

# Kurzarbeitergeld

## Voraussetzungen und Beantragung unter Berücksichtigung der erleichterten Bedingungen

30.03.2020

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Regionaldirektion Hessen

### Warum gibt es Kurzarbeitergeld?

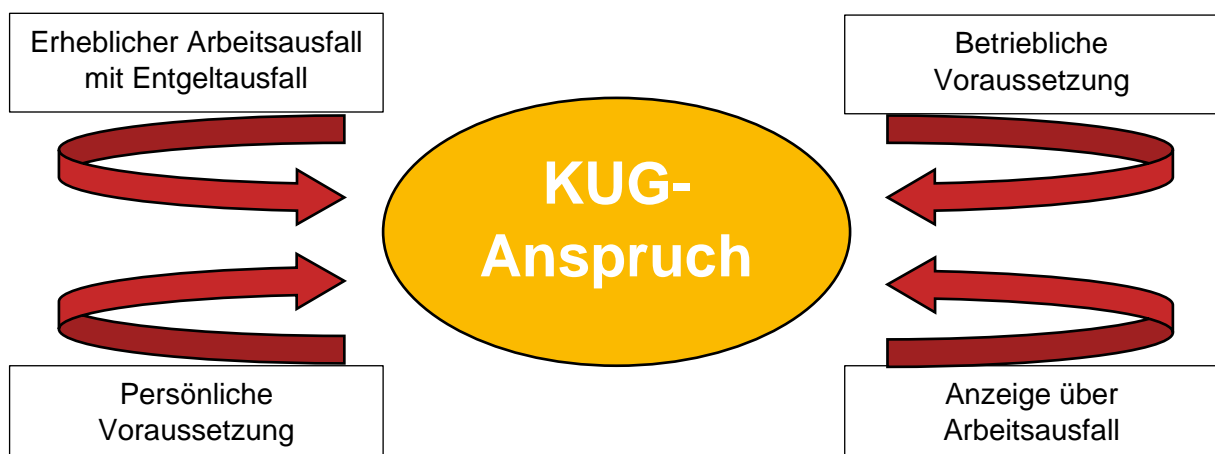
- Eingearbeitete Arbeitskräfte bleiben unter dem Aspekt „Fachkräftemangel“ erhalten
- Vermeidung von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen
- Erhalt der Funktionsfähigkeit des Betriebes
- Kurzfristige und flexible Anpassung bei Produktionsschwankungen möglich
- Erhalt der Arbeitsplätze bei einem vorübergehenden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

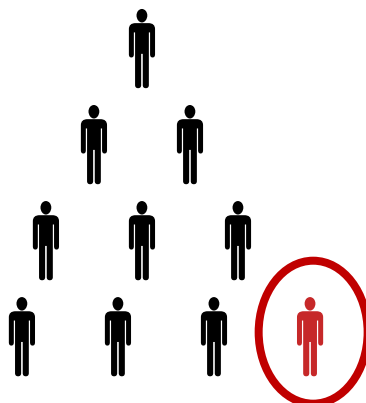
Zulässige Einführung möglich durch:

- 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.

## Mindestefordernisse § 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 % = Mindestefordernisse 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

## Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall § 96 SGB III

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

## Wirtschaftliche Ursachen Unabwendbares Ereignis Hessen

- 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 zumutbaren 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

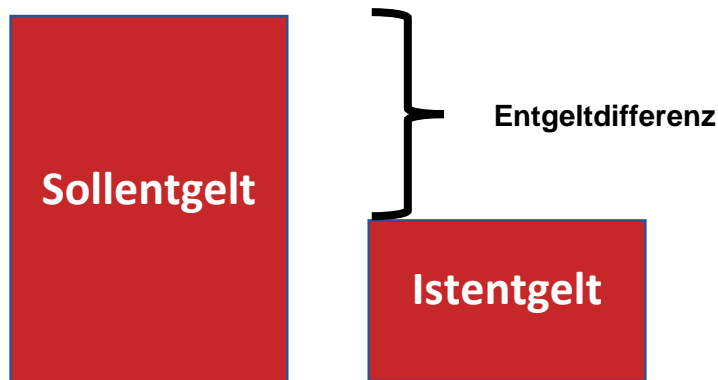
- Mit der Anzeige über Arbeitsausfall wird die grundsätzliche Notwendigkeit der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber für einen längeren Zeitraum (Bezugsfrist) dargestellt
- Der erhebliche Arbeitsausfall ist detailliert glaubhaft zu machen
- Die Anzeige (Vordruck) bedarf der Schriftform und Unterschrift, folglich keine mündliche oder telefonische Anzeigenstellung möglich
- 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

## Wie viel 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



### Sollentgelt

Beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne der Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte

- Bestandteil des Sollentgelts:
    - o Bruttoarbeitsentgelt
    - o Vermögenswirksame Leistungen
    - o Anwesenheitsprämien
    - o Leistungs- und Erschwerniszulagen
    - o Zulagen für Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit soweit steuer- und versicherungspflichtig
- ohne**
- o Entgelte für Mehrarbeit
  - o einmalig gezahltes Entgelt (Urlaubs- / Weihnachtsgeld)

## Istentgelt

- tatsächlich erzielt Arbeitsentgelt im Kalendermonat einschließlich
  - o Entgelt für Feiertage und Urlaub der Entgelt für Mehrarbeit **ohne**
  - o einmalig gezahlte Arbeitsentgelte
- Erhöhung des Istentgelts
  - o 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 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% \* (SV-Pauschale für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in abzüglich Beitragssatz Arbeitslosenversicherung = 20 % x 2 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