

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. „behördliche Maßnahmen“)
- vorübergehend
- unvermeidbar
- im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens 10%* der im Betrieb Beschäftigten – **bei Kug-Beginn bis 31.03.2021; dann bis max. 31.12.2021**
- **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**
- bei Kug-Beginn bis 31.03.2021; dann bis max. 31.12.2021

Urlaub und Kurzarbeit

Gesetzestext § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB III:

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der
...durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder ...

Vermeidbarer Arbeitsausfall

Urlaub und Kurzarbeit

Grundsatz:

Die 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.**

Konkret (Auszug aus Weisung v. 13.01.2021 Bundesagentur f. Arb.; abgestimmt mit BMAS):

...

Übertragener Urlaub aus 2020 muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen.

...

Wenn der laufende Urlaub aus 2021 z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) bereits auf einen Zeitraum festgelegt ist, müssen diese Urlaubstage nicht vor diesem Zeitpunkt zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, sondern zu dem vorgesehenen Zeitpunkt. Wird hiervon nur wegen der Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

...

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 längstens bis zum 31. Dezember 2021 beziehen, wenn der Betrieb bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt hat.



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 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



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

The image shows two promotional cards. The left card is titled 'Bequem per Kurzarbeit-App' and lists two bullet points: 'Scannen oder Fotografieren aller Dokumente per Handy' and 'Hochladen als PDF oder Bilddatei – mit nur einem Klick'. It features a smartphone mockup with the app interface and logos for Google Play and the App Store. The right card is titled 'Direkt online hochladen' and lists two bullet points: 'Schneller Upload der ausgefüllten Dokumente' and 'Automatische Übermittlung an die Agentur für Arbeit'. It features a screenshot of the online upload form and a button labeled 'ZUM UPLOAD-SERVICE'.

Bezugsfrist des Kurzarbeitergeldes

- **Längstens 12 Monate (§ 104 SGB III)**

Durch Rechtsverordnung Verlängerung auf max. 24 Monate möglich (§ 109 SGB III)

Vorübergehende Regelungen durch 2 Rechtsverordnungen:

- **Wenn der Kug-Anspruch bis Dezember 2019 entstanden ist, können Betriebe bis zum 31.12.2020 maximal 21 Monate Kug beziehen.**
- **Wenn der Kug-Anspruch bis zum 31.12.2020 entstanden ist, können Betriebe bis zum 31.12.2021 maximal 24 Monate Kug beziehen.**

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 Arbeitszeitznachweise 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 pauschalisierte 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%, wenn der Betrieb bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt hat.**

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

Kurzarbeit und Qualifizierung

Förderung gem. § 106a SGB III

- **Bezug von Kurzarbeitergeld** vor dem 31.07.2023
- **Beginn der Weiterbildungsmaßnahme während Kurzarbeit**
- **Weiterbildungsmaßnahme nach § 106a Abs. 1 Satz 1 Nummer 2a SGB III:**
 - Dauer insgesamt mehr als 120 Stunden und Maßnahme und Träger sind nach den Vorschriften des Fünften Kapitels zugelassen
 - **Hinweis:** Fortbildungsziele nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes sind nicht förderfähig.
 - Die Anwendung des § 82 SGB III ist ausgeschlossen (keine „normale“ Förderung).
 - Entkoppelung der Weiterbildung während Kurzarbeit von § 82 SGB III und Einführung einer gesonderten Regelung für Lehrgangskostenerstattung >> Wegfall einer hohen Hürde beim Zugang zur Weiterbildung, als auch in der Administration
 - Ansprechpartner: Der Arbeitgeberservice der zuständigen Agentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/>