



KURZARBEITERGELD

**Überblick über die sozialrechtlichen Voraussetzungen
ab Juli 2023**

KURZARBEIT: EIN BAUSTEIN IM INSTRUMENTENKASTEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG



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.

WAS ERFÄHRT MAN IN DIESEM FOLIENSATZ?



- ▶ Dieser Foliensatz gibt einen Überblick über die sozialgesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit.
- ▶ Hier wird allein dargestellt, welche sozialrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sich aus Gesetz ergeben.
- ▶ Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen und weitere tarifliche, betriebliche Regelungen rund um das Thema Kurzarbeit, z.B. Beschäftigungssicherung durch andere Instrumente, werden hier nicht behandelt.
- ▶ Zu beachten sind aber ggf. daneben tarifliche oder betriebliche Besonderheiten beim Thema Kurzarbeit, die hier nicht abgebildet werden können.
- ▶ **Dieser Foliensatz gibt die Situation ab dem 01. Juli 2023 wieder.**

KURZARBEITERGELD AB 01. JULI 2023



- ▶ Ab diesem Zeitpunkt gelten wieder die gesetzlichen Bestimmungen des SGB III hinsichtlich der Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld.
- ▶ Die letzten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld laufen mit dem 30. Juni 2023 aus. Die erleichterten Zugangsvoraussetzungen gelten nicht mehr.
- ▶ Kurzarbeitergeld kann ab dem 01. Juli 2023 nicht mehr an Leiharbeitnehmer*innen gezahlt werden.
- ▶ Es gibt keine Übergangsregelungen.
- ▶ Das bedeutet, dass Betriebe, die ab dem 01. Juli 2023 in Kurzarbeit gehen, die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen müssen.
- ▶ Auch wenn Kurzarbeit schon vor dem und über den 01. Juli 2023 hinaus angemeldet wurde, müssen ab dem 01. Juli 2023 die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt werden.
- ▶ Das kann dazu führen, dass z.B. wegen zunächst erforderlichen Abbaus von Arbeitszeitkonten, zunächst ab dem 01. Juli 2023 eine Zeit lang kein Kurzarbeitergeld bezogen werden kann.

SOZIALRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS KURZARBEITERGELD



Weitere
Voraus-
setzungen

1. erheblicher
Arbeitsausfall
mit
Entgeltausfall
§ 96 SGB III



**Sozialrechtliche
Anspruchsvoraus-
setzungen für
Kurzarbeitergeld
§ 95 SGB III**



2. betriebliche
Voraussetzungen
§ 97 SGB III



3. persönliche
Voraussetzungen
§ 98 SGB III



4. Anzeige des
Arbeitsausfalls
§ 99 SGB III

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL MIT ENTGELTAUSFALL



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.
- ▶ **Abzugsgrenzen 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



Einbringung von Urlaub

Ein Arbeitsausfall gilt insbesondere als vermeidbar, wenn er durch die Gewährung von Urlaub aufgefangen werden kann. Bestehen entgegenstehende Urlaubswünsche der Beschäftigten, kann grds. nicht verlangt werden, dass diese eingebracht werden (Mitbestimmung des BR nach § 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG)

Der Urlaub des Urlaubsjahres muss grds. eingebracht werden. Das gilt auch für das Urlaubsjahr 2023.

1. ERHEBLICHER ARBEITSAusFALL

c) NICHT VERMEIDBAR



- ▶ Der Arbeitgeber muss zur Vermeidung des Arbeitsausfalls als zumutbare betriebliche Vorkehrung auch „vereinbarte Arbeitszeitschwankungen“ nutzen. Damit gemeint sind Arbeitszeitkonten.
- ▶ § 96 SGB III differenziert zwischen verschiedenen Arbeitszeitkonten und legt fest, welche Konten zur Vermeidung des Arbeitsausfalls wie genutzt werden müssen, damit die sozialrechtlichen Voraussetzungen für den Kurzarbeitergeldbezug vorliegen.
- ▶ § 96 SGB III regelt, dass einige Konten gar nicht, andere Konten nur zum Teil genutzt werden müssen.
- ▶ **Konten müssen ggf. auch wieder ins Minus gefahren werden.**

1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

c) NICHT VERMEIDBAR

Arbeitszeitguthaben

Im Grundsatz gilt für alle Arbeitszeitkonten:

- ▶ 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.
- ▶ 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 Flex- 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)



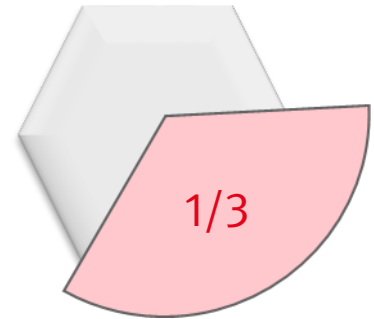
1. ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

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.



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 Betriebsitz
- ▶ 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. 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).

4. 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

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.

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

BEZUGSDAUER DES KURZARBEITERGELDES



Bezugsdauer

Nach § 104 SGB III beträgt die gesetzliche Regel- Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld längstens 12 Monate.

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 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 Höchstzeitraum Kug beantragt und bezogen werden.

Beispiel: Es wurde bereits für die Höchstbezugsdauer Kug bewilligt und bezogen. Nach einer Pause von drei Monaten kann danach erneut Kug beantragt und bezogen werden.

KURZARBEIT UND LEIHARBEIT



- ▶ Nach § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG können Leiharbeitnehmer*innen nicht auf ihre Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers verzichten. Damit bleibt kein Raum für Kurzarbeitergeld.
- ▶ Die Regelung trägt damit dem Konstrukt Rechnung. Es ist gerade das Geschäftsrisiko von Leiharbeitsunternehmen, dass ein Einsatz der Leiharbeiter*innen bei Verleihfirmen ggf. nicht durchgehend möglich ist.
- ▶ Die Krisenregelung, die dennoch den Bezug von Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmer*innen ausnahmsweise möglich machte, läuft zum 30. Juni 2023 aus.
- ▶ Ab dem 01. Juli 2023 besteht somit nicht mehr die Möglichkeit, dass Leiharbeitnehmer*innen Kurzarbeitergeld beziehen können.

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