

FAQ's - Kurzarbeitergeld



1. Was sind die Voraussetzungen für die Beantragung von KUG?

- Bei mindestens einem Drittel der Mitarbeiter muss im Monat jeweils ein Entgeltausfall von mehr als 10 % vorliegen (monatliche Betrachtung)
- Es wird kein KUG gezahlt, wenn der Arbeitsausfall branchen- bzw. betriebsüblich oder saisonbedingt ist (siehe Frage 11).
- Es muss vorab eine Anzeige KUG bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt werden und deren Bewilligung vorliegen.
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.
- Der Arbeitsausfall muss vermieden werden, durch
 - andere zumutbare Arbeiten (z. B. Lagerarbeiten usw.)
 - Abbau von Überstunden und Arbeitszeitkonto (beachte Sonderregeln für Bauhauptgewerbe; vgl. Frage 11)
 - Abbau von Urlaub

2. Für welche Mitarbeiter kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

- Jeder Mitarbeiter, sofern arbeitslosenversicherungspflichtig und ungekündigt.
- Sowohl kaufmännische als auch gewerbliche Arbeitnehmer.
- Geschäftsführer nur wenn arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt.
- Auch für Mitarbeiter, die nur teilweise ausfallen:
 - Bsp.: 40-Stunden-Vertrag, jedoch nur Arbeit für 15 Stunden.
- Für den Gesamtbetrieb oder einzelne Betriebsabteilungen.

3. Für welche Mitarbeiter kann kein Kurzarbeitergeld beantragt werden?

- Inhaber eines Einzelunternehmens
- Geschäftsführer, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind.
- Arbeitnehmer in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme)
- Auszubildende (erst nach einem Arbeitsausfall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen!)
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Bundesfreiwilligendienst)
- „Mini-Jobber“ (556-Euro-Job)
- Studierende

4. Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

- Grundsätzlich maximal 12 Monate.
- Bei einer Unterbrechung, d.h. Nichtbeanspruchung von KUG-Leistungen, von mehr als 3 Monaten muss eine neue Anzeige gestellt werden.

5. Wie hoch ist das KUG für den Mitarbeiter?

- Grundsatz: 60 % des entfallenden Nettoentgelts.
- Erhöhung auf 67 %, wenn mindestens ein Kind im Haushalt des Mitarbeiters lebt.

6. Was passiert bei Erkrankung von Mitarbeitern während der Kurzarbeit?

- Der Mitarbeiter erhält weiterhin nur 60% bzw. 67% des Nettoentgelts, wenn er im Kurzarbeitszeitraum erkrankt.
- Sofern die Krankheit länger als 42 Tage dauert, fällt der Mitarbeiter in Krankengeldbezug und erhält somit sein Krankengeld von der Krankenkasse.

7. Welche Kosten kommen auf den Arbeitgeber zu?

- Die Arbeitsagentur zahlt das Kurzarbeitergeld rückwirkend für jede ausgefallene Arbeitsstunde, d. h. der Arbeitgeber muss vorab in Vorleistung gehen.
- Sozialbeiträge, die für die Ausfallstunden anfallen, werden nicht erstattet.

8. Ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, der Kurzarbeit zuzustimmen? Wieviel Prozent der Mitarbeiter müssen in Summe zustimmen?

- Nein, ein Mitarbeiter muss nicht zustimmen (siehe nachfolgende Frage).
- Es gibt keinen Grenzwert, wieviel Prozent der Mitarbeiter zustimmen müssen.

9. Was passiert, wenn ein Mitarbeiter der Kurzarbeit nicht zustimmt?

- Die fehlende Zustimmung zur Kurzarbeit stellt keinen Kündigungsgrund dar.
- Sofern ein Mitarbeiter die Zustimmung zur Kurzarbeit ausdrücklich ablehnt, da er weiterhin sein volles Entgelt verdienen möchte, kann der Arbeitgeber als letzte Möglichkeit die sog. Änderungskündigung gegen den Mitarbeiter aussprechen.
 - Dem Mitarbeiter wird hierbei ein neuer Arbeitsvertrag mit veränderten Konditionen (regelmäßig geringere Stundenanzahl mit korrespondierendem niedrigerem Entgelt) angeboten.
 - Lehnt der Mitarbeiter diesen ab, wird die Kündigung wirksam.
 - Der Mitarbeiter kann die „Änderungskündigung“ vor dem Arbeitsgericht jedoch genauso angreifen wie eine reguläre bzw. „normale“ Kündigung (z.B. unzutreffende Sozialauswahl).
- Ausnahme: Sind in einem Betrieb regelmäßig nicht mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt, gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht (sog. Kleinbetrieb). Der Arbeitgeber kann also ohne Angabe von Gründen kündigen.
- Achtung: Bitte im Einzelfall zwingend Rücksprache mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht halten.

10. Wie gehe ich als Unternehmer konkret vor, wenn ich Kurzarbeit beantragen möchte?

- Schritt 1: Vereinbarung mit jedem Mitarbeiter über Kurzarbeit.
- Schritt 2: Ermittlung der zuständigen Agentur für Arbeit:
 - <https://www.arbeitsagentur.de/weiterleitung/1478849791481>

- Schritt 3: Anzeige bei der Agentur für Arbeit:
 - Die Anzeige der Kurzarbeit muss vorher bei der Arbeitsagentur erfolgen.
 - Anzeige kann online oder über einen Vordruck der Arbeitsagentur erfolgen.
 - Wichtig: Der Anzeige müssen die Vereinbarungen und/oder Änderungskündigungen beigefügt werden.
- Schritt 4: Abwarten auf Bewilligungsbescheid
- Schritt 5: Antrag auf Kurzarbeitergeld
 - Antrag erfolgt monatlich.
 - Antrag erfolgt durch Ihre Lohnbuchhaltung bzw. Ihren Steuerberater (sofern dieser die Lohnbuchhaltung übernommen hat).

11. Besonderheit Bauhauptgewerbe: Was gilt es hier zu beachten?

- Der Zeitraum von Dezember bis März gilt als „Schlechtwetterzeitraum“ und es gelten die Besonderheiten des Saison-KUG (S-KUG):
 - Einer vorherigen Anzeige bei der Arbeitsagentur bedarf es hierfür nicht.
 - Es sind lediglich Anträge (nicht: Anzeigen) monatlich abzugeben.
 - Dies erfolgt durch die Lohnbuchhaltung bzw. Ihren Steuerberater.
- Im Zeitraum April bis November können auch Unternehmen des Bauhauptgewerbe „normales KUG“ beantragen.
 - Vorherige Anzeige bei der Arbeitsagentur ist zwingend (siehe Frage 1 und 10).
 - Abbau vom Arbeitszeitkonto: Das AZK muss nicht aufgebraucht werden, wenn es zur Vermeidung von S-KUG angespart wurde und 150 Stunden nicht übersteigt.
 - Resturlaub: Resturlaub aus dem Vorjahr muss nicht vorrangig verbraucht werden, es sei denn Kurzarbeit fällt zum Ende des Jahres an.
 - Eine Beantragung für einzelne Betriebsabteilungen ist möglich (z. B. nur für die gewerblichen Arbeitnehmer)

ACHTUNG: Kurzarbeitergeld wird stets lediglich unter Vorbehalt ausgezahlt, d.h. die Bundesagentur für Arbeit kann eine Prüfung anordnen und bereits gezahlte Beiträge rückwirkend zurückfordern.

Disclaimer:

Es wird keine Gewähr und somit auch keine Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Inhalte und Darstellungen übernommen. Dieses Schreiben ersetzt keine Steuerberatung.

Stand: 01/2025