



## **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

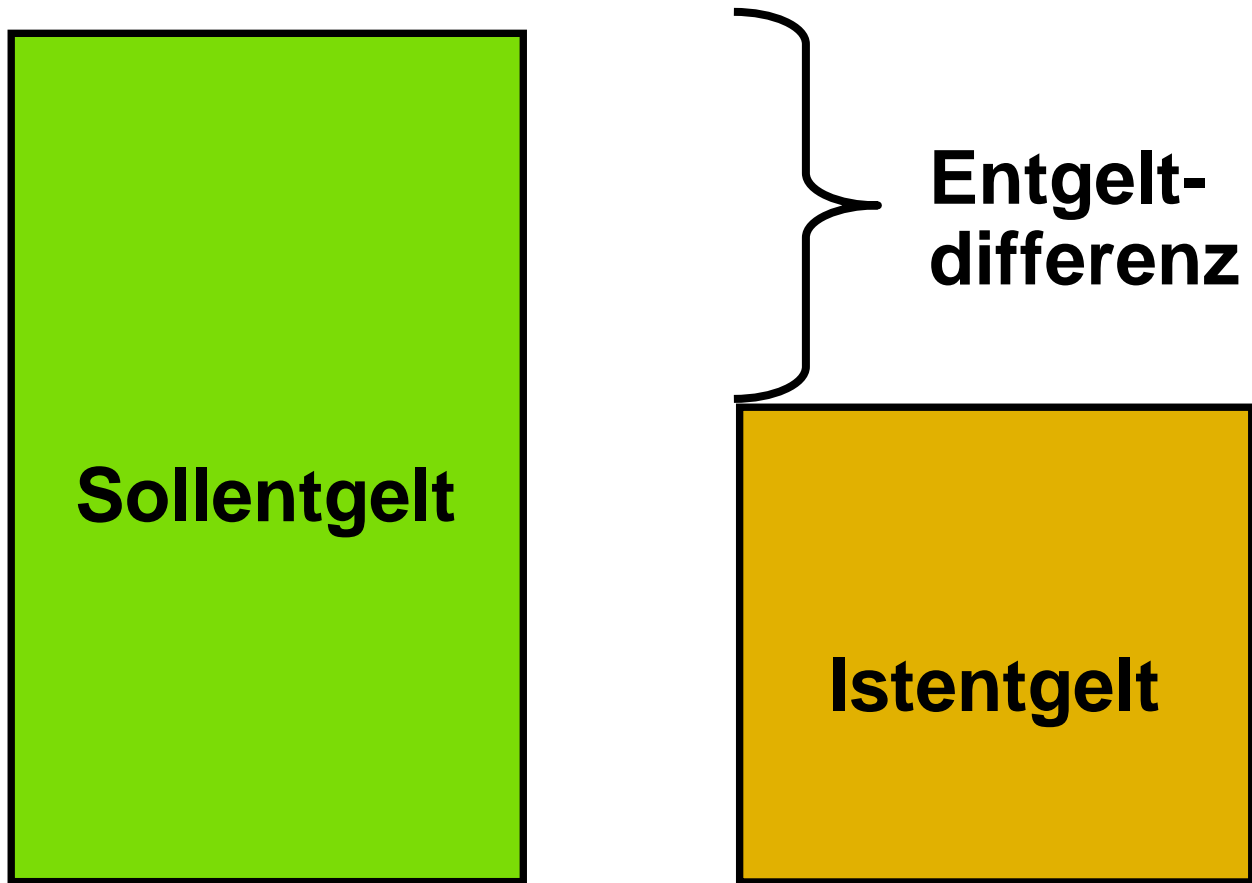
# Höhe des Kurzarbeitergeldes

---

- 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 wurden am **11.03.2020** vom Bundeskabinett beschlossen und sollen 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
  - Email Adresse : [Berlin-Mitte.031-OS@arbeitsagentur.de](mailto:Berlin-Mitte.031-OS@arbeitsagentur.de)
  
- Frau Hoffmann – Agentur für Arbeit Berlin Mitte, OS-032
  - Email Adresse : [Berlin-Mitte.032-OS@arbeitsagentur.de](mailto:Berlin-Mitte.032-OS@arbeitsagentur.de)



---

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!