

BKK *Extra 7*



Kurzarbeitergeld 2015



Kurzarbeit und Qualifizierungsförderung – ein Instrument nicht nur zur Krisenbewältigung

Das Kurzarbeitergeld ist keine neue Einrichtung. Bereits der Reichskanzler Fürst Otto von Bismarck hat erstmals Wirtschaftsförderung im Sinne des heutigen Kurzarbeitergeldes eingeführt. Schon seit vielen Jahren werden saisonal oder konjunkturell bedingte Arbeitsausfälle mithilfe von Kurzarbeit überbrückt.

Es sind nicht nur große Konzerne und Industrien, die in konjunkturell schwierigen Zeiten Hilfe benötigen und Hilfe erhalten. Auch kleine und mittlere Unternehmen aller Branchen können von der schlechten Geschäftslage erfasst werden und genau wie die großen Konzerne können sie Unterstützung erhalten. Die Förderung von Kurzarbeit ist das Rettungspaket für kleine und mittlere Betriebe – entwickelt und finanziert von der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit. Sie verbindet zwei positive, sinnvolle Instrumente, Unternehmen zu erhalten und nachhaltig zu stärken. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld bei Kurzarbeit hilft Unternehmen, vorübergehend die Personalkosten zu senken und Entlassungen zu vermeiden. Gleichzeitig erhalten sie das Know-how ihrer Mitarbeiter.

Konjunkturell bedingte Kurzarbeit ermöglicht dem Arbeitgeber, seine Mitarbeiter auch dann weiter zu beschäftigen, wenn in wirtschaftlichen Krisenzeiten zu wenige Aufträge vorliegen. Statt Arbeitnehmer entlassen zu müssen, können Unternehmer bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld beantragen. Erfüllen die Firmen die dafür nötigen Voraussetzungen, erstattet die Bundesagentur für Arbeit einen Teil des Arbeitsentgelts. Neben konjunktureller Kurzarbeit gibt es noch zwei Sonderformen von Kurzarbeit: Zum einen für saisonale Arbeitsausfälle im Baugewerbe und zum anderen für betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen.

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an uns oder an Ihre örtliche Agentur für Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3	1.3.2	Abgaben und Steuern	11	2.1.4	Mindest- erfordernisse	15
1 Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld	9	1.4	Anzeige des Arbeitsausfalls	12	2.1.5	Baugewerbe	15
1.1 Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)	9	1.4.1	Form und Fristen	12	2.2	Kurzarbeit – Nutzen für Gesundheitsprävention/ betrieblichen Gesundheitschutz	15
1.2 Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)	9	1.4.2	Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges	12	2.2.1	Gesundheitsmaßnahmen während des Bezuges von Kurzarbeitergeld	15
1.2.1 Spezielle Arbeitsverhältnisse	10	1.4.3	Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges	12	2.2.2	Unterstützungsmöglichkeiten, die sich aus anderen Sozialversicherungszweigen ergeben können	15
1.2.2 Fortsetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit	10	1.4.4	Unterbrechung der Kurzarbeit	13	2.2.2.1	Gesetzliche Unfallversicherung	15
1.2.3 Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit	10	1.4.5	Bescheid der Agentur für Arbeit	13	2.2.2.2	Gesetzliche Krankenversicherung	16
1.2.4 Vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossene Arbeitnehmer	11	2 Konjunkturrell bedingtes Kurzarbeitergeld	14	2.1	2.2.2.3	Gesetzliche Rentenversicherung	16
1.3 Wann wird Kurzarbeitergeld gezahlt?	11	2.1	Wann kommt konjunkturrell bedingte Kurzarbeit in Betracht?	14			
1.3.1 Höhe des Kurzarbeitergeldes	11	2.1.1	Wirtschaftliche Gründe	14			
		2.1.2	Unabwendbares Ereignis	14			
		2.1.3	Vorübergehender und nicht vermeidbarer Arbeitsausfall	15			

3	Saisonales Kurzarbeitergeld 17	3.5.6	Alternativen zum Saison-Kurzarbeitergeld 20	5	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldes 24
3.1	Wer hat Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld? 17	4	Transferkurzarbeitergeld 21	5.1	Allgemeines zum Kurzarbeitergeld 24
3.2	Ergänzende Leistungen 18	4.1	Anspruchsvoraussetzungen 21	5.2	Erhalt der Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung 25
3.2.1	Zuschuss-Wintergeld 18	4.1.1	Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall 21	5.3	Fortbestand der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung 25
3.2.2	Mehraufwands-Wintergeld 18	4.1.2	Betriebliche Voraussetzungen 21	5.4	Fortbestand der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung 25
3.2.3	Beiträge zur Sozialversicherung 18	4.1.3	Persönliche Voraussetzungen 22	5.5	Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung 25
3.3	Umlage 18	4.1.4	Anzeige des Arbeitsausfalls 22	5.6	Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung 26
3.4	Höhe und Aufbringung der Umlage 19	4.1.5	Leistungsausschluss 22		
3.5	Die wichtigsten Regeln zum Saison-Kurzarbeitergeld 20	4.2	Vermittlung und Qualifizierung 22		
3.5.1	Zahlungsdauer 20	4.3	Beantragung der Fördergelder 23		
3.5.2	Anrechnung auf Arbeitslosengeld 20	4.3.1	Transfermaßnahmen 23		
3.5.3	Anrechnung von Nebeneinkommen 20	4.3.2	Voraussetzungen 23		
3.5.4	Sozialversicherung 20	4.4	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen 23		
3.5.5	Progressionsvorbehalt 20				

5.7	Bemessungs- grundlage für die Beiträge zur Arbeitslosen- versicherung	26	5.14	Beitragszu- schuss zur Kran- ken- und Pfl- geversicherung für Bezieher von Kurzarbeitergeld	33	5.16.2	Eintritt von Arbeitsunfähig- keit während der Kurzarbeit	38
5.8	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	28	5.14.1	Allgemeines	33	5.16.3	Sonderfall: Eintritt von Ar- beitsunfähigkeit während einer Unterbrechung der Kurzarbeit von mindestens einem Kalender- monat	38
5.9	Beitragssatz in der Kranken- und Pflege- versicherung bei Bezug von Kurzarbeitergeld	29	5.14.2	Freiwillig in der gesetzlichen Kranken- versicherung Versicherte	33	5.16.4	(Kein) Anspruch auf Entgeltfort- zahlung	39
5.10	Beitragstragung	29	5.14.3	Privat Kranken- versicherte	34	5.16.5	Dauer der Ent- geltfortzahlung	40
5.10.1	Kranken- und Pflegever- sicherung	29	5.15	Herabsetzung der Beiträge zur freiwilligen Kran- kenversicherung	34	5.16.6	Höhe der Ent- geltfortzahlung	40
5.10.2	Renten- versicherung	29	5.15.1	Verfahren der Beitragsherab- setzung	35	5.16.7	Erstattung der Aufwendungen des Arbeitgebers	41
5.10.3	Arbeitslosen- versicherung	29	5.15.2	Höhe des Bei- tragszuschusses	35	5.16.8	Transferkurz- arbeitergeld	42
5.11	Ermittlung des beitragspflich- tigen Teils von einmalig gezahl- tem Arbeits- entgelt	31	5.16	Zusammentref- fen von Arbeits- unfähigkeit und Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurz- arbeitergeld und Transfer-Kurz- arbeitergeld	37	5.16.9	Entgelt- bescheinigung	42
5.12	Meldepflichtiges Arbeitsentgelt	33	5.16.1	Eintritt von Ar- beitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit	37	5.16.9.1	Kurzarbeitergeld/ Saisonkurzarbei- tergeld	42
5.13	Umlage U1/U2	33				5.16.9.2	Transferkurz- arbeitergeld	42

5.16.10	Zusammen- treffen von Kurzarbeit und (Krankengeld bei) Erkrankung des Kindes	43	6.6	Getrennte Veranlagung bei Ehegatten	47	7.6	Besprechung des GKV-Spit- zenverbandes, der Deutschen Rentenversi- cherung Bund und der Bun- desagentur für Arbeit über Fragen des ge- meinsamen Bei- tragseinzugs am 13./14.10.2009 – Auszüge –	97
6	Steuerliche Behandlung des Kurz- arbeitergeldes	44	7	Anhang	48	7.7	Anzeige über Arbeitsausfall (Kug 101)	100
6.1	Einführung von Kurzarbeit	44	7.1	Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitgeber und Betriebsver- tretungen	48	7.8	Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) – Leis- tungsantrag – (Kug 107)	102
6.2	Steuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld	44	7.2	Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitneh- merinnen und Arbeitnehmer	60	7.9	Kug-Abrech- nungsliste – Anlage zum Leistungsantrag – (Kug 108)	104
6.3	Progressions- vorbehalt	45	7.3	Transferleistun- gen – Förderung der Teilnahme an Transfermaßnah- men – Transfer- kurzarbeitergeld	67	7.10	Anzeige über Arbeitsausfall in einer betriebs- organisatorisch eigenständigen Einheit (beE) (Kug 201)	106
6.3.1	Allgemeines	45	7.4	Saison-Kurz- arbeitergeld	78			
6.3.2	Wirkungsweise	45	7.5	Bemessung der Beiträge zur freiwilligen Krankenversi- cherung und Höhe des Bei- tragszuschusses während des Bezuges von Kurzarbeitergeld – RS 2009/284 des GKV-Spit- zenverbandes vom 29.6.2009	94			
6.3.3	Veranlagungs- pflicht	45						
6.3.4	Bescheinigungs- pflicht des Arbeitgebers	45						
6.4	Der besondere Steuersatz	46						
6.5	Folgewirkung auf Solidaritäts- zuschlag und Kirchensteuer	46						

7.11	Antrag auf Transfer- Kurzarbeitergeld (Transfer- Kug) – Leistungsantrag – (Kug 207)	109	7.16	Antrag auf Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen gemäß § 110 SGB III – (TL 402)	119
7.12	Abrechnungsliste Transfer-Kug – Anlage zum Leistungsantrag – (Kug 208)	111	7.17	Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld/ Versorgungskrankengeld/ Verletztengeld	121
7.13	Anzeige über Arbeitsausfall (Saison-Kurzarbeitergeld) (Kug 301)	113	8	Rechtsquellen	128
7.14	Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld (S-Kug) und ergänzende Leistungen – Leistungsantrag – für Abrechnungszeiträume ab November 2014 (Kug 307)	115		Stichwörterverzeichnis	140
7.15	Abrechnungsliste für Saison-Kug (Saison-Kug) und ergänzende Leistungen – Anlage zum Leistungsantrag – (Kug 308)	117		Impressum	146

1 Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld (Kug) dient der Erhaltung von Arbeitsplätzen für Betriebe, die aufgrund ungünstiger Wirtschaftslage von Arbeitsausfällen betroffen sind. Mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld besteht die Möglichkeit, den Betrieben die Arbeitnehmer zu erhalten und diesen deren Arbeitsplätze zu sichern.

Ob Kurzarbeitergeld zu zahlen ist, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit. Die nachstehenden Ausführungen sollen allgemein über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen informieren.

Kurzarbeitergeld wird gezahlt, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt (§ 96 SGB III),
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 97 SGB III),
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 98 SGB III) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist (§ 99 SGB III).

1.1 Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)

Im Betrieb muss zu Beginn der Kurzarbeit regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt sein. Als Betrieb gilt auch eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Unternehmen mit Hilfe technischer, sächlicher oder sonstiger Mittel einen wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen oder sonstigen Zweck fortgesetzt verfolgt (Betriebsabteilung). Betrieb ist im Gegensatz zum Unternehmen eine technisch-organisatorische Einheit (z.B. BSG, Urteil vom 25.4.1991 – 11 RAr 21/89).

Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten

Bevor Kurzarbeit angemeldet wird, muss das Unternehmen versuchen, alle anderen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Kurzarbeit zu vermeiden (sogenannte Unvermeidbarkeit der Kurzarbeit). Hierzu gehören vor allem

- der Abbau von Arbeitszeitguthaben,
- der Aufbau von Minusstunden, soweit dies wirtschaftlich zumutbar ist,

- der Abbau von Resturlaub sowie Gewährung von Urlaub, sofern die Arbeitnehmer damit einverstanden sind.

Bestimmte Arbeitszeitkonten müssen allerdings nicht abgebaut werden. Hierzu zählen

- geschützte Arbeitszeitguthaben, die für einen vorzeitigen Renteneintritt angespart wurden,
- Guthaben, die seit mehr als einem Jahr bestehen,
- Ansparungs-Arbeitszeiten für saisonale Kurzarbeit (insbesondere im Baugewerbe),
- Konten, die mehr als zehn Prozent der Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers umfassen.

1.2 Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle in der ALV versicherungspflichtigen Arbeitnehmer, auch jene, die überwiegend als Heimarbeiter im Sinne von § 12 Absatz 2 SGB IV tätig sind. Nicht dazu gehören Hausgewerbetreibende (§ 12 Absatz 1 SGB IV), Zwischenmeister (§ 12 Absatz 4 SGB IV) und der Kreis der den Heimarbeitern Gleichgestellten (§ 12 Absatz 5 Satz 2 SGB IV).

Für Ausgebildete, die während der Kurzarbeitszeit in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen sowie bei Nachweis der dringenden Erforderlichkeit, z.B. bei Fachkräfte-Neueinstellungen, kann für diese Arbeitnehmer Kurzarbeit beantragt werden (vgl. 1.2.3).

Hat der Träger der Rentenversicherung durch Verwaltungsakt die Versicherungspflicht einer Person nach dem Recht der Arbeitsförderung festgestellt, ist die Bundesagentur daran leistungsrechtlich so lange gebunden, wie der Verwaltungsakt wirkt (§ 336 SGB III).

So können auch Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sein, wenn und solange sie die Geschicke des Unternehmens in persönlicher Abhängigkeit leiten. Die Arbeitnehmereigenschaft fehlt, wenn der Anteil am Gesellschaftsvermögen so hoch ist, dass der Gesellschafter/Geschäftsführer jede ihm nicht genehme Beschlusslage verhindern kann (Sperrminorität). Die Arbeitnehmereigenschaft kann auch dann zu verneinen sein, wenn zwar die Beteiligung des Geschäftsführers am Gesellschaftsvermögen gering ist oder gänzlich fehlt, nach den Umständen des Einzelfalles aber eine dominante Stellung vorliegt, die durch die Gesellschafter tatsächlich nicht weisungsmäßig beeinflusst wird.

1.2.1 Spezielle Arbeitsverhältnisse

- Der Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten muss nicht zwingend beendet werden, bevor der Einsatzbetrieb Kurzarbeit einführt.
- Befristete Beschäftigte erhalten Kurzarbeitergeld. Ihr Beschäftigungsverhältnis kann auch während der Zeit der Kurzarbeit, in Absprache mit der Agentur für Arbeit, verlängert werden.
- Kurzarbeit kann nicht für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer beantragt werden.
- Ebenso sind gekündigte oder aufgelöste Arbeitsverhältnisse nicht Kurzarbeit geeignet, und zwar bereits ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Kündigung/Auflösung. Hierzu zählen auch Kündigungen von Arbeitnehmern.
- Auszubildende können grundsätzlich keine Kurzarbeit leisten.

1.2.2 Fortsetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit

Die Anspruchsvoraussetzung für Kurzarbeitergeld ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer das schon bestehende versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis während eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Betrieb fortsetzt. Die versicherungspflichtige Beschäftigung wird nicht unterbrochen, wenn die Arbeitszeit aus den in § 96 Absatz 1 Nummer 1 SGB III genannten Gründen gänzlich für eine längere Zeit als einen Monat unter Wegfall des Arbeitsentgelts

ausfällt. Gleiches gilt, wenn die Arbeitszeit vorübergehend unter die Grenzen der Geringfügigkeit im Sinne des § 8 SGB IV sinkt.

1.2.3 Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Kurzarbeit

Die Einstellung eines Arbeitnehmers während der Kurzarbeit ist in diesem Sinne notwendig, wenn sie entweder aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten ist. So kann die Einstellung einer Fachkraft, die aus den Reihen der Belegschaft nicht gewonnen werden konnte, erforderlich sein. Ebenso (rechtlich) zwingend ist z.B. die Wiederaufnahme der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der einen freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst abgeleistet hat oder aus der Elternzeit zurückkehrt.

Als Anschluss im Sinne des Gesetzes reicht es, wenn zwischen dem Ende des Ausbildungsverhältnisses und der Begründung des neuen versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses Zeiten der Nichtbeschäftigung von nur geringer Dauer liegen. Hierbei spricht man von einem Zeitraum von bis zu einem Monat.

1.2.4 Vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossene Arbeitnehmer

Vom Kurzarbeitergeldbezug sind ausgeschlossen:

- Arbeitnehmer während einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
- Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen oder
- Arbeitnehmer, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Arbeitnehmer, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einzubeziehen. Hat der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.

1.3 Wann wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Wird für einen Arbeitnehmer die Arbeitszeit durch das Unternehmen gesenkt, zahlt der Arbeitgeber nur für die tatsächlich geleistete Arbeit den Lohn. Für die ausgefallene Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer das Kurzarbeitergeld. Dieses wird vom Arbeitgeber verauslagt, dem die Agentur für Arbeit die Beträge dann erstattet, sofern die Bedingungen hierfür erfüllt sind.

1.3.1 Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kug richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das Kug wird in zwei verschiedenen hohen Leistungssätzen der Nettoentgeltdifferenz gewährt.

Es beträgt

- 67 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt, sofern beim Arbeitnehmer mindestens ein Kind auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist;
- 60 Prozent der Differenz zum regulären Netto-Entgelt für alle anderen Arbeitnehmer.

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit

erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen.

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit, Nebeneinkommen). Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.

Für die Zeit, in der Kurzarbeit angemeldet ist, müssen die betroffenen Arbeitnehmer Arbeitszeit-Aufzeichnungen führen, um die Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit nachweisen zu können. Dies gilt auch, wenn sonst Vertrauensarbeitszeit üblich ist.

1.3.2 Abgaben und Steuern

Für die Ausfallzeiten, die durch Kurzarbeit entstehen, trägt der Arbeitgeber die SV-Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung für die ersten sechs Monate der Kurzarbeit allein. Sie betragen 80 Prozent des fiktiven Lohns bzw. der Differenz zum Sollentgelt. Davon werden dem Arbeitgeber auf Antrag 50 Prozent von der Arbeitsagentur erstattet. Wenn der Arbeitnehmer in mindestens 50 Prozent der Ausfallzeit weiterqualifiziert wird, können schon in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit bis zu 100 Prozent der SV-Beiträge erstattet werden. Hierbei gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten. Das bedeutet, dass sowohl der Antrag auf Kurzarbeitergeld als auch der auf Erstattung der SV-Beiträge spätestens drei Kalendermonate

nach Eintritt der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit vorliegen muss. Ab dem siebten Monat der Kurzarbeit übernimmt die Agentur für Arbeit die SV-Beiträge auf Antrag zu 100 Prozent.

Nach dem „Dritten SGB-IV-Änderungsgesetz“ werden allen Betrieben eines Arbeitgebers, etwa eines Konzerns, die von ihm zu tragenden Sozialbeiträge für alle kurzarbeitenden Mitarbeiter erlassen, wenn auch nur in einem der Betriebe seit mindestens sechs Monaten Kurzarbeit geherrscht hat. Neu kurzarbeitenden Betrieben desselben Arbeitgebers werden damit ab dem ersten Tag der Kurzarbeit die Arbeitgeber-Sozialbeitragsanteile in voller Höhe von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet, wenn ein anderer Betrieb dieses Arbeitgebers bereits sechs Monate Kurzarbeit hinter sich gebracht hat.

Für den Arbeitnehmer ist das Kurzarbeitergeld steuer- und beitragsfrei.

Weitere Ausführung zu den Sozialversicherungsbeiträgen finden Sie in Kapitel 5.

1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeit schriftlich – am besten auf den Formularen der Arbeitsagentur – bei der für den Betriebssitz zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen. Der Antrag muss spätestens am Letzten des Monats, für den Kurzarbeit beantragt werden soll, bei der Agentur für Arbeit eingegangen sein. Er muss die glaubhafte Darstellung des erheblichen Arbeitsausfalls, der Unvermeidbarkeit und der betrieblichen Voraussetzungen enthalten.

1.4.1 Form und Fristen

Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss den voraussichtlichen Beginn und die voraussichtliche Dauer des Arbeitsausfalls, die betriebsübliche und die voraussichtlich verkürzte Arbeitszeit sowie die Zahl der Arbeitnehmer und der voraussichtlich verkürzt arbeitenden Beschäftigten mit qualifiziertem Entgeltausfall (§ 96 Absatz 1 Nummer 4 SGB III) enthalten.

Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Die Stellungnahme der Betriebsvertretung ist der Anzeige beizufügen. Die Anzeige kann auch von der Betriebsvertretung erstattet werden. Bei überregional oder bundesweit tätigen Unternehmen kann auf Anfrage ein „Schlüsselkunden-Berater“ durch die Agentur für Arbeit zur Seite gestellt werden, der die Koordinierung in Kurzarbeits- und Qualifizierungsfragen zwischen den eingebundenen Agenturen für Arbeit und den betroffenen Betrieben übernimmt.

Eine (fern-)mündliche Anzeige erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Form nicht. Dagegen genügt ein Telefax bzw. eine per E-Mail übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschrift(en)) den gesetzlichen Erfordernissen.

Der Leistungsantrag und die Abrechnungsliste sind vom Arbeitgeber innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage (Kurzarbeitstage) liegen, für die die Leistung beantragt wird. Endet die Frist von drei Monaten an einem Sonntag, Feiertag oder Samstag, so ist der Antrag noch rechtzeitig gestellt, wenn er am folgenden Werktag eingeht.

Geht der Antrag nicht innerhalb der Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses nicht mehr gewährt werden.

1.4.2 Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges

Das Kurzarbeitergeld kann frühestens mit dem Kalendermonat bezogen werden, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Die rückwirkende Gewährung von Kurzarbeitergeld für Zeiten der Kurzarbeit vor Beginn des Monats, in dem die Anzeige wirksam geworden ist, ist damit ausgeschlossen.

Beruhet der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis (siehe Punkt 2.1.2), wirkt eine unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes erstattete Anzeige auch rückwirkend.

1.4.3 Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges

Die Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges beträgt in einem Betrieb grundsätzlich längstens sechs Monate (Regelbezugsfrist).

Liegen auf dem Arbeitsmarkt in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Bezirken außergewöhnliche Verhältnisse vor, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf zwölf Monate verlängern. Wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen, kann die Verlängerung bis auf 24 Monate ausgesprochen werden.

Nach der geltenden Rechtsverordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld ist die auf sechs Monate begrenzte Dauer für den Bezug des Kurzar-

beitergeldes bis zum 31. Dezember 2015 auf zwölf Monate verlängert worden.

Arbeitnehmer in Betrieben, in denen der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis 31. Dezember 2015 entsteht, erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen bis zu zwölf Monate Kurzarbeitergeld.

1.4.4 Unterbrechung der Kurzarbeit

Eine Unterbrechung der Kurzarbeit von drei oder mehr Monaten innerhalb der Bezugsfrist erfordert eine neuerliche Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit. Nach einer solchen Unterbrechung beginnt eine neue Bezugsfrist.

1.4.5 Bescheid der Agentur für Arbeit

Im sogenannten Anerkennungsbescheid legt die Agentur für Arbeit fest, für welche Anzahl von Kalendermonaten Kurzarbeitergeld gewährt wird (*Bezugsdauer siehe 1.4.3*). Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld kostenfrei zu berechnen und an die Arbeitnehmer auszuzahlen.

2 Konjunkturrell bedingtes Kurzarbeitergeld

2.1 Wann kommt konjunkturrell bedingte Kurzarbeit in Betracht?

Konjunkturrelles Kurzarbeitergeld kann gewährt werden, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Für die Bewilligung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitsagentur ist dabei nachzuweisen, dass die Kurzarbeit

- wirtschaftliche Ursachen hat (2.1.1) oder auf ein unabwendbares Ereignis (2.1.2) zurückgeht,
- vorübergehend und davon auszugehen ist, dass die Beschäftigten nach der Phase der Kurzarbeit wieder in Vollzeit arbeiten können (2.1.3),
- unvermeidbar ist, nachdem alle Möglichkeiten zur Vermeidung ausgeschöpft wurden (2.1.3),
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Das Unternehmen muss mindestens einen fest angestellten Arbeitnehmer haben. In Unter-

nehmen mit Betriebsrat muss dieser der Kurzarbeit, dem geplanten Umfang und der Arbeitszeitverteilung auf die einzelnen Wochentage zustimmen. In Unternehmen ohne Betriebsrat müssen alle Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen. Ein entsprechender Nachweis ist dem Kurzarbeitsantrag beizufügen.

2.1.1 Wirtschaftliche Gründe

Der Arbeitszeitausfall der Arbeitnehmer muss im Zusammenhang mit der erwerbswirtschaftlichen Betätigung des Arbeitgebers stehen und sich aus der Teilnahme am Wirtschaftsleben ergeben. Schwankungen der Auftrags- und Absatzlage mit Auswirkungen auf die Beschäftigungslage sind für das Wirtschaftsleben kennzeichnend. Wirtschaftliche Gründe liegen schon vor, wenn der einzelne Betrieb davon negativ betroffen ist. Auch eine mittelbar durch einen Arbeitskampf bedingte Störung bzw. ein hierdurch verursachter Arbeitsausfall hat wirtschaftliche Gründe.

Unvermeidbare wirtschaftliche Ursachen, die von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt werden, sind

- Auftragsmangel und/oder Absatzprobleme,
- Mangel an Betriebs-/Werkstoffen,

- strukturelle Veränderungen aufgrund von vom Unternehmen nicht zu beeinflussenden Problemen – hierzu gehören jedoch keine Unternehmens-Umstrukturierungen.

Als vermeidbar gelten hingegen

- branchen- oder betriebsübliche bzw. saisonal typische Schwankungen (Freizeitparks, Eisdielen etc.),
- betriebsorganisatorische Gründe, etwa Fehlplanungen in der Materialbeschaffung.

2.1.2 Unabwendbares Ereignis

Unter einem unabwendbaren Ereignis ist jedes objektiv feststellbare Ereignis, das selbst bei äußerster, nach den Umständen des Falles gebotener Sorgfalt nicht abzuwenden war, zu verstehen. Unabwendbares Ereignis kann z.B. Hochwasser, ein Blitzschlag oder eine Explosion sein.

Das unabwendbare Ereignis muss den Arbeitsausfall nicht unmittelbar herbeigeführt haben. Es genügt, dass es den Arbeitsausfall über die Auslösung weiterer Ursachen wesentlich bedingt hat (BSG, Urteil vom 21.2.1991, 7 RA R 20/90).

Unabwendbare Ereignisse in Form behördlicher Maßnahmen sind z.B. Aus- und Einfuhrverbote, Kontingentierungen, Straßensperrungen etc.

2.1.3 Vorübergehender und nicht vermeidbarer Arbeitsausfall

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall, der branchen- oder betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht. Betriebsüblich kann ein Arbeitsausfall sein, der wegen Bindung an einen einzigen Auftraggeber entstanden ist (BSG, Urteil vom 18.5.1995, 7 RAr 28/94).

Ein vorübergehender Arbeitsausfall liegt vor, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit voraussehbar ist, dass in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit übergegangen werden kann. Absehen lässt sich die Zeit, in der der Arbeitsausfall vorübergeht, wenn sie die Dauer der jeweiligen Bezugsfrist nicht deutlich überschreitet (BSG, Urteil vom 17.5.1983, 7 RAr 13/82).

2.1.4 Mindestanforderungen

§ 96 Absatz 1 Nummer 4 SGB III regelt die sogenannten Mindestanforderungen für die Feststellung eines erheblichen Arbeitsausfalls. Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein. Dabei haben auch die Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren persönlicher Entgeltausfall 10 Prozent oder weniger des monatlichen Bruttoentgelts beträgt, soweit das Drittelanforderung erfüllt

wird. Die Mindestanforderungen sind dabei als „betriebliche Größe“ zu verstehen.

Arbeitsausfälle unterhalb der Grenze der Mindestanforderungen können durch Kurzarbeitergeld nicht ausgeglichen werden, sondern sollen durch innerbetriebliche Maßnahmen vermieden werden.

2.1.5 Baugewerbe

Alle Regelungen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes gelten, außer den Mindestanforderungen, auch für Betriebe des Baugewerbes, die während der Schlechtwetterzeit Saison-Kurzarbeitergeld erhalten.

2.2 Kurzarbeit – Nutzen für Gesundheitsprävention/ betrieblichen Gesundheitsschutz

2.2.1 Gesundheitsmaßnahmen während des Bezuges von Kurzarbeitergeld

Die durch Kurzarbeit frei werdenden Zeitkapazitäten der Arbeitnehmer können auch für Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsprävention oder des betrieblichen Gesundheitsschutzes aktiv genutzt werden, um hierdurch die Gesundheit der Arbeitnehmer und deren Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Die Durchführung solcher Maßnahmen ist während der Kurzarbeit unabhängig von der Trägerschaft möglich. Sie steht der Zahlung von Kurzarbeitergeld – soweit andere Entgeltersatzleistungen nicht vorrangig sind (z.B. Übergangsgeld) – nicht entgegen.

2.2.2 Unterstützungsmöglichkeiten, die sich aus anderen Sozialversicherungszweigen ergeben können

2.2.2.1 Gesetzliche Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung qualifiziert jährlich fast 400.000 Personen zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und im Straßenverkehr. Zu den Zielgruppen zählen vor allem Unternehmer und Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Lehrkräfte, Ausbilder, Auszubildende und Schüler. Das Spektrum ist groß: Es reicht von der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit über Ergonomie, Gefahrstoffe, Arbeitsschutzmanagement, psychische Belastungen usw. bis hin zu speziellen branchenspezifischen Qualifizierungsangeboten im Bereich Arbeitsschutz.

Informationen zu Bildungsangeboten finden Sie unter www.dguv.de/inhalt/bildung/index.jsp.

Darüber hinaus gibt es auch vielfältige Angebote, die über den betrieblichen Horizont hinausreichen und den Gesundheitsschutz als Aufgabe begreifen, die das Privatleben einbezieht. Beispiele hierfür sind die Praxishilfen „Arbeit.Gesundheit. Leben“ mit acht Modulen zu „Herz-Kreislauf“, „Mobbing“ usw., www.praxishilfen-bg.de oder das DVD-Magazin „Fit für Job & Leben“ www.stbg.de/site.aspx?url=/medien/video/view_fit.htm.

2.2.2.2 Gesetzliche Krankenversicherung

Gemäß § 20 Absatz 1 SGB V sollen die Krankenkassen in ihren Satzungen Maßnahmen der primären Prävention und Gesundheitsförderung für ihre Versicherten vorsehen. Dabei sind die Handlungsfelder und Qualitätskriterien für die Angebote in einem Präventionsleitfaden, den die Selbstverwaltung der Krankenkassen verbindlich beschließt, festgelegt. Zu den Leistungen gehören beispielsweise Ernährungs- und Bewegungskurse und Kurse zur Stressbewältigung. Die Kurse werden in der Regel einmal in der Woche durchgeführt und bestehen aus acht bis zwölf Einheiten. Die Krankenkassen können auch Leistungen als Kompaktangebote gewähren. Dabei werden z.B. über einen Zeitraum von zwei Wochen täglich ein bis zwei Stunden Gesundheitskurse angeboten.

Darüber hinaus sind die Krankenkassen verpflichtet, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 20a SGB V) durchzuführen. Die Krankenkassen sollen dabei die gesundheitliche Situation der Beschäftigten in einem Betrieb untersuchen, Vorschläge zur Verbesserung der Gesundheit und zur Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen entwickeln und deren Umsetzung unterstützen.

Setzen sich Arbeitgeber für die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter im Betrieb ein, können sie sich auf das Jahressteuergesetz 2009 berufen: Nach § 3 Nummer 34 Einkommensteuergesetz sind seit dem 1. Januar 2009 Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes von Arbeitnehmern und zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu ei-

nem Betrag von 500 EUR pro Arbeitnehmer und Jahr grundsätzlich steuerfrei. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass die im SGB V niedergelegten Qualitätskriterien für Leistungen zur Prävention oder für die betriebliche Gesundheitsförderung erfüllt sind.

Über die Art und den Umfang der Präventionsleistungen informieren die Krankenkassen ihre Mitglieder im Internet oder mit entsprechenden Broschüren. Häufig haben die Mitglieder Zugang zu einer Datenbank, die eine Übersicht über das kasseneigene Kursangebot der Krankenkasse bietet.

2.2.2.3 Gesetzliche Rentenversicherung

Zur Unterstützung von Betrieben und Unternehmen bieten die Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmern die Möglichkeit, während der Kurzarbeit mit Hilfe von Rehabilitations- oder Präventionsleistungen aktiv in ihre Gesundheit zu investieren. Von der DRV Bund und den Regionalträgern der Deutschen Rentenversicherung werden auf die individuellen Bedürfnisse dieses Personenkreises abgestimmte Leistungen angeboten. Sie können nicht nur in stationären Einrichtungen, sondern auch ambulant – also vor Ort – erbracht werden. Die Investition in ihren Gesundheitszustand kommt nicht nur den Versicherten zugute, sondern auch den Betrieben, die im Aufschwung auf leistungsfähige Arbeitnehmer angewiesen sind.

Versicherte erhalten während der Durchführung von Leistungen zur Prävention als sonstige Leistungen oder zur Rehabilitation Übergangsgeld von dem für sie zuständigen Träger der Deutschen Rentenversicherung anstelle von Kurzarbeitergeld.

Nähere Informationen erhalten Sie bei dem für Sie zuständigen Träger der Deutschen Rentenversicherung. Für eine erste Information steht Ihnen auch das Internetangebot der DRV Bund sowie der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung.

3 Saisonales Kurzarbeitergeld

Das „Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung“ führte ein aus Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung finanziertes Saison-Kurzarbeitergeld ein. Dieses sollte die Flexibilität der Betriebe bei Auftragslücken, Auftragsmangel und Schlechtwetter erhöhen.

3.1 Wer hat Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld?

Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

1. sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
2. der Arbeitsausfall erheblich ist,
3. die betrieblichen Voraussetzungen (*siehe 1.1*) sowie die persönlichen Voraussetzungen (*siehe 1.2*) erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit nach § 99 SGB III angezeigt worden ist.

Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Bauproduktmarkt erbringt. Bauleis-

tungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen.

Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, die überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellen oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellen, sowie Betriebe, die Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellen, haben keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld.

Erbringen Betriebe Bauleistungen auf dem Bauproduktmarkt, wird vermutet, dass sie Betriebe des Baugewerbes sind, sodass nun wiederum ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht.

Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit aufgrund witterungsbedingter oder wirtschaftlicher Ursachen eintritt. Das Nähere wird durch Bundesgesetz geregelt.

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein

Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.

Witterungsbedingter Arbeitsausfall liegt vor, wenn

1. dieser ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und
2. an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).

Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen die Fortführung der Arbeiten technisch unmöglich, wirtschaftlich unverträglich oder für die Arbeitnehmer unzumutbar machen. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.

Eine Anzeige ist nicht erforderlich, wenn der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen beruht.

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 Lohnersatzleistungen (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. Das früher übliche Winterausfallgeld ist entfallen.

3.2 Ergänzende Leistungen

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann, haben in der Bauwirtschaft Anspruch auf umlagefinanziertes Wintergeld (WG) als Zuschuss-Wintergeld (ZWG) und Mehraufwands-Wintergeld (MWG).

3.2.1 Zuschuss-Wintergeld

Zuschuss-Wintergeld (ZWG) wird für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde gewährt, wenn durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird. Als Anreiz zur Flexibilisierung und zum Ansparen von Arbeitszeitguthaben für Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen wurde in Betrieben des Baugewerbes (BRTV Bau), des Dachdeckerhandwerks (RTV Dachdecker) und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus (BRTV GaLaBau) das ZWG auf 2,50 EUR für jede ausgefallene Arbeitsstunde angehoben.

In Betrieben des Gerüstbaus beträgt das ZWG 1,03 EUR und wird ausschließlich zur Vermeidung bzw. Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle bei Einbringung der tariflichen Vorausleistung (Überbrückungsgeld) gewährt.

3.2.2 Mehraufwands-Wintergeld

Mehraufwands-Wintergeld (MWG) wird in Höhe von 1 EUR für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde (im Dezember bis zu 90, im Januar und Februar bis zu 180 Stunden) erbracht. Diese Leistungen sind sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei, sie werden also netto ausgezahlt.

3.2.3 Beiträge zur Sozialversicherung

Arbeitgeber des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversicherte Beziehende von Saison-Kurzarbeitergeld (außer für Angestellte und Poliere), inklusive des von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden zusätzlichen Beitragsatzes von 0,9 Prozent. Der Berechnung der SV-Beiträge liegen 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgeltes zugrunde. Die Beitragszuschläge für Kinderlose werden von der Bundesagentur für Arbeit pauschal der Pflegeversicherung überwiesen.

Die ergänzenden Leistungen werden aus der Winterbau-Umlage finanziert.

Damit ist die Saison-Kurzarbeit für umlagepflichtige Arbeitgeber nahezu kostenneutral.

3.3 Umlage

Die Finanzierung der ergänzenden Leistungen (ZWG, MWG, Sozialversicherungsbeiträge) erfolgt durch eine branchenspezifische Umlage, deren Einführung eine Mitwirkung der Tarifpartner erfordert und diese damit aktiv an der Beschäftigungssicherung in ihrer Branche beteiligt.

3.4 Höhe und Aufbringung der Umlage

Die Umlage bemisst sich grundsätzlich nach einem Prozentsatz der umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte der in den Betrieben und Betriebsabteilungen des Baugewerbes beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer, die ergänzende Leistungen dem Grunde nach erhalten können.

Dieser Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung festgelegt und beträgt für alle der Baubetriebe-Verordnung unterliegenden Betriebe

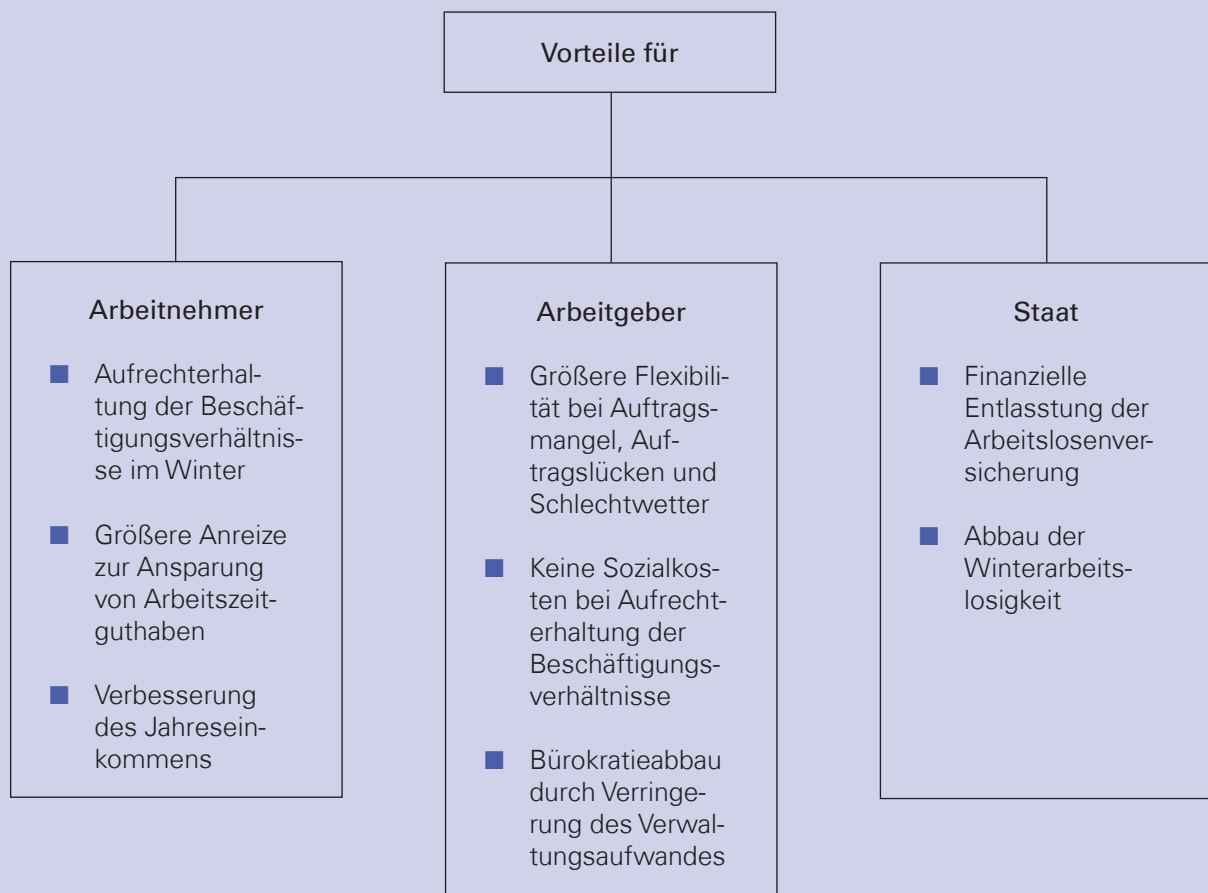
- des Bauhauptgewerbes 2,0 Prozent (davon 0,8 Prozent Arbeitnehmeranteil, 1,2 Prozent Arbeitgeberanteil),
- des Dachdeckerhandwerks 2,0 Prozent (davon 0,8 Prozent Arbeitnehmeranteil, 1,2 Prozent Arbeitgeberanteil),

- des Garten- und Landschaftsbaus 2,0 Prozent (davon 0,8 Prozent Arbeitnehmeranteil, 1,2 Prozent Arbeitgeberanteil) und

- des Gerüstbauerhandwerks 1,0 Prozent (nur Arbeitgeberanteil).

Die Berechnungsgrundlage für die Winterbeschäftigungs-Umlage und die tariflichen Sozialkassen-Beiträge bzw. Ausbildungs-Umlage ist grundsätzlich identisch (vgl. *Schema 1*).

SCHEMA 1: SAISON-KURZARBEITERGELD ZUR VERMEIDUNG SAISONBEDINGTER ENTLASSUNGEN IM BAUGEWERBE



3.5 Die wichtigsten Regeln zum Saison-Kurzarbeitergeld

3.5.1 Zahlungsdauer

Das Saison-Kurzarbeitergeld kann jährlich maximal vier Monate (Dezember bis März) lang gewährt werden.

3.5.2 Anrechnung auf Arbeitslosengeld

Der Anspruch auf das Arbeitslosengeld wird durch den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld nicht angetastet. Wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld arbeitslos wird, drohen diesem auch bei der Höhe der Arbeitslosenunterstützung keine Nachteile. Die Zeit des Kurzarbeitergeldbezugs wird nämlich bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes nicht berücksichtigt.

3.5.3 Anrechnung von Nebeneinkommen

Generell gilt: Was Bezieher von Kurzarbeitergeld während des Leistungsbezugs hinzuverdienen, wird auf die Leistung angerechnet. Das Saison-Kurzarbeitergeld wird entsprechend gekürzt.

3.5.4 Sozialversicherung

Arbeitnehmer sind während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld sozialversichert. Nach § 24 Absatz 3 SGB III besteht auch Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Durch den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld kann also – zusammen mit anderen versicherungspflichtigen (Beschäftigungs-) Zeiten – auch eine Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erworben wer-

den. Dafür müssen insgesamt mindestens zwölf Monate mit Vorversicherungszeiten zusammenkommen.

3.5.5 Progressionsvorbehalt

Das Saison-Kurzarbeitergeld ist selbst nicht steuerpflichtig. Der Bezug der Leistung kann jedoch dazu führen, dass das steuerpflichtige Einkommen wegen des sogenannten Progressionsvorbehalts mit einem höheren Satz besteuert wird. Die Regelungen entsprechen denen für das Arbeitslosengeld.

3.5.6 Alternativen zum Saison-Kurzarbeitergeld

Soweit Arbeitnehmer ihre auf Arbeitszeitkonten angesparte Arbeitszeit in den beschäftigungslosen Wintermonaten „aufbrauchen“, erhalten sie ein Zuschuss-Wintergeld von 2,50 EUR pro Stunde. Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) hat entsprechende Regelungen mit den Arbeitgebern des Bauhauptgewerbes vereinbart. Die Weiterarbeit im Winter wird mit einem Mehraufwands-Wintergeld von 1,00 EUR pro Arbeitsstunde gefördert.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.



Impressum:

Herausgeber:
BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten
BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmar-
ken des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfäl-
tigung nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:
E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:
Stefan Allary

Diese BKK Extra-Ausgabe ersetzt alle vorangegangenen
BKK Extra zu diesem Thema. Alle Ausführungen sind
nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Zwischen-
zeitliche Rechtsänderungen können nicht ausgeschlos-
sen werden. Auch können nicht alle Tatbestände be-
rücksichtigt werden.

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:
MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100, 48161 Münster

Telefon: 02533/9300-300
Telefax: 02533/9300-35
E-Mail: service@mbo-verlag.com

MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100
48161 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. und zzgl. Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. Februar 2015

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.07.2012	27,46 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	23,30 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	27,46 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.03.2012	39,94 EUR
	5 Versicherung der Studenten und Praktikanten	01.11.2012	30,23 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2011	23,30 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2015	20,94 EUR
	8 Mini- und Midijobs	01.01.2015	39,94 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.11.2013	20,94 EUR
	10 Entsendung	01.05.2013	30,23 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	15,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2015	20,94 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2013	39,94 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	27,46 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.07.2014	39,94 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	20,94 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.09.2011	20,94 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2013	20,94 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.03.2014	24,68 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2015	01.01.2015	24,68 EUR