

Kurzarbeitergeld - Höhe

Normen

§§ 101 ff. SGB III

Kurzinfo

Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld (KUG) wird gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird. Die Voraussetzungen der §§ 95 bis 109 SGB III müssen dabei erfüllt sein.

Die gesetzliche Regelbezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld beträgt seit dem 01.01.2016 längstens zwölf Monate (§ 104 Abs. 1. Satz 1 SGB III). Mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 14.03.2020 (BGBl I S. 493) sowie den darauf basierenden Kurzarbeitergeldverordnungen hat der Gesetzgeber von seinem Ermächtigungsrecht nach § 109 Abs. 5 SGB III Gebrauch gemacht und befristet folgende Änderungen eingeführt.

Mit der "Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" wurden die Zugangserleichterungen (Mindesterfordernisse, negative Arbeitszeitsalden) bis 30.09.2022 verlängert, um mithilfe von Kurzarbeit Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren. Am 24.11.2021 beschloss das Bundeskabinett nun die "Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung" (KugverIV), die Erleichterungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes bis zum 31.03.2022 zu verlängern. Es gelten befristet folgende Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld:

- Abweichend von § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III ist ein Arbeitsausfall auch dann erheblich, wenn mindestens 10 % der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.
- Zur Vermeidung der Kurzarbeit im Sinne des § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III müssen keine negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld wird i.H.v. 67 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum für Arbeitnehmer mit Kindern bzw. 60 % für Kinderlose, § 105 SGB III , gewährt. Der Zuverdienst aus einem seit Beginn der Kurzarbeit neu aufgenommenen Minijob wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- Bis Dezember 2021 wurden die von den Betrieben während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert erstattet. Durch die "Kurzarbeitergeld-verlängerungsverordnung" vom 24.11.2021 fiel die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge mit der Verordnung weg. Hier ist bis Juli 2023 grundsätzlich nur noch eine Erstattung in Höhe von 50 % vorgesehen. Eine darüber hinaus gehende Erstattung ist dann möglich, wenn die Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer unter bestimmten Voraussetzungen geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Auch können die Lehrgangskosten für diese Weiterbildungen abhängig von der Betriebsgröße ganz oder teilweise erstattet werden.

Mit den erleichterten Voraussetzungen soll die Gewähr dafür geschaffen werden, dass durch die Coronapandemie möglichst kein Unternehmen Insolvenz anmelden muss und ein Arbeitsplatzverlust somit vermieden wird.

Das Kurzarbeitergeld wird i.H.v. 67 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (für Arbeitnehmer mit Kindern) bzw. 60 % (für Kinderlose), § 105 SGB III , gewährt.

Die Nettoentgeltdifferenz einschl. der Sondertatbestände ist in § 106 SGB III normiert. Im Wesentlichen gilt Folgendes:

Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall und vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme i.S.d. SGB III (§§ 342 ff.) und als Entgelt i.S.d. Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen. Im Falle einer vorübergehenden Beschäftigungssicherungsvereinbarung ist das Soll-Entgelt nach dem Entgelt zu bestimmen, das ohne diese Vereinbarung geschuldet wäre.

Ist-Entgelt ist das in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile (§ 106 SGB III). Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld), bleiben außer Betracht.

Die Nettoentgeltdifferenz ergibt sich somit aus der Differenz zwischen dem sog. Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Dabei werden die pauschalierten Nettobeträge anhand von Tabellen ermittelt. Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 106 Abs. 1 SGB III bleiben binnen Jahresfrist vor Einführung der Kurzarbeit durch kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht.

Kurzarbeitergeld für Saisonkräfte

Die Gewährung des Saison-KUG und der ergänzenden Leistungen hat zum Ziel, Arbeitnehmer bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern sie im Betrieb zu halten und damit die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren. Das Saison-KUG vermeidet Arbeitslosigkeit bei saisonalen Arbeitsausfällen wie witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder wirtschaftlichen Ursachen (Auftragsmangel) für Arbeitnehmer des Baugewerbes und wirkt somit dem jährlich wiederkehrenden Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Wintermonaten entgegen und trägt zu einer Verstetigung der Beschäftigung im Baugewerbe bei.

In der Winterbeschäftigungs-Verordnung vom 26.04.2006 (Fassung der 4. Verordnung vom 24.06.2013) wird festgelegt, ob, in welcher Höhe und für welche Arbeitnehmer die ergänzenden Leistungen zum Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden und wie die dazu erforderlichen Mittel durch eine Umlagefinanzierung auf der Grundlage tariflicher Regelungen aufgebracht werden. In der auf die Monate Dezember bis März verkürzten Schlechtwetterzeit haben Arbeitnehmer in Betrieben des Baugewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten- und Landschaftsbaus bei Arbeitsausfällen, die auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen, Anspruch auf ein sog. Saison-Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. In Betrieben des Gerüstbaus beginnt die Schlechtwetterzeit am 01. November und endet am 31. März.

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird ab der **ersten Ausfallstunde** gewährt, soweit der Arbeitsausfall nicht durch die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens überbrückt werden kann. Das bedeutet, dass die geltenden tariflichen Regelungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht eingeschränkt werden; der Ausgleich von Ausfallstunden durch angesparte Arbeitszeitguthaben (also durch Vorarbeit) bleibt somit vorrangig gegenüber der Inanspruchnahme von Entgeltersatzleistungen (Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld).

Wie das konjunkturelle Kurzarbeitergeld kann auch das Saison-Kurzarbeitergeld nur in den Fällen in Anspruch genommen werden, in denen das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst worden ist.

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert.

Die in § 101 SGB III genannten Beschäftigten in witterungsabhängigen Branchen haben - sofern die tatbestandlichen Voraussetzungen vorliegen - von Dezember bis März Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Dadurch soll die Notwendigkeit, Beschäftigte in dieser Zeit witterungs- oder auftragsbedingt zu entlassen, entfallen.

§ 102 SGB III gewährt ergänzende Leistungen in Form von Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands-Wintergeld und Sozialaufwandserstattung.