



| Vorstand

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Was bedeutet Kurzarbeit ?



| Vorstand

- Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung (Kurzarbeit „0“) der betrieblichen Arbeitszeit.
- Kurzarbeit dient der Sicherung von Arbeitsplätzen in Betrieben, die vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind.
- Kurzarbeit kann sich auf den gesamten Betrieb oder auch auf organisatorisch abgrenzbare Teile des Betriebes (Betriebsabteilung) erstrecken.
- Für den Zeitraum der Kurzarbeit erhalten Beschäftigte lediglich ein reduziertes oder gar kein Entgelt (bei Kurzarbeit „0“) von ihrem Arbeitgeber.
- Durch die Sozialleistung Kurzarbeitergeld über die Agentur für Arbeit wird die Verdienstminderung der Beschäftigten teilweise ausgeglichen.



Voraussetzungen für Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld



| Vorstand

Arbeitsrechtlich:

Die Einführung von Kurzarbeit bedeutet arbeitsrechtlich einen Eingriff in das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in. Essentielle Bestandteile des Vertrages, nämlich Arbeitszeit und Vergütung, sollen für einen vorübergehenden Zeitraum anders gestaltet werden. Dies ist nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen möglich.

Sozialrechtlich:

Um den durch die Kurzarbeit verursachten Entgeltausfall abzufangen, kann Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Antragsverfahren und die Voraussetzungen dafür, ob Kurzarbeitergeld gewährt werden kann, sind im SGB III geregelt.

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb (1)



| Vorstand

Bei Kurzarbeit erfolgt eine Änderung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der/die Arbeitnehmer/-in schuldet geringere (bis keine) Arbeitsleistung, der Arbeitgeber schuldet entsprechend weniger Vergütung als im Arbeitsvertrag vereinbart.

Nach st. Rspr. des BAG kann der Arbeitgeber Kurzarbeit mit entsprechender Lohnminderung nur aufgrund kollektiver oder einzelvertraglicher Grundlage, nicht aber kraft seiner einseitigen Direktionsbefugnis einführen. Anderenfalls bedarf es einer Änderungskündigung (BAG, Urteil v. 12.10.1994, 7 AZR 398/93).

Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit können sein:

- ➡ Tarifvertrag
- ➡ Betriebsvereinbarung
- ➡ Arbeitsvertrag bzw. Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in im laufenden Arbeitsverhältnis
- ➡ Änderungskündigung (nur unter strengen Anforderungen möglich)

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb (2)



| Vorstand

Betriebe ohne Betriebsrat

In betriebsratslosen Betrieben muss der Arbeitgeber Kurzarbeit:

- ↻ einzelvertraglich vereinbaren (oft gibt es dazu bereits standardmäßig Klauseln im Arbeitsvertrag; ist das nicht der Fall, muss eine zusätzliche Vereinbarung über die Kurzarbeit mit dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in getroffen werden)

oder

- ↻ mit einer Änderungskündigung durchsetzen (nur unter strengen Anforderungen möglich)

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb (3)



| Vorstand

Betriebe mit Betriebsrat

- ➔ zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG.
- ➔ Erforderlich ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV).
 - Ist die Einführung der Kurzarbeit einzelvertraglich oder tarifvertraglich geregelt, ist diese gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG trotzdem mitbestimmungspflichtig. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt sowohl die Einführung als auch der zeitliche Umfang und die Ausgestaltung der Kurzarbeit.
 - Aber beachte den Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG: Bereits durch einen Tarifvertrag abschließende Regelungen können nicht durch eine BV geregelt werden; wohingegen noch offene Sachverhalte der Mitbestimmung unterliegen. Die meisten Tarifverträge enthalten jedoch keine Regelungen zur Kurzarbeit bzw. allenfalls einen Regelungsrahmen, der durch eine Betriebsvereinbarung auszufüllen ist.
- ➔ **Ohne Betriebsratsmitwirkung ist Kurzarbeit unwirksam.** Bis zur Einigung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber behalten die Beschäftigten ihren vollen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber (Annahmeverzug § 615 BGB).
- ➔ Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht zur Einführung der Kurzarbeit.
- ➔ Die Betriebsvereinbarung kann über die Einigungsstelle erzwungen werden.



Erforderlicher Inhalt der BV („Muss“):

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Volumen des Arbeitsausfalls (z.B. 4- oder 3-Tage-Woche, Streichung von Schichten)
- eventuell die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll, neue Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- dass die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung erteilt wird, dass das Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des KuG die Lohnzahlungspflicht des AG bestehen bleibt
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Kurzarbeitsperiode (Kurzarbeit schützt nicht vor betriebsbedingter Kündigung LAG Hamm, 24.06.2010, 8 Sa 1488/09)
- Auswahl bzw. Auswahlkriterien bzw. innerbetrieblicher „Lastenausgleich“ der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmergruppen oder Abteilungen
- die Fristen, mit denen die Kurzarbeit gegenüber den Beschäftigten angekündigt werden muss (wenn nicht durch TV geregelt)
- Zuschuss des AG zum Kurzarbeitergeld auf bis zu 99 % des normalen Nettoarbeitsentgeltes (wenn nicht durch TV geregelt)
- Auswahl des/der betroffenen Arbeitnehmer/-in (BAG, 18. 11. 2015 - BAG 5 AZR 491/14)

Mehr zu den Inhalten einer BV in der Broschüre: *Rechtsinformationen zur konjunkturellen Kurzarbeit*

Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit (2)



| Vorstand

Aus dem Anwendungsbereich der BV auszunehmen sind:

- ➔ Arbeitnehmer/-innen, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen (z.B.: Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrag endet oder wenn eine Weiterbildung mit Arbeitslosengeldbezug vorliegt)
- ➔ Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG fallen wird
- ➔ Beschäftigte in Altersteilzeit
- ➔ geringfügig Beschäftigte
- ➔ Auszubildende und BA-Studenten/-innen, sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal

Befristet Beschäftigte:

- ➔ Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Zeitraum der Kurzarbeit verlängert werden, müssen nicht aus der Kurzarbeit ausgenommen werden
- ➔ Verträge von befristet Beschäftigten können verlängert werden

Voraussetzungen und Antrag auf Kurzarbeitergeld



| Vorstand

Damit KuG gewährt werden kann müssen die Voraussetzungen der §§ 95 -98 SGB III vorliegen.

Anspruch auf KuG besteht danach, wenn

- ➔ ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- ➔ die betrieblichen Voraussetzungen und
- ➔ die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- ➔ der Arbeitsausfall angezeigt worden ist.

Antrag auf Kurzarbeitergeld kann

- ➔ vom Arbeitgeber oder
- ➔ dem Betriebsrat gestellt werden



Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 SGB III)



| Vorstand

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er

1. auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht

und

2. vorübergehend ist

und

3. nicht vermeidbar ist

und

4. mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen sind (im jeweiligen Kalendermonat)

Erheblicher Arbeitsausfall- wirtschaftliche Gründe



| Vorstand

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Unternehmerrisiko zu tragen. Es gibt jedoch wirtschaftliche Gründe, die zur Gewährung von KuG führen können:

- ergeben sich aus der Teilnahme des Betriebs am Wirtschaftsleben
- wirken von außen auf den Betrieb ein
- Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf deren Eintritt

Dies können sein z.B.:

- Mangel an Rohstoffen, Absatzmangel
- Mittelbar durch arbeitskampfbedingte Störung verursachter Arbeitsausfall (BAG vom 20.7.1982 – 1 AZR 404/80).
- Arbeitsausfall durch Veränderung betrieblicher Strukturen, wenn die Veränderungen auf einer allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen beruhen, die von außen auf den Betrieb einwirkt, auf deren Eintritt der Betrieb also keinen Einfluss hat.

Ev. Problem:
Vorübergehend

Eine betriebliche Strukturveränderung kann durch die Umstellung auf ein neues Produkt, durch Erweiterung oder Einschränkung der Fertigung oder durch innerbetriebliche Umorganisation, z.B. Automation, bewirkt werden.

Nicht z.B.:

Managementfehler, wirtschaftliche Fehleinschätzungen

EINZELFALLBEURTEILUNG!

Erheblicher Arbeitsausfall- unabwendbares Ereignis



| Vorstand

Unabwendbares Ereignis: (BSG, Urteil vom 11. 12. 2014 – B 11 AL 3/14 R)

Jedes objektiv feststellbare Ereignis, dass durch die äußerste, diesen Umständen angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist.

Neben den im Gesetz genannten ungewöhnlichen Witterungsverhältnissen oder behördlichen Maßnahmen ist zum Beispiel an Unglücksfälle oder notstandsähnliche Situationen zu denken.

z.B.:

- ➡ Produktionsausfall durch einen Fabrikbrand
- ➡ Sturm- oder Hochwasserschaden
- ➡ behördliche Anordnung

Erheblicher Arbeitsausfall- vorübergehend



| Vorstand

Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend:

- ➡ wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalles ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist:

- „**In absehbarer Zeit**“ bedeutet in nächster Zeit nach Ablauf der Bezugsdauer.

Bisher: In der Regel ein Zeitraum, der 6 Monate - nach Erlass einer Rechtsverordnung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit -, höchstens jedoch 12 Monate nicht deutlich überschreitet (Urteil des BSG vom 17.5.1983 – 7 RAr 13/82). Frage: Nunmehr beträgt die gesetzliche Höchstbezugsdauer-ohne Ausweitung durch Rechtsverordnung- 12 Monate. Ergibt sich dadurch eine Änderung der Ansicht?

- ➡ die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges gegeben sein:

- Indizien dafür z. B.: in Aussicht stehende oder bereits für einen späteren Zeitraum abgeschlossene Aufträge, der in absehbarer Zeit bevorstehende Abschluss von Anpassungsmaßnahmen an neue Entwicklungen
- Außerdem muss die finanzielle Lage des Unternehmens nach Liquidität und Ertragskraft so beschaffen sein, dass der Kurzarbeitszeitraum wirtschaftlich überbrückt werden kann.
- Trifft der Arbeitgeber während des Bezugszeitraums von KuG die Entscheidung, den Betrieb endgültig oder auf nicht absehbare Zeit zu schließen, ist die Prognose widerlegt; die Agentur für Arbeit ist zur weiteren Leistung von KuG nicht mehr berechtigt.

Erheblicher Arbeitsausfall- Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls



| Vorstand

Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern.

Ein Arbeitsausfall gilt insbesondere als vermeidbar:

- wenn er betriebsüblich, überwiegend branchenüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht
- wenn er durch andere betriebliche Instrumente bzw. Maßnahmen, abgewendet oder eingeschränkt werden kann
- wenn er durch die Gewährung von Urlaub aufgefangen werden kann. Das gilt nicht, wenn es entgegenstehende Wünsche der Beschäftigten gibt (Mitbestimmung des BR nach § 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG)
- wenn er durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann

Exkurs: Bei saisonbedingtem (hier gemeint nur die jahreszeitliche Saison) Arbeitsausfall in der Zeit vom 1.12. bis 31.3. kann jedoch KuG nach § 101 SGB III gezahlt werden im Baugewerbe und dessen Wirtschaftszweigen; sog. Schlechtwettergeld

Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls - Geschützte Arbeitszeitguthaben



| Vorstand

Vorrangige Nutzung von im Betrieb zulässigen AZ- Schwankungen bedeutet:

- Bestehen in einem Betrieb tarifvertragliche oder betriebliche Flexibilisierungsregelungen zur Arbeitszeit (z.B. Absenkung der Arbeitszeit, Korridorregelungen), die den Zweck haben die Arbeitszeit in wirtschaftlich schlechten Zeiten an eine veränderte Produktion anzupassen (Flex-Konten), müssen diese vor Einführung der Kurzarbeit genutzt und ausgeschöpft werden.
- Dies beinhaltet, dass – sofern die Regelung es zulässt – auch Minusstunden aufgebaut werden müssen. **Aber:** Beim Bilden der Minusstunden ist der Grundsatz der wirtschaftlichen Zumutbarkeit zu beachten. Ein solcher Fall liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Vorfinanzierung der Minusstunden wirtschaftlich nicht leisten kann (z.B. Gefahr der kurzfristigen Illiquidität).
- Maßgebend sind allein solche Vereinbarungen von denen im Betrieb auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Die Regelungen müssen im Betrieb „gelebt“ werden.
- **Achtung:** Es wird nicht verlangt, dass eine Arbeitszeitvereinbarung anlässlich der Kurzarbeit eingeführt oder eine bestehende geändert wird!

Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls - Geschützte Arbeitszeitguthaben



| Vorstand

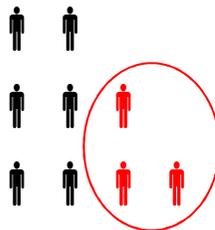
Grundsätzlich gilt, dass Arbeitszeitkonten nur zu dem Zweck eingesetzt und aufgelöst werden dürfen, zu dem sie angespart wurden.

Nicht vorrangig einzusetzen (abzubauen) und geschützt sind z.B.:

- ➔ „echte“ Gleitzeitkonten
- ➔ Konten, die für Rentenübergänge oder Pflegezeiten, Elternzeit angespart wurden
- ➔ Konten, die zum Zweck der Qualifizierung angespart wurden
- ➔ Konten mit anderer konkreter Zweckbestimmung
- ➔ Guthaben auf Arbeitszeitkonten ohne konkrete Zweckbestimmung, das den Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit übersteigt.
 - AZ-Konto weist ein Guthaben von 220,5 Stunden auf. Beträgt die Jahresarbeitszeit z.B. 1950 Stunden (ohne Mehrarbeit u. Urlaub) ist ein AZ-Guthaben in dem Umfang geschützt, mit dem es 195 Stunden übersteigt. AZ-Guthaben von unter 195 Stunden ist ungeschützt. Das restliche AZ-Guthaben von 25,5 Stunden bleibt geschützt.
- ➔ Guthaben, das länger als 1 Jahr unverändert bestanden hat. Der Schutz bezieht sich auf den innerhalb 1 Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand des AZ-Kontos
 - Betrug das AZ-Konto im Dezember 150 Stunden und war der niedrigste Stand in den 12 Monaten zuvor 10 Stunden, wären 10 Stunden geschützt.

Im betreffenden Kalendermonat muss

- ➔ mindestens **ein Drittel**
- ➔ der im **Betrieb** beschäftigten Arbeitnehmer/-innen (ohne Auszubildende)
- ➔ von einem **Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent** ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein.



betriebliche Voraussetzungen- Betriebsbegriff



| Vorstand

§ 97 SGB III

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

- Unter dem Begriff des Betriebes i. S. d. §§ 95 ff. SGB III ist grds. die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb der der Arbeitgeber mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und sonstiger Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt.
- Dabei kommt es wesentlich auf das Vorhandensein einer eigenen institutionellen Leitung an, die die Durchführung der arbeitstechnischen Zwecke steuert und dabei den Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich wahrnimmt. Maßgebendes Kriterium ist die Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten.
- Bei einheitlicher Leitung aber weiter räumlicher Entfernung mehrerer Betriebsstätten mit jeweils eigenem Betriebsrat- ab etwa 50 km- wird i.d.R. von der Existenz mehrerer Betriebe ausgegangen. Gleiches könnte bei geringerer räumlicher Entfernung gelten, wenn eine Umsetzung des Beschäftigten/der Beschäftigten aus verkehrstechnischen oder arbeitsrechtlichen Gründen ausgeschlossen ist.

betriebliche Voraussetzungen- Betriebsbegriff



| Vorstand

Betriebsabteilung

Betrieb im Sinne der Vorschriften über das KuG ist auch eine Betriebsabteilung.

Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.

Beurteilung erfolgt anhand einer Einzelfallprüfung.

(Quelle: GA der Bundesagentur für Arbeit)



§ 98 SGB III Persönliche Voraussetzungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

- der/die Arbeitnehmer/-in muss eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben/fortsetzen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen
- das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein
- der/die Arbeitnehmer/-in darf nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sein (Weiterbildung mit Arbeitslosengeldbezug, bei Krankengeldbezug)

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer/-innen, die

- eine geringfügige Beschäftigung ausüben
- die die Regelaltersgrenze vollendet haben, mit Beginn des folgenden Monats, bzw. Arbeitnehmer/-innen, die eine volle Erwerbminderungsrente beziehen
- vor dem Studium oder während der Studienzeit in den Semesterferien arbeiten
- Krankengeld beziehen
- Arbeitnehmer/-innen, wenn und solange sie bei der Vermittlung in Arbeit nicht mitwirken

Arbeitnehmer/-innen, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der AfA einzubeziehen. Hat der/die Arbeitnehmer/-in trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der AfA angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für dieses Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.

Einkommen während Kurzarbeit



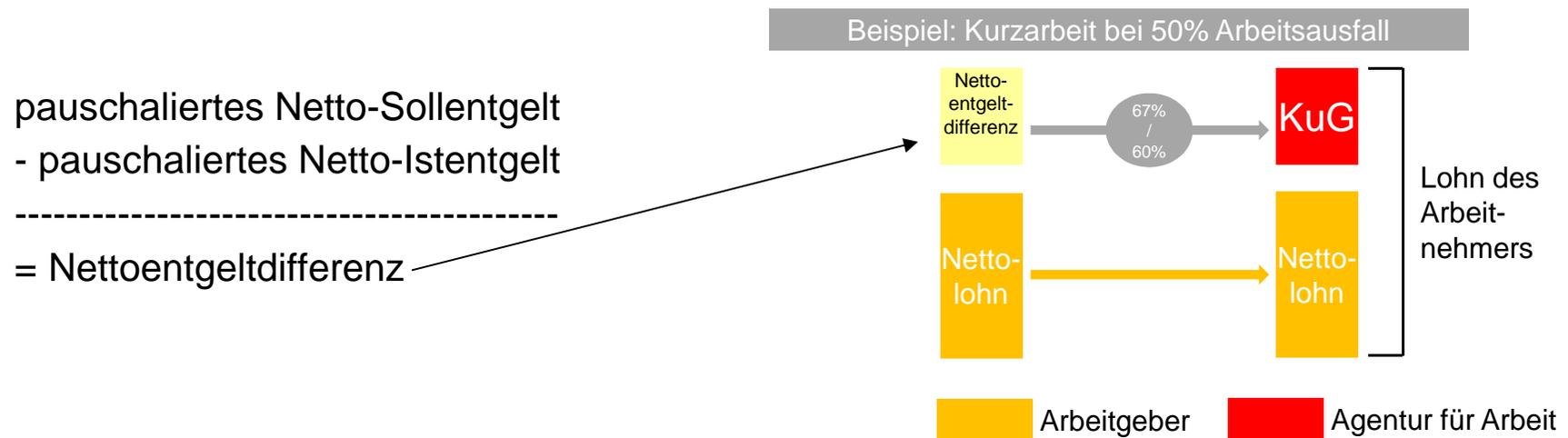
| Vorstand

Arbeitsentgelt während Kurzarbeit:

Der Arbeitgeber zahlt den Beschäftigten das Arbeitsentgelt, das nach Einführung der Kurzarbeit der verkürzten Arbeitsleistung entspricht.

Leistungen nach dem SGB III, Kurzarbeitergeld:

Über die Arbeitsagentur wird Kurzarbeitergeld als Ausgleich für das ausgefallene Entgelt in Höhe von 60% bzw. 67% (bei mindestens einem Kind iSd EStG) der Nettoentgeltdifferenz gewährt.



Pauschalierung: *Das hier verwendete Netto entspricht nicht dem „üblichen“ Netto auf der Lohnabrechnung. Eine Tabelle zum Ablesen der pauschalierten Nettoentgelte, die zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes notwendig sind, findet man auf der Webseite der Agentur für Arbeit.*



= Bruttoarbeitsentgelt, das der/die Arbeitnehmer/-in ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte

Bestandteile des Sollentgelts:

- ➔ steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtiges Entgelt
- ➔ steuer- und sozialversicherungspflichtige Zulagen und Zuschläge
- ➔ vermögenswirksame Leistungen

Nicht zu berücksichtigen sind:

- ➔ Entgelt für Mehrarbeit
- ➔ steuer- und sozialversicherungsfreie Zulagen
- ➔ einmalig gezahltes Entgelt (z. B. Urlaubs- / Weihnachtsgeld)

Istentgelt



| Vorstand

= tatsächlich erzielt Bruttoarbeitsentgelt im Kalendermonat (Anspruchszeitraum)

Zuzüglich

- ↻ steuer- und sozialversicherungspflichtige Zulagen und Zuschläge
- ↻ Entgelte für Feiertage und Urlaub
- ↻ Entgelte für Mehrarbeit

Nicht zu berücksichtigen sind:

- ↻ einmalig gezahlte Entgelte

Höhe des Kurzarbeitergeldes



| Vorstand

- Entgelterhöhungen während der Bezugsdauer sind zu berücksichtigen
- Einmalzahlungen, steuer- und sozialversicherungsfreie Zulagen oder Mehrarbeitsvergütung bleiben unberücksichtigt
- Für Feiertage, Urlaub wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt
 - Bei Urlaub bleibt der Arbeitgeber zur vollen Entgeltzahlung verpflichtet (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).
 - Bei Feiertagen in Höhe des Kurzarbeitergeldes einschließlich des verkürzten Lohns.
- Beim Bestehen einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung, mit deren Durchführung 18 Monate vor Einführung der Kurzarbeit begonnen wurde, bemisst sich das Kurzarbeitergeld nicht nach dem abgesenkten, sondern nach dem zuvor gezahlten Entgelt (§ 106 Abs. 2 S. 3 SGB III).
- Das KuG ist nicht lohnsteuerpflichtig und stellt kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG).



Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze und KuG



| Vorstand

Wie beim Arbeitslosengeld ist auch beim Kurzarbeitergeld der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden.

Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung **bis zur Beitragsbemessungsgrenze** der allgemeinen Rentenversicherung zu berücksichtigen.

Liegt während der Kurzarbeit aber auch das erzielte Istentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.



Bezugsdauer Kurzarbeitergeld



| Vorstand

- Mit dem „Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften“ wurde § 104 SGB III dahingehend geändert, dass die gesetzliche Regel- Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld ab dem 01.01.2016 **längstens 12 Monate** – statt wie bisher nur 6 Monate - beträgt.
- Eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate durch eine Rechtsverordnung bleibt nach § 109 SGB III weiterhin möglich. Voraussetzung dafür ist, dass außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.



Antragsverfahren



| Vorstand

- Für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist ein zweistufiges Verfahren zu durchlaufen.
- Das Verfahren des Kurzarbeitergeldes beginnt mit der Anzeige des Arbeitsausfalls (Vordruck „Anzeige über Arbeitsausfall“)
- Das Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber im Rahmen der monatlichen Entgeltzahlung an den / die Arbeitnehmer/-in auszuzahlen. Monatlich nachträglich kann es dann bei der zuständigen Agentur für Arbeit zur Erstattung beantragt werden (Vordrucke „Antrag auf Kurzarbeitergeld (KuG)“ und „KuG-Abrechnungsliste“)

Anzeige über Arbeitsausfall

Bitte den Formulare selbstständig ausfüllen. Drucken des Formulars ist nicht zulässig.

A. Anschrift des Betriebes

Bezeichnung und Anschrift des Betriebes: _____ Telefonnr.: Fax-Nr.: u. ggf. E-Mail-Adresse: _____

Absprecheträger(in): _____ Telefonnr.: Fax-Nr.: u. ggf. E-Mail-Adresse: _____

falls abweichend Anschrift der Lohnabrechnungsstelle: _____ Telefonnr.: Fax-Nr.: u. ggf. E-Mail-Adresse: _____

Absprecheträger(in): _____ Telefonnr.: Fax-Nr.: u. ggf. E-Mail-Adresse: _____

Art des Betriebes / Wirtschaftszweig bzw. Branche: _____

B. Zeitraum der geplanten Arbeitszeitreduzierung

1. Es wird angefragt, dass die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung des Monats _____ / _____ bis voraussichtlich _____ / _____ für _____ den Gesamtbetrieb die Betriebsabteilung: _____ herabgesetzt wird.

C. Angaben zur Arbeitszeit

2. Bei Vollarbeit beträgt die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit _____ Stunden.

3. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf wöchentlich mindestens _____ Stunden.

D. Angaben zum Betrieb

Antrag auf Kurzarbeitergeld (KuG) - Leistungsantrag

Bitte in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einreichen, in dessen Bezirk die Lohnabrechnungsstelle liegt (vgl. Bescheid zur Anzeige).

Angaben zum Antragsteller

Bezeichnung und Anschrift des Arbeitgebers: _____ Anschrift der Lohnabrechnungsstelle (nur angeben, wenn nicht am Betriebsort): _____

Telefon-Nr.: _____ Telefax-Nr.: _____ E-Mail: _____

BIC: _____ IBAN: _____ Kreditinstitut: _____

Angaben zum KuG Korrektur-Leistungsantrag Zuerstverlesen bitte ankreuzen!

(Ich/wir beantragen) die Auszahlung des KuG für die in dem beigefügten Abrechnungslisten (Vordruck KuG 108) aufgeführten Arbeitnehmerinnen

des Betriebes der Betriebsabteilung: _____

Anzahl Kurzarbeiter: _____ männlich _____ weiblich Gesamtzahl der dort Beschäftigten _____

Summe E-Entgelt (Spalte 4 Vordruck KuG 108) _____ Summe I-Entgelt (Spalte 5 Vordruck KuG 108) _____

Abrechnungsmonat: _____ KuG in Höhe von _____ €

Erklärung _____

KuG-Abrechnungsliste - Anlage zum Leistungsantrag

pauschalierte SV-Erstattung 50% pauschalierte SV-Erstattung 100% (Bitte rechnen Sie je Erstattungsphase eine gesonderte Abrechnungsliste ein.)

Seite 1

KuG-Stammnummer _____ Abrechnungsmonat _____

Bei ESF-geförderter Qualifizierungsmaßnahme bitte den zutreffenden Bereich ankreuzen: Zielgebiet 1 Zielgebiet 2 Übergangsgebiet

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	VSNR	KuG	Ins.: 0						
2	VSNR	KuG	Ins.: 0						
3	VSNR	KuG	Ins.: 0						
4	VSNR	KuG	Ins.: 0						
5	VSNR	KuG	Ins.: 0						
6	VSNR	KuG	Ins.: 0						
7	VSNR	KuG	Ins.: 0						
					Übertrag/Summe				
					Spalte 4		Spalte 5		
									Übertrag/Summe:

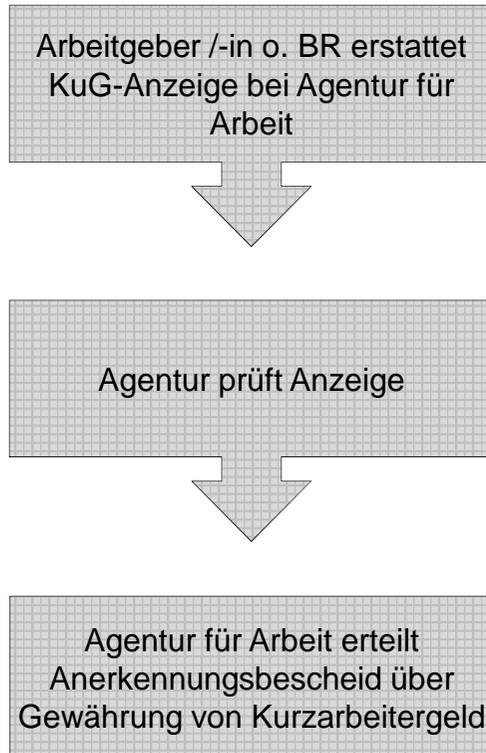
KuG 108 - 02/2009

Antragsverfahren, § 99 SGB III und Anzeige



| Vorstand

Ablauf:



Anforderungen:

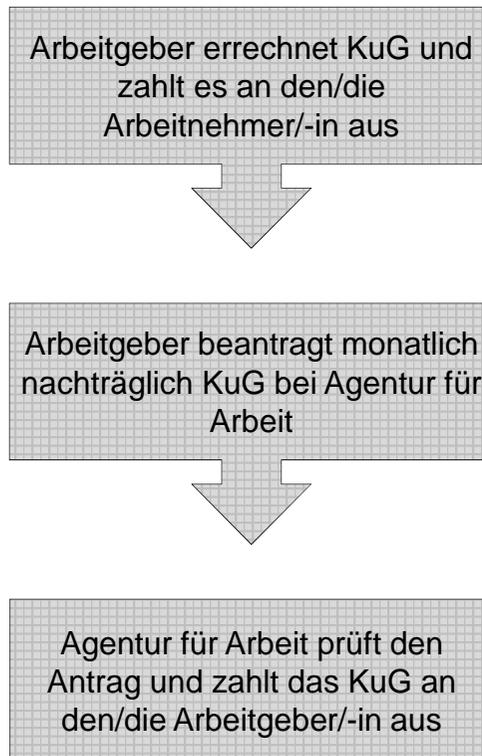
- ➡ schriftlich
- ➡ zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebsitz
- ➡ Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen.
- ➡ Eingang spätestens am letzten Tag des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt (KuG wird frühestens ab dem Kalendermonat gezahlt, in dem die Anzeige eingegangen ist)
- ➡ Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfall und der betrieblichen Voraussetzungen

Beantragung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes



| Vorstand

Ablauf:



Anforderungen:

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

Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes



| Vorstand

Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld ausrechnen und abrechnen. Er erhält den Betrag des Kurzarbeitergeldes von der Agentur für Arbeit und zahlt diesen aus.

Was, wenn das Kurzarbeitergeld falsch berechnet wurde?

LSG Hessen, 15. Dezember 2000 · Az. L 10 AL 1487/97

Der/die Arbeitnehmer/-in ist zwar Inhaber/-in des KuG-Anspruchs, jedoch sind Arbeitgeber ebenso wie die Betriebsvertretung als Prozessstandschafter der Kurzarbeit leistenden Arbeitnehmer/-innen anzusehen. Aus der Rechtsstellung des Arbeitgebers sowie der Betriebsvertretung im Verwaltungsverfahren ist auch ihre Befugnis zu schließen, anstelle der materiellrechtlich Berechtigten auf KuG zu klagen.

Sächs. LAG, 30.08.2002, 3 Sa 996/01:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt alle für die ordnungsgemäße Berechnung des Kurzarbeitergeldes notwendigen Informationen zu geben.

Eine Pflicht des Arbeitgebers zum Widerspruch gegen den Bescheid des Arbeitsamts zum Bezug von Kurzarbeitergeld besteht gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern/-innen nur dann, wenn der Bescheid offensichtlich unzutreffend ist oder der/die Arbeitnehmer/-in die Berechnung des Arbeitsamts rechtzeitig und substantiiert gerügt hat.



- ➡ Gemäß § 324 Abs. 2 S.2 SGB III ist Kurzarbeitergeld nachträglich zu beantragen.
- ➡ Es gilt eine Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten.
- ➡ Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld gezahlt werden soll.

Siehe § 325 Abs. 3 SGB III: *Kurzarbeitergeld ist für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen; die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden.*

Beispiel:

Leistungsantrag für Monat	Dezember 2016	Januar 2017	Februar 2017	März 2017
Ende der Ausschlussfrist	31. März 2017	2. Mai 2017*	31. Mai 2017	30. Juni 2017

Das Ende der Ausschlussfrist mit dem Ablauf des 2. Mai ergibt sich aus § 26 Abs. 3 SGB X, da das eigentliche Ende der 3-Monatsfrist (30. April 2017) auf einen Sonntag und der nächstfolgende Tag auf einen gesetzliche Feiertag (1. Mai) fällt.

ACHTUNG! Wird die Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit nicht eingehalten, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses nicht mehr gewährt werden.

Deshalb sollte in der BV eine Klausel vereinbart werden, die dem/der Arbeitnehmer/-in für den Fall, dass kein KuG gezahlt wird, den vollen Lohn garantiert!

Antrag, Weiterbewilligung und erneuter Antrag



| Vorstand

§ 104 SGB III

(1) Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von **längstens zwölf Monaten** von der Agentur für Arbeit geleistet. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird.

(2) Wird innerhalb der Bezugsdauer für einen **zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld** gezahlt, **verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum**.

(3) Sind seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, **drei Monate vergangen** und liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erneut vor, **beginnt eine neue Bezugsdauer**.



Antrag, Weiterbewilligung und erneuter Antrag



| Vorstand

Ist das Kurzarbeitergeld einmal für eine gewisse Bezugsdauer bewilligt, und wird die Zeit, in der kurz gearbeitet wird, nicht länger als unter drei Monate unterbrochen, kann die Bezugsdauer jederzeit durch eine formlose Anzeige bei der Arbeitsagentur bis zum gesetzlichen Höchstzeitraum verlängert werden.

Beispiel: Kurzarbeitergeld wird für 9 Monate bewilligt und bezogen. Es folgt ein Zeitraum von einem Monat ohne Kurzarbeit. Im darauf folgenden Monat kann bis zum Erreichen der Höchstbezugsdauer Kurzarbeitergeld durch eine formlose Anzeige verlängert werden

Wird nach Ablauf der Bezugsfrist drei Monate lang kein Kurzarbeitergeld bezogen, kann danach erneut und wiederholt für den gesetzlichen Höchstzeitraum Kurzarbeitergeld beantragt und bezogen werden.

Beispiel: Es wurde bereits für 12 Monate Kurzarbeitergeld bewilligt und bezogen. Nach einer Pause von drei Monaten kann danach erneut Kurzarbeitergeld für bis zu 12 Monate beantragt und bezogen werden.

Kurzarbeitergeld und Sozialversicherungsbeiträge



| Vorstand

- **Hinsichtlich des Entgeltes, dass der Arbeitgeber während der Kurzarbeit aufgrund tatsächlich geleisteter Arbeit an die Beschäftigten auszahlt, verbleibt es bei der hälftigen Tragung der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber und den/die Arbeitnehmer/-in.**
- **Der Arbeitgeber hat während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 80 % des ausgefallenen Entgeltes alleine zu tragen.**

Beispiel: Bruttoarbeitsentgelt beträgt 2.500 Euro monatlich. Das Entgelt reduziert sich durch Kurzarbeit auf 1.500 Euro. Der Differenzbetrag beträgt 1.000 Euro. Davon ergeben 80 Prozent ein fiktives beitragspflichtiges Entgelt in Höhe von 800 Euro.



Leiharbeiter/-innen erhalten kein Kurzarbeitergeld

- ➔ Nach aktueller Rechtslage können Leiharbeiter/-innen nicht auf ihre Vergütung verzichten (§ 11 Abs. 4 S. 2 AÜG).
- ➔ Der für das Kurzarbeitergeld erforderliche Entgeltausfall kann damit nicht eintreten.
- ➔ Damit kann nach aktueller Rechtslage kein Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter/-innen an die Verleihunternehmen gezahlt werden.
- ➔ Es gilt nicht mehr:
- ➔ Die Regelung des Konjunkturpaketes, wonach Leiharbeiter/-innen während der Durchführung von Kurzarbeit durch Vereinbarung auf ihre Vergütung verzichten konnten (ehemals § 11 Abs. 4 S. 3 AÜG) ist weggefallen.
- ➔ Durch diese Regelung konnte der für die Zahlung des Kurzarbeitergeld erforderliche Entgeltausfall eintreten und damit an die Verleihunternehmen das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter/-innen gezahlt werden.

Zu unterscheiden ist hiervon die Frage, ob ein Entleiher - bevor er das Kurzarbeitergeld für die Stammbeschäftigten erhält - den Einsatz der im kurzarbeitenden Betrieb eingesetzten Leiharbeiter/-innen beenden muss.

Das muss er nicht!

Kurzarbeitergeld und Qualifizierung



| Vorstand

- Die Teilnahme von Kurzarbeitern/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen steht der Gewährung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich nicht entgegen.
- Zu berücksichtigen ist, dass der Arbeitsausfall während der Dauer der Qualifizierung weiterhin auf wirtschaftlichen Ursachen einschl. betrieblicher Strukturveränderungen beruhen muss. Sonst wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Der Arbeitgeber hat daher darzulegen, dass die Kurzarbeit nicht wegen der Qualifizierungsmaßnahme, sondern die Qualifizierungsmaßnahme anlässlich der Kurzarbeit durchgeführt wird.
- Die wirtschaftlichen Gründe sind nicht (mehr) wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall, wenn wegen der Qualifizierung im Betrieb kurzgearbeitet wird. Davon ist z.B. auszugehen, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung verpflichtet ist.
- Tipp:
Für vor eine der Kurzarbeit begonnene Qualifizierungsmaßnahme, die ganz oder teilweise während der Arbeitszeit stattfindet, besteht weiterhin Lohnanspruch und kein Anspruch auf KuG. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen weiterbildungsbedingt und nicht wirtschaftlich bedingt. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Qualifizierungskosten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden (z.B. Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss, Beschäftigte in an- oder ungelernten Tätigkeiten, ältere Arbeitnehmer/-innen). Eine Erkundigung bei der Agentur für Arbeit vor Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme ist daher sinnvoll!

Qualifizierung während der Kurzarbeit



| Vorstand

Die BA regt auf ihrer Internetseite an unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/Kurzarbeitergeld/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485563>

Kurzarbeit nutzen für Gesundheitsprävention/betrieblicher Gesundheitsschutz

Gesundheitsmaßnahmen während des Bezuges von Kurzarbeitergeld

Die Durchführung solcher Maßnahmen ist während der Kurzarbeit unabhängig von der Trägerschaft (andere Sozialversicherungsträger) möglich.

Sie steht der Zahlung von Kurzarbeitergeld - soweit andere Entgeltersatzleistungen nicht vorrangig sind (z.B. Übergangsgeld) - nicht entgegen.



Nach einer aktuellen Entscheidung des EuGH (EuGH, 08.11.2012, C-229/11) kann der Anspruch auf Jahresurlaub bei vereinbarter Kurzarbeit entsprechend gekürzt werden. Im hier vorliegenden Fall war in einem Sozialplan Kurzarbeit vereinbart worden. Das Gericht entschied:

- ➔ durch eine Arbeitszeitverkürzung würden die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert, d.h. die gegenseitige Verpflichtung einerseits zur Arbeitsleistung, andererseits zur Lohnzahlung, sei aufgehoben
- ➔ Kurzarbeit „0“ sei mit einer solchen Arbeitszeitverkürzung gleichzusetzen
- ➔ Im Gegensatz zu erkrankten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen könnten Arbeitnehmer/-innen in Kurzarbeit „0“ diese Zeit zur freien Verfügung nutzen
- ➔ der/die Arbeitnehmer/-in sei so mit einem/einer Arbeitnehmer/-in in Teilzeit vergleichbar, bei dem eine Verkürzung des Jahresurlaubs im Verhältnis zur Arbeitszeit auch zulässig sei



Auswirkungen:

Es ist derzeit noch nicht absehbar, ob diese Rechtsprechung durch die deutschen Gerichte übernommen wird.

Sollte dies der Fall sein, könnte die Verkürzung des Urlaubsanspruches aber auch Auswirkungen auf das Urlaubsgeld haben. Dies insbesondere dort, wo die Berechnung des Urlaubsgeldes z. B. durch tarifliche Regelungen an die tatsächlich genommenen Urlaubstage (z. B. viele TVE der Metall- und Elektroindustrie) gekoppelt ist.

Achtung!!

Daher sollte in der BV zur Kurzarbeit eine Regelung aufgenommen werden, in der der Arbeitgeber zusichert, in jedem Fall den bisher vollen tariflichen/vertraglichen Urlaubsanspruch von (je nach Vereinbarung, z.B. 30) Tagen zu gewähren und dass der Urlaubsanspruch für die Teilzeitbeschäftigten wie bisher entsteht und gewährt wird.

(vgl. auch: Rainer Rehwald in AiB, Nr. 3/ 2013, S. 200-203)



Grundsätzlich wird bei Arbeitsunfähigkeit zunächst Entgeltfortzahlung (EFZ) geleistet. Im Zusammenhang mit Kurzarbeit ist dabei zu beachten:

Beginn der EFZ vor Eintreten der Kurzarbeit

Für die Zeit der Entgeltfortzahlung nach Eintreten der Kurzarbeit wird das durch Kurzarbeit verminderte Entgelt sowie Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt. Dieses Krankengeld ist vom Arbeitgeber kostenlos auszurechnen und auszuführen.

Beginn der EFZ während der Kurzarbeit

Für die nicht ausgefallene Arbeitszeit besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Für die Zeiten der Kurzarbeit wird das sogenannte Kranken-KuG durch die Agentur für Arbeit gewährt.



Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhält der/die Arbeitnehmer/-in Krankengeld von der Krankenkasse. Hier ist Folgendes zu beachten:

Krankengeldbezug vor KuG-Beginn

War man bereits vor KuG-Beginn im Krankengeldbezug, so erhält man weiter Krankengeld an dessen Höhe sich nichts ändert. Maßgeblich bleibt der letzte Entgeltabrechnungszeitraum vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit.

Krankengeldbezug beginnt während KuG

Beginnt der Anspruch auf Krankengeld während des Bezugs von KuG, wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde, bezahlt.



Überblick: Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit



| Vorstand



6 Wochen Entgeltfortzahlung	Entgeltfortzahlung	AU nach Ende Entgeltfortzahlung
Entgeltfortzahlung des AG	Entgeltfortzahlung des AG für verbleibende Arbeitsleistung und Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (§ 47b Abs. 4 SGB V)	Normale Berechnung des Krankengeldes (§ 47 Abs. 2 SGB V) Maßgebend ist der letzte vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechnete Entgeltabrechnungszeitraum

6 Wochen Entgeltfortzahlung	AU nach Ende Entgeltfortzahlung
Entgeltfortzahlung des AG	Normale Berechnung des Krankengeldes (§ 47 Abs. 2 SGB V) Maßgebend ist der letzte vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechnete Entgeltabrechnungszeitraum

6 Wochen Entgeltfortzahlung	AU nach Ende Entgeltfortzahlung
Entgeltfortzahlung des AG für verbleibende Arbeitsleistung und Kranken-KuG (§ 98 Abs.2 SGB III) durch die Arbeitsagentur	Krankengeld wird nach dem regelmäßigem Arbeitsentgelt, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde (Regelentgelt), berechnet (§ 47b Abs. 3 SGB V)

Kurzüberblick zu aktuellen Regelungen zum Kurzarbeitergeld (1)



| Vorstand

- Das Kurzarbeitergeld kann grds. für 12 Monate gezahlt werden.
- Das Kurzarbeitergeld kann beantragt werden, wenn mindestens 1/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres Bruttoentgeltes betroffen sind
- Flexkonten müssen - sofern vorgesehen und bei Vorliegen der wirtschaftlichen Zumutbarkeit - ins Minus gefahren werden
- Der Einsatz von Leiharbeitnehmern/-innen muss nicht beendet werden, um das Kurzarbeitergeld für die Stammbeslegschaft zu erhalten
- Befristete Arbeitsverträge müssen nicht auslaufen, um das Kurzarbeitergeld für die Stammbeslegschaft zu erhalten
- Leiharbeitnehmer/-innen erhalten kein Kurzarbeitergeld

Kurzüberblick zu aktuellen Regelungen zum Kurzarbeitergeld (2)



| Vorstand

- Befristet Beschäftigte erhalten auch dann Kurzarbeitergeld, wenn ihre Verträge in der Zeit der Kurzarbeit verlängert werden
- Beim Bestehen einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung, mit deren Durchführung 18 Monate vor Einführung der Kurzarbeit begonnen wurde, bemisst sich das Kurzarbeitergeld nicht nach dem abgesenkten, sondern nach dem zuvor gezahlten Entgelt
- Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Sozialversicherungsbeiträge aus 80 % des wegen Kurzarbeit entgangenen Entgeltes alleine zu tragen
- Kurzarbeiter/-innen können ggf. während der Kurzarbeit - wenn Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen beruht- an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen

Kurzüberblick über weggefallene Regelungen des Konjunkturpaketes



| Vorstand

Diese Regelungen bestehen nicht mehr!

- ➔ Kurzarbeitergeld für einzelne Beschäftigte, wenn diese jeweils von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % des Bruttoentgeltes betroffen waren
- ➔ Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmer/-innen
- ➔ Minusstunden auf Flex-Konten sind keine Voraussetzung für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes
- ➔ der Arbeitgeber erhält während der Kurzarbeit 50% bzw. 100 % der von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge
- ➔ Regelung, wonach Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit finanziell gefördert werden



