

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 oder
- Änderungskündigung (Kündigungsfrist beachten!).

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 SGB III)

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- wirtschaftliche Ursachen (z. B. Zulieferteile aus China fehlen) ODER unabwendbares Ereignis* (z. B. „Quarantäne“, Betriebsschließung nach behördlicher Anordnung)
- 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.

* Möglicherweise besteht eine vorrangige Betriebsunterbrechungsversicherung.

** ab 01.03.2020

Beispiele für wirtschaftliche Ursachen

Auswirkungen einer Pandemie

- **Betriebsschließungen durch Verordnung**
- **Wegfall/Unterbrechung von Lieferketten**
- **Absatzschwierigkeiten**
- ...

Auswirkungen von Konjunkturschwankungen

- **Auftragsmangel**
- **Absatzschwierigkeiten**

Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen

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)
- 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

- 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

* ab 01.03.2020

Keine Auflösung, wenn das Arbeitszeitguthaben

- 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).

Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)

- **zeitweise Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin**
- **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,

Leiharbeitnehmer können seit 01.03.2020 Kug beziehen.

Anzeige, Verfahren (§ 99 SGB III)

Anzeige über Arbeitsausfall

- Schriftform
(Tipp: Anzeige unter www.arbeitsagentur.de)
- zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebssitz
- 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.

Bezugsfrist, Leistungsumfang

längstens 12 Monate (§ 104 SGB III)

Höhe Kurzarbeitergeld (§ 105 SGB III)

- 60 % (ohne Kind) bzw. 67 % (mit Kind) der eintretenden pauschalierten Nettoentgeltdifferenz (Beitragsbemessungsgrenze als Obergrenze)
- Zum Nachweis der gearbeiteten Stunden müssen Arbeitszeitnachweise geführt werden (Zeiterfassung)

Wegen des niedrigeren Einkommens kann Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II eintreten – dann kann ein Antrag auf Arbeitslosengeld 2 gestellt werden!

Sozialversicherung und Abrechnungsverfahren

Sozialversicherung

- Bemessungsgrundlage 80 % der Differenz zwischen ungerundetem Soll- und ungerundetem Istentgelt
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) durch die Bundesagentur für Arbeit *

* ab 01.03.2020

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