



Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld

- Arbeits- und Sozialrechtsinfo, Stand 04/2020 -

Begriff der 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.

Zweck des Kurzarbeitergeldes

Um die mit der Kurzarbeit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile zu lindern, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, das die Agenturen für Arbeit auszahlen.

Rechtliche Voraussetzungen

Erheblicher Arbeitsausfall: Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Beispiele sind Auftragsmangel, Veränderung der betrieblichen Strukturen, unüblicher Witterungsverlauf (wie beispielsweise Hochwasser, das den Betrieb zum Erliegen bringt).

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.

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr. Resturlaub aus dem Vorjahr soll nach Möglichkeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden.

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.

Ausschluss: Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer, die an einer geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen oder Krankengeld beziehen. Falls der Arbeitnehmer an Vermittlungshandlungen der Arbeitsagentur nicht mitwirkt, hat er mit der Verhängung einer Sperrfrist zu rechnen.

Ebenfalls ausgeschlossen sind geringfügig Beschäftigte (Minijobber), da Arbeitgeber Kurzarbeit nur für die Arbeitnehmer beantragen können, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind.

Einführung der Kurzarbeit

Im Betrieb: 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.

Bei der Agentur für Arbeit: Die geplante Kurzarbeit muss vom Arbeitgeber (oder vom Betriebsrat) bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt und beantragt werden. Die ordnungsgemäße Anzeige ist Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld.

Rechte und Pflichten während der Kurzarbeit

Hauptleistungspflichten Arbeitspflicht, Vergütungspflicht: 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.

Urlaub und Kurzarbeit: Es entstehen auch während der Kurzarbeit grundsätzlich Urlaubsansprüche. Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit bleiben bei der Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgelts außer Betracht. Im Falle von Kurzarbeit „Null“ hat jedoch der Europäische Gerichtshof entschieden, dass es mit dem Europarecht vereinbar wäre, wenn bei Kurzarbeit „Null“ keine Urlaubsansprüche entstehen würden.

Krankheit und Kurzarbeit: 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 Richtlinien 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.

Feiertage und Kurzarbeit: 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.

Vermögenswerte Leistungen und Kurzarbeit: Gewährt der Arbeitgeber vermögenswerte Leistungen, werden diese für die Zeit der Kurzarbeit nicht anteilig gekürzt. Ob Jahressonderzahlungen nur anteilig zu gewähren sind, hängt davon ab, welche Zwecke mit der Zuwendung verfolgt werden.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

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 sowie Erläuterungen und Beispiele:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

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

Nebeneinkommen und Kurzarbeit: Hinsichtlich der Auswirkung von Nebeneinkommen bei Kurzarbeit muss wie folgt unterschieden werden:

- Vor der Kurzarbeit aufgenommene und während der Kurzarbeit fortgesetzte Nebenbeschäftigung bleibt beim Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei.
- In der Kurzarbeit begonnene Nebentätigkeit erhöht das Istentgelt (d.h. wird angerechnet).

Befristete Änderungen zum Hinzuverdienst

In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 wird Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen – wie beispielsweise Krankenhäuser aber auch Landwirtschaft -dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt. Die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen nach Satz 1 sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung.

Beginn und Dauer

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Monat geleistet, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Den Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann nicht der Arbeitnehmer selbst, sondern nur der Arbeitgeber oder der Betriebsrat schriftlich gegenüber der Agentur für Arbeit geltend machen. Er ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu stellen, wobei die Frist mit dem Ablauf desjenigen Kalendermonats beginnt, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Das Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich insgesamt maximal für die Dauer von zwölf Monaten bezogen werden (vgl. § 104 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch).

Folgen der Gewährung von Kurzarbeitergeld

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.

Befristete krisenbedingte Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld

Durch Verordnung der Bundesregierung wird künftig der rückwirkend zum 1. März 2020 :

Arbeitgeber sollen die Sozialversicherungsbeiträge vollständig erstattet bekommen **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

Montag – Donnerstag 8.00 Uhr - 16.00 Uhr

Freitag 8.00 Uhr - 15.00 Uhr

Telefonische Kurzberatung im Arbeitsrecht: (0681) 4005 - 111

Terminvergabe zur persönlichen Beratung: (0681) 4005 - 140

Infos online: www.arbeitskammer.de/beratung

Online Beratung

Sie können [mit unseren Fachberatern direkt online Kontakt aufnehmen](#). Wir beraten Sie sicher und anonym, d.h. Sie schicken uns keine E-Mail, sondern kommunizieren mit uns direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung.

SSL steht für Secure Socket Layer (dt. "sichere Sockelschicht"). Das SSL-Protokoll gewährleistet, dass Daten während der Übertragung nicht gelesen oder manipuliert werden können und stellt die Identität einer Internetseite sicher.