

Merkblatt zur Kurzarbeit

I. Was ist Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung (sog. Kurzarbeit Null) der betrieblichen Arbeitszeit in dem gesamten Betrieb oder organisatorisch abgrenzbaren Teilen. Sie dient der vorübergehenden wirtschaftlichen Entlastung des Betriebes ohne Arbeitsplatzabbau. Das Kurzarbeitergeld soll den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer und diesen die Arbeitsplätze erhalten und einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls ersetzen. Der Bezug ist gegenüber der Vermittlung in Arbeit nachrangig. Das heißt, dass die Agenturen für Arbeit prüfen, ob die Lage auf dem Arbeitsmarkt es erfordert, die Kurzarbeitsgeldbezieher in andere zumutbare befristete oder unbefristete Arbeitverhältnisse zu vermitteln.

II. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Um Kurzarbeit einzuführen, bedarf der Arbeitgeber einer besonderen rechtlichen Grundlage. Diese kann sich ergeben aus

- dem jeweils einschlägigen Tarifverträgen
- sofern keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, aus einer Betriebsvereinbarung.
- § 19 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) im Fall einer beabsichtigten Massenentlassung. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer nicht bis zum Ablauf der Sperrfrist bis zum Wirksamwerden der Entlassung beschäftigen kann, die Agentur für Arbeit der Anordnung zustimmt und keine spezielle tarifvertragliche Regelung entgegensteht.
- einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung. Eine Vereinbarung kann auch konkludent dadurch zustande kommen, dass der Arbeitnehmer auf eine entsprechende Weisung hin tatsächlich Kurzarbeit leistet.

In jedem Fall muss der Arbeitgeber in mitbestimmten Unternehmen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten. In Betrieben ohne Betriebsrat entfällt das Mitbestimmungsrecht.

III. Rechtsfolge

Rechtsfolge der Kurzarbeit ist, dass der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Verlust des Vergütungsanspruchs befreit wird. Als Ausgleich erhält er einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Ob vermögenswerte Leistungen aufgrund eines Tarifvertrages, tarifliches Urlaubsentgelt und tarifliche Sonderzahlungen erhalten bleiben, richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag. Arbeitsvertragliche Nebenpflichten bleiben bestehen. Bei langfristiger Kurzarbeit erwächst ein Urlaubsanspruch.

Kündigungen kann der Arbeitgeber auch während der Kurzarbeit aussprechen, und zwar grundsätzlich sowohl aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen.

Bei letzteren müssen aber zu den für die Legitimation der Kurzarbeit angeführten Gründe noch weitere Umstände hinzukommen, die ein dringendes betriebliches Erfordernis begründen. Die normalen Kündigungsfristen sind in jedem Falle einzuhalten.

IV. Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld

Die Anordnung von Kurzarbeit führt dazu, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld gem. § 169 SGB III erhält, wenn alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1.) Tatsächliche Voraussetzungen

a) Es handelt sich um einen erheblichen Arbeitsausfall i. S. d. § 170 SGB III, d. h. der Arbeitsausfall muss:

- verursacht worden sein entweder durch wirtschaftliche Gründe (insb. alle Störungen im Wirtschaftskreislauf wie Konjunkturschwankungen, Auftragsmangel, Absatzschwierigkeiten aber auch Änderungen der Betriebsstruktur, soweit sie durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sind) oder ein objektiv feststellbares unabwendbares Ereignis, das durch die äußerste im Einzelfall gebotene Sorgfalt nicht abwendbar ist (z.B. Witterungsbedingungen, Krankheit des Betriebsinhabers, die zu Arbeitsausfall führt sowie behördliche Maßnahmen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, wie Ein- und Ausfuhrverbote, bauliche Maßnahmen, die den Zugang zum Betrieb einschränken und zu einem Absatzrückgang führen),

- vorübergehend sein, d.h. der Betrieb muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit übergehen können,
- unvermeidbar sein, d.h. es müssen alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen worden sein, um den Arbeitsausfall zu verhindern. Insbesondere scheiden branchen- oder betriebsübliche sowie saisonbedingte Gründe aus; zulässige Arbeitszeitschwankungen sind grundsätzlich auszunutzen.
- dazu führen, dass im jeweiligen Kalendermonat des Anspruchszeitraumes mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% betroffen sind.

Durch das **Konjunkturpaket II** zur Beschäftigungssicherung wurden u. a. die Antragstellung und das Verfahren zum Kurzarbeitergeld vereinfacht, insbesondere die aufwändige Einzelfallprüfung zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls. So wurde insbesondere das Anzeigeformular erheblich gekürzt. Hinzu kommt, dass nunmehr bei den Voraussetzungen bzgl. des Entgeltausfalles zwei Möglichkeiten bestehen. Entweder ist ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mindestens 10 % betroffen, oder im jeweiligen Kalendermonat entsteht pro Beschäftigte/r ein Entgeltausfall von mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgeldes. Dadurch kann auch für Leiharbeiter und Festangestellte im Verbund Kurzarbeit durchgeführt werden. Minusstunden auf Arbeitszeitkonten sind keine Voraussetzung zur Erlangung von Kurzarbeitergeld und müssen nicht zuvor genutzt werden. Die für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld vorgesehenen Regelungen gelten auch für das Saison-Kurzarbeitergeld.

Darüber hinaus werden Klarstellungen vorgenommen: Leiharbeiter müssen nicht erst entlassen werden, um das Kurzarbeitergeld für die Stammebelegschaft zu erhalten. Befristet Beschäftigte erhalten ebenso wie die Leiharbeiter Kurzarbeitergeld. Im Anschluss an eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung soll sich das Kurzarbeitergeld nach dem zuvor gezahlten vollen tariflichen Entgelt bemessen. In der Arbeitsphase der Altersteilzeit anfallende Kurzarbeit muss nicht nachgearbeitet werden. Anträge auf Kurzarbeit, die mehrere Arbeitsagenturen betreffen, werden von einer Agentur für Arbeit federführend bearbeitet.

b) Es handelt sich um einen Betrieb oder einen Betriebsteil, in dem mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 171 SGB III).

c) Der Arbeitnehmer erfüllt die folgenden persönlichen Voraussetzungen (§ 172 SGB III):

- Er setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort, nimmt eine solche aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses auf.
- Sein Arbeitsverhältnis ist weder gekündigt noch aufgelöst.
- Er ist nicht vom Kurzarbeitergeld gem. § 172 II oder III SGB III ausgeschlossen.

Die Zeiten des Arbeitsausfalles sollen vom Betrieb dazu genutzt werden, die Vermittlungschancen der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt durch berufliche Qualifizierung (z.B. durch Weiterbildungsmaßnahmen) zu verbessern.

Neben dem vorgenannten Kurzarbeitergeld gibt es noch **Sonderformen von Kurzarbeitergeld**, die teils abweichende Voraussetzungen haben:

(1) **Transfer-Kurzarbeitergeld**, es wird gezahlt, wenn z.B.

- Strukturveränderungen in einem Betrieb mit einer Einschränkung oder Stilllegung von mindestens wesentlichen Betriebsteilen verbunden sind, die erhebliche Personalanpassungen erfordern.
- die betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Massenentlassungen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst sind.
- die Zeiten des Arbeitsausfalles sollen vom Betrieb dazu genutzt werden, die Vermittlungs-Chancen der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt durch berufliche Qualifizierung (z. B. durch Weiterbildungsmaßnahmen) zu verbessern.

Weitergehende Informationen und Antrags-Unterlagen können eingesehen werden unter www.arbeitsagentur.de Rubriken Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld → Transfer-Kurzarbeitergeld.

(2) **Saison-Kurzarbeitergeld**, es wird gezahlt, um z. B.

- Arbeitnehmer bei Arbeitsmangel oder bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern sie im Betrieb zu halten und damit die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.
- Die Saison-Kurzarbeitergeld-Regelung ist als Sonderregelung des Kurzarbeitergeldes konzipiert. Sie ersetzt seit der Schlechtwetterperiode 2006/2007 das System der Winterbauförderung und stellt eine attraktive und moderne Alternative zu Entlassungen in den Wintermonaten dar.
- Saison-Kurzarbeitergeld wird ausschließlich in der Schlechtwetterzeit und bereits ab der ersten Ausfallstunde (nach Auflösung von Arbeitszeitguthaben) geleistet. Damit kann sowohl ein Arbeitsausfall aus Witterungsgründen als auch ein saisonalbedingter Auftragsmangel ausgeglichen werden.

Weitergehende Informationen und Antrags-Unterlagen können eingesehen werden unter www.arbeitsagentur.de Rubriken Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld → Saison-Kurzarbeitergeld.

(3) Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter, es wird gezahlt, wenn z. B.

- der Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt zumindest weit überwiegend aus dem Heimarbeitsverhältnis bezieht. Anstelle eines erheblichen Arbeitsausfalls tritt ein erheblicher Entgeltausfall ein, der dann gegeben ist, wenn das Gehalt um mehr als 20% unter dem durchschnittlichen Entgelt während der letzten 6 Monate liegt.

2.) Verfahrensvoraussetzungen

Als Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist unbedingt das zweistufige Verfahren einzuhalten.

Zuerst muss der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei dem Arbeitsamt, in dessen Bezirk sein Betrieb liegt schriftlich anzeigen (§ 173 SGB III). Er hat dabei die betrieblichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen und eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Diese kann auch selbst die Anzeige erstatten. Es ist empfehlenswert, für die Erstattung den Vordruck der Bundesanstalt für Arbeit zu verwenden.

Anschließend muss ein schriftlicher Antrag auf Kurzarbeitergeld bei dem Arbeitsamt gestellt werden, in dessen Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt (§ 327 III SGB III). Hierfür gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten ab dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen bzw., wenn sich diese über mehr als einen Monat erstrecken, ab dem Ablauf des letzten Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird. Antragsberechtigt sind ausschließlich die oben genannten Anzeigeberechtigten. Im Antrag sind Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmer zu nennen. Auch hierfür gibt es einen Vordruck der Bundesanstalt für Arbeit.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, dem Arbeitsamt die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nachzuweisen, die Höhe des Kurzarbeitergeldes auszurechnen und dieses an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Bei fahrlässiger Verletzung seiner Pflichten macht er sich schadensersatzpflichtig. Dasselbe gilt, wenn er die oben genannte Anzeige unterlässt.

3.) Bezugsdauer

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall während der Bezugsfrist geleistet, wobei die gesetzliche Bezugsfrist im Normalfall 6 Monate beträgt. Wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vorliegen, kann eine Verlängerung bis zu 24 Monaten ausgesprochen werden. Gegenwärtig liegt die Bezugsdauer bei 24 Monaten. Durch eine weitere Änderung der Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld ist diese abermals verlängert worden. Danach wird bei Arbeitnehmern, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2010 entstanden ist, die Bezugsfrist nochmals auf 18 Monate verlängert.

4.) Höhe

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes bemisst sich nach der Nettoentgeltdifferenz, d.h. dem gerundeten Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall regulär erhalten hätte (sog. Sollentgelt) und dem Bruttoarbeitsentgelt, das er tatsächlich erhalten hat (sog. Istentgelt). In letzteres werden Beträge, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes aufstockend zahlt, nicht einbezogen. Der sich ergebende Differenzbetrag wird Arbeitnehmern, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden (dies ist der Fall bei Arbeitnehmern, die selbst oder deren Lebenspartner bzw. Ehegatte mindestens ein Kind haben), zu 67%, im übrigen zu 60% ausgeglichen. Der Arbeitgeber hat das an den Arbeitnehmer gezahlte Kurzarbeitergeld gem. § 41 b I Nr. 4 EStG auf der Lohnsteuerkarte zu bescheinigen.

Beispiel für die Berechnung von Kurzarbeitergeld:

(Werte nach Tabelle für 2007)

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit)		2.500,00 €
Während der Kurzarbeit wird ein Entgelt von		1.500,00 €
erzielt . Auf der Lohnsteuerkarte der Arbeitnehmerin ist die		
Steuerklasse III und ein Kinderfreibetrag von 1,0 eingetragen		
(Leistungssatz 1).		
Sollentgelt	2.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz nach den pauschalieren		
monatlichen Nettoentgelten		1.232,02 €
Istentgelt	1.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz nach den pauschalieren		
monatlichen Nettoentgelten		<u>793,95 €</u>
Kurzarbeitergeld		438,07 €

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kurzarbeitergeldes ergeben sich aus den Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld unter www.arbeitsagentur.de Rubriken Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld

5.) Versicherungsrechtliche Fragen

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht das versicherungspflichtige Beschäftigtenverhältnis fort, und zwar auch dann, wenn durch die Kurzarbeit Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt vorübergehend unter die Geringfügigkeitsgrenze absinken sollten. Der Arbeitgeber muss also den Arbeitnehmerbeitrag weiterhin zahlen. In der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sind das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt und das Kurzarbeitergeld beitragspflichtig.

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Bezugs von zusätzlichem Kurzarbeitergeld tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte.

Die Beiträge für die Ausfallstunden hingegen sind allein vom Arbeitgeber zu tragen. Die alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers bei Bezug von Kurzarbeitergeld umfasst den gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Beitrag, d. h. auch den von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden zusätzlichen Beitragssatz in Höhe von 0,9 v. H..

Um den Vorrang von Kurzarbeit vor Entlassung zu unterstützen, werden den Arbeitgebern in 2009 und 2010 die Sozialversicherungsbeiträge hälftig durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet. Dauert die Kurzarbeit länger als 6 Monate, erhalten sie ab 1. Juli 2009 befristet bis zum Ende des nächsten Jahres die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet.

Damit wird das Instrument der Kurzarbeit insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen attraktiver. In Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten können in den Jahren 2009 und 2010 vom Arbeitgeber Qualifizierungsangebote unterbreitet werden, die ihre bisherigen Qualifikationen ergänzen oder sie auf einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit vorbereiten. Die Qualifizierungskosten werden bezuschusst. Findet die Weiterbildung im eigenen Betrieb mit eigenem Personal statt, muss die Maßnahme nicht zertifiziert werden. Die Sozialversicherungsbeiträge für die Kurzarbeitsstunden werden auch hier den Arbeitgebern von der Bundesagentur für Arbeit hälftig erstattet; auf Antrag des Arbeitgebers können auch die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.

6. Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld

Weitergehende Informationen und Antrags-Unterlagen können eingesehen werden unter www.arbeitsagentur.de Rubriken Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld.

Ihre Ansprechpartnerin zum Kurzarbeitergeld in der Handwerkskammer Hannover ist:

Dieses Merkblatt gibt lediglich erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, wird eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen.

Ihre Ansprechpartnerin in der Handwerkskammer Hannover:

Rosemarie Colberg

Tel. 0511 3 48 59-42

Mail: Colberg@hwk-hannover.de