

Kurzarbeitergeld

Fragen und Antworten zur Hilfe in der Krise

Für die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit eines erheblichen Arbeitsausfalls steht in Deutschland und auch in vielen anderen europäischen Staaten das Kurzarbeitergeld (kurz KUG) zur Verfügung. Dieses dient sowohl den Interessen des Arbeitnehmers als auch denen des Arbeitgebers. Den Arbeitnehmern wird Lohnfortzahlung bei geringerer Arbeitsleistung ermöglicht, der Arbeitgeber erhält seine Stammbesellschaft, betriebsbedingte Kündigungen werden vermieden. Das entlastet sowohl den Arbeitsmarkt und erleichtert auch das Wiederaufahren nach einer Krise. Das Gegenbeispiel ist derzeit in den USA ersichtlich, wo plötzlich innerhalb einer Woche fast sieben Millionen Beschäftigte arbeitslos wurden.

Was sind die betrieblichen Voraussetzungen? Anspruch besteht neben anderen Voraussetzungen dann, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten im Betrieb oder der Betriebsabteilung einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent im Monat haben.

Hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf KUG? Anspruch haben nur Arbeitnehmer, die in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig sind. Keinen Anspruch haben demnach geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 450 Euro monatlich) und auch Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbHs, die von der Sozialversicherung befreit sind.

Muss der Arbeitnehmer gefragt werden? Für die Einführung von Kurzarbeit ist die Zustimmung jedes Arbeitnehmers erforderlich, sofern keine tarifvertragliche Regelung besteht. Denn das Kurzarbeitergeld gleicht den ausgefallenen Nettolohn nur teilweise aus.



Wie hoch ist das KUG? Grundsätzlich beträgt das KUG 60% des ausgefallenen Nettolohns. Gehört mindestens ein Kind im steuerlichen Sinne zum Haushalt, beträgt der Ausgleich 67 %.

Beispiel: Anke Brandt ist Köchin. Der Betrieb ihres Arbeitgebers musste geschlossen werden, es wird jedoch noch Essen zum Abholen angeboten. Deswegen hat Anke mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart, dass sie nur noch die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit arbeitet. Zum Ausgleich für den entsprechend niedrigeren Lohn beantragt ihr Arbeitgeber für Anke KUG. Da Anke ledig ist und kein Kind in ihrem Haushalt lebt, erhält sie bei einem bisherigen Bruttolohn von 3000 Euro unter Einbeziehung von KUG lediglich 335 Euro weniger Nettolohn- trotz hälftiger Arbeitszeit.

Wird ein Minijob auf das KUG angerechnet? Wer in seinem Hauptarbeitsplatz KUG bezieht und danach einen

Minijob aufnimmt, muss sich den Hinzuverdienst auf das KUG anrechnen lassen. Die Anrechnung unterbleibt, wenn der Minijob schon vor der Kurzarbeit bestand. Eine weitere Ausnahme besteht für die Aufnahme eines Minijobs in systemrelevanten Bereichen (zum Beispiel in der Landwirtschaft). Hier erfolgt ebenfalls keine Anrechnung.

Wie ist der Ablauf? Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zunächst die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Diese Anzeige muss zwingend in dem Monat erfolgen, für den Kurzarbeit beantragt werden soll, also beispielsweise bis zum 30. April für Kurzarbeit im Monat April. Danach wird das durch den Arbeitgeber berechnete KUG an die Arbeitnehmer ausgezahlt- der Arbeitgeber tritt also in Vorlage. Im Anschluss daran stellt der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit.

Ausblick: In den nächsten Wochen wird ein neues Corona-Hilfspaket für Unternehmen und Beschäftigte aufgelegt werden, das eine Aufstockung des KUG beinhalten soll. Die neuen Staatshilfen sollen vor allem den unteren Lohngruppen zu Gute kommen. Im Gespräch ist die Anhebung des KUG auf 80%, beziehungsweise auf 87% für Arbeitnehmer mit Kind.

Der Autor ist Steuerberater und Rechtsbeistand, Bürstädter Str. 48, 68623 Lampertheim, Telefon: 06206 / 94000, Email schollmaier@schollmaier.de, Internet www.schollmaier.de