

Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld ist ein Instrument der präventiven Arbeitsmarktpolitik um in wirtschaftlich schwierigen Zeiten den betroffenen Betrieben die Möglichkeit zu geben, die von Unter- auslastung betroffenen Beschäftigten nicht zu entlassen.

Den Beschäftigten wird dadurch der Arbeitsplatz erhalten. Den Betrieben wird es erleichtert, die eingearbeiteten Beschäftigten im Betrieb zu halten.

Die Funktionsfähigkeit des Betriebes bleibt erhalten und die Entlassung der eingearbeiteten Kräfte wird vermieden.

Der Arbeitgeber bleibt im Wettbewerb konkurrenzfähig und kann kurzfristig wieder auf „Vollarbeit“ umstellen.

Kurzarbeitergeld

arbeitsrechtliche Voraussetzung

Einführung von Kurzarbeit

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

- durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern,
 - Betriebsvereinbarung,
 - 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.

Kurzarbeitergeld

Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

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

Kurzarbeitergeld

Erheblicher Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; [...]

— Die Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls als Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld verlangt von beiden Arbeitsvertragsparteien die Einleitung und Durchführung von Maßnahmen, die geeignet sind, den Arbeitsausfall zu mildern oder möglicherweise gänzlich zu beheben.

Kurzarbeitergeld

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

Kurzarbeitergeld unabwendbares Ereignis

- Ereignis, das bei Beachtung angemessener und vernünftigerweise zu erwartender Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinem schädlichen Folgen zu vermeiden ist.
- Beispiele:
 - Fabrikbrand durch Blitzschlag
 - Wasserrohrbruch im Kaufhaus
 - außergewöhnliche Witterungsverhältnisse
 - behördliche Maßnahmen

Kurzarbeitergeld

Vorübergehend

Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn

- mit gewisser Wahrscheinlichkeit,
- in absehbarer Zeit
- der Übergang zur Vollarbeit

möglich ist.

Wichtig!! Alle Angaben die seitens des Antragsstellers gemacht werden dienen der Glaubhaftmachung. Aussagen über mögliche Szenarien die in der Zukunft liegen werden auch als Prognosen behandelt.

Kurzarbeitergeld

Vermeidbarkeit (Urlaubsgewährung)

Als vermeidbar gilt 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.

- Gemäß § 7 des Bundesurlaubsgesetzes sind bei der Berücksichtigung der arbeitnehmerseitigen Urlaubswünsche dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer zu beachten.
- Die Einführung von Kurzarbeit stellt einen betrieblichen Belang dar, sodass die Inanspruchnahme von Urlaubstagen durch den Arbeitgeber prinzipiell angeordnet werden kann.
- Die Bundesagentur lässt den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit, bislang unverplante Urlaubstage zu terminieren.

Kurzarbeitergeld

Vermeidbarkeit (Arbeitszeitguthaben)

Arbeitszeitguthaben sind in der Regel abzubauen.

Die Weisungen lassen Raum für geschützte Arbeitszeitguthaben.
Eine konkrete Prüfung erfolgt im Einzelfall.

Kurzarbeitergeld

Erheblicher Arbeitsausfall (Drittelerfordernis)

Das Drittelerfordernis stellt eine Mindestvoraussetzung bezüglich der Höhe des betrieblichen Arbeitsausfalls dar. Arbeitsausfälle unterhalb der Anspruchsschwelle des Drittelerfordernis begründen keinen Arbeitsausfall, der durch eine subventionsartige Sozialleistung abgedeckt werden müsste.

- Die Arbeitszeit muss/braucht nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Das Drittelerfordernis bewirkt allerdings, dass der betriebliche Arbeitsausfall auf mehrere Arbeitnehmer verteilt wird.
- Sollte in einem Anspruchszeitraum das Drittelerfordernis nicht erfüllt sein, kann einer Erstattung des Kurzarbeitergeldes an den Arbeitgeber nicht erfolgen. Nach Entscheidung des BAG vom 11.07.1990 (5 AZR 557/89) behält ein Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch in Höhe des Kurzarbeitergeldes.
- Beachten Sie die neuen Regelungen aufgrund der Corona-Krise voraussichtlich rückwirkend: Nur noch 10%, kein Drittelerfordernis mehr.

Kurzarbeitergeld

Betriebliche Voraussetzungen

- zeitweise Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers

- Betriebsabteilung
Merkmale Betriebsabteilung:
 - eigene Leitung
 - eigener arbeitstechnischer Zweck / Hilfszweck
 - geschlossene Arbeitsgruppe
 - eigene Arbeitsmittel
 - räumliche Trennung vom übrigen Betrieb

Kurzarbeitergeld

Persönliche Voraussetzungen

Die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind erfüllt, wenn

- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
 - das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist
- In den persönlichen Voraussetzungen spiegelt sich der sozialpolitische Gesetzeszweck des Kurzarbeitergeldes wieder, gefährdete Beschäftigungsverhältnisse (präventiv) zu erhalten
 - Der Anspruchsverlust bei einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ist unabhängig vom Veranlasser der Kündigung.

Kurzarbeitergeld

Persönliche Voraussetzungen (Krankheit)

- § 98 SGB III (in Verbindung mit weiteren Rechtsnormen) regelt ebenfalls die Entgeltersatzansprüche von Arbeitnehmern, die zu Zeiten einer Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt sind.
- Bei einer Koinzidenz von Arbeitsausfall und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat der Gesetzgeber zwei unterschiedliche Entgeltersatzansprüche der Arbeitnehmer geregelt.
 - Kurzarbeitergeld vs.
 - Krankengeld (in Höhe des Kurzarbeitergeldes)
- Die Verortung der leistungsrechtlichen Zuständigkeit ergibt sich hierbei allein über den Zeitpunkt des Eintritts einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Kurzarbeitergeld

Persönliche Voraussetzungen (Krankheit)

Leistungsträgerschaft der BA

- Tritt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit während des Anspruchszeitraumes einer Kurzarbeit ein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

- So sind gemäß § 98 Absatz 2 SGB III „die persönlichen Voraussetzungen [für den Bezug von Kurzarbeitergeld] auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Kurzarbeitergeld

Anzeige über Arbeitsausfall

Die Anzeige des Arbeitsausfalls bedarf der Schriftform und ist bei der zuständigen Agentur zu erstatten (§ 99 Abs. 1 SGB III). Ein Telefax oder eine eingescannte sowie unterschriebene und per E-Mail übersandte Anzeige genügen der Schriftform.

In vielen Fällen geht der formellen Anzeige der Kurzarbeit ein Beratungsanliegen des betroffenen Betriebes voraus.

Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Betriebssitz.

Ein weiterer Bestandteil der Anzeige über Arbeitsausfall ist die gegengezeichnete Niederschrift zum Prüfungsgespräch.

Die Anzeige ist spätestens am Letzten des Monats einzureichen, in dem die Kurzarbeit beginnt

Kurzarbeitergeld

Dauer

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.

- Unterbrechung der Kurzarbeit für bis zu 2 Monate: Wird innerhalb der Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum.
- Unterbrechung der Kurzarbeit für drei oder mehr Monate: 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.

Kurzarbeitergeld

Höhe

- Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Ehegattin, Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben **67** Prozent der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.
- Das Kurzarbeitergeld beträgt für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **60** Prozent der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.

Kurzarbeitergeld

Nettoentgeltdifferenz

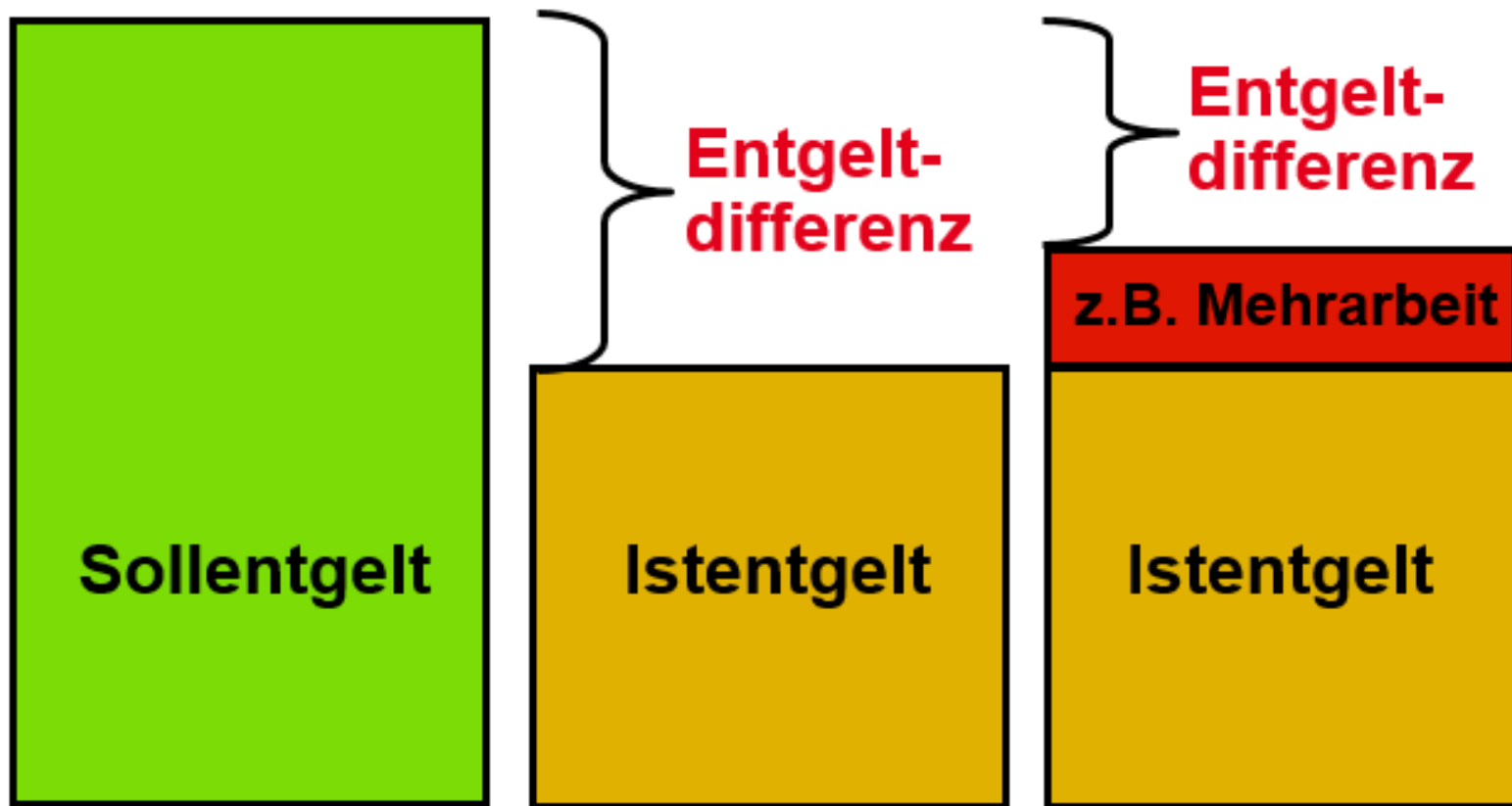
Nach § 106 SGB III stellt die sogenannte Nettoentgeltdifferenz die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld dar.

— Die Nettoentgeltdifferenz wird in fünf Schritten ermittelt:

- Ermittlung des Soll-Entgelts (Brutto-Größe)
- Ermittlung des Ist-Entgelts (Brutto-Größe)
- Feststellung der Leistungsgruppe (inkl. des spezifischen Leistungssatzes)
- Überleitung der Bruttoentgelte in rechnerische Leistungssätze
- Berechnung des Kurzarbeitergeldes aus der Nettoentgeltdifferenz

Nach Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze werden diese voneinander subtrahiert. Als Ergebnis ergibt sich für jeden einzelnen Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber auszahlende Kurzarbeitergeld, das von der Agentur für Arbeit erstattet wird.

Kurzarbeitergeld Höhe



Kurzarbeitergeld Verfahren

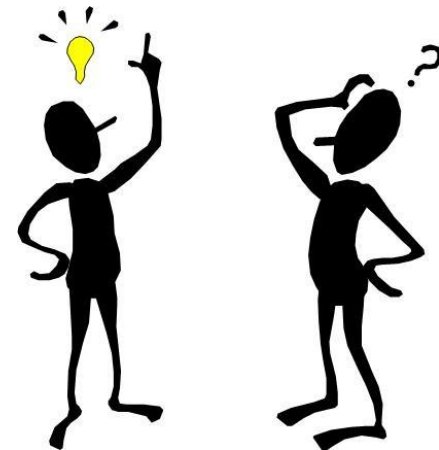
Leistungsantrag

- Ausschlussfrist 3 Kalendermonate
- Fristbeginn mit Ablauf des Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird
- Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle

Qualifizierungschancengesetz

Ziel:

Erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für **alle Beschäftigten** unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße



Was wird gefördert?

Wir unterstützen bei:

dem **Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen** (§81 SGBIII)
und

Berufsbegleitenden Weiterbildungen (§82 SGBIII)

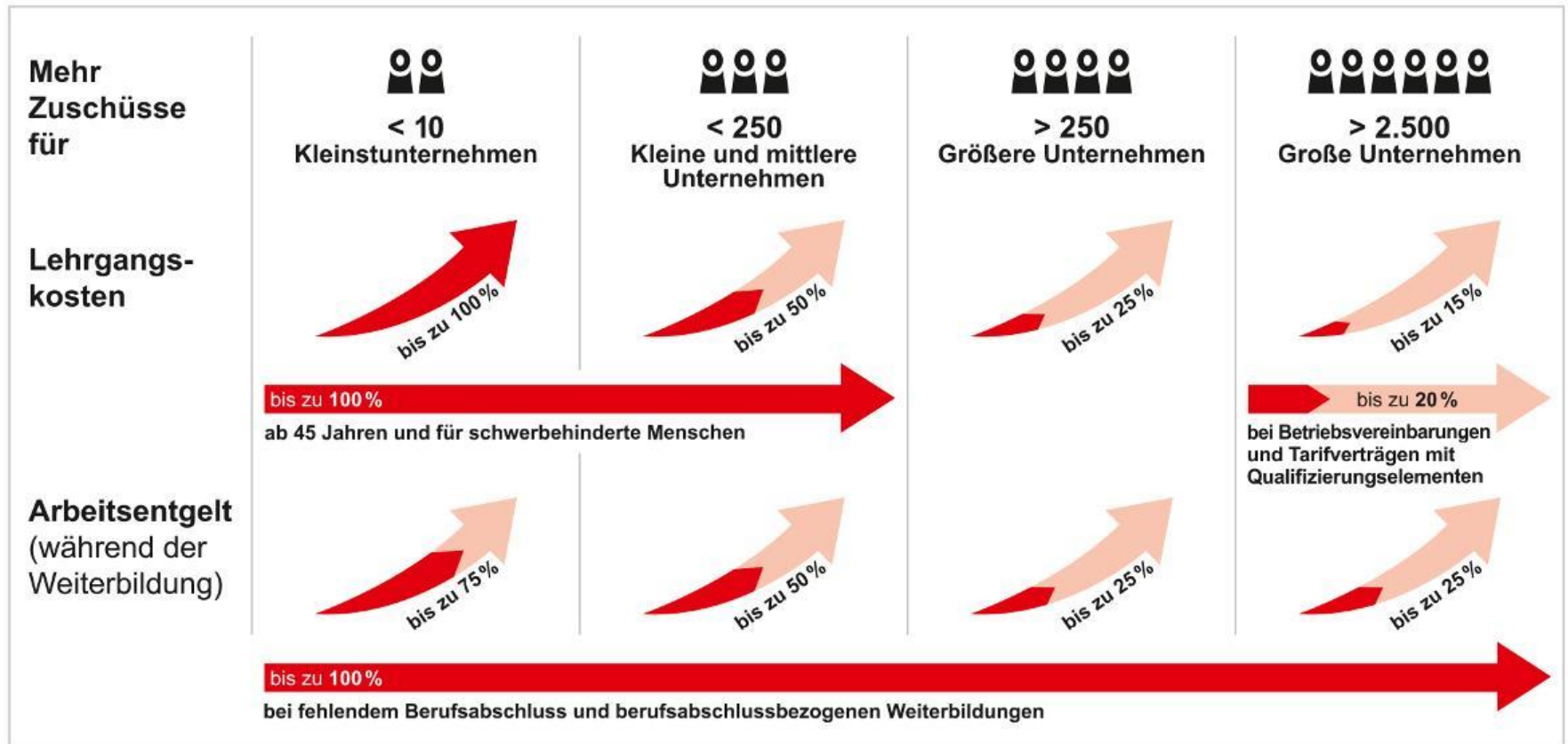
Die **Weiterbildungsvoraussetzungen**:

- ✓ Zertifizierter Träger
- ✓ Fortzahlung des Arbeitsentgeltes
- ✓ Mindestens 161 Unterrichtsstunden

Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen

	abschlussorientiert	nicht abschlussorientiert
Zielgruppe	ungelernte Mitarbeiter	alle anderen Mitarbeiter
Fördervoraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> - kein Berufsabschluss - min. 3 Jahre sv-pflichtige Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - kein Berufsabschluss oder min. 4 Jahre zurückliegend
Ziel	Berufsabschluss oder Teilqualifikation	sonstige Weiterbildung
Lehrgangskosten + Arbeitsentgeltzuschuss	Übernahme möglich, unabhängig von Betriebsgröße	Übernahme möglich, abhängig von Betriebsgröße
Besonderheit in Verbindung mit KUG	<ul style="list-style-type: none"> - kein AEZ - Maßnahmeabbruch/-verschiebung muss möglich sein 	<ul style="list-style-type: none"> - kein AEZ - Maßnahmeabbruch/-verschiebung muss möglich sein

Die Zuschüsse für Weiterbildungen



Was kann konkret gefördert werden?

Förderung möglich	Förderung nicht möglich
Führerschein Kl. C/CE	Führerschein Kl. B
berufsbezogener Sprachkurs (bei schon vorhandenen Dt.-Kenntnissen)	allgemeiner Sprach-/ Deutschkurs
Berufsabschluss	Schulabschluss/Meister/Studium
Weiterbildung mehr als 160 Stunden	Weiterbildungen mit 160 Stunden oder weniger
zertifizierte Weiterbildungen (AZAV)	nicht zertifizierte Weiterbildungen (z.B. firmeninterne Weiterbildungen)

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

