Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld

Arbeits- und Sozialrechtsinfo, Stand Januar 2025

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist eine vorübergehende Verkürzung der normalen betriebsüblichen Arbeitszeit. Im Falle vorübergehender vollständiger Einstellung der Arbeit spricht man von "Kurzarbeit Null". Mit der aus der Kurzarbeit resultierenden Senkung der Personalkosten soll ein Betrieb vorübergehend wirtschaftlich entlastet und so die vorhandenen Arbeitsplätze erhalten werden. Um die mit der Kurzarbeit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile zu lindern, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, das die Agenturen für Arbeit auszahlen.

Wer muss das Kurzarbeitergeld beantragen?

Die geplante Kurzarbeit muss vom Arbeitgeber (oder vom Betriebsrat) bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt und beantragt werden. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu stellen, wobei die Frist mit dem Ablauf desjenigen Kalendermonats beginnt, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird. Die ordnungsgemäße Anzeige ist Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld.

Wer zahlt das Kurzarbeitergeld aus?

Der Arbeitgeber ist zur (korrekten) Berechnung des Kurzarbeitergeldes verpflichtet. Anschließend überweist die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld auf ein Konto des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber zahlt das Kurzarbeitergeld zusammen mit dem reduzierten Entgelt (Ausnahme: bei "Kurzarbeit Null") und einem etwaigen Aufstockungsbetrag an seine Arbeitnehmer aus.

Haben auch Leiharbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Mit Auslaufen der „Verordnung zum erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld“ am 30.06.2023 hat auch die Möglichkeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmer geendet.

Haben Minijobber Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da Arbeitgeber Kurzarbeit nur für diejenigen Arbeitnehmer beantragen können, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind.

Haben Auszubildende Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Auszubildende gehören zwar zu den versicherungspflichtig Beschäftigten und haben deshalb grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Allerdings sind sie bei Arbeitsausfall für einen Zeitraum von sechs Wochen durch Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nach dem Berufsbildungsgesetz geschützt. Frühestens danach kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, wenn die Unterbrechung der Ausbildung durch die Kurzarbeit unvermeidlich ist.

Welche Voraussetzungen muss der Betrieb für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllen?

- **Erheblicher Arbeitsausfall:** Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Beispiele sind Auftragsmangel, Auftragsstornierungen, fehlendes Material, Veränderung der betrieblichen Strukturen, unüblicher Witterungsverlauf (wie beispielsweise Hochwasser, das den Betrieb zum Erliegen bringt). Bei branchenüblichem oder saisonbedingtem Arbeitsausfall ist ein Bezug von Kurzarbeitergeld nicht möglich.
- **Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls:** Ein solcher Fall liegt vor, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Arbeitsausfall zu verhindern, z.B. durch Auflösung von Arbeitszeitguthaben, vorrangige Urlaubsgewährung. Außerdem müssen Betriebe zuerst negative Arbeitszeitsalden aufbauen, bevor Kurzarbeitergeld bezogen werden kann. Voraussetzung ist, dass es eine entsprechende Regelung im Betrieb gibt, die den Aufbau von Minusstunden in einem Arbeitszeitkonto erlaubt.

- **Vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls:** Ein solcher Arbeitsausfall liegt vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalls ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zu Vollarbeit zu rechnen ist. Die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges gegeben sein.
- **Mindestanforderung des Arbeitsausfalls:** Im betreffenden Kalendermonat muss mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) von einem Entgeltausfall betroffen sein und dieser Ausfall muss mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts ausmachen.
- **Fortdauer des Arbeitsverhältnisses:** Ein Arbeitnehmer muss nach Beginn des Arbeitsausfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder aufnehmen. Das Arbeitsverhältnis muss also weiter bestehen, d.h. es darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.

Kann eine Weiterbildung während der Kurzarbeit begonnen werden?

Beschäftigte können auch während der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, die unter bestimmten Voraussetzungen durch die Agentur für Arbeit gefördert werden können. Bereits vor Beginn der Kurzarbeit begonnene Weiterbildungen müssen nicht unterbrochen werden.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Monat geleistet, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Das Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich insgesamt maximal für die Dauer von zwölf Monaten bezogen werden (vgl. § 104 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch). Für die Zeit vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 kann ein Betrieb aufgrund der Dritten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld bis zu 24 Monaten Kurzarbeitergeld erhalten.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Es ersetzt grundsätzlich rund 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld rund 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Bei der Berechnung wird nicht das „normale“ Netto aus der

Lohnabrechnung verwendet, sondern ein sogenanntes pauschaliertes Nettoentgelt. Die Agentur für Arbeit hält dazu eine Tabelle bereit. Folgender Link beinhaltet die

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)

Muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld nicht aufstocken, es sei denn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung enthalten entsprechende Regelungen hierzu.

Werden durch den Arbeitgeber Aufstockungsleistungen zum Kurzarbeitergeld, insbesondere auf Grund tarifvertraglicher Normen, erbracht, werden diese nicht angerechnet und mindern das Kurzarbeitergeld nicht.

Ist ein Hinzuverdienst während der Kurzarbeit möglich und wie wirkt er sich aus?

Eine vor der Kurzarbeit aufgenommene und während der Kurzarbeit fortgesetzte Nebenbeschäftigung bleibt beim Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei. Für eine Nebenbeschäftigung, die in der Kurzarbeit aufgenommen wurde, gilt grundsätzlich, dass diese das Ist-Entgelt erhöht und angerechnet wird.

Wie wirkt sich der Bezug von Kurzarbeitergeld steuerlich und sozialversicherungsrechtlich aus?

Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Es ist jedoch in der Lohnsteuerbescheinigung aufzuführen, da es dem Progressionsvorbehalt nach dem Einkommensteuergesetz unterliegt. Während der Zeit der Kurzarbeitergeldgewährung bleibt der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Die Beiträge hierfür werden grundsätzlich allein vom Arbeitgeber getragen. In bestimmten Fällen hat der Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit einen Erstattungsanspruch. Für das daneben tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt (Kurzlohn) gelten jedoch weiterhin die allgemeinen Regeln, Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen also grundsätzlich die Hälfte der Beiträge.

Wie kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen?

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Die Anordnung von Kurzarbeit kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Voraussetzung für eine wirksame vertragliche Einführung der Kurzarbeit ist jedoch, dass die Klausel eine Ankündigungsfrist sowie Regelungen über Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit, Festlegung des betroffenen Personenkreises, Art und Weise der Einbeziehung des Personenkreises u. ä. enthält. Die Voraussetzungen für die Kurzarbeit müssen also genau festgelegt sein. In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser der Einführung der Kurzarbeit zustimmen. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat einigen, wird die Kurzarbeit meist durch Betriebsvereinbarung im Betrieb eingeführt. Eine solche Betriebsvereinbarung muss regelmäßig Beginn und Dauer der Kurzarbeit, Lage- und Verteilung der Arbeitszeit, Auswahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer und Abteilungen sowie die einzelnen Tage des Ausfalls festlegen. Mindestens muss aber eine solche Betriebsvereinbarung Rahmenregelungen über das innerbetrieblich exakt einzuhaltende Verfahren oder die Übertragung der Regelung z.B. auf eine paritätisch besetzte Kommission nebst Verfahrensregelungen beinhalten.

Bei beabsichtigten Massenentlassungen kann die Bundesagentur für Arbeit die Einführung von Kurzarbeit zulassen.

Fehlt es an den o.g. Voraussetzungen, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nur mit Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer einführen. Verweigert der Arbeitnehmer in einem solchen Fall die Zustimmung zur Kurzarbeit, so bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit der Änderungskündigung, die jedoch an strenge Voraussetzungen geknüpft ist.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf das Arbeitsverhältnis aus?

Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten von Arbeitnehmer (Arbeitspflicht) und Arbeitgeber (Vergütungspflicht) werden durch die Einführung der Kurzarbeit im gleichen Verhältnis herabgesetzt, d.h. der Arbeitnehmer wird ganz oder teilweise von der Arbeitsleistung befreit und verliert gleichzeitig seinen Vergütungsanspruch entsprechend seiner Arbeitsreduzierung. Als Ausgleich erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Wird dieses von der Agentur für Arbeit rückwirkend widerrufen, so behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch in Höhe des Kurzarbeitergeldes gegen den Arbeitgeber persönlich.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch und das Urlaubsentgelt aus?

Nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber in Zeiten von Kurzarbeit, die die Arbeitszeit auf Null reduziert, den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers anteilig kürzen.

Hiervon zu unterscheiden ist das Urlaubsentgelt, das während eines genehmigten Urlaubs ungekürzt gezahlt werden muss. Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit bleiben nämlich bei der Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgelts außer Betracht. Während des Urlaubs muss der Lohn ungekürzt gezahlt werden. Das Bundesurlaubsgesetz garantiert Beschäftigten nämlich, dass sie während ihres Urlaubs weiter ihr Arbeitsentgelt erhalten. Die Höhe richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs. Verdienstkürzungen innerhalb dieses Berechnungszeitraums infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

Wie wirkt sich Krankheit auf die Kurzarbeit bzw. das Kurzarbeitergeld aus?

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bemisst sich nach der gekürzten Arbeitszeit. Ob der erkrankte Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat, muss wie folgt unterschieden werden:

- **Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld**
  Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe, wie der erkrankte Arbeitnehmer ihn ohne die Krankheit verdient hätte. Der Entgeltanspruch

vermindert sich in gleichem Umfang wie bei den arbeitsfähigen Mitarbeitern. Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, in denen kurz gearbeitet wird, steht dem erkrankten Arbeitnehmer ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu, allerdings nur solange er auch einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall hat.
Ist der Kurzarbeiter über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus weiter arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf Krankengeld. Die Höhe des Krankengeldes berechnet sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Kurzarbeit gezahlt wurde. Allerdings wird das Krankengeld in diesem Fall nach den Vorgaben der Krankenkassen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes gekürzt.

- **Eintritt der Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit**
  Der bestehende Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird ab Beginn der Kurzarbeit auf die Höhe des Kurzarbeiterlohnes gemindert. Für die Ausfallstunden zahlt der Arbeitgeber Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Dieser Betrag wird ihm von der Krankenkasse erstattet. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit besteht nicht.
  Besteht die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen, besteht Anspruch auf Krankengeld, das sich nach dem letzten vor Beginn der Kurzarbeit abgerechneten Entgeltzeitraum berechnet. Wenn bereits vor Beginn der Kurzarbeit kein Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung besteht, wird das Krankengeld ebenfalls nach dem Arbeitsentgelt berechnet, das zuletzt vor Eintritt der Kurzarbeit erzielt wurde.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf die Bezahlung an Feiertagen aus?

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einen Kurzarbeitszeitraum und wäre deshalb die Arbeit an diesem Tag ohnehin ausgefallen, so schuldet der Arbeitgeber Feiertagsvergütung nur in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag bezogen hätte. Wenn der Feiertag auf einen anderen Tag fällt, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre und an dem keine Kurzarbeit ist, muss der Arbeitgeber den Feiertag mit dem normalen Gehalt bezahlen. das ansonsten an dem Tag gezahlt worden wäre.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf Sonderzahlungen oder einen etwaigen Anspruch auf vermögenswerte Leistungen aus?

Solange arbeits- oder tarifvertraglich ein Anspruch auf Weihnachtsgeld oder eine vergleichbare Sonderzahlung besteht, ändert die Kurzarbeit an diesem Anspruch nichts.

Der Arbeitgeber muss auch in Zeiten von Kurzarbeit das Weihnachtsgeld grundsätzlich zahlen.

Ausnahmen von der Pflicht zur Zahlung von Weihnachtsgeld in Zeiten der Kurzarbeit können sich unter Umständen aber in einem Tarifvertrag oder in der die Kurzarbeit einführenden Betriebsvereinbarung / individuellen Vereinbarung finden.

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes bleibt das Weihnachtsgeld unbeachtlich und ändert nichts am Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Gewährt der Arbeitgeber vermögenswerte Leistungen, werden diese für die Zeit der Kurzarbeit nicht anteilig gekürzt.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Beratungsabteilung der AK.

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Fax: (0681) 4005 -210
Mail: beratung@arbeitskammer.de

Öffnungszeiten

Montag bis Donnerstag:	8 Uhr bis 16 Uhr
Freitag:	8 Uhr bis 15 Uhr

Telefonische Kurzberatung im Arbeitsrecht:	(0681) 4005 111
Terminvergabe zur persönlichen Beratung:	(0681) 4005 140

Infos online: www.arbeitskammer.de/beratung