.12.2020 befristet**. Voraussetzungen für die Gewährung von KUG können nun zum Beispiel vorliegen, wenn aufgrund der Corona-Krise Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss, oder wenn staatliche Maßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen werden muss. Das erleichterte KUG wird **rückwirkend ab dem 01.03.2020** gezahlt.

Im Folgenden werden die allgemeinen Rahmenbedingungen für den Erhalt des KUG erläutert. Zudem werden die speziellen Regelungen aufgrund der Corona-Krise näher thematisiert.

2 Rechtliche Voraussetzungen für KUG

2.1 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss zunächst eine **arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit** im Betrieb vereinbart worden sein, mit der ein erheblicher Arbeitsausfall mit einem entsprechend **reduzierten Entgelt** einhergeht. Diese Vereinbarung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) oder bei Betrieben ohne organisierte Arbeitnehmervertretung direkt zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten erfolgen. Das Gesetz stellt hier auf den Betrieb als organisatorische Einheit ab und nicht auf die Rechtsform. Bereits ab einem Arbeitnehmer im Betrieb kann KUG beantragt werden. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertretung sind nicht gezwungen, der Kurzarbeit zuzustimmen. Die Verweigerung der Kurzarbeit allein ist kein Kündigungsgrund.

Die Vereinbarung über die Reduzierung der Arbeitszeit kann mit allen Mitarbeitern des Betriebs, einzelnen Ab-

teilungen oder auch Sparten abgeschlossen werden, wenn der Arbeitsausfall sich nur auf abgegrenzte Bereiche erstreckt (z.B. bestimmte Produkt- und Fertigungslinien).

Hinweis: Corona-Regelungen

Im Rahmen der bis zum 31.12.2020 gültigen Maßnahmen angesichts der Corona-Krise können auch Beschäftigte in **Leiharbeitsunternehmen** vom KUG profitieren.

2.1.1 Vom KUG ausgeschlossene Arbeitnehmer

Bestimmte Arbeitnehmer sind allerdings vom Bezug von KUG **ausgeschlossen**. So haben sozialversicherungsfrei Beschäftigte keinen Anspruch auf KUG. Hierzu zählen zum Beispiel Arbeitnehmer, die das Lebensalter für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet haben, oder Arbeitnehmer in einer geringfügigen Beschäftigung.

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer vor der Kurzarbeitsphase bereits im Betrieb beschäftigt gewesen sein. Es gibt jedoch Ausnahmen, wenn zwingende Gründe vorliegen.

Beispiel

Ein Betrieb unter Kurzarbeit braucht einen Facharbeiter, um bestimmte betriebliche Aufgaben am Laufen zu halten.

Hier liegt ein zwingender Grund vor, so dass der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsaufnahme in der Kurzarbeitsphase zum Bezug von KUG berechtigt ist.

Außerdem vom Bezug des KUG ausgeschlossen sind Bezieher von Krankengeld sowie Arbeitnehmer in geförderter beruflicher Weiterbildung.

2.1.2 Verpflichtung zur Arbeitsvermittlung

Das KUG ist **gegenüber der Vermittlung von Arbeit nachrangig**, deshalb wird ein Kurzarbeiter auch Angebote der Bundesagentur für Arbeit bekommen. Soweit er dann seine Mitwirkungspflichten nicht erfüllt, kann er vom Bezug des KUG ausgeschlossen werden.

2.2 Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall

Der Arbeitsausfall muss gemäß § 96 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruhen.

Als **wirtschaftliche Gründe** gelten:

- **Konjunkturbedingter Arbeitsmangel** (z.B. aufgrund einer rezessionsbedingten Verminderung der Auftragseingänge und entsprechend sinkenden Absatzes),
- **Kapitalmangel**, durch den Handelswaren nicht mehr finanziert werden können (z.B. in einer allgemeinen Finanz- und Bankenkrise),

- **Exportrückgänge** aufgrund von Währungsturbulenzen oder Einfuhrbeschränkungen der Absatzstaaten,
- **Mangel an Transportmöglichkeiten** aufgrund einer Störung der Verkehrsmittel oder
- **betriebliche Strukturveränderungen** (diese müssen durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sein, z.B. Outsourcing, Produktionsumstellungen sowie notwendige Automatisierungsprozesse).

Kein wirtschaftlicher Grund liegt vor, wenn der Absatz deshalb zurückgeht, weil das Produkt des Unternehmens nicht mehr gekauft wird. Individuelle Absatz- und Geschäftsrisiken sind vom KUG nicht erfasst.

Als **unabwendbare Ereignisse** gelten zum Beispiel:

- **Naturkatastrophen** (z.B. Vulkanausbruch, Überschwemmung),
- behördliche Maßnahmen und Betriebsausfälle aufgrund einer **Pandemie** (z.B. Coronavirus).

Eine Störung des Betriebsablaufs durch normalen Witterungsverlauf (z.B. im Winter) ist noch kein unabwendbares Ereignis. Es müssen besondere Situationen vorliegen, die unüblich sind, etwa deutliche Abweichungen von langfristigen Wetteraufzeichnungen.

2.3 Vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall darf nur **vorübergehend** sein; als Richtwert gelten zwölf Monate. Es muss glaubhaft gemacht werden, dass in absehbarer Zeit zur Vollbeschäftigung zurückgekehrt werden kann.

Hinweis

Als Argumente für einen nur kurzen Arbeitsausfall können zum Beispiel laufende Aufträge mit längerer Laufzeit bis zur Zahlung oder der Abschluss von notwendigen Anpassungsmaßnahmen angeführt werden.

Der Arbeitsausfall muss außerdem **unvermeidbar** sein. Betriebsseitig müssen vergeblich alle Maßnahmen zur Abwendung unternommen worden sein. Es müssen zum Beispiel Personalversetzungen geprüft werden, das heißt die Verlegung von Mitarbeitern in voll tätige Abteilungen, aber auch die Rückabwicklung von Outsourcing-Maßnahmen.

Hinweis

Es muss auch geprüft werden, ob der Arbeitsausfall durch Erholungsurlaub ganz oder teilweise vermieden werden kann. Urlaubswünsche und bereits genehmigter Urlaub sind zu berücksichtigen. Es ist daher nicht einfach, von der

Belegschaft einzufordern, dass Urlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit genommen werden soll.

Arbeitszeitguthaben der Mitarbeiter müssen grundsätzlich vorrangig aufgelöst und aufgebraucht werden. Allerdings gibt es bestimmte Fälle, in denen Arbeitszeitguthaben bestehen bleiben können:

- Guthaben zur Vermeidung von Saison-KUG, wenn sie 150 Stunden nicht übersteigen,
- Guthaben, die ausschließlich für bestimmte Zwecke nach § 7c Abs. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch gebildet wurden, (z.B. für Langzeitpflege, berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, längere Kinderbetreuung, Freistellungen oder vorgezogener Ruhestand),
- Guthaben, soweit sie 10 % der Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers übersteigen,
- Guthaben, die länger als ein Jahr unverändert bestanden haben.

Hinweis: Corona-Regelungen

Im Rahmen der bis zum 31.12.2020 **gültigen Maßnahmen zur Corona-Krise** müssen in Unternehmen mit entsprechenden Regelungen keine negativen Arbeitszeitsalden mehr aufgebaut werden.

Die vorrangige Gewährung von Urlaub vor Kurzarbeitergeld gilt jedoch, soweit möglich, nach wie vor.

2.4 Mindestvolumen des Arbeitsausfalls und der betroffenen Arbeitnehmer

Damit ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, muss im jeweiligen Kalendermonat

- für mindestens **ein Drittel** der in dem Betrieb oder der betroffenen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer (Auszubildende werden nicht mitgerechnet)
- jeweils **mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgelts** durch die Kurzarbeit ausfallen.

Hinweis: Corona-Regelungen

Im Rahmen der bis zum 31.12.2020 befristeten Regelungen zur Bekämpfung der Auswirkungen der Corona-Krise wurde die notwendige Schwelle der betroffenen Arbeitnehmer je Betrieb von mindestens einem Drittel auf 10 % herabgesetzt.

Ist die Voraussetzung nicht erfüllt, kann kein KUG beantragt werden. Arbeitsausfälle, die diese Mindestanforderungen nicht erfüllen, können nicht durch KUG ausgeglichen werden (Erheblichkeitsschwelle). Nach der Konzeption des Gesetzes sind diese Ausfälle durch innerbetriebliche Maßnahmen aufzufangen. Wird die Drittelvoraussetzung erfüllt, haben auch Arbeitnehmer mit einem Entgeltausfall von weniger als 10 % einen Anspruch auf KUG.

Für die **Berechnung der 10%-Entgeltausfallsschwellen** muss das sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt herangezogen werden; Beitragsbemessungsgrenzen gelten hier nicht.

In die Berechnung des Drittelerfordernisses sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer einzubeziehen, die im fraglichen Gewährungszeitraum im Betrieb angestellt sind. Auch kranke und beurlaubte Arbeitnehmer sind in die Berechnung einzubeziehen.

Nicht einzubeziehen sind folgende Arbeitnehmer:

- Auszubildende,
- Arbeitnehmer in einer Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld,
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. wegen Entsendung), und
- Heimarbeiter.

3 Höhe des KUG

Das KUG berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall, der durch die verkürzten Arbeitszeiten bedingt ist. Grundsätzlich beträgt das KUG **60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts** (sogenannter **Leistungssatz 1**). Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, für das ein Kinderfreibetrag besteht, beträgt das KUG **67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts** (sogenannter **Leistungssatz 2**).

Aus dem pauschalierten Nettoentgelt wird dann der **so genannte rechnerische Leistungssatz** abgeleitet.

Hinweis

Die pauschalierten Leistungssätze lassen sich aus einer Tabelle der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link entnehmen:

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

Im Rahmen einer professionellen Lohn- und Gehaltsabrechnungssoftware sind die Daten zu den Leistungssätzen automatisch hinterlegt. Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommensteuergesetz kann das KUG nur maschinell errechnet und nicht aus der Tabelle abgelesen werden.

Für die Berechnung der Höhe des Anspruchs muss zunächst das Soll-Entgelt ermittelt werden. Das Soll-Entgelt ist das eigentlich übliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen. Dieses wird dem Ist-Entgelt, also dem tatsächlichen im Kalendermonat erzielten Bruttoarbeitsentgelt, gegenübergestellt. Aus beiden Beträgen werden dann jeweils die rechnerischen Leistungssätze ermittelt. Die Differenz zwischen den rechnerischen Leistungssätzen von Soll- und Ist-Entgelt ist dann der Betrag des Anspruchs auf KUG.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat die Lohnsteuerklasse III und einen Kinderfreibetrag 1,0. Das übliche monatliche Nettoentgelt nach allen Abzügen ohne Berücksichtigung von Mehrarbeit und Einmalzahlungen beträgt 2.500 € (Soll-Entgelt). Durch die Arbeitszeitreduzierung mindert sich das monatliche Nettoentgelt auf 1.250 €.

Berechnung des KUG:

Mtl. Soll-Entgelt	rechnerischer Leistungssatz
2.500 €	1.295,11 €
Mtl. Ist-Entgelt	rechnerischer Leistungssatz
1.250 €	675,36 €
KUG	619,75 €

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können außerdem die Zahlung weiterer Aufstockungsbeträge zum KUG vorsehen.

4 Beantragung des KUG

4.1 Anzeige des Arbeitsausfalls

Zunächst muss der **Arbeitsausfall der zuständigen Arbeitsagentur**, in deren Bezirk der Betrieb liegt, **angezeigt** werden. Von der Anzeige hängt der Beginn des Anspruchs ab. KUG kann frühestens von dem Kalendermonat an geleistet werden, in dem die Anzeige eingegangen ist. Rückwirkende Anzeigen sind also grundsätzlich nicht möglich. Auf die Anzeige hin erlässt die jeweilige Arbeitsagentur entweder einen Anerkennungsbescheid oder einen Ablehnungsbescheid. Gegen einen Ablehnungsbescheid können dann gegebenenfalls Rechtsmittel eingelegt werden. Die Anzeige kann **durch den Arbeitgeber oder die Arbeitnehmervertretung** vorgenommen werden. Die Arbeitnehmer selbst sind nicht zur Anzeige berechtigt.

Die Anzeige muss **schriftlich** erfolgen. Eine Anzeige durch Telefax oder E-Mail ist also zulässig; eine mündliche oder telefonische Anzeige genügt hingegen nicht.

Hinweis

Das Formular für die Anzeige können Sie hier herunterladen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Mit der Anzeige ist **glaubhaft** zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das KUG erfüllt sind. Dies ist kurz zu begründen.

Es sollte auch eine kurze Beschreibung des Betriebs teils erfolgen, in dem der Arbeitsausfall eintritt, getrennt nach Gesamtbetrieb und Betriebsabteilung. Außerdem sollte die Verteilung der verkürzten Arbeitszeit auf die

Mitarbeiter dargestellt werden. Eine weiterführende Konkretisierung der Gründe des Arbeitsausfalls erfolgt dann mit dem Antrag im Leistungsverfahren.

Der Anzeige des Arbeitgebers ist, soweit vorhanden, auch eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen.

4.2 Antrag auf KUG

Der Antrag auf KUG kann zeitlich mit der Anzeige des Arbeitsausfalls gestellt werden; er muss aber **spätestens drei Monate nach dem jeweiligen Monat des Arbeitsausfalls** bei der zuständigen Arbeitsagentur eingehen.

Hinweis

Das Antragsformular kann unter folgendem Link bezogen werden:

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

Außerdem ist auch online direkt eine Antragsstellung über die Webseite der Bundesagentur für Arbeit möglich.

Der Antrag ist **für jeden Abrechnungsmonat**, in dem ein entsprechend erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, **erneut zu stellen**. Im Antrag sind Soll- und Ist-Entgelt anzugeben. Dem Antrag ist außerdem die ausgefüllte Abrechnungsliste „Vordruck KUG 108“ beizufügen.

Hinweis

Den Vordruck finden Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf

Der Vordruck fragt detaillierte Angaben ab, zum Beispiel:

- Namen der Mitarbeiter,
- Umfang des Arbeitsausfalls,
- Soll- und Ist-Entgelte,
- Lohnsteuerklassen,
- rechnerische Leistungssätze.

Diese Angaben sind mit den Informationen der Lohnakten zu bewältigen. Ferner wird auch erwartet, dass das KUG selbst berechnet wird. Hierfür stehen dann die Tabelle oder üblicherweise die Software des Lohn- und Gehaltsprogramms Ihres Steuerberaters zur Verfügung.

Hinweis

Sprechen Sie uns gerne auf diese Informationen an. Wir stehen Ihnen bei der Ausfüllung des Antrags zur Seite.

Die Bundesagentur für Arbeit hat außerdem ausführliche Hinweise zu den Details des Antragsverfahrens veröffentlicht:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf

4.3 Bezugsdauer des KUG

Der Anspruch auf KUG ist gesetzlich **auf zwölf Monate beschränkt**. Da der Antrag für jeden Monat neu zu stellen ist, muss laufend überprüft werden, ob die Voraussetzungen eines erheblichen Arbeitsausfalls noch vorliegen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt diese Bezugsdauer bis auf insgesamt 24 Monate verlängern. Das KUG wird nur vorläufig gewährt. Nach dem Bezug des KUG wird der gesamte Vorgang von der Behörde noch einmal überprüft. Überzahlungen sind zurückzuerstatten.

4.4 Nebeneinkünfte des Arbeitnehmers

Wenn der Arbeitnehmer während des Bezugs des KUG eine **Nebenbeschäftigung** aufgenommen hat, werden die **Einkünfte** hieraus **erhöhend auf das Ist-Entgelt angerechnet**. Der Anspruch auf KUG vermindert sich also. Bezueher von KUG sind verpflichtet, alle Änderungen hinsichtlich ihrer Verhältnisse unaufgefordert anzuzeigen. Arbeitnehmer sollten also über diese Informationspflicht in Kenntnis gesetzt werden. Der Arbeitgeber muss die Information dann weiterleiten.

Hatte der Arbeitnehmer bereits vor Eintritt des Arbeitsausfalls eine Nebentätigkeit, genießt diese Bestandsschutz. Sie hat somit keine Auswirkung auf die Höhe des KUG.

Hinweis

Während des Bezugs von KUG wird von der Bundesagentur für Arbeit außerdem die Weiterbildung des Arbeitnehmers gefördert.

5 Steuer- und Sozialversicherung

5.1 Steuerliche Behandlung des KUG

Auf das KUG muss vom Unternehmer **keine Lohnsteuer** abgeführt werden; es handelt sich also um eine steuerfreie Leistung. Für den Arbeitnehmer gehören die Einkünfte aus dem KUG zu den Progressionseinkünften und erhöhen den persönlichen Steuersatz. Außerdem muss hierdurch eine Einkommensteuererklärung abgegeben werden.

5.2 Sozialversicherung

Während der Zeit der Gewährung von KUG bleibt der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versichert.

Für die Ausfallstunden aufgrund der Kurzarbeit werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach dem sogenannten **fiktiven Arbeitsentgelt** berechnet. Die Höhe dieser Beiträge errechnet sich durch

- 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt (brutto) und dem Ist-Entgelt (brutto) sowie
- dem Beitragssatz in der Krankenversicherung (allgemeiner plus Zusatzbeitragssatz), dem Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose) und dem Beitragssatz der Rentenversicherung.
- In der Arbeitslosenversicherung ist das fiktive Entgelt beitragsfrei.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber allein getragen.

Hinweis: Corona-Regelungen

Im Rahmen der bis zum 31.12.2020 befristeten Regelungen zur Bekämpfung der Auswirkungen der Corona-Krise werden den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zahlen müssen, in voller Höhe erstattet.

6 Spezialformen des KUG

6.1 Saison-KUG

Das Saison-KUG wird bei **saisonbedingten Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit** an Arbeitnehmer in Betrieben des Baugewerbes gezahlt. Ziel ist es, die Arbeitsverhältnisse während der Wintermonate aufrechtzuerhalten. Die Schlechtwetterzeit dauert vom 01.12. bis zum 31.03. des Folgejahres. Im Gerüstbauerhandwerk beginnt die Schlechtwetterzeit bereits am 01.11. und endet am 31.03. des Folgejahres.

Anspruchsberechtigt sind Betriebe, die im Bauhauptgewerbe (Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags Bau) oder dem Baunebengewerbe (Dachdeckerhandwerk, Garten- und Landschaftsbau) tätig sind.

6.2 Transfer-KUG

Bei betrieblichen Personalanpassungsmaßnahmen, die auf einer Betriebsänderung beruhen und mit einem dauerhaften Arbeitsausfall einhergehen, kann an die betroffenen Arbeitnehmer Transfer-KUG bei der Überführung in eine Transfergesellschaft gezahlt werden.

In diesem Zusammenhang können auch Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, die der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen, in Betracht kommen.

7 Fragen und Antworten zum KUG

Muss der Arbeitgeber für das KUG in Vorlage gehen?

Der Arbeitgeber berechnet das KUG und zahlt es an die Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Arbeitsagentur gestellt, die nach

Prüfung der Antragsunterlagen dem Arbeitgeber das gezahlte KUG umgehend erstattet.

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Es muss mindestens ein Drittel (bzw. befristet bis zum 31.12.2020 10 %) der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Die Arbeitnehmer, die einen geringeren Arbeitsausfall als 30 % bzw. 10 % haben, können dann ebenso KUG beziehen.

Kann auch KUG beantragt werden, wenn im Gesamtunternehmen oder einem Teil der Arbeitsausfall 100 % beträgt?

Ja, eine „Kurzarbeit null“ mit einem kompletten Arbeitsausfall ist möglich. Es kann insoweit KUG beantragt werden.

Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des KUG aus?

Sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung geschlossen wurden, wirken sich nicht negativ auf die Höhe des KUG aus. Das gezahlte KUG richtet sich nach dem Gehalt, das vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

Können auch gemeinnützige Unternehmen, zum Beispiel Vereine, KUG beantragen?

Ja, auch gemeinnützige Unternehmen können dem Grunde nach KUG erhalten.

Können Mitarbeiter in Kurzarbeit gekündigt werden?

Die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall kann eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer auf Dauer entfällt.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: März 2020

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.