**Informationsblatt zum Kurzarbeitergeld**

**Stand 16.03.2020**

Nachfolgende Erläuterungen beschreiben die bisherige Vorgehensweise zum Kurzarbeitergeld

Die Bundesregierung wird voraussichtlich, aufgrund der aktuellen Situation, Sonderregelungen zum erleichterten Bezug von Kurzarbeitergeld beschließen. Diese sollen bis Anfang April wirksam werden.

Unter KUG (Kurzarbeitergeld) versteht man, eine vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer zeitweise überhaupt nicht oder weniger als im Arbeitsvertrag vereinbart, arbeiten. Indem man die Personalkosten verringert, soll das Unternehmen vorübergehend finanziell entlastet werden. Der hierdurch bedingte Einkommensverlust der Arbeitnehmer wird in Form von Kurzarbeitergeld erstattet.

Der Arbeitgeber tritt für das Kurzarbeitergeld in Vorleistung. Dieses kann er sich durch einen schriftlichen Antrag bei der Agentur für Arbeit erstatten lassen.

**Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld:**

Die Gewährung von KUG ist von der Erfüllung bestimmter Regelvoraussetzungen (§§ 95 bis 99 SGB III) abhängig:

* Arbeitsausfall – tatsächlicher Ausfall von Arbeit -und Arbeitsentgelt;

Mindestens 1/3 der Beschäftigten müssen insgesamt einen Bruttolohnausfall von 10% (bezogen auf den jeweiligen Kalendermonat) verursachen. Bei der Ermittlung der Beschäftigten sind geringfügig Beschäftigte mitzuzählen. Azubis hingegen spielen keine Rolle.

* Betriebliche Voraussetzungen – mindestens 1 Person muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.
* Persönliche Voraussetzungen – Kurzarbeitergeld gilt nur für AN, die ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis haben.
* Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit, spätestens am letzten Tag des Monats in dem Kurzarbeit eintritt.

**Erheblich** ist ein **Arbeitsausfall** dann, wenn:

* er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
* er vorübergehend ist,
* er nicht vermeidbar ist (bestehende Urlaubsansprüche; Überstunden etc. sind vorab zu nehmen)
* Vorübergehender Arbeitsausfall
* Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

**Wirtschaftliche Gründe** sind alle Einflüsse, die sich unmittelbar oder mittelbar aus dem wirtschaftlichen Ablauf ergeben (Auftragsmangel, Absatzmangel, Rohstoffmangel etc.). Darunter fallen auch unabwendbare Ereignisse, wie bspw. behördliche Anordnungen.

Der Anspruchszeitraum beginnt zum Ersten des Kalendermonats, indem erstmals ein Arbeitsausfall eingetreten ist. Der Maximalzeitraum beträgt längstens 12 Monate. Bei einer vorübergehenden Unterbrechung der Kurzarbeit können nicht genutzte Monate später angehängt werden. Zu beachten ist jedoch, dass nach einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten, eine erneute Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist.

Der Arbeitgeber erhält keine Erstattung für Auszubildende, Rentner, Bezieher von Krankengeld und Minijobber.

**Wichtig**:

Sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist, hat dieser dem Antrag des Arbeitgebers zuzustimmen. Ist kein Betriebsrat eingerichtet ist die Einverständniserklärung aller Mitarbeiter nötig, die vom KUG betroffen sind. Die Einverständniserklärung ist schriftlich einzuholen und muss die Reduzierung der Arbeitszeit enthalten.

Sind alle vorgenannten Voraussetzungen erfüllt und liegt eine Einverständniserklärung vor, kann ein Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt werden.

Das entsprechende Formular finden Sie auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit über Interessenbereich: Unternehmen > Finanzielle Hilfen und Unterstützung > [Übersicht Kurzarbeitergeld](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf).

Alternativ können Sie diesem Link folgen:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

Weiterführende Erläuterungen entnehmen Sie bitte dem „[Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf)“ der Bundesagentur für Arbeit.

**Höhe des Kurzarbeiterentgelts für Arbeitnehmer**

Durch die Reduzierung der Arbeitszeit verringert sich selbstverständlich das Bruttoentgelt des Arbeitnehmers in entsprechender Höhe. Diese Differenz kann durch das Kurzarbeitergeld teilweise aufgefangen werden.

Die Differenz zwischen dem Sollentgelt (Bruttogehalt bei normaler Arbeit) und dem Istengelt (verringertes Bruttogehalt während Kurzarbeit) bildet die Grundlage für die oben genannte Erstattung. Diese beträgt i.d.R. 60% für Arbeitnehmer ohne Kinder und 67% für Arbeitnehmer mit Kindern. Der Arbeitgeber trägt die Sozialversicherungsbeiträge alleine.

**Aufzeichnungspflicht**

Die nachfolgend aufgezählten, generellen Aufzeichnungspflichten sind auch bei KUG fortzuführen:

* Beginn-/ Ende der Arbeitszeit
* Stundenaufzeichnung,
* Fehlzeiten,
* Urlaub
* u.a.

**Einkommensteuerliche Behandlung**:

Der Arbeitgeber muss das von ihm gezahlte Kurzarbeitergeld in der Lohnsteuerbescheinigung angeben und an die Finanzverwaltung elektronisch übermitteln.

Das KUG ist im Lohnsteuerabzugsverfahren zunächst als steuerfreie Lohnersatzleistung zu behandeln, unterliegt jedoch im Zuge der Einkommensteuersteuererklärung (des AN) dem Progressionsvorbehalt nach § 32b EStG.

Für das zu versteuernde Einkommen wird ein besonderer Steuersatz berechnet der sich progressiv auf die die Höhe der Steuer auswirkt.

Sofern die Lohnersatzleistungen mehr als 410,00 Euro betragen, besteht für den Arbeitnehmer ausnahmsweise eine Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung.

Bei detaillierten Nachfragen können Sie sich gerne an uns oder die Agentur für Arbeit wenden.

BfA Hotline: 0800 4555520 / Montag –Freitag 8:00 – 18:00 Uhr.