



1) Kurzarbeitergeld (§§ 95 ff. SGB III)

Voraussetzungen und
Verfahren

Vorteile für den Arbeitgeber

- Erhalt der eingearbeiteten Arbeitskräfte
- Beibehaltung der betrieblichen Beschäftigungsstruktur
- Kostenersparnis bei Fortbestand der Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu Entlassungen und Einstellungen für Einstellungsverfahren, Einarbeitung und Qualifizierung von neuen Mitarbeitern
- Anpassung an kurzfristige Produktionsschwankungen
- Zügige Umstellung auf Vollarbeit
- Arbeitgeber bleibt im Wettbewerb konkurrenzfähig
- Existenzsicherung
- Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Einführung von Kurzarbeit

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

- durch Betriebsvereinbarung,
 - durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern,
 - Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag
 - Änderungskündigung
- Wurden bestehende Vorschriften bei der Einführung von Kurzarbeit nicht beachtet, 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
- Erstattung der Anzeige des Arbeitsausfalles bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Voraussetzungen (erheblicher Arbeitsausfall - § 96)

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis
- vorübergehend
- unvermeidbar
- im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens ein Drittel der im Betrieb Beschäftigten
- Auszubildende zählen bei der Drittel-Berechnung nicht mit

Wirtschaftliche Ursachen

- 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
- 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 (z.B. Erkrankung des Inhabers)**

Vermeidbarer Arbeitsausfall

- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen können u.a. sein:
- Abbau von Arbeitszeitguthaben
 - Urlaubsgewährung
 - Nutzung vereinbarter Arbeitszeitschwankungen
 - Umsetzung von Arbeitnehmern
 - Aufräum- und Instandsetzungsarbeiten
 - Arbeit auf Lager

Vermeidbarer Arbeitsausfall

■ Arbeitszeitflexibilisierung

- bei Nutzung tariflicher Arbeitszeitflexibilisierungen, die bei Unterauslastung eine Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit vorsehen, gilt der Arbeitsausfall bei späterem Kug-Bezug als unvermeidbar

■ Arbeitszeitkonten

- **Abbau von Guthabenstunden**
- **Einbringen von Minusstunden**

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

- Betriebsabteilung

- 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
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung möglich
- Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst
- nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen

Persönliche Voraussetzungen – befristet Beschäftigte

- Kug-Anspruch besteht auch für befristet Beschäftigte AN, auf verbleibende Dauer der Befristung kommt es nicht an
- eine Verlängerung einer befristeten Beschäftigung ist während angezeigter Kurzarbeit möglich und somit unschädlich

Persönliche Voraussetzungen

- Vom Kug-Bezug ausgeschlossene AN sind:
 - Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder Übergangsgeld (Umschüler)
 - Krankengeldbezieher
 - Arbeitnehmer, die nicht bei der Vermittlung (in Zweitarbeitsverhältnisse) mitwirken

Anzeige, Verfahren (§ 99 SGB III)

■ Anzeige über Arbeitsausfall

- Schriftform
- zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebssitz
- Eingang spätestens am Letzten des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt
- Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
- auch durch die Betriebsvertretung möglich

Bezugsfrist, Leistungsumfang

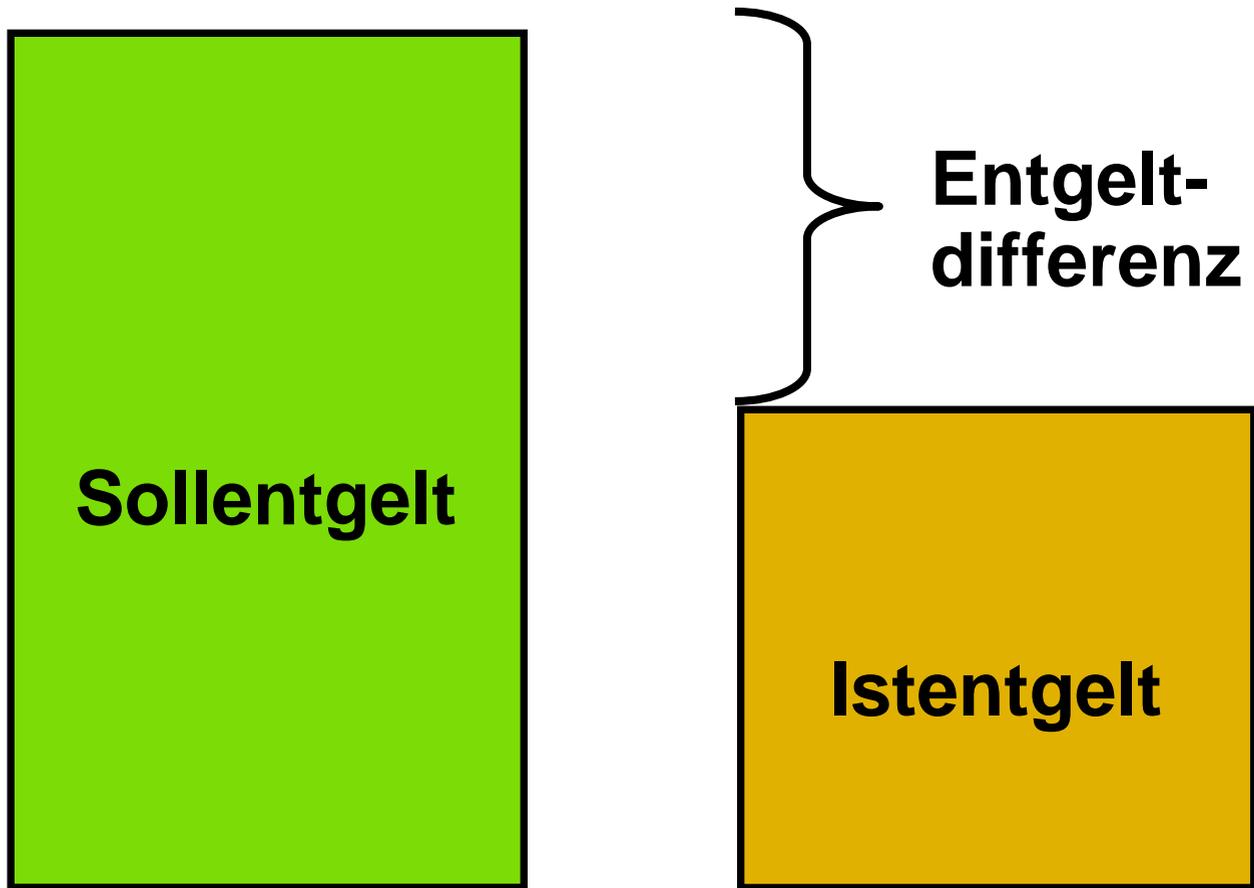
- längstens 12 Monate (§ 104 SGB III)
- durch Rechtsverordnung Verlängerung auf max. 24 Monate möglich (§ 109 SGB III)

- Höhe Kurzarbeitergeld (§ 105 SGB III)
 - 60 % bzw. 67 % bei Arbeitnehmern mit Kind der eintretenden Nettoentgeltdifferenz
 - ein niedriges reguläres Arbeitseinkommen und Kurzarbeitergeld erhöhen eine bereits bestehende Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II (sog. Aufstocker) bzw. führen evtl. zum Eintritt einer Hilfebedürftigkeit

Höhe des Kurzarbeitergeldes

- pauschaliertes Netto-Sollentgelt
abzüglich
pauschaliertes Netto-Istentgelt
= Nettoentgeltdifferenz (§ 106 SGB III)
- Festlegung der pauschalierten Nettoentgelte durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jeweils für ein Kalenderjahr
- Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze

Höhe des Kurzarbeitergeldes



Sozialversicherung

- Beitragsentrichtung **allein** durch Arbeitgeber
 - Beiträge zur KV, RV und PV
- Bemessungsgrundlage 80 % der Differenz zwischen ungerundetem Soll- und ungerundetem Istentgelt

Corona Virus und Kug-Neuregelungen

- Absenken des Anteils der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 %
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die Veränderungen sind am **11.03.2020** vom Bundeskabinett beschlossen werden und in einem verkürzten Verfahren in der ersten Aprilhälfte in Kraft treten.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-kurzarbeitergeld-1729626>



Ihre Ansprechpartner vor Ort in Fragen zum Kurzarbeitergeld in der Agentur für Arbeit Berlin Mitte (operativer Service Berlin):

- Herr Sureck – Agentur für Arbeit Berlin Mitte, OS-031
 - Telefonnummer: 5555 99 4780
 - Email Adresse : Berlin-Mitte.031-OS@arbeitsagentur.de

- Frau Hoffmann – Agentur für Arbeit Berlin Mitte, OS-032
 - Telefonnummer: 5555 99 4350
 - Email Adresse : Berlin-Mitte.032-OS@arbeitsagentur.de



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!