

Kurzarbeitergeld aus Arbeitnehmersicht.

Das Kurzarbeitergeld (KuG) ist eine Leistung der Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit.

KuG soll Entlassungen und einen Arbeitsentgeltausfall der Arbeitnehmer vermeiden.

Die Voraussetzungen für die Bewilligung von KuG sind vom Arbeitgeber ggü. der Bundesagentur für Arbeit anzumelden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsausfall (weniger Aufträge, weniger Arbeit) zunächst anzeigen und sodann fristgerecht beantragen.

Der Höhe nach bemisst sich KuG nach einem pauschalen Betrag, der gesondert zu berechnen ist. Entscheidend für die Berechnung ist hier die **Differenz** zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte und dem vom Arbeitnehmer tatsächlich erzielten Entgelt.

Der Arbeitnehmer erhält dann die für Arbeitslosengeld I gesetzlich festgelegten Prozentsätze von der Differenz (67%/ 60%).

Die Bezugsfrist für KuG beträgt längstens 6 Monate und kann bei bestimmten Voraussetzungen bis längstens 18 Monate verlängert werden.

Während des Bezugs von KuG bleibt die Sozialversicherungspflicht in den gesetzlichen Versicherungen bestehen.

Bei Erkrankung des Arbeitnehmers während der Kurzarbeitsphase berechnet sich die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf der Grundlage der verkürzten Arbeitszeit. Bei der Durchführung von Kurzarbeit „Null“ besteht für den erkrankten Arbeitnehmer folglich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dafür erhält der Arbeitnehmer Krankengeld von der Krankenkasse in Höhe des KuG.

Nimmt der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub, so haben jedoch Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht zu bleiben.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber berechtigt während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Da Kurzarbeit jedoch nur auf der Grundlage **vorübergehenden** Arbeitsausfalles besteht, wird eine **endgültige** betriebsbedingte Kündigung meist nicht gerechtfertigt sein. Hier besteht die Möglichkeit der Kündigungsschutzklage.

Die Kündigung aus anderen Gründe (personenbedingt oder verhaltensbedingt) ist jedoch jederzeit möglich und muss vom Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess exakt dargelegt und bewiesen werden.

Hier lohnt sich eine Beratung bei einem im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt.