



Wie lange gibt es Kug?

Kug wird zur Zeit für längstens 18 Monate gewährt.

Ist KuG einmal bewilligt worden und wird die Zeit, in der kurz gearbeitet wird, nicht länger als unter drei Monate unterbrochen, ist eine Verlängerung der KuG-Bezugsdauer auf insgesamt 18 Monate jederzeit durch formlose Anzeige bei der Arbeitsagentur möglich.

Wird nach Ablauf der Bezugsfrist drei Monate lang kein KuG bezogen, kann danach erneut und wiederholt für den gesetzlichen Höchstzeitraum KuG beantragt und bezogen werden.

Kug ist steuerfrei

Kug ist steuerfrei, wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das steuerpflichtige Einkommen unterliegt. Deshalb bitte in der Einkommensteuererklärung angeben.

Weiterhin sozialversichert

Während des Bezuges von Kug bleibt die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erhalten.

Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber, so daß der Arbeitnehmer vom Kug keinen Renten- und Krankenversicherungsbeitrag zahlen muß.

Kug bei Krankheit

Während der Arbeitsunfähigkeit bei Kug sollen die Arbeitnehmer finanziell den gesunden gleich gestellt sein. Sie erhalten generell während der Zeit der Kurzarbeit eine entsprechende verkürzte Entgeltfortzahlung.

Kug und Arbeitslosigkeit

Aus Anlass von Kug wird ein späteres Arbeitslosengeld nicht niedriger berechnet. Zugrunde gelegt wird das Arbeitsentgelt, das ohne die Kurzarbeit erzielt worden wäre.

Ihr Ansprechpartner:

Hier eure Daten eintragen

Kurzarbeit!

Was nun?



Informationen für Beschäftigte



Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld (Kug) ist eine Sozialleistung und in den §§ 169 ff SGB III geregelt. Es kann nur vom AG oder BR beantragt werden.

Mit Kurzarbeit (KuG) wird eine vorübergehende Kürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit bzw. der völlige Arbeitsausfall für einen bestimmten Zeitraum bezeichnet. Durch Kug soll die Verdienstminderung der Beschäftigten während dieser Zeit teilweise ausgeglichen werden.

Welches sind die Voraussetzungen für Kug? A – Betriebliche Voraussetzungen

Einem Betrieb wird Kug gewährt, wenn der Arbeitsausfall erheblich ist d. h. wenn er

- als Folge von wirtschaftlichen Ursachen oder betrieblichen Strukturveränderungen bzw. auf einem unabwendbaren Ereignis beruht (Wirtschaftliche Ursachen sind z. B. Mangel an Rohstoffen oder vorübergehender Absatzmangel. Eine betriebliche Strukturveränderung kann sowohl durch Produktionsumstellung, Fertigungserweiterung oder -einschränkung, als auch durch innerbetriebliche Umorganisation bedingt sein.);
- vorübergehend und nicht vermeidbar ist;
- im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Der Betriebsrat bestimmt mit

Gemäß Betriebsverfassungsgesetz § 87, Absatz 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat über die Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beinhaltet:

- ob und in welchem Umfang Kurzarbeit geleistet wird;
- die Dauer der Kurzarbeit
- welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. welche Abteilungen davon von der Kurzarbeit betroffen sein werden;
- wie die zeitliche Verteilung der geänderten Arbeitszeit auf die einzelnen Tage gestaltet wird.

Der Arbeitgeber bleibt zur Fortzahlung der normalen Arbeitsvergütung verpflichtet;

- solange zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine BV über die Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen wurde und die Beschäftigten ihre Dienste anbieten.
- solange noch keine Genehmigung des zuständigen Arbeitsamtes vorliegt, wenn die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung erteilt wurde, dass die BA KuG zahlt.

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung über Notwendigkeit, Zeitpunkt der Einführung und Umfang der Kurzarbeit zustande, entscheidet die Einigungsstelle, die auf Antrag des Betriebsrates oder des Arbeitgebers tätig wird.

B – Persönliche Voraussetzungen

Neben betrieblichen müssen bei Bezug von Kug auch bestimmte persönliche Voraussetzungen erfüllt sein, z. B.:

- der Arbeitnehmer muß in einem beitragspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen;
- der Arbeitnehmer muß infolge des Arbeitsausfalles ein vermindertes Arbeitsentgelt erhalten.

Wieviel beträgt das Kug?

Der AG zahlt nur noch den Teil des Entgeltes der verkürzten Arbeitszeit entspricht. KuG wird für jede tatsächliche Ausfallstunde gewährt. Es beträgt 60 % und 67 % mit einem Kind im Sinne des EStG.

Einmalige Zuwendungen wie Gratifikationen, Gewinnbeteiligung, Urlaubsabgeltung und jährlich wiederkehrende Zuwendungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld) bleiben bei der KugBerechnung ebenso außer Betracht wie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Sie sind ggf. vom Arbeitgeber zu zahlen.

Zuschuss zum KuG

Einige tarifrechtliche Regelungen sehen vor, dass der AG einen Zuschuss zum KuG (§ 8.2.4. MTV Ba-Wü) zahlt. Sieht der einschlägige TV einen solchen Zuschuss zum KuG nicht vor, kann ein solcher Zuschuss des AG auf bis zu 100 % des normalen Nettoarbeitsentgeltes vereinbart werden