

# **Kurzarbeitergeld**

## **Voraussetzungen und Beantragung unter Berücksichtigung der erleichterten Bedingungen**

Stand: 30.03.2020



# Inhalte

---

- Ziele
- Bezugsfrist
- Voraussetzungen
- Monetäre Auswirkungen
- Verfahren

# Warum gibt es Kurzarbeitergeld?

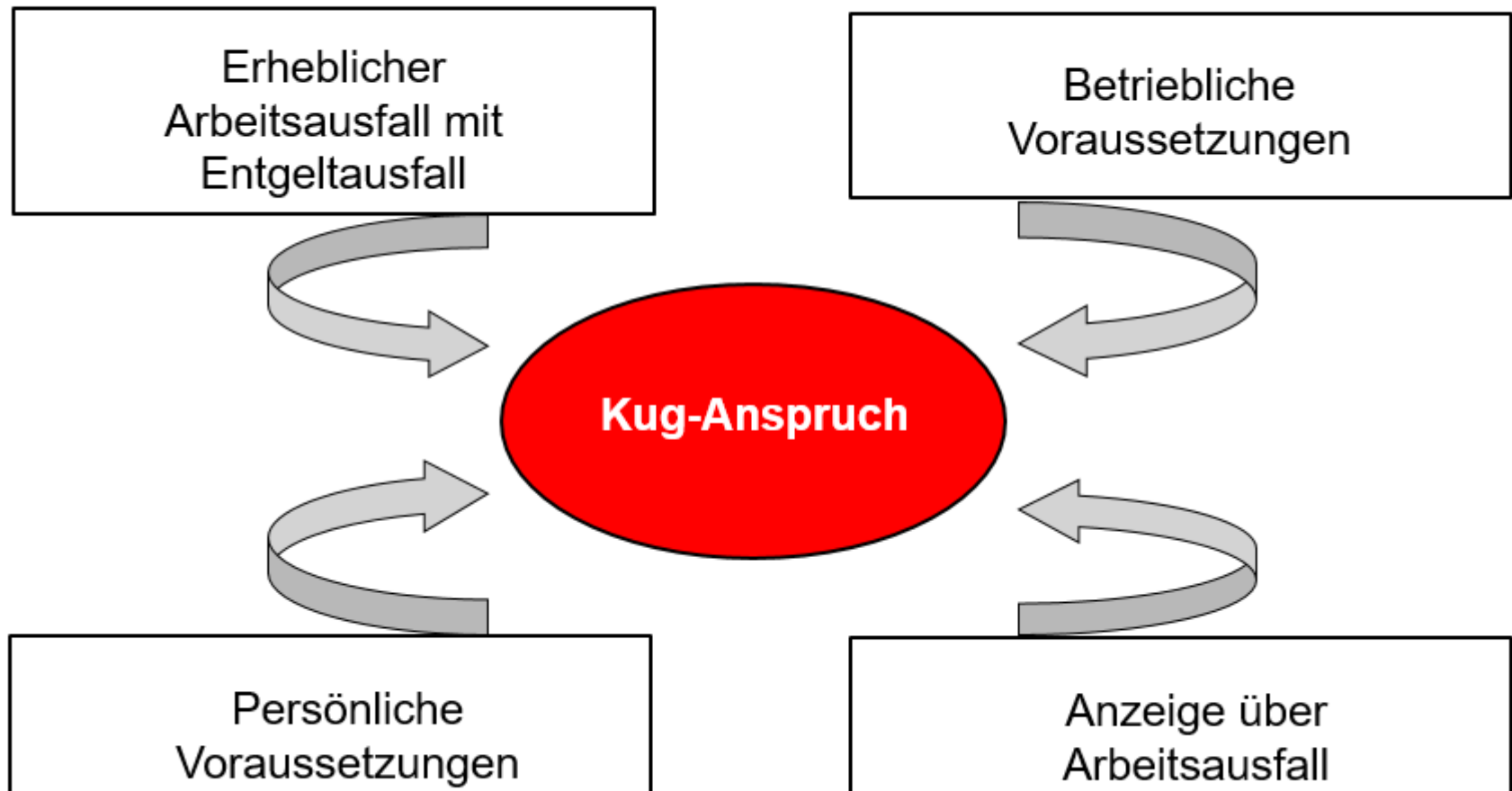
- ✓ Eingearbeitete Arbeitskräfte bleiben unter dem Aspekt „Fachkräftemangel“ erhalten
- ✓ Vermeidung von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen
- ✓ Erhalt der Funktionsfähigkeit des Betriebes
- ✓ Kurzfristige und flexible Anpassung bei Produktionsschwankungen möglich
- ✓ Erhalt der Arbeitsplätze bei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

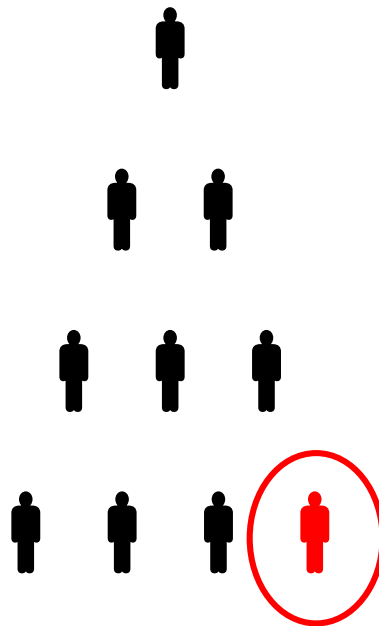
- ✓ Einzelvertragliche Vereinbarung
- ✓ Betriebsvereinbarung
- ✓ Änderungskündigung
- ✓ Ggf. bereits Kurzarbeitergeldklausel im bestehenden Arbeitsvertrag

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.



# Mindestfordernisse § 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 % = Mindestfordernisse 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

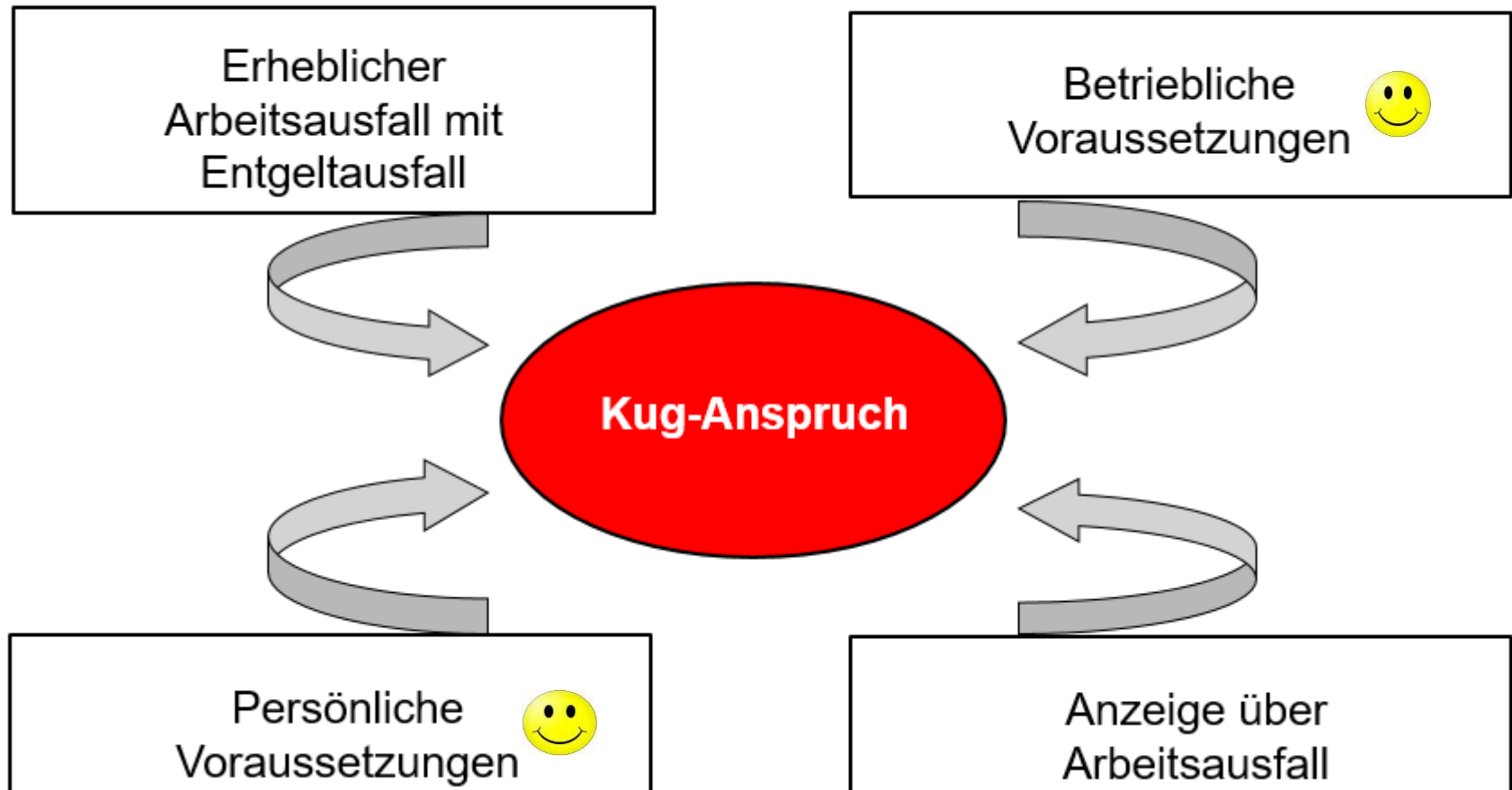
- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, auch für befristet Beschäftigte besteht Anspruch
- Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein
- Neueinstellungen während der Kurzarbeit nur aus zwingenden Gründen möglich

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

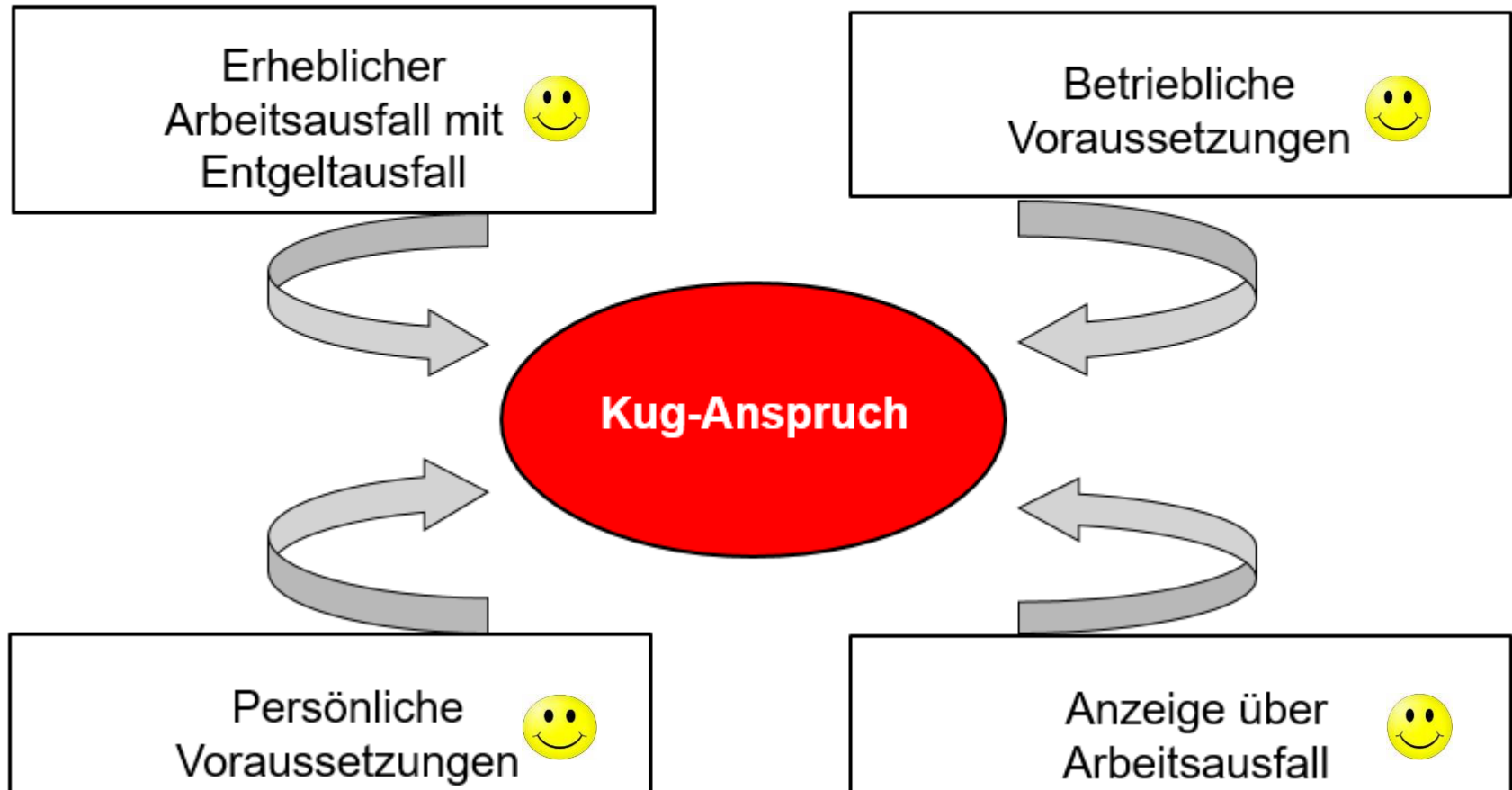
# Anzeige über Arbeitsausfall

## § 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

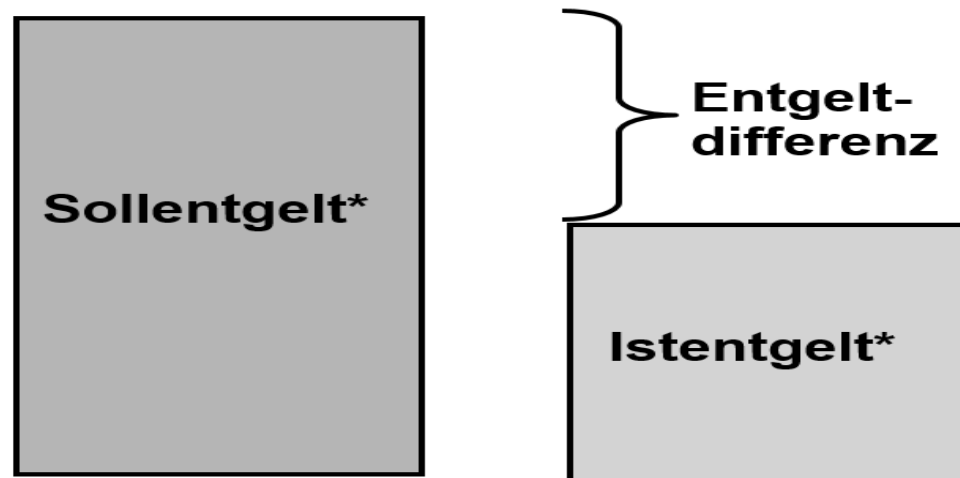


# Wieviel Einkommensverluste müssen AN durch die Kurzarbeit verkraften?

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt

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

der **Nettoentgelddifferenz** 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

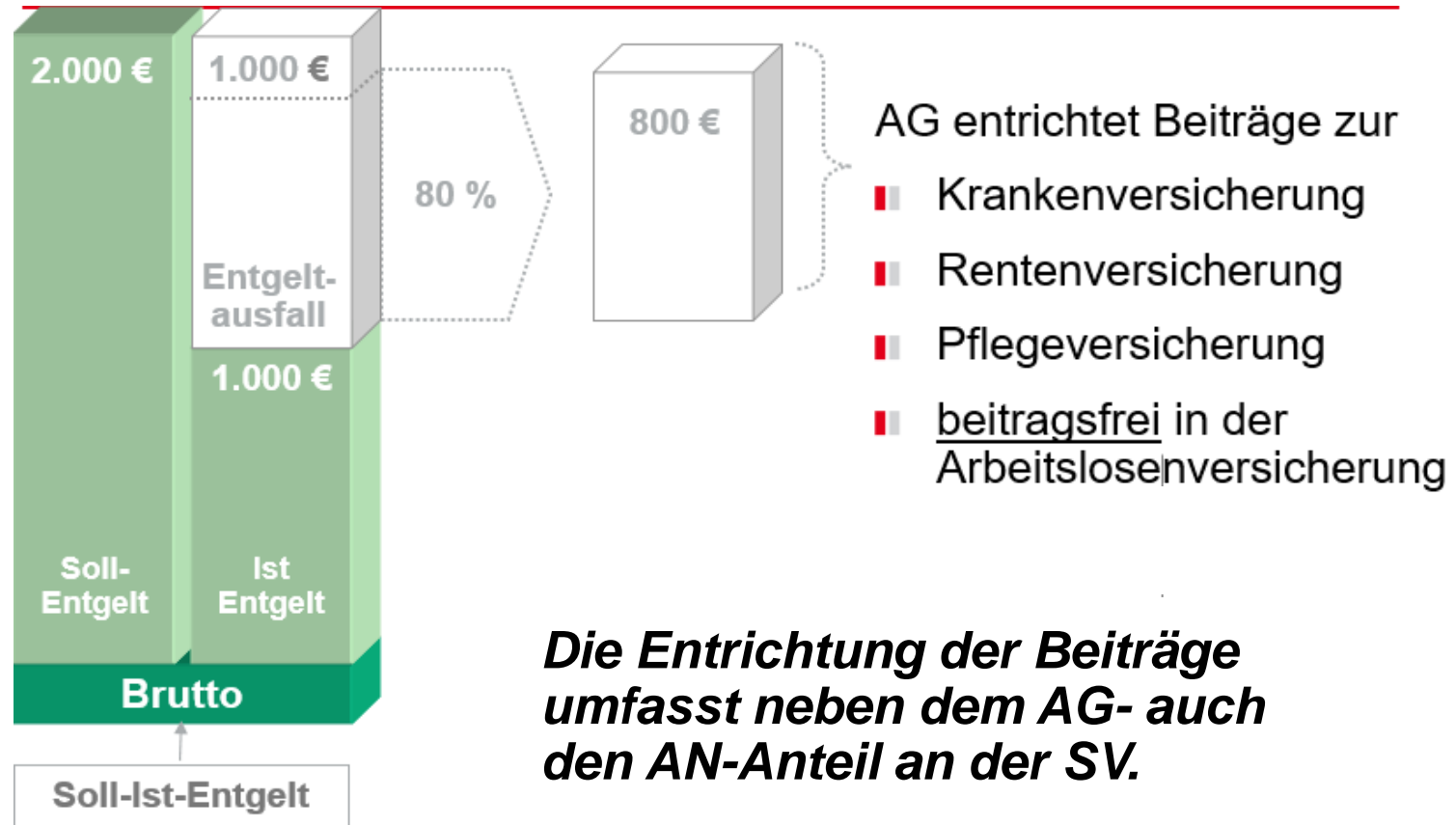
- tatsächlich erzielt Arbeitsentgelt im Kalendermonat einschließlich
  - Entgelte für Feiertage und Urlaub der Entgelt für Mehrarbeit ohne
  - einmalig gezahlte Arbeitsentgelte
  
- Erhöhung des Istentgelts
  - Entgeltausfall aus anderen als wirtschaftlichen Ursachen, z.B.:
    - unbezahlter Urlaub
    - 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% \* (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

# 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](mailto:Frankfurt-Main.031-OS@arbeitsagentur.de)

Für die Agenturen Gießen, Wiesbaden, Bad Homburg und Limburg-Wetzlar  
[Giessen.031-OS@arbeitsagentur.de](mailto:Giessen.031-OS@arbeitsagentur.de)

für die Agenturen Kassel, Bad-Hersfeld-Fulda, Marburg und Korbach  
[Kassel.031-OS@arbeitsagentur.de](mailto:Kassel.031-OS@arbeitsagentur.de)