

Kurzarbeit in 6 Schritten



Einbruch der Auftragslage

Reduzierung der Arbeitszeiten **aller** oder **einzelner!** Arbeitnehmer

Anzeige der Kurzarbeit bei der **Agentur für Arbeit**

Ausgleich der Ausfallzeiten mithilfe des **Kurzarbeitergeldes (KuG)**
Zusätzliche **SV-Abgaben** des Arbeitgebers auf Basis fiktiver Entgelte

Antrag auf Erstattung des gezahlten KuG bei der Agentur für Arbeit

Zusätzlich – Erstattung der SV-Abgaben aus dem fiktiven Entgelt

Formelle Voraussetzungen für Kurzarbeit und KuG

- Zustimmung des Betriebsrates bzw. aller Arbeitnehmer, die von der Maßnahme betroffen sind
- Schriftliche Vereinbarung über alle Modalitäten der Kurzarbeit (Kürzung der Arbeitszeit, der Entgelte etc.)
- Mindestens **30 Prozent** aller Arbeitnehmer müssen betroffen sein und der Entgeltausfall muss mehr als 10 Prozent betragen
- Nachweisliche Bemühungen zur Abwendung des Arbeitsausfalls
- Vorangehender Abbau von Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr und von Überstunden
- Vorangehende Bildung von negativen Arbeitszeitkonten
- Die Anspruchsdauer beträgt 12 max. 24 Monate (Verlängerung durch Rechtsverordnung der BMAS)

Gelockerte Voraussetzungen im Eilverfahren



Mindestens 10 Prozent aller Arbeitnehmer müssen betroffen sein

Maßnahmen zur Abwendung von Kurzarbeit müssen nicht nachgewiesen werden

Auf den Aufbau negative Arbeitszeitsalden kann verzichtet werden

KuG-Anzeige kann rückwirkend für März 2020 erfolgen

außerdem

Erweiterung der Kurzarbeit auf Leiharbeitnehmer

Wer kann Kurzarbeitergeld erhalten?

Arbeitnehmer/innen,

- die nach Beginn der Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - fortsetzen,
 - aus zwingenden Gründen oder
 - im Anschluss an die Beendigung der Ausbildung aufnehmen
- die nicht gekündigt sind
- deren Arbeitsverhältnis nicht durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist
- die vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind

Wer ist vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?



- Personen, die das Rentenregelalter erreicht haben (z.B. weiter beschäftigte Rentner, PGS 119 oder 120)
- Geringfügig Beschäftigte i.S. des § 8 SGB IV (Minijob PGS 109, kurzfristig Beschäftigte PGS 110)
- Werkstudenten (PGS 106)
- Unständig Beschäftigte (PGS 117)
- Teilnehmer einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die das Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld beziehen
- Arbeitnehmer während des Bezugs von Krankengeld

Auszubildende und Kurzarbeit

- Kurzarbeit kann in der Regel nicht angeordnet werden
- Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten z.B..
 - Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
 - Versetzung in eine andere Abteilung
 - Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
 - Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen
- Keine Kürzung der Auszubildendenvergütung in den ersten 6 Wochen der Kurzarbeit (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG)

Anspruch auf KuG bei Mehrfachbeschäftigung

Weitere Beschäftigung/en
VOR KuG-Einführung



unschädlich

Aufnahme weiterer Beschäftigungen
NACH KuG-Einführung



**Anrechnung auf das
Kurzarbeitergeld !**

Entgelt aus der
anderen Beschäftigung
muss dem
„KuG-Betrieb“ bekannt
sein!

