KURZARBEIT

Überblick über rechtliche Regelungen und Handlungsansätze

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

1. HINTERGRUND – WAS IST KURZARBEIT?

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG –

EIN THEMA DER TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT

- Uneinheitliche wirtschaftliche Lage in Betrieben und Branchen: Von guter Auftragslage bis zu Produktionseinbrüchen und Stellenabbauankündigungen
- Vielfältige Herausforderungen (technische Entwicklung, Ökologisierung…) und uneinheitliche Arbeitgeberstrategien (langfristige Zukunftskonzepte oder kurzfristige Profitinteressen?)
- Durch die Transformation kann es in den Betrieben zu Beschäftigungsproblemen kommen

IG Metall: #FAIRWANDEL in der Transformation durch Beschäftigungssicherung und Zukunftskonzepte

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

KURZARBEIT: EIN BAUSTEIN IM INSTRUMENTEN-KASTEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

KURZARBEIT – WAS IST DAS?

- Kurzarbeit dient der Sicherung von Arbeitsplätzen in Betrieben, die vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind.
- Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit (bis hin zur vorübergehenden Einstellung „Kurzarbeit 0“) in einem Betrieb aufgrund eines vorübergehenden, erheblichen Arbeitsausfalls
- 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 entsprechend der Arbeitszeitabsenkung reduziertes Entgelt (bei Kurzarbeit „0“ gar kein Entgelt) von ihrem Arbeitgeber.
- Durch das Kurzarbeitergeld wird diese Verdienstminderung der Beschäftigten teilweise ausgeglichen. Es wird von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt.

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

2. KRISENREGELUNG

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

GESETZESENTWURF- ÄNDERUNG SGB III

- Die Bundesregierung wird ermächtigt, **für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt** durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,
    - Den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,
    - den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,
    - eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.
- Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

GESETZESENTWURF-ÄNDERUNG AÜG

- Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall **außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt**
- durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen,
- dass das in § 11 Absatz 4 Satz 2 geregelte Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Vereinbarung von Kurzarbeit für den Arbeitsausfall und für die Dauer aufgehoben ist, für die dem Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Die Verordnung ist zeitlich zu befristen.
- Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

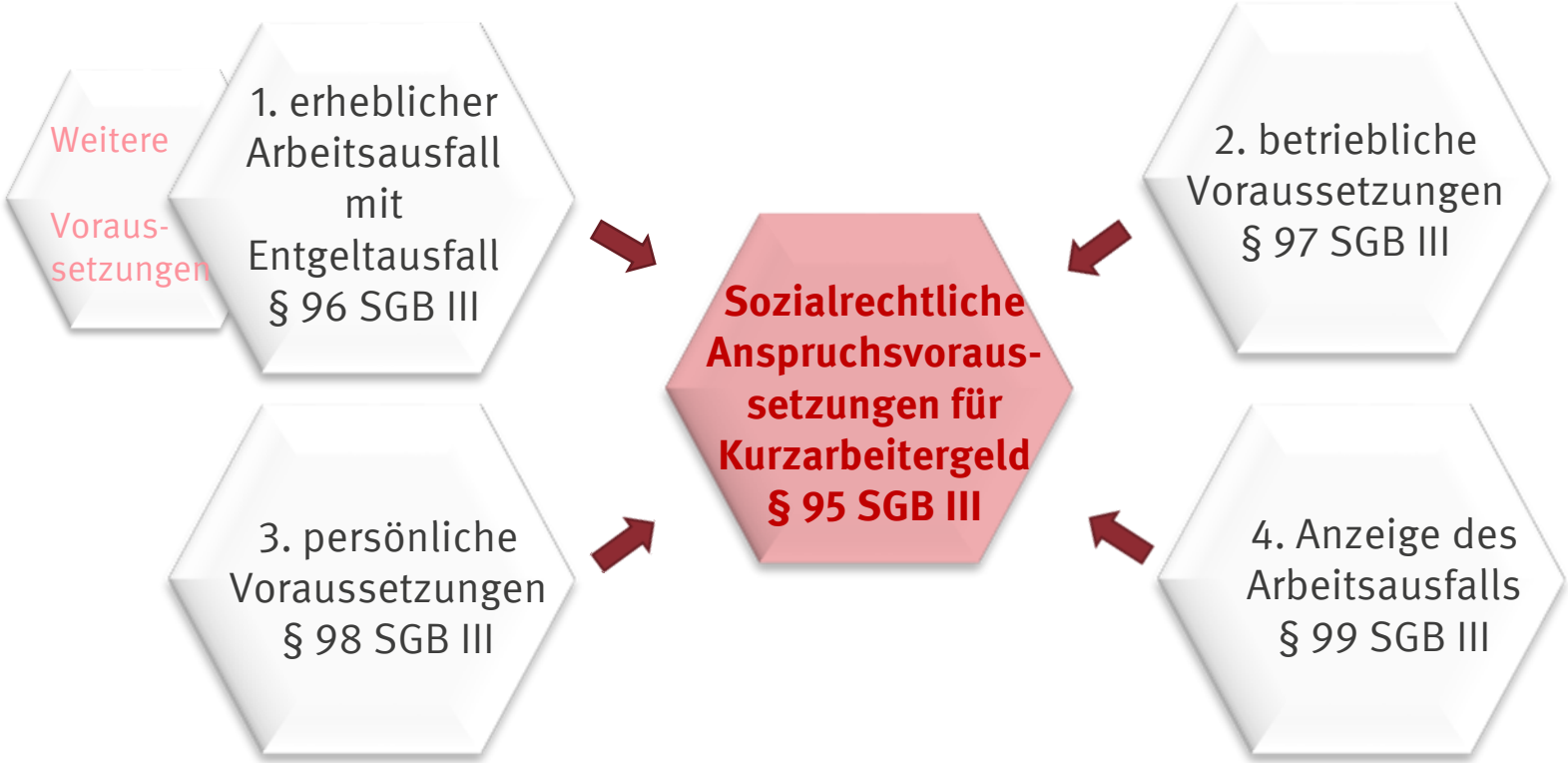
UMSETZUNG IN VERORDNUNG

- Die im Gesetz dann geregelten Möglichkeiten werden im folgenden in einer Verordnung umgesetzt werden.
- **Dies wird demnächst erfolgen.**
- Die Verordnungsermächtigung wird ab dem Tag der Verkündung gelten – eine entsprechende Rechtsverordnung mit unmittelbarer Geltung bis Ende des Jahres ist geplant (auf Basis der Verordnungsermächtigung dann verlängerbar bis 2021)
- Die Verordnung gilt dann für alle Betriebe.

3. SOZIALRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN FÜR KURZARBEIT

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS KURZARBEITERGELD



1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL MIT ENTGELTAUSFALL

1. erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Der Arbeitsausfall

a) beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis

b) ist vorübergehend

c) ist nicht vermeidbar

d) betrifft ~~mindestens 1/3 der im Betrieb beschäftigten mit einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres BMG~~

VO-Regelung :

10% der im Betrieb beschäftigten AN mit Entgeltausfall von mehr als 10% des BMG

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

a) WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE

- Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Unternehmerrisiko zu tragen.
- Es gibt jedoch wirtschaftliche Gründe, die zur Gewährung von Kug führen können.
- **Wirtschaftliche Gründe können sein:** Auswirkungen von Konjunkturschwankungen, wie Auftragsmangel und Absatzschwierigkeiten.
- Ein Arbeitsausfall kann auch auf wirtschaftlichen Gründen beruhen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist, § 96 Abs. 2 SGB III.
- **Abzugrenzen sind**: Managementfehler und Fehleinschätzungen

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

a) UNABWENDBARES EREIGNIS

BSG, 11.12.2004-B 11 AL 3/14 R
Ein unabwendbares Ereignis gem. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ist, 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 in § 96 Abs. 3 SGB III genannten Gründen,

- ungewöhnliche, vom üblichen Witterungsverlauf abweichende Witterungsverhältnisse
- durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursachter Arbeitsausfall, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind

kommen z.B. auch in Betracht

- Unglücksfälle
- notstandsähnliche Situationen

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

b) VORÜBERGEHEND

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

und

- die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls während der gesamten Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges gegeben ist.

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

c) NICHT VERMEIDBAR

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

Zumutbare betriebliche Vorkehrungen sind insbesondere

- Abbau von Arbeitszeitguthaben
- Urlaubsgewährung
- Nutzung vereinbarter Arbeitszeitschwankungen
- Nutzung betriebsinterner Beschäftigungsmöglichkeiten

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

c) NICHT VERMEIDBAR

Arbeitszeitguthaben

Grundsatz:

- Abbau von Guthabenstunden im erforderlichen Rahmen
- ~~Aufbau von Minusstunden, soweit arbeitsrechtlich zulässig. **Aber:** Beim Bilden der Minusstunden ist der Grundsatz der wirtschaftlichen Zumutbarkeit für den Arbeitgeber zu beachten.~~

Nach VO sind negative Zeitsalden nicht zu erbringen.

- **Und** 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!

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

c) NICHT VERMEIDBAR

Nicht geschützt sind Konten

- Tarifliche/betriebliche Flexibilisierungsregelungen, die den Zweck haben die Arbeitszeit in wirtschaftlich schlechten Zeiten an eine veränderte Produktion anzupassen (Flex-Konten)
- Bei solchen Vereinbarungen, nach denen mindestens 10% der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt wird, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.

Geschützt sind zum Teil

- Guthaben auf AZ- Konten ohne konkrete Zweckbestimmung: Der Umfang, der 10% der Jahresarbeitszeit überschreitet, ist geschützt.
- Guthaben, die länger als 1 Jahr unverändert bestanden haben. Geschützt ist der niedrigste Stand des AZ- Kontos, der innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit vorlag.

Vollständig geschützt sind

- echte“ Gleitzeitkonten
- Konten, für die Zwecke nach § 7c Abs. 1 SGB IV (z.B.: Rentenübergänge oder Pflegezeit, Elternzeit, Qualifizierung)

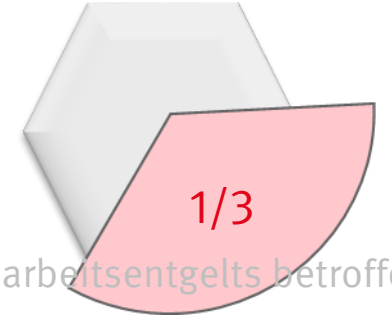
1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

d) ENTGELTAUSFALL

~~Das sog. „Betroffenenquorum“, auch „Drittelerfordernis“ oder „Erheblichkeitsschwelle“ genannt, muss erfüllt sein~~

~~Im betreffenden Kalendermonat muss~~

- ~~mindestens 1/3~~
- ~~der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen (ohne Auszubildende)~~
- ~~von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein.~~



Das Betroffenenquorum wird während der Krisenregelung durch VO auf 10 % abgesenkt:

Im betreffenden Kalendermonat müssen

- 10%
- der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen (ohne Auszubildende)
- von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein.

2. BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN

- 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.

3. PERSÖNLICHE VORAUSSETZUNGEN

- 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
- Arbeitnehmer/-in darf nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sein (§ 98 Abs. 2 und 3 SGB III)

4. ANZEIGE DES ARBEITSAUSFALLS

- Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist materiell-rechtliche Voraussetzung für die Gewährung von Kug.
- 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 auch durch den Betriebsrat möglich

Achtung: Nicht verwechseln mit Antrag auf Kurzarbeitergeld, hier andere Fristen!

4. ARBEITSRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN FÜR KURZARBEIT UND EINFÜHRUNG IM BETRIEB

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

ARBEITSRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN

- Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs darf der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen.
- Dies geht nur, wenn dies kollektivrechtlich oder einzelvertraglich vereinbart worden ist.
- In Betrieben mit Betriebsrat muss der BR zwingend mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG):
- Die abzuschließende BV muss bestimmte Mindestvoraussetzungen enthalten, damit sie wirksam ist und Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, wenn auch die übrigen Voraussetzungen vorliegen :
  - Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
  - Lage und Verteilung der Arbeitszeit,
  - Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer
  - Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll

Zu beachten ist der Tarifvorrang!

WIE WIRD KURZARBEIT IM BETRIEB EINGEFÜHRT?

- Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko

Der Arbeitgeber ist auch bei Arbeitsausfall verpflichtet, den Beschäftigten das Entgelt zu zahlen (§ 615 BGB).

- Der Arbeitgeber kann nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechtes Kurzarbeit anordnen.

- Kurzarbeit kann nur aufgrund kollektiver oder einzelvertraglicher Grundlage eingeführt werden.

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

KURZARBEIT IN BETRIEBEN OHNE BETRIEBSRAT

In betriebsratslosen Betrieben muss der Arbeitgeber Kurzarbeit

- einzelvertraglich mit jedem betroffenen Beschäftigten vereinbaren
  - Oft gibt es dazu bereits standardmäßig Klauseln im Arbeitsvertrag (unterliegen der AGB-Kontrolle); ist das nicht der Fall, muss eine zusätzliche Vereinbarung über die Kurzarbeit mit dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in getroffen werden.

- Wenn eine einzelvertragliche Regelung nicht zustande kommt, bleibt – jedenfalls theoretisch, nur unter strengen Anforderungen- der Weg über Änderungskündigung

KURZARBEIT IN BETRIEBEN MIT BETRIEBSRAT

- Ohne Betriebsrat geht hier nichts! Er hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG.
- Beachte den Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG: Bereits durch einen Tarifvertrag zwingende und abschließende Regelungen können nicht durch eine BV geregelt werden; wohingegen noch offene Sachverhalte der Mitbestimmung unterliegen. Die Regelungstiefe ist in den einzelnen Tarifgebieten sehr unterschiedlich.
- Der Betriebsrat kann die Einführung von Kurzarbeit verlangen (Initiativrecht) und gegebenenfalls über die Einigungsstelle erzwingen.
- Erforderlich ist der Abschluss einer förmlichen Betriebsvereinbarung (BV).
- 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).

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

WORAUF IST BEI „BV KURZARBEIT“ ZU ACHTEN?

1. Eine förmliche Betriebsvereinbarung (BV) nach § 77 Abs. 2 BetrVG ist abzuschließen.
   - Die Schriftform ist einzuhalten.
   - Nicht möglich ist die Einführung von Kurzarbeit über eine Regelungsabrede. Sie hat keine normativen Wirkung und gestaltet daher das einzelne Arbeitsverhältnis nicht.
2. Die Rechte und Pflichten für die Beschäftigten müssen in der BV eindeutig geregelt sein:

   Beschäftigten müssen zuverlässig erkennen können, wer ab wann für wie lange an welchen Arbeitstagen von der Kurzarbeit betroffen ist.

   Genügt die BV nicht diesen Anforderungen, ist sie unwirksam. Beschäftigte haben dann einen Anspruch auf volle Lohnzahlung.
3. Zudem sind tarifliche Regelungen z.B. zu Ankündigungsfristen, Mindestentgelte zwingend einzuhalten (Tarifvorrang). So ist eine BV, die etwa eine tarifvertraglich festgelegte Ankündigungsfrist missachtet, insoweit unwirksam.

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

INHALT DER BETRIEBSVEREINBARUNG

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit (z.B. 4- oder 3-Tage-Woche, Streichung von Schichten)
- Eventuell die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll
- Auswahl des/der betroffenen Arbeitnehmer*in oder Abteilungen
- Aus dem Anwendungsbereich der BV auszunehmende Arbeitnehmer*innen
- Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit wird unter der Bedingung erteilt, 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
- Ankündigungsfristen (wenn nicht durch TV geregelt)
- Zuschuss des AG zum Kurzarbeitergeld auf bis zu 99 % des normalen Nettoarbeitsentgeltes (wenn nicht durch TV geregelt)

ANZEIGE DURCH BETRIEBSRAT

- BR kann seinerseits die Kurzarbeit anzeigen und Kug beantragen.
- Nach seiner Beschlussfassung „Kurzarbeit“ reicht BR bei der Arbeitsagentur die Anzeige ein.
- Eine Stellungnahme des Arbeitgebers muss BR nicht einholen.
- Der BR kann die Einführung von Kurzarbeit und die notwendige BV über die Einigungsstelle erzwingen.

Wenn der BR der Meinung ist, das Kurzarbeit sinnvoll ist, dann kann dieses Szenario auch als Druckmittel in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber genutzt werden.

5. KURZARBEITERGELD

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

EINKOMMEN WÄHREND DER KURZARBEIT

Arbeitsentgelt während Kurzarbeit:
Die Arbeitszeit kann während Kurzarbeit nur teilweise verkürzt werden, aber auch vollständig ausfallen (Kurzarbeit „Null“). Der Arbeitgeber zahlt den Beschäftigten das Arbeitsentgelt, das nach Einführung der Kurzarbeit der verkürzten Arbeitszeit entspricht.

Kurzarbeitergeld:
Als Ausgleich für das wegen der reduzierten Arbeitszeit ausgefallene Entgelt wird das Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit gewährt. Ausgezahlt wird es vom Arbeitgeber.

Entgelt für Urlaub und Feiertage:
Bei Urlaub bleibt der Arbeitgeber grds. zur vollen Entgeltzahlung verpflichtet (§ 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG). Bei Abweichungen von dieser gesetzlichen Regelung nach § 13 BUrlG beachte Rspr. Des EuGH. Bei Feiertagen muss er Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes einschließlich des verkürzten Lohns zahlen.

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

HÖHE DES KURZARBEITERGELDES, § 105 SGB III

Kurzarbeitergeld wird in Höhe von 60% bzw. von 67% (bei mindestens einem Kind iSd EStG) der sog. Nettoentgeltdifferenz gewährt.
Die Nettoentgeltdifferenz (§ 106 SGB III) ergibt sich wie folgt:

pauschaliertes Netto-Sollentgelt
- pauschaliertes Netto-Istentgelt

= Nettoentgeltdifferenz

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.

HÖHE DES KURZARBEITERGELDES-

SOLLENTGELT UND ISTENTGELT

Sollentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, was der/die Arbeitnehmer/-in ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte, soweit es beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III ist und damit als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist.

Istengelt ist das tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt im Kalendermonat.

- Achtung: Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes muss beachtet werden, dass bestimmte Lohnbestandteile nicht in die Berechnung mit einfließen.

BEZUGSDAUER DES KURZARBEITERGELDES

- Nach § 104 SGB III beträgt die gesetzliche Regel- Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld längstens 12 Monate.
- Eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate ist durch eine Rechtsverordnung nach § 109 SGB III möglich. Voraussetzung dafür ist, dass außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.
- Der Gesetzgeber will hier eine neue Lösung schaffen.

6. ZWEISTUFIGES ANTRAGSVERFAHREN

1.ANZEIGE DES ARBEITSAUSFALLS

Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist geregelt in § 99 SGB III.
Das Verfahren beginnt durch die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit als eine der Voraussetzungen für den Kug- Bezug.

- Die Anzeige ist materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung von Kug
- Sie kann vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat erstattet werden

Achtung:

- Die Anzeige der Kurzarbeit ist **nicht** gleichzeitig ein Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes!
- Dieses muss gesondert beantragt werden und es gibt eigene Fristen.
- Die Agentur für Arbeit erstattet das Kug aber **frühestens** von dem Kalendermonat an, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall dort eingegangen ist (§ 99 Abs. 2 SGB III).

1.ANZEIGE DES ARBEITSAUSFALLS

Ablauf:

Arbeitgeber oder BR erstattet KuG-Anzeige bei Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit prüft Anzeige

Agentur für Arbeit erteilt Anerkennungsbescheid über Gewährung von Kug

Anforderungen:

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

2. ANTRAG AUF KURZARBEITERGELD

Zweite Stufe des Verfahrens bei der Agentur für Arbeit ist der Antrag auf Kug (Leistungsantrag), geregelt in den §§ 323 ff SGB III:

- Das Kug wird auf Antrag für den jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) nachträglich gewährt.
- Es ist nachträglich zu beantragen; § 324 Abs. 2 S. 2 SGB III.
- Es gilt jedoch eine Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten. Sie beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kug gezahlt werden soll, § 325 Abs. 3 SGB III.

Beispiel:

Leistungsantrag für den Monat:	März
Ende der Ausschlussfrist:	30. Juni

Zu beachten sind die Regeln zur Fristenberechnung aus § 26 SGB X.

2. ANTRAG AUF KURZARBEITERGELD

Ablauf:

Arbeitgeber errechnet KuG und zahlt es an AN aus

Arbeitgeber beantragt nachträglich KuG bei Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit prüft den Antrag und zahlt das KuG an Arbeitgeber aus

Anforderungen:

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

WEITERBEWILLIGUNG UND NEUER ANTRAG

Weiterbewilligung

Ist das Kug 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: Kug 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 Kug durch eine formlose Anzeige verlängert werden.

Neuer Antrag

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

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

7. QUALIFIZIERUNG UND KURZARBEIT

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

QUALIFIZIERUNG WÄHREND KURZARBEIT

-IST MÖGLICH

Kurzarbeit kann grundsätzlich für die Qualifizierung von Beschäftigten genutzt werden, wenn

- sich die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme am Arbeitsausfall orientiert und
- überwiegend Inhalte vermittelt werden, die über eine arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung hinausgehen und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Hinweis:

Der Arbeitsausfall während der Dauer der Qualifizierung muss weiterhin auf wirtschaftlichen Gründen beruhen. Der Arbeitgeber muss darlegen, dass die Kurzarbeit nicht wegen der Qualifizierungsmaßnahme, sondern die Qualifizierungsmaßnahme anlässlich der Kurzarbeit durchgeführt wird.

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

QUALIFIZIERUNGSFÖRDERUNG WÄHREND KURZARBEIT

Qualifizierung während der Kurzarbeit kann nach § 82 SGB III grundsätzlich gefördert werden, wenn die Fördervoraussetzungen des § 82 SGB III erfüllt sind. D.h. wenn die Qualifizierung

- von einem zugelassenen Träger durchgeführt wird,
- die Maßnahme mehr als 160 Stunden dauert und
- die weiteren Voraussetzungen nach § 82 SGB III erfüllt sind (z.B.: der Erwerb des Berufsabschlusses des Beschäftigte in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt)

Hinweis:

Für Zeiten der Zahlung von Kurzarbeitergeld kann ein Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) nicht gewährt werden.

8. FAQ ZUR KURZARBEIT

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

KURZARBEIT „NULL“ UND ANWESENHEIT

- Beschäftigte in Kurzarbeit »Null« müssen damit rechnen, dass auch kurzfristige Unterbrechungen der Kurzarbeit erfolgen können.
- Ggf. müssen sie die Arbeit dann wieder aufnehmen.
- Sollten sie dann für den Arbeitgeber nicht erreichbar sein und die Arbeit gegebenenfalls nicht antreten, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

ARBEITSVERMITTLUNG BEI KURZARBEIT

Vermittlung durch die Agentur für Arbeit

- Wer Kurzarbeitergeld bezieht, hat gegenüber der Agentur für Arbeit Verpflichtungen.
- Er muss „dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen“ und bei seiner Vermittlung mitwirken.

§ 98 Abs. 4 SGB III: 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.

- Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entfällt, wenn und solange der/die AN nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirkt, für die/den jeweils Betroffene/n.

NEBENJOB UND KURZARBEITERGELD

- Eine weitere Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt neben der Kurzarbeit ist grds. möglich. Sie kann aber Auswirkungen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes haben.
- **Wurde sie schon vor der Kurzarbeit aufgenommen und „fortgesetzt“:** Keine Berücksichtigung beim Kurzarbeitergeld.
- **Wurde sie nach Beginn der Kurzarbeit aufgenommen:** Das daraus erziele Entgelt ist als „Istentgelt“ bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen und dem erzielten Entgelt aus der Hauptbeschäftigung hinzuzurechnen. Dadurch verringert sich das Kurzarbeitergeld.

URLAUB UND KURZARBEIT-
EUGH, 08.11.2012, C-229/11

Nach 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 AN könnten AN in Kurzarbeit „0“ diese Zeit zur freien Verfügung nutzen
- Der AN in Kurzarbeit sei mit einem AN in Teilzeit vergleichbar, bei dem eine Verkürzung des Jahresurlaubs im Verhältnis zur Arbeitszeit auch zulässig sei

URLAUB UND KURZARBEIT-
EUGH, 13.12.2018, C-385/17

- Nach § 11 BurlG bemisst sich das das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.
- Verdienstkürzungen, die im Referenzzeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht zu berücksichtigen.
- § 13 Abs. 1 und 2 BUrlG sieht vor, dass in Tarifverträgen von den Vorschriften dieses Gesetzes abgewichen werden. Im Baugewerbe gilt der BRTV. In diesem haben die Tarifvertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch und besondere Regelungen u. a. über den Erwerb des Urlaubsanspruchs und die sogenannte „Urlaubsvergütung“ geschaffen.

URLAUB UND KURZARBEIT-
EUGH, 13.12.2018, C-385/17

- Der EuGH unterscheidet nun zwischen der Höhe der Urlaubsvergütung und der Dauer des Urlaubsanspruchs.
- Vergütung: Während des Mindesturlaubs nach EU- Recht (vier Wochen) darf es durch Kurzarbeit nicht zu einer Minderung der Urlaubsvergütung kommen. Denn die Urlaubsvergütung solle Arbeitnehmer während ihres Urlaubs „in eine Lage versetzen, die in Bezug auf das Entgelt mit Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist“.
- Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 verlangt nicht, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt für die gesamte Dauer des Jahresurlaubs gezahlt wird, die dem Arbeitnehmer nach nationalem Recht zusteht. Der Arbeitgeber muss dieses nach der Richtlinie nur für die Dauer des in dieser Bestimmung vorgesehenen Mindestjahresurlaubs zahlen.
- Dauer: Die Dauer des Urlaubsanspruchs verringert sich anteilig für Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer gar nicht gearbeitet hat, also bei „Kurzarbeit Null“. Diese anteilige Kürzung bezieht sich auf den Mindesturlaub nach EU- Recht.

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

AU UND KURZARBEIT

Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit | **Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit**

6 Wochen Entgeltfortzahlung	AU nach Ende der EFZ

Entgeltfort-zahlung des Arbeitgebers

Entgeltfortzahlung des AG für ggf. nicht ausgefallene Arbeitszeit und Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (§ 47b Abs. 4 SGB V)

Krankengeld nach § 47 Abs. 2 SGB V (normale Berechnung) Maßgebend ist der letzte vor Beginn der AU abgerechnete Entgeltabrechnungs-zeitraum

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

AU UND KURZARBEIT

Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit	Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit
6 Wochen Entgeltfortzahlung	AU nach Ende der EFZ
Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers	Krankengeld nach § 47 Abs. 2 SGB V (normale Berechnung) Maßgebend ist der letzte vor Beginn der AU abgerechnete Entgeltabrechnungs-zeitraum

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

AU UND KURZARBEIT

Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit

Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

6 Wochen Entgeltfortzahlung	AU nach Ende der EFZ
Entgeltfortzahlung des AG für ggf. nicht ausgefallene Arbeitszeit und Kranken-Kug (§ 98 Abs.2 SGB III) durch die Arbeitsagentur	Krankengeld durch Krankenkasse. Es wird nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde (Regelentgelt), berechnet (§ 47b Abs. 3 SGB V)

IG Metall
FB Betriebspolitik
FB Sozialpolitik

STEUERN UND SOZIALVERICHERUNG BEI KURZARBEITERGELD

- Kug ist steuerfrei, aber es unterliegt dem Progressionsvorbehalt.
- Daher wird es bei der Ermittlung des Steuersatzes, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt, berücksichtigt. Kug ist bei der Einkommenssteuererklärung anzugeben.
- Die Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kug sind steuerpflichtig.

- Während der Kurzarbeit besteht weiterhin Sozialversicherungspflicht.
- Durch die geringfügig niedrigeren Beiträge für das bezogene Kurzarbeitergeld kann es aber zu geringfügigen Auswirkungen auf die Rentenhöhe kommen.

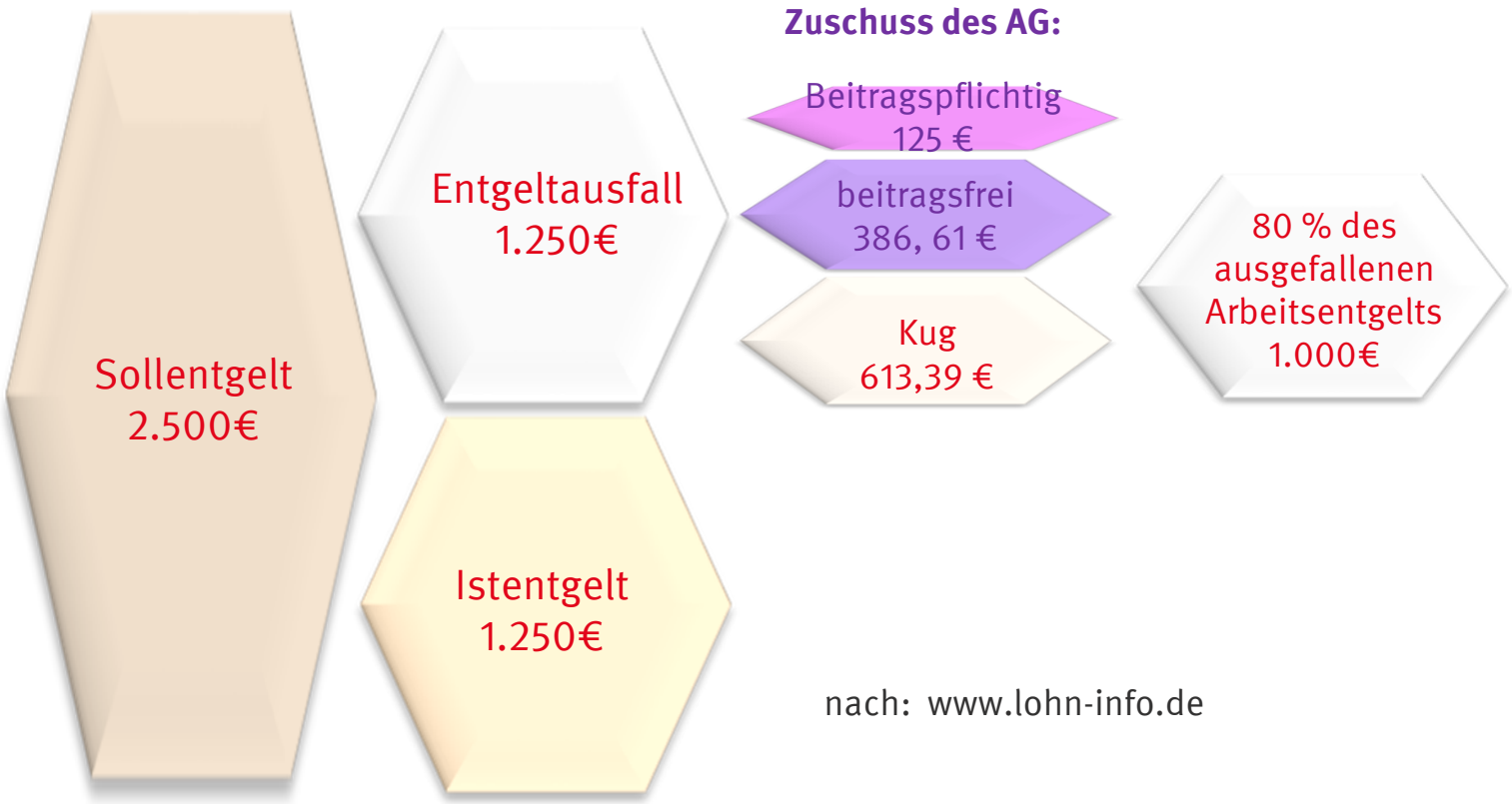
SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE WÄHREND KURZARBEIT

- **Kurzlohn:** 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.
- ~~**Kurzarbeitergeld:** Der Arbeitgeber hat während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 80 % des ausgefallenen Entgeltes alleine zu tragen. Dies ist grds. in den verschiedenen SGBs zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung geregelt.~~
- Durch VO gilt:
  Danach entfallen die Kosten für die Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber ganz.

ZUSCHÜSSE ZUM KUG

- Regelungen zur Aufzahlung auf das Kug durch den Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder BV sind möglich.
- Die Gesamthöhe inklusive der vereinbarten Aufzahlung darf jedoch 99 % des normalen Nettoentgelts nicht übersteigen.
- Der Zuschuss ist sozialversicherungsfrei, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt (§ 106 SGB III) nicht übersteigt, § 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung.

ZUSCHÜSSE ZUM KUG (ALT)



nach: www.lohn-info.de

LEIHARBEITNEHMER IM KURZARBEITENDEN BETRIEB

- ~~Nach § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG können Leiharbeitnehmer/-innen nicht auf ihre Vergütung verzichten.~~
- ~~Damit kann kein Kurzarbeitergeld für LeihAN an die Verleihunternehmen gezahlt werden, da der für das Kurzarbeitergeld erforderliche Entgeltausfall nicht eintreten kann.~~

Nach VO gilt:

- Für Leiharbeitnehmer/innen kann auch Kurzarbeitergeld ausgezahlt werden.

KURZARBEIT UND LEIHARBEIT

BSG, Urteil vom 21.07.2009 - B 7 AL 3/08 R -

- Für Leiharbeitsfirmen besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Arbeitsausfall in Zeitarbeitsunternehmen sei durchaus branchenüblich.
- Jedenfalls ist der Arbeitsausfall in Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich branchenüblich und damit vermeidbar.
- Konjunkturell bedingte, vorübergehende Auftragsnachfragerückgänge bei Zeitarbeitsunternehmen sind für diese Branche typusbildend und normativ dem Risikobereich des Arbeitgebers zugeordnet, wie insbesondere die Regelung des § 11 Abs. 4 AÜG zeigt. Sie unterliegen deshalb dem grundsätzlichen Ausschluss des § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld.

KUG WIRD ABGELEHNT-
WIDERSPRUCH UND KLAGE

- Zuständig sind die Sozialgerichte
- Widerspruch einlegen und Klage erheben können nur Arbeitgeber oder Betriebsvertretung, nicht die einzelnen Arbeitnehmer

BSG, Urteil vom 25. Mai 2005 – B 11a/11 AL 15/04 R

- Bescheide der BA über die Gewährung von Kurzarbeitergeld können nur vom Arbeitgeber und gegebenenfalls von der Betriebsvertretung, nicht aber von einem betroffenen Arbeitnehmer mit Widerspruch und Klage angefochten werden (Bestätigung und Fortführung der st Rspr)
- Dies im Wege der Verfahrens- und Prozessstandschaft für die Arbeitnehmer

KUG WIRD FALSCH BERECHNET

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 Arbeitnehmer ist zwar Inhaber des KuG-Anspruchs, jedoch sind Arbeitgeber ebenso wie die Betriebsvertretung als Prozessstandschafter der Kurzarbeit leistenden Arbeitnehmeranzusehen. 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.

9. ANHANG: WEITERE INFORMATIONEN

INFORMATIONSMATERIALIEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

- **Merkblatt 8a - Kurzarbeitergeld:**

Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen

Hier sind noch keine Links zu den Dokumenten hinterlegt

- **Erklärvideos:**
  - Voraussetzungen: Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeitergeld beansprucht werden: „Teil 1: Voraussetzungen“.
  - Verfahren: Wie wird Kurzarbeitergeld beantragt „Teil 2: Verfahren“.

- **Weisung der Bundesagentur für Arbeit zu Kurzarbeit:**

Fachliche Weisung Kurzarbeitergeld

KONTAKT BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Für Arbeitgeber und Betriebsräte

Arbeitgeber – Service
mit bundeseinheitlicher Telefonnummer:
0800 4 555520

ANSPRECHPARTNERINNEN BEIM IG METALL VORSTAND

- **Amélie Schummer**
  FB Sozialpolitik, Ressort Arbeits- und Sozialrecht/bAV
  069/6693-2991, amelie.schummer@igmetall.de

- **Isaf Gün**
  FB Betriebspolitik, Res. Betriebsverfassung, Mitbestimmungspolitik
  069/6693-2447, isaf.guen@igmetall.de

- **Stefanie Janczyk**
  FB Sozialpolitik, Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
  069/6693-2622, stefanie.janczyk@igmetall.de