



Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes

Vor dem Hintergrund, dass die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes auf 24 Monate bis zum 31.12.2009 befristet ist, stellt sich die Frage, bis wann die Kurzarbeit im Betrieb eingeführt sein muss, um sich die verlängerte Bezugsdauer von 24 Monaten zu sichern.

Achtung: Stichtag ist dabei der **31.12.2009**. Bis dahin muss der Betrieb in Kurzarbeit sein, die Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur für die Höchstbezugsdauer von 24 Monaten angezeigt und einen Anspruch auf Zahlung des Kurzarbeitergeldes haben.

I. Allgemeines

Die gesetzliche Regelbezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld beträgt 6 Monate (§ 177 Abs. 1 S. 3 SGB III.). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Möglichkeit, die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld über diesen Zeitraum hinaus durch Rechtsverordnung

- bis auf 12 Monate zu verlängern, wenn in bestimmten Wirtschaftszeigen oder Bezirken außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vorliegen bzw.
- bis auf 24 Monate zu verlängern, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

Durch Rechtsverordnung vom 29.05.2009 ist die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld in der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Dezember 2009 auf 24 Monate verlängert worden. Diese verlängerte 24-monatige Bezugsfrist gilt für alle, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsteht u.a. dann, wenn ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall eintritt und dieser Entgeltausfall im selben Monat der Einführung der Arbeitsagentur angezeigt wird. Das Kurzarbeitergeld wird immer nur für den einzelnen Betrieb bzw. die Betriebsabteilung gewährt. Das heißt, dass die für einen Betrieb (Betriebsabteilung) bewilligte Bezugsdauer nicht für andere Betriebe (Betriebsabteilungen) des Unternehmens gilt.

II. Bezugsdauer bei Beginn der Kurzarbeit in 2009

Um den Anspruch auf die Zahlung von 24 Monate Kurzarbeitergeld zu sichern, muss der Betrieb spätestens in 2009 mit der Kurzarbeit beginnen und für das Jahr 2009 einen Anspruch auf Zahlung des Kurzarbeitergeldes haben.

Hierfür muss die Kurzarbeit bis zum 31.12.09 eingeführt und noch im selben Monat der Einführung bei der Arbeitsagentur für 24 Monate angezeigt worden sein.

Die Anzeige in 2009 für Kurzarbeit, die erst im Jahre 2010 eingeführt werden soll, reicht nicht aus, um eine 24-monatige Bezugsdauer zu sichern.

Da für die Berechnung der Bezugsdauer auf den Betrieb bzw. die Betriebsabteilung abgestellt wird, reicht es allerdings aus, wenn in 2009 einzelne Beschäftigte in Kurzarbeit geschickt werden. Weitere Beschäftigte können dann auch in 2010 nachfolgen, allerdings verkürzt sich deren 24-monatige Bezugsdauer um die Zeit, seit der in 2009 bereits für die anderen Beschäftigte Kurzarbeitergeld gezahlt wird, denn die Bezugsfrist gilt einheitlich für alle im Betrieb (Betriebsabteilung) beschäftigten Arbeitnehmer (§ 177 Abs.1 Satz 2 SGB III) .



Beispiel:

Im Dezember 2009 wird für den Dezember bei der Arbeitsagentur Kurzarbeit für zunächst 20 Beschäftigte des Betriebs angezeigt. Diese haben ab Dezember bis zu einer Höchstbezugsdauer von 24 Monaten Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn im Dezember auch kurz gearbeitet wurde und ein Kug-Anspruch entstanden ist. Ab Februar 2010 wird die Kurzarbeit für weitere 20 Beschäftigte des Betriebs angezeigt. Deren maximale Höchstbezugsdauer verkürzt sich auf 22 Monate.

Wird die Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur nur für eine bestimmte Betriebsabteilung angezeigt, erfasst die infolge dieser Anzeige bewilligte maximale Höchstbezugsdauer auch später lediglich die Beschäftigten dieser Abteilung. Für die übrigen Beschäftigten des Betriebes bzw. der anderen Abteilungen gilt diese Bezugsdauer nicht.

Beispiel:

Im Dezember 2009 wird für den Dezember bei der Arbeitsagentur Kurzarbeit für zunächst 20 Beschäftigte der Betriebsabteilung A angezeigt. Diese haben ab Dezember bis zu einer Höchstbezugsdauer von 24 Monaten Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn im Dezember auch kurz gearbeitet wurde und ein Kug-Anspruch entstanden ist. Ab Februar 2010 wird die Kurzarbeit für die übrigen 20 Beschäftigten der Betriebsabteilung A angezeigt. Deren maximale Höchstbezugsdauer verkürzt sich auf 22 Monate. Die Bezugsdauer für die zeitgleich im Februar 2010 angezeigte Kurzarbeit für alle weiteren Beschäftigten des Betriebs richtet sich nach der Rechtslage in 2010.

Wird die Kurzarbeit erstmalig nach dem 31.12.09 eingeführt, kann der Anspruch auf Kurzarbeitergeld auch erst im Jahre 2010 entstehen. Die verlängerte Bezugsdauer von 24 Monaten durch Rechtsverordnung vom 29.05.09 gilt dann nicht mehr.

III. Bezugsdauer bei Beginn der Kurzarbeit in 2010

Beginnt der Betrieb erstmalig im Jahre 2010 mit der Kurzarbeit, richtet sich die maximale Bezugsdauer nach der Rechtslage, die dann im Jahre 2010 gelten wird. Bislang ist die Bezugsdauer des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes für das Jahr 2010 noch nicht durch Rechtsverordnung verlängert worden. Würde die Rechtsverordnung nicht erlassen, würde es bei der gesetzlichen Regelbezugsdauer verbleiben. Als Folge hiervon könnte das Kurzarbeitergeld für die im Jahr 2010 eingeführte Kurzarbeit längstens für 6 Monate gezahlt werden.

Beispiel:

Der Betrieb geht im Januar 2010 in die Kurzarbeit und zeigt diese im selben Monat der Arbeitsagentur an. Die maximale Bezugsdauer richtet sich nach der Rechtslage in 2010. Unterstellt die Bezugsdauer wäre nicht verlängert worden, könnte das Kurzarbeitergeld für die im Jahre 2010 eingeführte Kurzarbeit längstens für 6 Monate gezahlt werden.

Es bleibt abzuwarten, ob auch für 2010 die Bezugsdauer verlängert wird. In der Regel wird erst Ende Dezember eines Jahres darüber entschieden, ob die Bezugsdauer für das Folgejahr verlängert wird. Wir als IG Metall setzen uns für die Verlängerung der Bezugsdauer ein.



IV. Bezugsdauer bei 3-monatiger Unterbrechung

Ist der Bezug von Kurzarbeitergeld länger als drei Monate unterbrochen, beginnt eine neue Bezugsfrist und das Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich neu bei der Arbeitsagentur anzuzeigen (§ 177 Abs. 3 SGB III). In diesem Fall richtet sich die maximale Bezugsdauer nach der Rechtslage, die zum Zeitpunkt der „erneuten“ Anzeige gilt. Dies kann bei geänderter Rechtslage dazu führen, dass sich die maximale Bezugsdauer verkürzt.

Beispiel:

Ein Betrieb hat ab Oktober 2009 einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis maximal 24 Monate. Von Januar 2010 bis März 2010 geht der Betrieb zur Vollarbeitszeit über und erhält kein Kurzarbeitergeld. Im April 2010 muss der Betrieb erneut Kurzarbeit einführen. Da der Bezug von Kurzarbeitergeld länger als 3 Monate unterbrochen war, muss der Betrieb im April 2010 die Kurzarbeit erneut (formlos) anzeigen. Die maximale Bezugsdauer richtet sich dann nach der Rechtslage in 2010. Unterstellt die Bezugsdauer wäre nicht verlängert worden, könnte das Kurzarbeitergeld für die im Jahre 2010 eingeführte Kurzarbeit längstens für 6 Monate gezahlt werden.

Achtung: Allerdings kann der Arbeitgeber befristet bis zum 31.12.2010 beantragen, dass Zeiträume, in denen kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht als Unterbrechung der Bezugsfrist gewertet werden (§ 421t Abs. 1 Ziffer 4 SGB III). Dies hat zur Folge, dass keine neue Bezugsfrist beginnt und die Kurzarbeit nicht neu bei der Arbeitsagentur angezeigt werden muss, sondern die alte Bezugsdauer fiktiv andauert. Dies kann bei einer geänderten Rechtslage den Vorteil haben, sich eine möglichst längere Bezugsdauer zu sichern. Die Bezugsdauer verkürzt sich dann aber um die Zeit, in der kein Kurzarbeitergeld geleistet wurde, da die Zeiten als eine Bezugsfrist gezählt werden.

Beispiel:

Ein Betrieb hat ab 1. Oktober 2009 einen Anspruch auf Zahlung des Kurzarbeitergeldes bis maximal 24 Monate. Von Januar 2010 bis März 2010 geht der Betrieb zur Vollarbeitszeit über und erhält kein Kurzarbeitergeld. Im April 2010 setzt der Betrieb die Kurzarbeit fort und beantragt bei der Arbeitsagentur, daß die Monate von Januar bis März 2010, in denen kein Kurzarbeitergeld gezahlt wurde, nicht als Unterbrechung der Bezugsdauer behandelt werden. Damit wird der Betrieb bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen so gestellt, als habe er seit Oktober 2009 fortlaufend Kurzarbeitergeld erhalten. Es verbleibt für den Betrieb bei der maximalen 24-monatigen Bezugsdauer. Diese Bezugsdauer läuft dann aber - sofern es keine weiteren Unterbrechungen gibt - zum 30. September 2011 aus.

V. Fazit

Derzeit ist unklar, ob die Regelbezugsdauer für das Kurzarbeitergeld über diese 6 Monate hinaus (§177 Abs 1 Satz 2 SGB III) auch für das Jahr 2010 verlängert wird. Zudem ist nicht abzusehen, ob die Regelbezugsdauer bei einer möglichen Verlängerung auf 12 oder auf 24 Monate ausgeweitet wird. Betriebe, die die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllen, und sich die verlängerte Bezugsdauer von 24 Monaten sichern wollen, müssen die Kurzarbeit noch im Jahr 2009 im Betrieb einführen und bei der Arbeitsagentur für die Dauer von 24



VB 02 FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik
VB 07 FB Sozialpolitik
Ressort BPB und Ressort SRE



Monaten anzeigen. Aufgrund der komplexen Regelungen sollten sich die Betriebsräte von ihrer zuständigen Verwaltungsstelle beraten lassen.