

Kurzarbeitergeld ***§§ 95 ff SGB III***

Grundsatz der Förderung §§ 95-100 SGB III

Hauptzweck des (konjunkturellen) Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Belegschaft zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden. Arbeitgeber stehen bei einer sich wieder bessernden Auftragslage ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte sofort wieder zur Verfügung (keine Einarbeitungszeit, keine Einstellungskosten); die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nicht arbeitslos.

Anspruch auf Kurzarbeitergeld §§ 95-100 SGB III

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Wesentlichen, wenn

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt und mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,

- die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

Erheblicher Arbeitsausfall § 96 SGB III

Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 Prozent vermindertes Entgelt erzielen.

Persönliche Voraussetzungen § 98 SGB III

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

- eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder
- eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an die Beendigung ihrer Berufsausbildung oder aus zwingenden Gründen aufnehmen und
- deren Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

Kurzarbeitergeld wird nicht gezahlt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Krankengeld oder Übergangsgeld bezieht oder einer Vermittlung der Agentur für Arbeit in ein anderes Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund nicht nachkommt.

Umfang der Förderung §§ 104-106, 109 Abs. 1 323-325, 327 SGB III

Förderdauer §§ 104, 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III

Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt zwölf Monate. Bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt kann die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung des BMAS auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Förderhöhe §§ 105, 106, 109 Abs. 1 Nr. 1 SGB III

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts bzw. 67 Prozent, wenn mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt.

Antragstellung §§ 323-325, 327 SGB III

Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Lohnabrechnungsstelle des Arbeitgebers liegt.

Sonderformen der Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld bei Heimarbeit § 103 SGB III

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben auch Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, die ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder weitaus überwiegend aus der Heimarbeit beziehen, wenn sie infolge von Auftragsausfällen einen erheblichen Entgeltausfall erleiden. Erheblich ist ein Entgeltausfall, wenn das Entgelt der Heimarbeiterin oder des Heimarbeiters im Monat der Kurzarbeit um mehr als 20 Prozent gegenüber dem durchschnittlichen monatlichen Entgelt der letzten sechs Kalendermonate vermindert ist.



Saison-Kurzarbeitergeld §§ 101, 95, 97, 98 323-325, 327, 354-357 SGB III

Grundsatz der Förderung

Hauptzweck des Saison-Kurzarbeitergeldes (Saison-KuG) ist während der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) im Baugewerbe Entlassungen zu vermeiden. Neben witterungsbedingten Arbeitsausfällen werden auch Arbeitsausfälle wegen Auftragsmangels abgedeckt. Das Saison-KuG ist eine Sonderregelung, die während der Schlechtwetterzeit für die davon erfassten Betriebe anstelle des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes tritt.

Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld § 101 Abs. 1 SGB III

Vom Saison-Kurzarbeitergeld werden gewerbliche Beschäftigte in Betrieben des Baugewerbes erfasst. Die Betriebe des Baugewerbes werden in der Baubetriebe-Verordnung näher definiert. Für das Bauhauptgewerbe, das Dachdeckerhandwerk und den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau gilt das Saison-Kurzarbeitergeld vollumfänglich. Für das Gerüstbauerhandwerk gelten die Regelungen der früheren Winterbauförderung aufgrund einer Übergangsregelung derzeit bis zum 31. März 2021 weiter.

Persönliche Voraussetzungen § 98 SGB III

Für einen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld müssen die persönlichen Voraussetzungen für das (konjunkturelle) Kurzarbeitergeld erfüllt sein.

Umfang der Förderung §§ 101, 104-106, 109, 323-325, 327 SGB III

Förderdauer §§ 101 Abs. 1, 104 Abs. 4 SGB III

Saison-Kurzarbeitergeld wird für die Dauer des Arbeitsausfalls während der Schlechtwetterzeit (1. Dezember - 31. März), also maximal für 4 Monate, geleistet.

Förderhöhe §§ 105-106, 109 SGB III

Die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes entspricht der des Kurzarbeitergeldes.

Antragstellung §§ 323-325, 327 SGB III

Saison-Kurzarbeitergeld wird wie das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Lohn-abrechnungsstelle des Arbeitgebers liegt.

Teilarbeitslosengeld § 162 SGB III

Leistungsvoraussetzungen

Anspruch auf Teilarbeitslosengeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- teilarbeitslos sind, weil sie eine von zwei nebeneinander ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigungen verloren haben und eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung suchen,
- sich bei der Agentur für Arbeit teilarbeitslos gemeldet und
- die besondere Anwartschaftszeit für Teilarbeitslosengeld erfüllt haben, d. h. innerhalb der letzten zwei Jahre neben der weiterhin ausgeübten Beschäftigung mindestens zwölf Monate eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben.

Für das Teilarbeitslosengeld und für die Bezieherinnen und Bezieher dieser Leistung gelten die Vorschriften über das Arbeitslosengeld entsprechend (soweit sich aus den Besonderheiten dieser Leistung nichts anderes ergibt). Der Anspruch auf Teilarbeitslosengeld beträgt längstens sechs Monate.

Transferleistungen

§§ 110, 111, 111a, 323–325, 327 SGB III

Transferleistungen (Transferkurzarbeitergeld, Transfermaßnahmen) flankieren betriebliche Restrukturierungsprozesse. Durch die Transferleistungen sollen die Vermittlungsaussichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von Arbeitsplatzabbau betroffen sind, verbessert werden. Ziel ist möglichst der Transfer von Arbeit in Arbeit ohne zwischenzeitlichen Bezug von Arbeitslosengeld.

Transfermaßnahmen § 110 SGB III

Fördervoraussetzungen

Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen teil, wird diese Teilnahme gefördert wenn

- sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 Betriebsverfassungsgesetz, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen haben,
- die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird und sich der betroffene Arbeitgeber angemessen an der Finanzierung beteiligt,

- Alternativ kann eine Maßnahme in einer eigenständigen Betriebseinheit durchgeführt werden.
- die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll und
- die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und der Träger der Maßnahme, wie alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung, eine Zulassung durch eine fachkundige Stelle nach § 178 SGB III besitzt.

Die Finanzierungszusage durch den Arbeitgeber kann im Rahmen eines Sozialplans, aber auch auf Grundlage einer sonstigen kollektiv- oder individualvertraglichen Vereinbarung erfolgen. Dabei steht die Förderung grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen, unabhängig von einer Mindestgröße ihres Betriebes oder Unternehmens. Die Förderung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder, bei Konzernzugehörigkeit, in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. Ferner sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes von der Förderung ausgeschlossen mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

Umfang der Förderung

Es wird ein Zuschuss von 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 € je Förderfall gewährt. Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen.

Verfahren

Die Agenturen für Arbeit beraten den Unternehmer und den Betriebsrat über die Fördermöglichkeiten von Transfermaßnahmen im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen von Sozialplanverhandlungen. Der Antrag auf Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen ist durch den Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. Dies muss bereits vor Beginn der Maßnahme erfolgen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

Transferkurzarbeitergeld § 111 SGB III

Ziel des Transferkurzarbeitergeldes ist es, den Wechsel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der bestehenden Beschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber in eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit zu gewährleisten.

Transferkurzarbeitergeld kann grundsätzlich sowohl betriebsintern als auch in einer externen (Transfer)Gesellschaft gewährt werden. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bei der externen Lösung im Rahmen eines dreiseitigen Vertrages vom bisherigen Unternehmen auf eine Transfergesellschaft überführt. Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat die Transfergesellschaft oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten und ggf. Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anzubieten.

Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld

Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- und solange sie auf Grund einer betrieblichen Restrukturierung von einem dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind,
- die betrieblichen Voraussetzungen vorliegen,
- die persönlichen Voraussetzungen vorliegen,
- sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben und
- der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

Persönliche Voraussetzungen

Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- von Arbeitslosigkeit bedroht sind,
- nach Beginn des Arbeitsausfalls eine bestehende versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an die Beendigung ihrer Berufsausbildung aufnehmen,

- nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind
- sich vor der Überleitung in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet und an einer Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen haben.

Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld sind im Wesentlichen erfüllt, wenn

- in einem Betrieb Personalanpassungsmaßnahmen auf Grund einer Betriebsänderung durchgeführt werden,
- die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen.

Eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III ist für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld erforderlich, wenn die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit von einem Dritten durchgeführt wird.

Umfang der Förderung, Verfahren

Das Transferkurzarbeitergeld wird längstens für zwölf Monate gewährt. Die Höhe des Transferkurzarbeitergeldes entspricht der Höhe des (konjunkturellen) Kurzarbeitergeldes.

Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld § 111a SGB III

Notwendige Weiterbildungen von Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, und von Beschäftigten ohne Berufsabschluss können während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit gefördert werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten übernimmt. Die Förderung kann auch Weiterbildungen umfassen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen und über das Ende der Transfergesellschaft hinausgehen.

Antragstellung §§ 323-325, 327 SGB III

Transferkurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.