Kurzarbeitergeld (§§ 95 ff. SGB III)

Voraussetzungen und Verfahren

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Einführung von Kurzarbeit

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

- Betriebsvereinbarung,
- durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern,
- Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag
- Änderungskündigung (Kündigungsfrist beachten!).

➔Wurde die Kurzarbeit nicht arbeitsrechtlich wirksam eingeführt, 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

- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Voraussetzungen (erheblicher Arbeitsausfall - § 96)

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- wirtschaftliche Ursachen (z. B. Zulieferteile/Material fehlen) ODER unabwendbares Ereignis (z. B. „behördliche Maßnahmen“)
- vorübergehend
- unvermeidbar
- im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens 1/3 der im Betrieb Beschäftigten
- geringfügig Beschäftigte zählen bei der 1/3-Berechnung mit
- Auszubildende zählen bei der 10-%-Berechnung nicht mit

Wirtschaftliche Ursachen

Auswirkungen einer Pandemie / eines Krieges

- **Hohe (Energie-)Kosten können keinen Kug-Anspruch begründen!!!**
- **Betriebsschließungen durch Verordnung** (ggf. Anspruch auf Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz)
- Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen durch

  Wegfall/Unterbrechung von Lieferketten
- **Auftragsmangel/Absatzschwierigkeiten**

(treten ~~sonst~~ als Auswirkungen von Konjunkturschwankungen auf)

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 (in der Regel die max. Bezugsdauer von 12 Monaten)
- 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)

Hinweis:

Es kann nur Zuliefer- /Materialmangel zum Kug führen, der Ursache seine Ursache in der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und Marktlage hat.

Kug-Bezug ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn Arbeitsausfall dem üblichen Betriebsrisiko zuzuordnen ist.

Vermeidbarer Arbeitsausfall

zumutbare Gegenmaßnahmen können u.a. sein:

- Umsetzung von Arbeitnehmern
- Aufräum- und Instandsetzungsarbeiten
- Arbeit auf Lager
- Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen

  Stichwort: Arbeitszeitkonten
  - Abbau von Guthabenstunden im erforderlichen Rahmen
  - Aufbau von Minusstunden im zulässigen Rahmen (z. B. Betriebsvereinbarung)

Urlaub und Kurzarbeit

Gesetzestext § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB III:

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der ….
...durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder …

Vermeidbarer Arbeitsausfall

Urlaub und Kurzarbeit

Grundsatz:

Die Einbringung von Urlaub kommt in Betracht, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, d.h. Urlaub aus dem Vorjahr und unverplanter Urlaub aus dem lfd. Jahr müssen eingesetzt werden.

Besonderheit Baugewerbe: Urlaubsanspruch wird erst im lfd. Jahr erarbeitet!!!

Wenn der laufende Urlaub aus 2023 z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) bereits auf einen Zeitraum festgelegt ist, müssen diese Urlaubstage nicht vor diesem Zeitpunkt zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, sondern zu dem vorgesehenen Zeitpunkt. Wird hiervon nur wegen der Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

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

auch nur in einzelnen Betriebsabteilungen möglich

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

Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst

Kug-Anspruch besteht auch für befristet Beschäftigte, auf verbleibende Dauer der Befristung kommt es nicht an; eine Verlängerung der Befristung ist möglich

ABER: Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung möglich.

Vom Kug-Bezug ausgeschlossen sind:

- Umschüler mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder Übergangsgeld,
- Bezieher von Krankengeld,
- Arbeitnehmer, die nicht bei der Vermittlung (in Zweitarbeitsverhältnisse) mitwirken.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zeitarbeitsunternehmen haben auch in Zeiten der Nichtbeschäftigung ein Lohn-/Gehaltsanspruch (§ 11 Abs. 4 AÜG).

Anzeige, Verfahren (§ 99 SGB III)

Anzeige über Arbeitsausfall

- Schriftform
  (Tipp: online-Anzeige unter www.arbeitsagentur.de ; siehe auch Folie 14)
- zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebssitz
- Eingang spätestens am letzten Tag des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt
- Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
- Anzeige ist auch durch die Betriebsvertretung möglich

Anzeige, Verfahren (§ 99 SGB III)

Ihr Weg zum Kurzarbeitergeld

1. **Kurzarbeit anzeigen**
2. **Bewilligung Anzeige**

3. **Gehälter zahlen incl. Kug**

4. **Antrag stellen**
5. **Vorläufige Bewilligung Antrag**

6. **Abschlussprüfung**

Anzeige eines Arbeitsausfalls

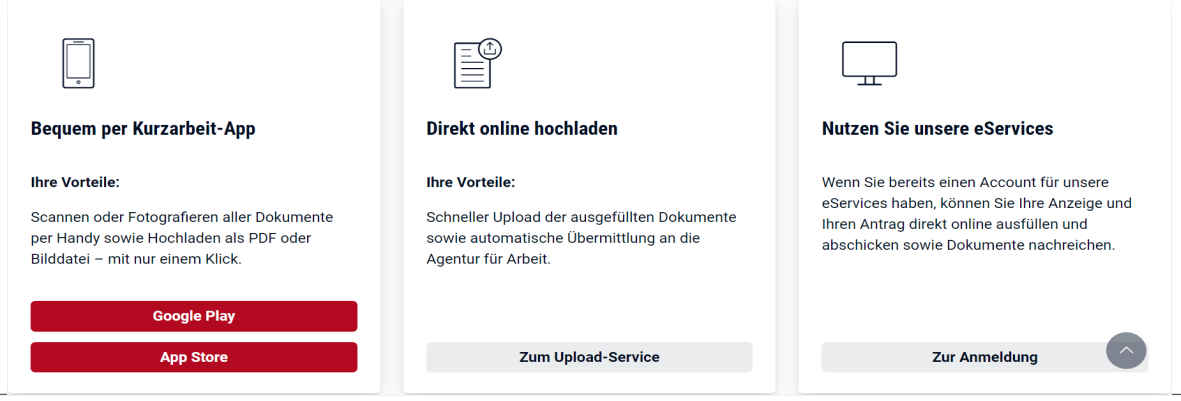
→ eService: Kurzarbeit anzeigen

Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld

Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld

KEA-Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen

eService: Kurzarbeitergeld beantragen



Bezugsfrist des Kurzarbeitergeldes

- **Längstens 12 Monate (§ 104 SGB III)**

  Durch Rechtsverordnung Verlängerung auf max. 24 Monate möglich (§ 109 SGB III)

Leistungsumfang; Höhe des Kug

Höhe Kurzarbeitergeld (§ 105 SGB III)

- Wenn der/die Beschäftigte keinen vollständigen Arbeitsausfall hat, ergibt sich immer eine Mischberechnung mit Anspruch auf Arbeitsentgelt für die gearbeiteten Stunden und Kurzarbeitergeld für die ausgefallenen Stunden
- Zum Nachweis der gearbeiteten Stunden müssen Arbeitszeitnachweise geführt werden (Zeiterfassung)

- Ihre Beschäftigten erhalten als Kurzarbeitergeld 60 Prozent Ihres ausgefallenen Nettoentgelts. Haben sie mindestens ein Kind, sind es 67 Prozent. Um zu erfahren, mit welcher Summe Sie rechnen können, nutzen Sie die

  Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes.

Hinweis für Beschäftigte:

Wegen des niedrigeren Einkommens kann Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II eintreten – dann kann ein Antrag auf Bürgergeld nach dem SGB II gestellt werden!

Sozialversicherung und Abrechnungsverfahren

Sozialversicherung

- Bemessungsgrundlage 80 % der Differenz zwischen ungerundetem Soll- und ungerundetem Istentgelt

- Beiträge sind vom AG/Betrieb allein zu tragen

Erstattungsverfahren – Arbeitgeber geht grundsätzlich in Vorleistung

- Leistungsantrag erforderlich
  - Ausschlussfrist 3 Kalendermonate
  - Fristbeginn mit Ablauf des Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird
  - zuständig:
    Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle

Kurzarbeit und Qualfizierung
Förderung gem. § 106a SGB III

- **Bezug von Kurzarbeitergeld** vor dem 31.07.2024
- **Beginn der Weiterbildungsmaßnahme während Kurzarbeit**
- **Weiterbildungsmaßnahme nach § 106a Abs. 1 Satz 1 Nummer 2a SGB III:**
  - Dauer insgesamt mehr als 120 Stunden und Maßnahme und Träger sind nach den Vorschriften des Fünften Kapitels zugelassen
  - **Hinweis:** Fortbildungsziele nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes sind nicht förderfähig.
  - Die Anwendung des § 82 SGB III ist ausgeschlossen (keine „normale“ Förderung).
  - Entkoppelung der Weiterbildung während Kurzarbeit von § 82 SGB III und Einführung einer gesonderten Regelung für Lehrgangskostenerstattung >> Wegfall einer hohen Hürde beim Zugang zur Weiterbildung, als auch in der Administration
  - Ansprechpartner: Der Arbeitgeberservice der zuständigen Agentur für Arbeit

https://www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/

Kurzarbeitergeld - Abschlussprüfungen

- Das Kurzarbeitergeld wird mit der monatlichen Auszahlung zunächst vorläufig bewilligt.
- Die endgültige Entscheidung über das Kurzarbeitergeld erfolgt im Rahmen einer sogenannten Abschlussprüfung.
- Bei der Prüfung fordert die Arbeitsagentur Lohnunterlagen, Arbeitszeitnachweise oder Abrechnungen an und prüft diese intensiv, bei Bedarf auch bei Ihnen vor Ort oder im Lohnbüro.
- Die Prüfung kann zu Nachzahlungen oder Rückforderungen führen.
- Nachzahlungen ist zwingend ein Korrekturantrag vom Betrieb zu stellen

https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/abschlusspruefung-kurzarbeit

Abschlussprüfung – Anforderungsschreiben
- Text des Schreibens

Überprüfung der Leistungsvoraussetzungen auf Kurzarbeitergeld (Kug)
Betrieb:

Sehr geehrte Damen und Herren,

in o. a. Betrieb wurde Kurzarbeitergeld bewilligt und im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gewährt (§ 328 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 3 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)).

Die Angaben in den Leistungsanträgen für den Zeitraum 01.03.2020 bis 30.04.2020 wurden mit den anspruchsbegründenden Unterlagen (z. B. Lohnkonten) noch nicht verglichen. Für den endgültigen Abschluss des Leistungsfalles ist nun eine Überprüfung der Leistungsanträge erforderlich. Bitte übersenden Sie mir

bis zum ...

für die nachfolgend aufgeführten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

Leistungsmonat ...

Arbeitnehmer/in ...

die unten angeführten Unterlagen **nicht im Original, sondern nur in Kopie per Post**. (Es besteht ebenfalls die Möglichkeit, Unterlagen mittels verschlüsselter E-Mail oder auf einem Datenträger zu übersenden. Sollten Sie eine von diesen beiden Möglichkeiten nutzen wollen, dann setzen Sie sich bitte vorab mit der Agentur für Arbeit in Verbindung.)

- Arbeitszeitnachweise
- Arbeitszeitkonten
- Urlaubsregelungen
- Urlaubsplan
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Kündigungsschreiben
- Berechnungsprotokoll Soll-/Ist-Entgelt
- Lohnjornal vor Beginn des KUG Bezugs ...
- Lohnjornal letzter Monat KUG ...

Ergeben sich im Rahmen dieser Prüfung Unklarheiten, so wird die Prüfung vor Ort in Ihrem Betrieb fortgeführt.

Bitte beachten Sie, dass nach § 320 Abs. 1 SGB III der Arbeitgeber zum Nachweis der Voraussetzungen für die Gewährung der Leistungen verpflichtet ist.

Bisher gezahlte Leistungen sind gemäß § 328 Abs. 3 i. V. m. § 321 Nr. 3 SGB III von Ihnen zu erstatten, sofern Unterlagen fehlen, die Anspruchsvoraussetzungen nicht nachgewiesen werden oder wenn sich herausstellt, dass die Voraussetzungen für die Gewährung der Leistung dem Grunde oder der Höhe nach nicht vorgelegen haben oder entfallen sind.

Abschlussprüfung – Anforderungsschreiben - Weitere Hinweise – nur zur Information

Je nach Fallgestaltung können noch weitere Unterlagen erforderlich sein:

- Bei KUG für Familienangehörige:
  Bescheid der Deutschen Rentenversicherung über den versicherungsrechtlichen Status bei Familienangehörigen
  Alternativ: Fragebogen für Familienangehörige
- Bei KUG für Geschäftsführer*in:
  Bescheid der Deutschen Rentenversicherung über den versicherungsrechtlichen Status bei Geschäftsführern
  Alternativ: Fragebogen für Geschäftsführer
- Zusätzlich bei KUG für Geschäftsführer*in:
  Erklärung zur Vereinbarkeit des Arbeitsausfalls mit der geschäftsführenden Tätigkeit

- ggf. sonstige Unterlagen / Erklärungen z. B.
  - bei Azubi in Kug,
  - (Neu-) Einstellung von Beschäftigten,
  - Kündigung von Beschäftigten)
  - Beschäftigung von 520,- € Kräften

Ende

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Noch Fragen?