

Kurzarbeitergeld

Voraussetzungen und Beantragung unter Berücksichtigung der erleichterten Bedingungen

Stand: 30.03.2020



Inhalte

- Ziele
- Bezugsfrist
- Voraussetzungen
- Monetäre Auswirkungen
- Verfahren

Warum gibt es Kurzarbeitergeld?

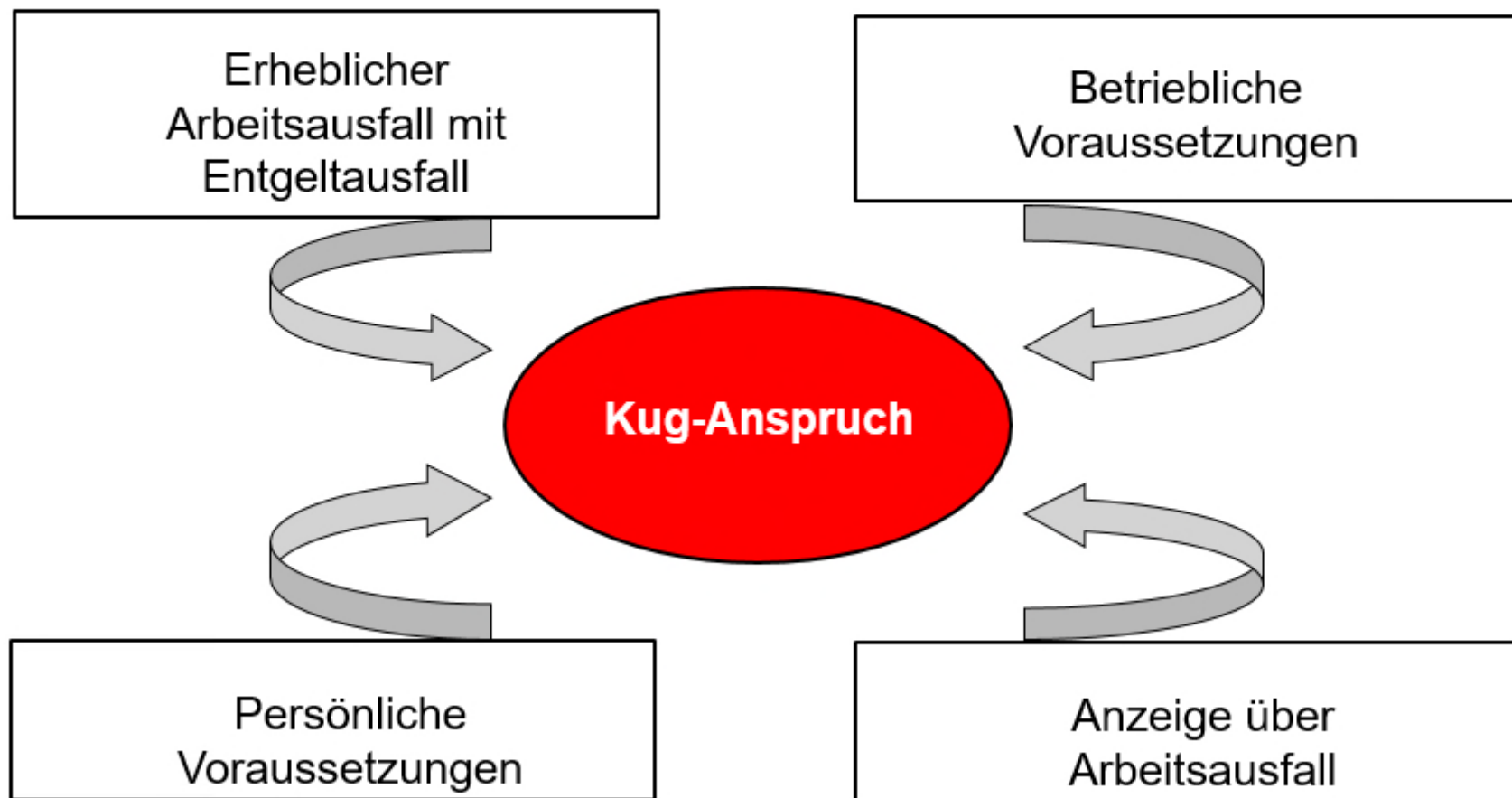
- ✓ Eingearbeitete Arbeitskräfte bleiben unter dem Aspekt „Fachkräftemangel“ erhalten
- ✓ Vermeidung von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen
- ✓ Erhalt der Funktionsfähigkeit des Betriebes
- ✓ Kurzfristige und flexible Anpassung bei Produktionsschwankungen möglich
- ✓ Erhalt der Arbeitsplätze bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall

Dauer der Kurzarbeit

- ✓ Die gesetzliche Regelbezugsfrist beträgt zwölf Monate
- ✓ Kurzarbeit wird immer für einen Kalendermonat bezogen
- ✓ Der Betrieb kann die Kurzarbeit jederzeit unterbrechen
- ✓ Maßgeblich für die maximale Bezugsdauer ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme der Kurzarbeit
- ✓ Eine Unterbrechung von drei oder mehr aufeinander folgenden Monaten beendet die genehmigte Kurzarbeit

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Anspruchsvoraussetzungen - § 95 ff. SGB III



Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

§ 96 SGB III

- Arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit
- Wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis
- Vorübergehend
- Unvermeidbar
- Mindestanforderungen

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Die Einführung von Kurzarbeit ist ein Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis.

Zulässige Einführung möglich durch:

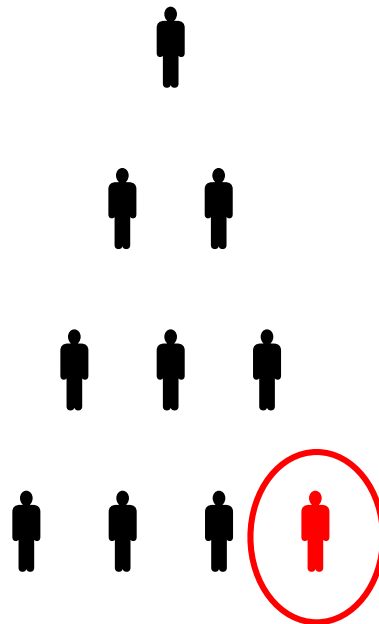
- ✓ Einzelvertragliche Vereinbarung
- ✓ Betriebsvereinbarung
- ✓ Änderungskündigung
- ✓ Ggf. bereits Kurzarbeitergeldklausel im bestehenden Arbeitsvertrag

Ohne zulässige Einführung besteht nach § 615 BGB (Vergütung bei Annahmeverzug) ein individueller Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Mindestanforderungen

§ 96 SGB III

Der Umfang wird in der Vereinbarung über die Einführung der Kurzarbeit mit den AN bzw. BR geregelt.



Im jeweiligen Kalendermonat müssen mind. 10 % der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres Bruttoentgeltes betroffen sein.

Mindestanforderungen

§ 96 SGB III

Anspruchszeitraum = jeweiliger Kalendermonat

Berechnung des **Entgeltausfalls** erfolgt nach folgendem Schema

Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des monatlichen Bruttoarbeitsentgelt	Sollentgelt = Bruttoarbeitsentgelt (Entgelt ohne Arbeitsausfall, ohne Mehrarbeit)
	Differenz größer als 10 % = Mindestanforderungen erfüllt
	Istentgelt = tatsächlich erzieltes Bruttoarbeitsentgelt (einschl. Entgelt für Mehrarbeit)

Betriebliche Voraussetzungen

§ 97 SGB III

- Beschäftigung von Arbeitnehmern
- Betrachtung als Gesamtbetrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen möglich

Merkmale einer Betriebsabteilung sind:

- ✓ Eigene Leitung
- ✓ Eigener arbeitstechnischer Zweck
- ✓ Geschlossene Arbeitsgruppe
- ✓ Eigene Arbeitsmittel
- ✓ Räumliche Trennung

Persönliche Voraussetzungen

§ 98 SGB III

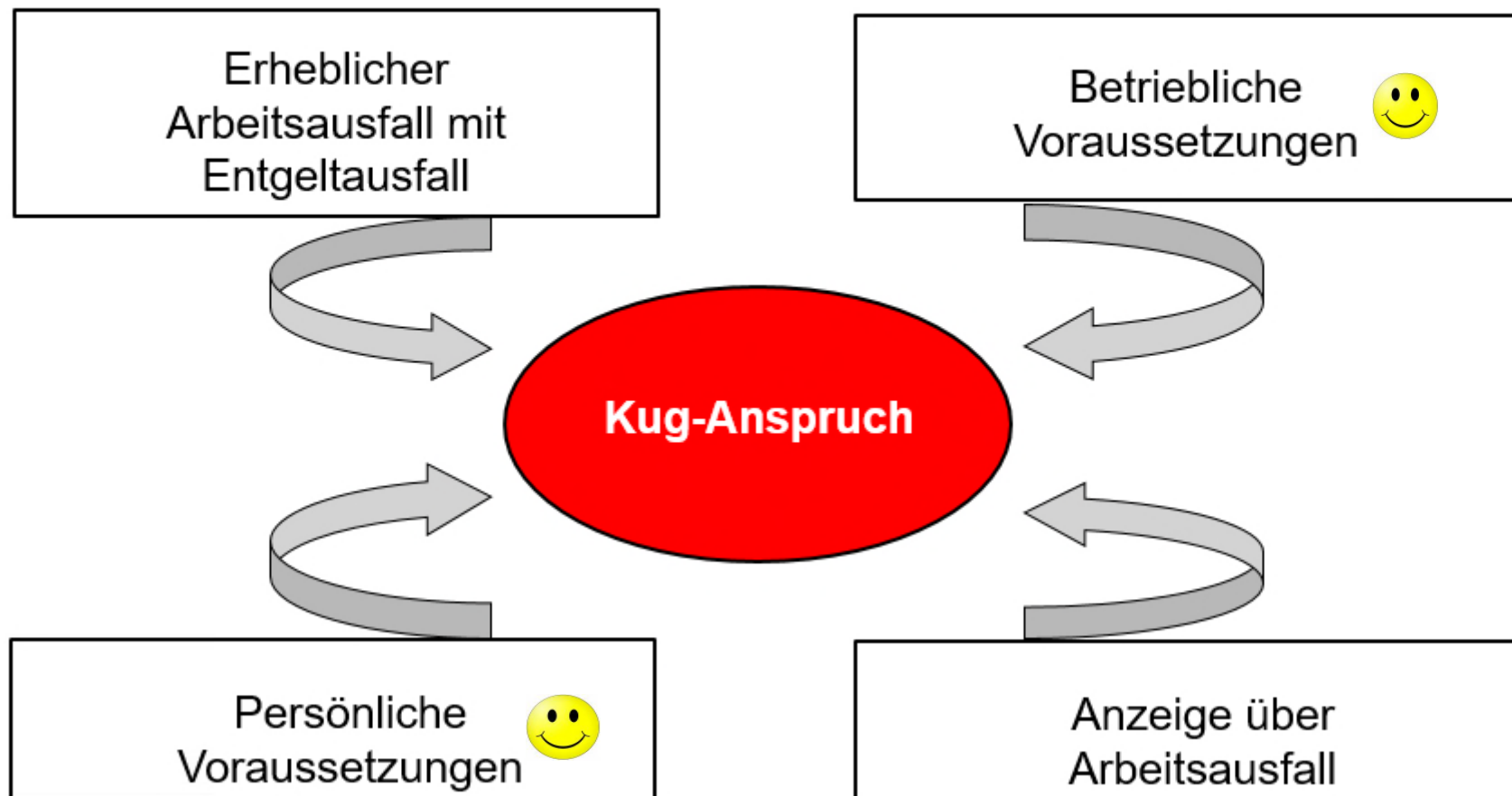
- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, auch für befristet Beschäftigte besteht Anspruch
- Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein
- Neueinstellungen während der Kurzarbeit nur aus zwingenden Gründen möglich

Ausnahmen:

- ✓ Im Anschluss an eine Ausbildung
- ✓ Verlängerung einer befristeten Beschäftigung oder deren Entfristung
- Erkrankte Arbeitnehmer können im angemessenen Rahmen an der Kurzarbeit beteiligt werden, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes besteht

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Anspruchsvoraussetzungen - § 95 ff. SGB III



Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

§ 96 SGB III

- Arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit ✓
- Wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis
- Vorübergehend
- Unvermeidbar
- Mindestanforderungen ✓

Wirtschaftliche Ursachen Unabwendbares Ereignis

- Auswirkungen von Konjunkturschwankungen wie z.B. Auftragsmangel und/oder Absatzschwierigkeiten
- Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen
- Ereignis, das bei Beachtung angemessener und vernünftigerweise zu erwartender Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist

Beispiele:

- ✓ Behördliche Maßnahmen, aktuelle angeordnete Schließungen

Vorübergehender Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn

- mit gewisser Wahrscheinlichkeit
- in absehbarer Zeit
- der Übergang zur Vollarbeit möglich ist

Die vorübergehende Natur des Ausfalls muss während der gesamten Dauer der Kurzarbeit gegeben sein.

Wann ist ein Arbeitsausfall unvermeidbar?

Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchen-, betriebsüblich oder saisonbedingt (z.B. Freizeitpark, Eisdiele) ist
- ausschließlich betriebsorganisatorische Gründe hat (z.B. Fehlplanung bei Materialbeschaffung)
- für besondere Personengruppen (z.B. Geschäftsführung, leitende Angestellte und Akquisiteure)

Unvermeidbarkeit II

Im Rahmen der Schadensminderungspflicht haben die Beteiligten (AG und AN) alle wirtschaftlich zumutbare Maßnahmen durchzuführen, die einen Arbeitsausfall abwenden können.

Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen sind u.a.

- Nutzung von tariflichen Arbeitszeitflexibilisierungen
- Abbau von Arbeitszeitguthaben
- Urlaubsgewährung
- Arbeit auf Lager, Aufräum- und Instandsetzungsarbeiten
- Umsetzung von Arbeitnehmern

Abbau von Arbeitszeitguthaben

Grundsätzlich sind alle vorhandenen Arbeitszeitguthaben vor Beginn der individuellen Kurzarbeit vollständig abzubauen.

Ausnahmen sind:

- zweckgebundene Ansparung für Qualifizierungen, Brückentage oder zur vorzeitigen Freistellung aus Altersgründen
- länger als ein Jahr unverändert besteht
- mehr als 10 Prozent der Jahresarbeitszeit umfasst
- vereinbarter Gleitzeitrahmen bis zu einem vertretbaren Umfang

Bis zum 31.12.2020 gilt:

Zur Vermeidung der Kurzarbeit im Sinne des § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III müssen keine negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden.

Urlaubsgewährung

Durch die Inanspruchnahme von Urlaub kann ein Arbeitsausfall ganz oder zumindest teilweise vermieden werden.

- ✓ Die BA greift nicht in die betriebliche Urlaubsregelung bzw. -planung ein
- ✓ Die BA sieht bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern
- ✓ Resturlaube aus dem Vorjahr hingegen sind zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen

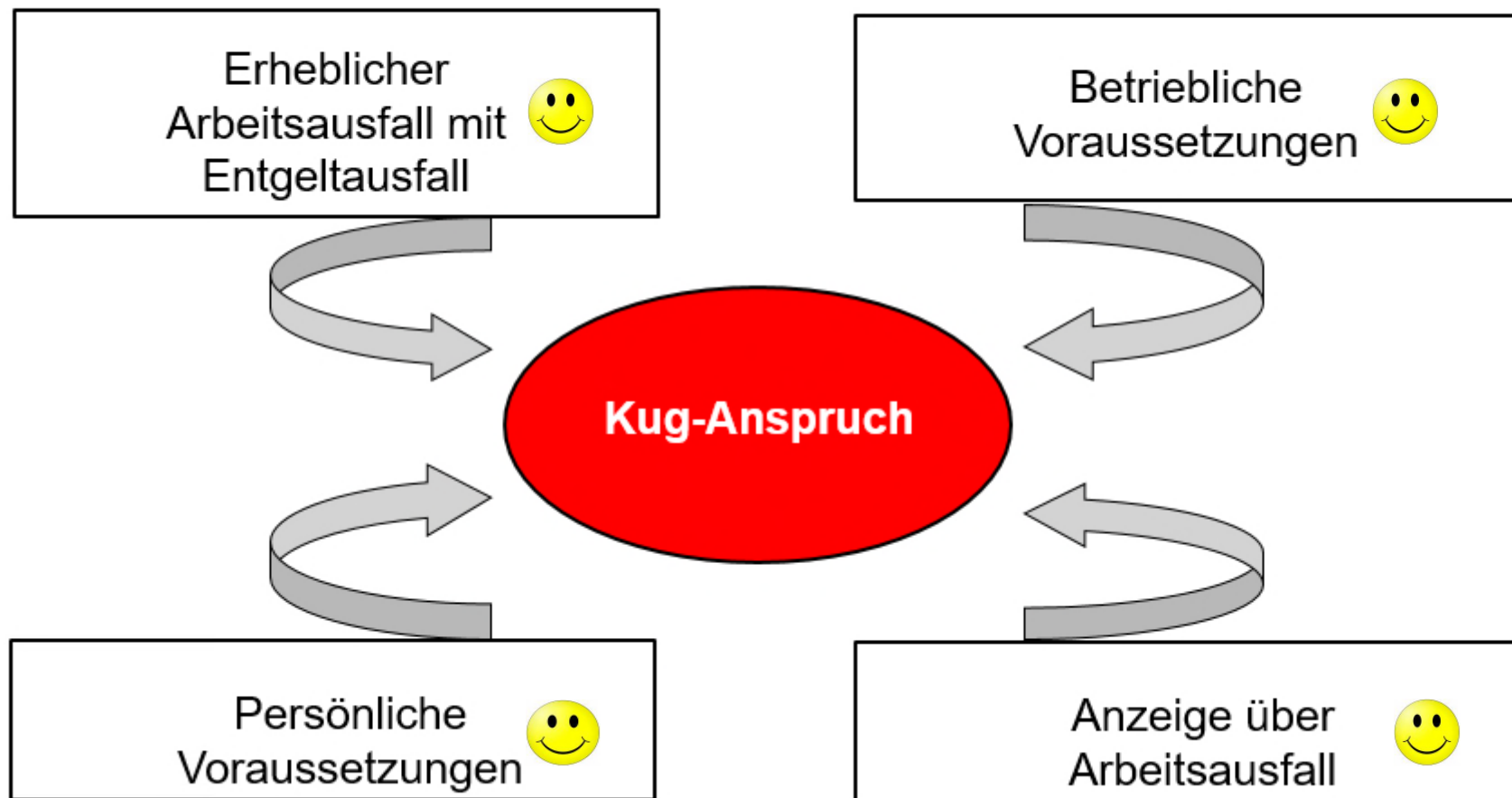
Anzeige über Arbeitsausfall

§ 99 SGB III

- Beratung durch die Agentur für Arbeit auch schon im Vorfeld einer Anzeige möglich, aber nicht erforderlich
- Mit der Anzeige über Arbeitsausfall wird die grundsätzliche Notwendigkeit der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber für einen längeren Zeitraum (Bezugsfrist) dargestellt
- Der erhebliche Arbeitsausfall ist detailliert glaubhaft zu machen
- Die Anzeige (Vordruck) bedarf der Schriftform und Unterschrift, folglich keine mündliche oder telefonische Anzeigenstellung möglich
- Übermittlung per Telefax oder E-Mail gewünscht
- Zuständig ist die Agentur für Arbeit in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat
- Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Kalendermonat gewährt, in dem die Anzeige eingereicht worden ist

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Anspruchsvoraussetzungen - § 95 ff. SGB III

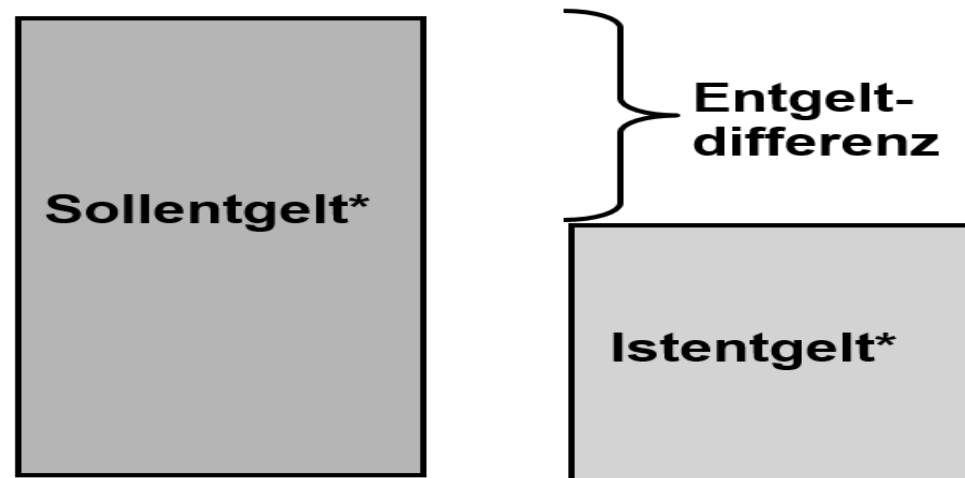


Wieviel Einkommensverluste müssen AN durch die Kurzarbeit verkraften?

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt

- ❖ 67 % für AN mit einem Kind im Sinne des Einkommenssteuergesetz
- ❖ 60 % für die übrigen AN

der **Netto**entgeltdifferenz bis zur RV-Beitragsbemessungsgrenze



* Bildung pauschalierter Nettoentgelte nach Verordnung über die Leistungssätze durch BMAS

Sollentgelt

- beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte
- Bestandteile des Sollentgelts:
 - Bruttoarbeitsentgelt
 - vermögenswirksame Leistungen
 - Anwesenheitsprämien
 - Leistungs- und Erschwerniszulagen
 - Zulagen für Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit soweit steuer- und versicherungspflichtig ohne
 - Entgelte für Mehrarbeit
 - einmalig gezahltes Entgelt (Urlaubs- / Weihnachtsgeld)

Istentgelt

- tatsächlich erzielter Arbeitsentgelt im Kalendermonat einschließlich
 - Entgelte für Feiertage und Urlaub
 - der Entgelt für Mehrarbeit
 - ohne
 - einmalig gezahlte Arbeitsentgelte

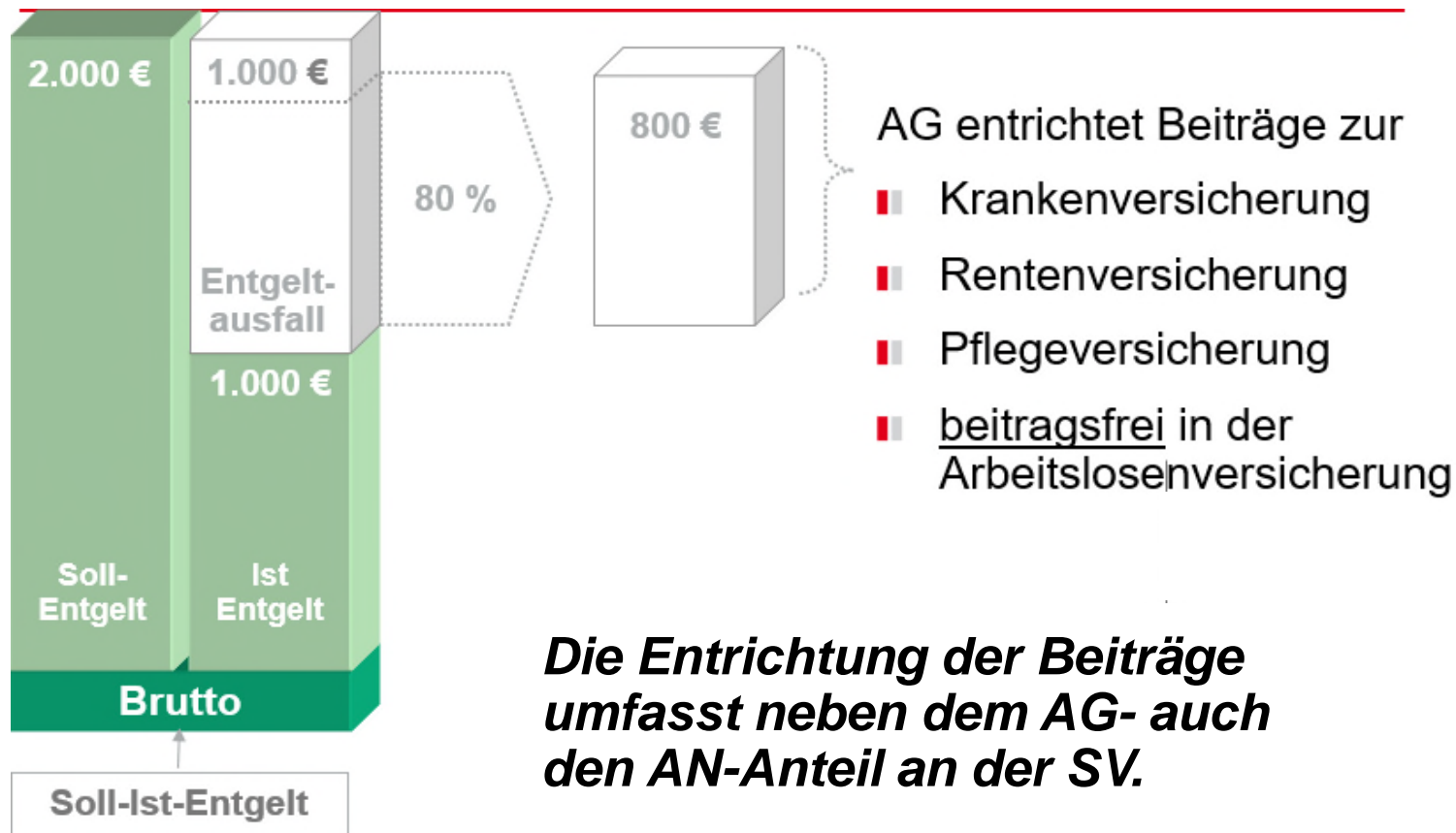
- Erhöhung des Istentgelts
 - Entgeltausfall aus anderen als wirtschaftlichen Ursachen, z.B.:
 - unbezahlter Urlaub
 - Krankengeld nach Wegfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs

- Einkommen aus Nebentätigkeiten

Ausnahme: § 421c SGB III vom 01.04.-31.10.2020

Auswirkung auf die Sozialversicherung

Reguläre Kurzarbeit bis 28.02.2020



Auswirkung auf die Sozialversicherung

Regelung vom 01.03. bis 31.12.2020

Die BA erstattet die SV Beiträge für den Arbeitsausfall in voller Höhe.

Die Berechnung der SV-Erstattung ergibt sich daher wie folgt:
(Gesamtsumme Sollentgelt abzüglich Gesamtsumme Istentgelt)*
 $80\% \cdot (\text{SV-Pauschale für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in}$
 $\text{abzüglich Beitragssatz Arbeitslosenversicherung} = 20\% \times 2$
 $\text{abzüglich } 2,4\% = 37,6\%).$

Dies Pauschalierung findet auch Anwendung für freiwillig oder privat Krankenversicherte.

Verfahren

Abrechnung der Kurzarbeit

- ✓ Der AG errechnet eigenständig das Kurzarbeitergeld und zahlt es im Rahmen seiner monatlichen Entgeltzahlung aus
- ✓ Nachträgliche schriftliche Beantragung bei der Agentur für Arbeit innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Kalendermonaten. Ohne Antrag keine Auszahlung!
- ✓ Abschlussprüfung nach Ende der Kurzarbeit

Wer ist mein Ansprechpartner?



Die Agentur für Arbeit ist formal zuständig, die Bearbeitung erfolgt aber konzentriert in Operativen Service-Einheiten

Telefonischer Erstkontakt unter:
0800 / 4 5555 20

[Formulare \(Anzeige, Antrag und Abrechnungsliste\)](#)

Weitere Informationsquellen für AG:

Basisinformationen im [Internet](#)

[Merkblatt-AG](#) und [Merkblatt-AN](#)

[Kug Video](#) (**Teil I:** Voraussetzungen **Teil II:** Verfahren)

[Hinweise zum Antragsverfahren](#)

Rückversand der Unterlagen

Der Versand der Unterlagen kann gerne per E-Mail an die Agentur für Arbeit erfolgen. E-Mail Adressen:

Für die Agenturen Frankfurt, Darmstadt, Offenbach und Hanau an
Frankfurt-Main.031-OS@arbeitsagentur.de

Für die Agenturen Gießen, Wiesbaden, Bad Homburg und Limburg-Wetzlar
Giessen.031-OS@arbeitsagentur.de

für die Agenturen Kassel, Bad-Hersfeld-Fulda, Marburg und Korbach
Kassel.031-OS@arbeitsagentur.de