

Kurzarbeit

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung bis hin zur kompletten Einstellung (Kurzarbeit Null) der regelmäßigen betriebsüblichen Arbeitszeit.

Durch die Einführung von Kurzarbeit soll bei einer schwierigen wirtschaftlichen Lage die Möglichkeit geschaffen werden, Personalkosten vorübergehend zu senken, gleichzeitig aber Kündigungen zu vermeiden.

Die Einführung von Kurzarbeit ist an rechtliche Voraussetzungen gebunden. Zunächst bedarf es einer Ermächtigungsgrundlage für die Kürzung der Arbeitszeit und des Entgelts. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich nicht im Wege seines Direktionsrechts einseitig Kurzarbeit anordnen. Als Ermächtigungsgrundlagen kommen vor allem Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, individuelle Vereinbarungen oder die gesetzliche Sonderregelung bei Massenentlassungen nach § 19 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in Betracht. Fällt ein Betrieb in den Anwendungsbereich eines Tarifvertrages, finden sich darin oftmals Regelungen und Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit. In Betrieben mit einem Betriebsrat können Arbeitgeber und Betriebsrat eine dahingehende Betriebsvereinbarung schließen. Diese wirkt dann gegenüber allen Mitarbeitern. In Betrieben ohne einen Betriebsrat, muss der Arbeitgeber mit allen betroffenen Arbeitnehmern eine einzelvertragliche Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit treffen. Liegt die Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit vor, müssen noch die Rahmenbedingungen der §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III (SGB III) erfüllt sein, damit der Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Diese lassen sich in vier Hauptkategorien unterteilen: 1. Allgemeine Voraussetzungen, 2. betriebliche Voraussetzungen, 3. persönliche Voraussetzungen und 4. die Anzeige bei der Agentur für Arbeit.

I. Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld

1. Allgemeine Voraussetzungen:

Als allgemeine Voraussetzung muss zunächst ein **erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** vorliegen. Ein solcher Arbeitsausfall liegt vor, wenn dieser auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Das Gesetz definiert in § 96 Abs. 2 und 3 SGB III selbst, wann ein Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen beruht und wann beispielsweise ein unabwendbares Ereignis vorliegt. Danach beruht ein Arbeitsausfall dann auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird und durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.

Als wirtschaftliche Ursachen sind alle Einflüsse anzusehen, die sich unmittelbar oder mittelbar aus dem wirtschaftlichen Ablauf ergeben (Absatzmangel, Mangel an Rohstoffen, etc.). In manchen Branchen, beispielsweise im Einzelhandel, kann es schwieriger sein nachzuweisen, dass der Arbeitsausfall konjunkturbedingt ist. Können keine Auftragsbücher vorgelegt werden, müssen andere Indikatoren aufgezeigt werden, um den konjunkturbedingten Ausfall zu belegen.

Ein unabwendbares Ereignis hingegen liegt vor, wenn der Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechenden Witterungsgründen beruht (z. B. langanhaltender strenger Frost, Hochwasser, hohe Schneelage) oder der Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, ohne dass diese der Arbeitgeber zu vertreten hat. Ob behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen vorliegen, ist bei den dafür zuständigen Behörden festzustellen (z. B. Energie- und Wasseraufsichtsbehörden, Stadtbauämter).

Weiterhin muss der **Arbeitsausfall vorübergehend und unvermeidbar** sein. Vorübergehend ist der Arbeitsausfall, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalls ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit der Rückkehr zur Vollarbeit zu rechnen ist. Dahingehende saisonale Konjunkturschwankungen bleiben unberücksichtigt. Unvermeidbarkeit liegt vor, wenn seitens des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung vergeblich versucht wurde, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Mithin muss der Arbeitgeber auch eigene Anstrengungen unternommen haben, um den Arbeitsausfall zu vermeiden.

Als vermeidbare Arbeitsausfälle gelten insbesondere die im Gesetz genannten Beispiele:

- der Arbeitsausfall überwiegend branchenüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- der Arbeitsausfall bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
- der Arbeitsausfall bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Schließlich müssen im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

2. Betriebliche Voraussetzungen:

Nach § 97 SGB III sind die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt, wenn im Unternehmen mindestens ein Arbeitnehmer oder Angestellter beschäftigt ist. Auch eine Betriebsabteilung gilt im Sinne dieser Vorschrift als Betrieb. Somit können auch kleinere Betriebe Kurzarbeit anmelden und Kurzarbeitergeld beantragen.

3. Persönliche Voraussetzungen:

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der entsprechende Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt, das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder aufgelöst worden ist und der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen ist.

Vom Bezug des Kurzarbeitergeldes sind Arbeitnehmer ausgeschlossen, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Das sind z.B. Arbeitnehmer,

- die das für die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben;
- während der Zeit, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist;
- die in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV stehen;
- die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

Auch Auszubildende sind nicht per se von dem Bezug von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, da sie grundsätzlich der Versicherungspflicht unterliegen. Allerdings ist die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls bei Auszubildenden stets näher zu prüfen. Da Ausbildungsverhältnisse als Vertragsverhältnisse besonderer Art einzustufen sind, werden den Betrieben in aller Regel besondere Maßnahmen zuzumuten sein, die Ausbildung auch während der Kurzarbeit fortzusetzen.

4. Erstattung der Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Als letzte Voraussetzung ist der Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, schriftlich anzuzeigen. Hierfür stehen Vordrucke der Agentur für Arbeit zur Verfügung.

[Formulare Kurzarbeitergeld](#)

II. Bezugsdauer, Höhe und Auszahlungsmodalitäten

Liegen die o.g. Voraussetzungen vor, kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat gegenüber der Agentur für Arbeit einen Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld geltend machen.

Die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld beträgt nach § 104 SGB III sechs Monate. Mit Rechtsverordnung vom 7. Dezember 2012 (in Kraft seit 14. Dezember 2012) hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2013 entstanden ist, über die in § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III geregelte Bezugsdauer hinaus auf längstens zwölf Monate verlängert. Auch die Gewährung von Kurzarbeitergeld verbunden mit der Erstattung der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherungsbeiträge für Ausfälle, die infolge der Hochwasserkatastrophe im Sommer 2013 eingetreten sind, war auf die Dauer von längstens drei Monate beschränkt. Grundsätzlich beginnt die Bezugsdauer mit dem ersten Kalendermonat, für den in dem Betrieb Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Das Kurzarbeitergeld kann erneut gewährt werden, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gewährt worden ist, drei Monate vergangen sind und zudem die Anspruchsvoraussetzungen erneut erfüllt sind.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum. Grundsätzlich liegt das Kurzarbeitergeld bei 60 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Lebt ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

Bsp.: Das Bruttoarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers (ohne Kurzarbeit) beträgt 2.500,00 Euro. Während der Kurzarbeit erzielt der Arbeitnehmer ein Entgelt in Höhe von 1.250,00 Euro. Auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers ist die Steuerklasse III und ein Kinderfreibetrag von 1,0 eingetragen.

Sollentgelt im Kalendermonat: 2.500,00 Euro	
= rechnerischer Leistungssatz	1.241,40 Euro
Istentgelt im Kalendermonat: 1.250,00 Euro	
= rechnerischer Leistungssatz	<u>666,92 Euro</u>
Kurzarbeitergeld:	574,48 Euro

Die rechnerischen Leistungssätze nach den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten werden aus der Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) entnommen. Die aktualisierte Tabelle kann auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit, unter der Rubrik Formulare Kurzarbeitergeld / Transferleistungen, eingesehen und heruntergeladen werden.

[Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes](#)

Nachdem der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld berechnet hat, zahlt er es zusammen mit dem anderen Lohnbestandteil an den Arbeitnehmer aus. Das ausgezahlte Kurzarbeitergeld bekommt der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit erstattet.

Der Arbeitgeber übernimmt weiterhin auf Grundlage von 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts alleine den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Renten-, Kranken-, und Pflegeversicherung. Dies umfasst auch den von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung zu tragenden Beitrag von 0,9 v.H, die außerhalb des Bezugs von Kurzarbeitergeld die Arbeitnehmer alleine tragen.

Die im Zuge der Finanzkrise und in § 421t Abs. 1 SGB III getroffene Regelung, dass dem Arbeitgeber auf Antrag 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträgen zur Sozialversicherung in pauschalierter Form von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden, galt nur bis zum 31. Dezember 2011.

Weitergehende Hinweise zum Antragsverfahren und Schemata zur Bemessung des Kug finden Sie unter dem nachfolgenden Link auf den Seiten der Agentur für Arbeit.

[Weitergehende Hinweise zum Antragsverfahren](#)

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld kommen für die Mitarbeiter ggf. Weiterbildungsförderungen in Betracht. Die Agentur für Arbeit berät insoweit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ist die Kurzarbeit in dem Unternehmen erst einmal eingeführt, so hat diese grundsätzlich keine Auswirkung auf das Urlaubsentgelt der Arbeitnehmer. § 11 Absatz 1 des Bundesurlaubsgesetzes regelt dahingehend, dass Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht bleiben.



Auch die Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit hat keine Auswirkung auf den Versicherungsschutz. Dieser bleibt in vollem Umfang erhalten. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bleibt vom krankheitsbedingten Ausfall unberührt.

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Oktober 2013

Autor:

Marc Weigand
Abteilung Recht
Tel. (0511) 3107-338
Fax (0511) 3107-400
E-Mail: weigand@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de