

Kurzarbeitergeld - Anspruch

Normen

§ 95 SGB III

Kurzinfo

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, d.h. im Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt ist,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur angezeigt worden ist.

Besonderheiten hinsichtlich des Zugangs zum Kurzarbeitergeld gelten angesichts der Corona-Pandemie in Deutschland bis 31.03.2022.

Information

Kurzarbeitergeld wird nicht für jeden Arbeitsausfall mit einem Entgeltausfall gezahlt. Ein erheblicher Arbeitsausfall i.S.d. § 96 SGB III liegt vor, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist (der Betrieb hat alle zumutbaren Vorkehrungen zur Vermeidung des Arbeitsausfalles getroffen),
- im jeweiligen Anspruchszeitraum mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

Als vermeidbar i.S.d. § 96 Abs. 4 SGB III ist insbesondere der Arbeitsausfall anzusehen, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- mittels Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die nach Beginn des Arbeitsausfalles

- eine bestehende versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder
- eine Beschäftigung aus zwingenden betrieblichen Gründen aufnehmen oder eine Beschäftigung im Anschluss an die Beendigung ihrer Berufsausbildung beginnen und
- deren Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet ist und die nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind.

Die vorgenannten persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezuges von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Vom Kurzarbeitergeld sind im Wesentlichen die Arbeitnehmer ausgeschlossen, die Krankengeld oder Übergangsgeld beziehen oder, auf Vermittlung der Arbeitsagentur, ein Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund nicht begründen.

Erleichterungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld im Zuge der Corona-Pandemie

Vor dem Hintergrund der schwerwiegenden Folgen der Corona-Pandemie in Deutschland wurden zahlreiche Regelungen auf den Weg gebracht, die den betroffenen Unternehmen und Betrieben angesichts der wirtschaftlichen Folgen entsprechende Unterstützung bieten sollen. Hierzu gehört auch der erleichterte Zugang zur Kurzarbeit. Im Wesentlichen wurden für die Zeit bis 31.12.2020 zunächst folgende Besonderheiten vorgesehen:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 % haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 % erstattet.
- Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist bis zu zwölf Monate möglich. Hat das Unternehmen bis zum 31.12.2019 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt, konnte Kurzarbeitergeld bis zu 21 Monate, zunächst längstens bis zum 31.12.2020, bezogen werden.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter konnten ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich blieb das Nebeneinkommen in der Zeit vom 01.04.2020 bis 31.10.2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht überstieg.

Angesichts der zunächst weiterhin anhaltenden Pandemie hat die Bundesregierung wiederholt ergänzende Anschlussregelungen beschlossen - zuletzt mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung, der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung sowie dem Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen; danach gilt Folgendes:

- Die Bezugsdauer wurde für Betriebe, die bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit eingeführt haben, auf bis zu 28 Monate, längstens bis zum 30.06.2022, verlängert.
- Die geltenden Sonderregelungen über den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld, dass kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden erforderlich ist und nur 10 % der Belegschaft eines Betriebes von einem Entgeltausfall betroffen sein müssen, gilt bis zum 30.06.2022 fort.
- Die Sozialversicherungsbeiträge werden für Zeiträume bis 31.12.2021 vollständig erstattet. Für die Zeit vom 01.01.2022 bis zum 31.03.2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge lediglich zur Hälfte erstattet; eine darüberhinausgehende Erstattung ist aber möglich, sofern der Beschäftigte während der Kurzarbeit an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt. Zudem werden dem Arbeitgeber für Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III bis zum 31.07.2023 auch die Lehrgangskosten in Abhängigkeit der Betriebsgröße pauschal zwischen 15 % und 100 % erstattet.
- Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 % ab dem 4. Monat und 80/87 % ab dem 7. Monat) wurde bis zum 30.06.2022 verlängert.
- Von den bestehenden befristeten Hinzuverdienstmöglichkeiten wurde die Regelung, dass geringfügig entlohne Beschäftigungen (Minijobs bis 450,00 EUR) generell anrechnungsfrei sind, bis 30.06.2022 verlängert.
- Die geltende Steuererleichterung für Arbeitgeberzuschüsse auf das Kurzarbeitergeld wurde mit dem Vierten Corona-Steuerhilfegesetz bis zum 30.06.2022 verlängert. Die entsprechende Regelung wurde ursprünglich mit dem Jahressteuergesetz 2020 bis zum 31.12.2021 befristet.