

Kurzarbeitergeld (§§ 95 ff. SGB III)

Voraussetzungen und Verfahren



Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Einführung von Kurzarbeit

Kurzarbeit ist ein Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis. Sie muss daher arbeitsrechtlich zulässig eingeführt werden

- durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern,
- Betriebsvereinbarung,
- Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag
- Änderungskündigung (**Kündigungsfrist beachten!**).

→ **Wurde die Kurzarbeit nicht arbeitsrechtlich wirksam eingeführt**, so besteht gemäß § 615 BGB (Vergütung bei Annahmeverzug) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Voraussetzungen (Anspruch - § 95 SGB III)

Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug) besteht bei

- erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Voraussetzungen (erheblicher Arbeitsausfall - § 96)

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- wirtschaftliche Ursachen (z. B. Zulieferteile fehlen) ODER unabwendbares Ereignis (z. B. „Quarantäne“)
- vorübergehend
- unvermeidbar
- im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens 10%* der im Betrieb Beschäftigten
- **geringfügig Beschäftigte zählen bei der 10-%-Berechnung mit**
- Auszubildende zählen bei der 10-%-Berechnung nicht mit

* ab 01.03.2020

Wirtschaftliche Ursachen

Auswirkungen einer Pandemie

- **Betriebsschließungen durch Verordnung** (ggf. Anspruch auf Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz)
- Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen durch **Wegfall/Unterbrechung von Lieferketten**
- **Auftragsmangel/Absatzschwierigkeiten**
- ...

(treten sonst als Auswirkungen von Konjunkturschwankungen auf)

Betriebliche Strukturveränderungen

- durch allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt
- nicht allein auf betriebsorganisatorische Gründe zurückzuführen

Vorübergehender Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn

- mit gewisser Wahrscheinlichkeit
- in absehbarer Zeit (max. 12 Monate; bis zu max. 24 Monate bei Beginn ab 01.01.20)
- der Übergang zur Vollarbeit

möglich ist.

Vermeidbarer Arbeitsausfall

Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchen-, betriebsüblich oder saisonbedingt ist (z.B. Freizeitpark, Eisdiele)
- ausschließlich betriebsorganisatorische Gründe hat (z.B. Fehlplanung bei Materialbeschaffung)

Kug-Bezug ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn Arbeitsausfall dem Betriebsrisiko zuzuordnen ist

Vermeidbarer Arbeitsausfall

zumutbare Gegenmaßnahmen können u.a. sein:

- Nutzung tariflicher/vereinbarter Arbeitszeitflexibilisierung
- Umsetzung von Arbeitnehmern
- Aufräum- und Instandsetzungsarbeiten
- Arbeit auf Lager

Arbeitszeitkonten

- Abbau von Guthabenstunden im erforderlichen Rahmen
- **Aufbau von Minusstunden nicht erforderlich ***

Urlaub

- **Grundsatz:** Einbringung von Urlaub kommt in Betracht, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, d.h. **Urlaub aus dem Vorjahr und unverplanter Urlaub aus dem lfd. Jahr müssen eingesetzt werden**
- **Ausnahme bis 31.12.20:** * ab 01.03.2020
 - Z. Zt. Keine vorrangige Einbringung von Urlaub aus dem laufenden Jahr erforderlich
 - Bei übertragenen Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen.

Arbeitszeitguthaben

Keine Auflösung, wenn

- ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt
- länger als ein Jahr unverändert
- zur Finanzierung des Saisonkurzarbeitergeldes angespart wurde
(Betriebe des Bauhaupt- u. Nebengewerbes)
- Umfang mehr als 10% der Jahresarbeitszeit des AN

Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)

zeitweise Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers

auch nur in einzelnen Betriebsabteilungen möglich

Merkmale Betriebsabteilung:

- eigene Leitung
- eigener arbeitstechnischer Zweck / Hilfszweck
- geschlossene Arbeitsgruppe
- eigene Arbeitsmittel
- räumliche Trennung vom übrigen Betrieb



Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)

Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung

Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst

Kug-Anspruch besteht auch für befristet Beschäftigte, auf verbleibende Dauer der Befristung kommt es nicht an; eine Verlängerung der Befristung ist möglich

ABER: Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung möglich.

Vom Kug-Bezug ausgeschlossen sind:

- Umschüler mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder Übergangsgeld,
- Bezieher von Krankengeld,
- Arbeitnehmer, die nicht bei der Vermittlung (in Zweitarbeitsverhältnisse) mitwirken.

Leiharbeitnehmer können vorübergehend ab 01.03.2020 - Kug beziehen.



Anzeige, Verfahren (§ 99 SGB III)

Anzeige über Arbeitsausfall

- Schriftform
(Tipp: online-Anzeige unter www.arbeitsagentur.de mit Arbeitgeber-JOBBÖRSE-Zugangsdaten (Benutzername und Kennwort) siehe auch Folie 13)
- zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebsitz
- Eingang spätestens am letzten Tag des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt
- Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
- Anzeige ist auch durch die Betriebsvertretung möglich



Anzeige, Verfahren (§ 99 SGB III)

Anzeige über arbeitsagentur.de:

- ↓ Anzeige eines Arbeitsausfalls
- ↗ eService: Kurzarbeit anzeigen
- ↗ U:DO - der digitale Assistent zur Anzeige von Kurzarbeit

Antrag über arbeitsagentur.de:

- ↓ Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld
- ↓ Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld
- ↗ eService: Kurzarbeitergeld beantragen
- ↗ U:DO – der digitale Assistent zur Beantragung von Kurzarbeitergeld

Bezugsfrist des Kurzarbeitergeldes

- **Längstens 12 Monate (§ 104 SGB III)**
- Durch Rechtsverordnung Verlängerung auf max. 24 Monate möglich (§ 109 SGB III)

Wegen des niedrigeren Einkommens kann Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II eintreten – dann **kann** ein Antrag auf Arbeitslosengeld 2 („Hartz IV“) gestellt werden!

Leistungsumfang; Höhe des Kug

Höhe Kurzarbeitergeld (§ 105 SGB III)

- Wenn der/die Beschäftigte keinen vollständigen Arbeitsausfall hat, ergibt sich immer eine Mischberechnung mit Anspruch auf Arbeitsentgelt für die gearbeiteten Stunden und Kurzarbeitergeld für die ausgefallenen Stunden
- Zum Nachweis der gearbeiteten Stunden müssen Arbeitszeitnachweise geführt werden (Zeiterfassung)
- Prozentsätze:

Ihre Beschäftigten erhalten **60 Prozent des Netto-Entgelts** als Kurzarbeitergeld (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 67 Prozent).

Ab dem 4. Bezugsmonat kann das Kurzarbeitergeld erhöht werden – vorausgesetzt, der Entgeltausfall beträgt im jeweiligen Monat mindestens 50 Prozent.

Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes erfolgt in diesem Fall gestaffelt:

Bezugsmonat 1 - 3:

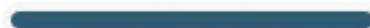
60/67* Prozent des Netto-Entgelts



*Beschäftigte mit mindestens 1 Kind

Ab dem 4. Bezugsmonat:

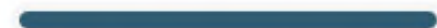
70/77* Prozent des Netto-Entgelts



*Beschäftigte mit mindestens 1 Kind

Ab dem 7. Bezugsmonat:

80/87* Prozent des Netto-Entgelts



*Beschäftigte mit mindestens 1 Kind

Wegen des niedrigeren Einkommens kann Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II eintreten – dann **kann** ein Antrag auf Arbeitslosengeld 2 („Hartz IV“) gestellt werden!

Sozialversicherung und Abrechnungsverfahren

Sozialversicherung

- Bemessungsgrundlage 80 % der Differenz zwischen ungerundetem Soll- und ungerundetem Istentgelt
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (Beiträge zur KV, RV und PV für Kug) durch die Bundesagentur für Arbeit
ab 01.03.2020 bis 30.06.2021; **ab 01.07.2021 = 50%**

Erstattungsverfahren – Arbeitgeber geht grundsätzlich in Vorleistung

- Leistungsantrag erforderlich
 - Ausschlussfrist 3 Kalendermonate
 - Fristbeginn mit Ablauf des Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird
 - zuständig:
Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle