

# INFOKOMPAKT FÜR FDPW-MITGLIEDER



Ausgabe 19. März 2020

## KURZARBEITERGELD

Aufgrund der Corona-Krise hat die Bundesregierung beschlossen, Kurzarbeitergeld (kurz: KUG) schneller zu ermöglichen. Die Anpassungen treten zum 1. März in Kraft. Das Kurzarbeitergeld wird somit rückwirkend ausbezahlt und kann bereits ab einer Betriebsgröße von einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer kurzfristig bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden.

Folgende Neuregelungen gelten für das Kurzarbeitergeld - rückwirkend bereits ab 1. März 2020:

- Unternehmen können Kurzarbeitergeld beantragen, wenn **zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von Arbeitsausfall betroffen sind** - statt zuvor ein Drittel (Regelung befristet bis zum 31.12.2020).
- Zudem werden Arbeitgebern **die Sozialversicherungsbeiträge**, die sie auch bei Kurzarbeit zu zahlen haben, **in voller Höhe erstattet**.
- Kurzarbeitergeld ist **auch für Beschäftigte in Zeitarbeit** möglich.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet**.

**WIR EMPFEHLEN:** Sollte sich bereits abzeichnen, dass zehn Prozent Ihrer Beschäftigten im Betrieb von Arbeitsausfall betroffen sind, sollten Sie schnellstmöglich das Kurzarbeitergeld beantragen!

### WIE HOCH IST DAS KURZARBEITERGELD?

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt beim **Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns**, wenn ein Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schickt. Bei Arbeitnehmern **mit Kind sind es 67 Prozent**. Die maximale gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate, die ggf. auf 24 Monate erweitert werden kann.

Um Kurzarbeitergeld zu beantragen, muss der Arbeitgeber einen Erstattungsantrag bei der örtlichen Agentur für Arbeit stellen (<https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>). Gleichzeitig kann er das Kurzarbeitergeld bereits an seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszahlen.

Nach Prüfung der Antragsunterlagen wird das Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber umgehend erstattet.

### WIE WIRD ES BERECHNET?

Um das Kurzarbeitergeld zu berechnen, können Sie folgende Tabelle nutzen:

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016\\_ba014803.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf)

Kurzarbeitergeld berechnet sich aus verschiedenen Größen:

- dem regulären Bruttoentgelt – dem **Soll-Gehalt**
- dem zukünftig gezahlten Bruttoentgelt, das durch die verkürzte Arbeitszeit zustande kommt – dem **Ist-Gehalt** oder dem Kurzlohn
- dem **„rechnerischen Leistungssatz“**, der unter Zuhilfenahme der Tabelle der Arbeitsagentur (siehe Link oben) den Bruttoentgelten zuordnet ist.

Um die Höhe des Kurzarbeitergeldes zu ermitteln, müssen Sie nun den „rechnerischen Leistungssatz“ aus der Tabelle der Arbeitsagentur jeweils dem Soll-Gehalt und dem Ist-Gehalt zuordnen. Im Anschluss kalkulieren Sie die Differenz aus dem rechnerischen Leistungssatz des Soll-Gehalts und zum Ist-Gehalt. Das Ergebnis beschreibt das Kurzarbeitergeld (KUG).

**NUR MIT ZUSTIMMUNG DES ARBEITNEHMERS?**

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass – wenn vorhanden - der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen. Dies kann in Form einer Änderung des Arbeitsvertrags oder einer Änderungskündigung geschehen.

**KURZARBEIT FÜR ALLE MITARBEITER?**

**Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden** und Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

**Kurzarbeit für Ausbilder/Auszubildende Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden.** Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

Auch **Ausbilder sollten nur in Ausnahmefällen in Kurzarbeit geschickt werden**, weil die Ausbildungspflicht für Auszubildende bei Kurzarbeit im Unternehmen Vorrang haben muss. Eine mögliche Ausnahme ist natürlich der wirkliche Ernstfall. Dann nämlich, wenn der Geschäftsbetrieb in einem Unternehmen aufgrund der individuellen Wirtschaftslage gänzlich zum Erliegen kommt.

**GUT ZU WISSEN:** Wird für Auszubildende bei Kurzarbeit im Unternehmen eine minderwertige oder sogar gar keine Ausbildung mehr angeboten, kann hieraus für den Azubis ein Schadensanspruch entstehen, weil seine berufliche Zukunft und seine Ausbildung nicht mehr gesichert sind.

**Scheuen Sie sich nicht, Kurzarbeit anzumelden. Die Beantragung von Kurzarbeitergeld (KUG) ist in der gegenwärtigen Krise für die betroffenen Unternehmen ein zentrales Instrument, um kurzfristig ihre Personalkosten zu senken und Beschäftigung zu sichern.**

Weitere Informationen zum Thema Kurzarbeitergeld finden Sie unter folgendem Link:  
<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>  
 Sollten Sie noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte direkt an die FDPW-Geschäftsstelle.  
 Wir werden Ihnen schnell unbürokratisch helfen.

IMPRESSUM

**Redaktion**  
 Tina Koch (G IT)  
 Gewerbespezifische  
 Informationstransferstelle\*

\*Gefördert durch das BMWi



aufgrund eines Beschlusses  
 des Deutschen Bundestages

**Herausgeber**  
 FDPW –  
 Fachverband der  
 Präzisionswerkzeugmechaniker  
 e.V.

**Kontakt**  
 Anton-Ockenfels-Straße 13  
 50321 Brühl  
 marketing@fdpw.de  
 www.fdpw.de