

Informationen zur Kurzarbeit

Definition Kurzarbeit

Kurzarbeit bezeichnet die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit. Sie ist regelmäßig verbunden mit einer entsprechenden Minderung des Arbeitsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer.

Kurzarbeit ist ein Mittel, um vorübergehende Auftrags- oder Produktionsschwankungen durch eine spezifische Arbeitszeitregelung zu überbrücken. Betroffenen Arbeitnehmern sollen damit die Arbeitsplätze und den Arbeitgebern die eingearbeiteten Arbeitskräfte erhalten bleiben. Bei Vorliegen der gesetzlich bestimmten Voraussetzungen haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 % bzw. 67 % des ausfallenden Nettoentgelts.

Verfahrensweg:

Existiert im Unternehmen **kein** Betriebsrat, gelten für **Kurzarbeit** entsprechende Voraussetzungen. Grundsätzlich **darf** der Arbeitgeber die **Kurzarbeit nicht** einseitig anordnen, sondern muss mit allen Arbeitnehmern im Rahmen einer einzelvertraglichen Vereinbarung Entscheidungen zur Einführung und Ausgestaltung treffen.

Einfach so darf der Arbeitgeber Kurzarbeit aber nicht anordnen. Er muss dabei strenge gesetzliche Regeln beachten und braucht die Zustimmung der Arbeitnehmer, bzw. des Betriebsrats. Letzterer hat bei Kurzarbeit ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht** (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Das heißt: Ohne Ihre Zustimmung als Betriebsrat geht hier nichts!

Achtung: Die Firma muss Kurzarbeit **nicht** für das gesamte Unternehmen beantragen. Sie kann auch einen Antrag auf Kurzarbeit nur für einzelne Abteilungen stellen. So können z. B. die Mitarbeiter in der Produktion Kurzarbeit leisten, während der Vertrieb weiter voll arbeitet, um neue Kunden zu akquirieren.

Antrag auf Kurzarbeit kann man sogar stellen, wenn nur ein Mitarbeiter beschäftigt wird. (Allerdings lohnt es sich wegen des bürokratischen Aufwands in der Regel erst ab mehreren Arbeitnehmern.)

KUG Bezug startet ab mindestens 10% Arbeitsausfall!

Der Arbeitgeber zahlt beide Anteile AN+AG-Anteil rund 40% an SV-Beiträgen für das bezahlte KUG!!!

Der Arbeitgeber muss den Antrag auf **Kurzarbeitergeld** innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten stellen. Die **Frist** beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das **Kurzarbeitergeld** beantragt wird.

Antrag meines Erachtens vor Beginn der Kurzarbeit einreichen

Höhe mit Beispiel:

Ein Angestellter ist alleinstehend und verdient regulär 3600 Euro brutto im Monat. Die Arbeitszeit verringert sich um 40 Prozent. Statt des regulären Netto-Gehalts von etwa 2.060 Euro **bekommt** er nun ca. 1.400 Euro Nettogehalt vom Arbeitgeber plus 400 Euro **Kurzarbeitergeld**, macht zusammen 1.800 Euro.

Arbeitnehmer ohne Kinder bekommen ein KUG i.H.v. ca. 60% des ausgefallenen pauschalierten Netto-Arbeitslohns

Arbeitnehmer mit Kindern bekommen ein KUG i.H.v. ca. 67% des ausgefallenen pauschalierten Netto-Arbeitslohns

Bei Minijobbern entfällt das KUG

Mitarbeiter die während des KUG-Bezugs einen Minijob annehmen, müssen wissen das das Netto des Minijobs in die Berechnung des KUG mit einfließt.

Für einen erfolgreichen Antrag auf Kurzarbeitergeld darf der Arbeitsausfall nicht vermeidbar sein. Als vermeidbar gilt der Arbeitsausfall dann, wenn statt Kurzarbeit zu beantragen, die Belegschaft in Urlaub geschickt werden kann oder ein Abbau von Überstunden möglich ist. Somit müssen bevor ein Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt wird Überstunden und Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr abgebaut werden. Erst im Anschluss ist ein Antrag möglich.

Zudem ist zu beachten:

Kurzarbeitergeld ist – wie andere Lohnersatzleistungen (zum Beispiel Elterngeld) – **steuerfrei**. Es unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Einkommensteuergesetz) und erhöht somit den Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen. (Gleich mit Bezug von Krankengeld, Arbeitslosengeld...)

Fällt ein Feiertag in den Kurzarbeitszeitraum oder ist er arbeitsunfähig krank, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des "Kurzlohns".

**Alle oben aufgeführten Angaben sind von uns (DHV) recherchiert und sind ohne Gewähr. Wir übernehmen keine Garantie auf Richtigkeit!
Ob ein Unternehmen tatsächlich einen Anspruch auf Kurzarbeit hat, prüft die Agentur für Arbeit individuell nach eingereichtem Antrag.**

Checkliste Kurzarbeit

Prüfen Sie zunächst, ob Ihr Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag die Einführung von Kurzarbeit ermöglicht. Wenn nein, benötigen Sie eine Betriebsvereinbarung als Grundlage. Das BAG hat entschieden, dass Sie Kurzarbeit nicht aufgrund Ihres Direktionsrechts einführen können. (..)

Existiert in Ihrem Unternehmen kein Betriebsrat, so schaffen Sie erforderlichenfalls die Rechtsgrundlage durch eine entsprechende Änderungskündigung des Arbeitsvertrages. Beachten Sie dabei die Kündigungsfristen. (..)

Prüfen Sie dann, ob in Ihrem Tarifvertrag oder in den Arbeitsverträgen besondere Ankündigungsfristen oder sonstige Voraussetzungen für die Kurzarbeit enthalten sind. (..)

Kurzarbeit ist mitbestimmungspflichtig. Beziehen Sie den Betriebsrat mit ein, § 87 Abs. Nr. 3 BetrVG. (..)

Den Arbeitsausfall müssen Sie der Agentur für Arbeit schriftlich mitteilen. Die dafür notwendigen Vordrucke bekommen Sie dort. (..)

Mit dem Antrag müssen Sie die oben genannten Voraussetzungen glaubhaft machen und dazu nötigenfalls erforderliche Unterlagen vorlegen. Die Agentur für Arbeit ist zur Einsichtnahme in die Unterlagen zur Lohnberechnung berechtigt. (..)

Die Anträge für KUG müssen Sie kostenfrei erstellen und die vorgeschriebenen Anträge bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die dafür notwendigen Vordrucke bekommen Sie dort. (..)

Als Arbeitgeber sind Sie in der Regel für die Auszahlung des KUG zuständig. (..) Beachten Sie die Ausschlussfrist von 3 Monaten. Spätestens 3 Monate nach dem Monat für das KUG gewährt werden soll, muss Ihr Antrag bei der Agentur für Arbeit vorliegen.