

ARBEITSRECHT - A21

Stand: Januar 2024

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

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 dazu, den Arbeitnehmern die **Arbeitsplätze** und Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer **zu erhalten**. Der dadurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch das vom Staat gezahlte sogenannte „**Kurzarbeitergeld**“ (Kug) in gewisser Höhe ausgeglichen. Zuständig für diese Leistung ist die Bundesagentur für Arbeit. Auch Leiharbeiter können in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Wie kann Kurzarbeit im Betrieb eingeführt werden?

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Vielmehr braucht er eine **besondere rechtliche Grundlage**. Diese kann sich ergeben aus

- dem jeweils einschlägigen **Tarifvertrag**,
- aus einer **Betriebsvereinbarung**
- sofern kein Tarifvertrag und keine Betriebsvereinbarung einschlägig sind: einer **einzelvertraglichen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung.

Praxistipp: Bei Unternehmen, in denen ein Betriebsrat existiert, hat dieser ein **Mitbestimmungsrecht**.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Die Anordnung von Kurzarbeit führt dazu, dass der Arbeitnehmer einen **Anspruch auf Kurzarbeitergeld** gem. § 95 SGB III erhält, wenn alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Es handelt sich um einen **erheblichen Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall i.S.d. § 96 Abs. 1 SGB III, d. h. er 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. außergewöhnliche Witterungsbedingungen, 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 10% der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 %** ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.
2. Es handelt sich um einen **Betrieb** oder einen **Betriebsteil**, in dem mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 97 SGB III).
3. Der **Arbeitnehmer** erfüllt die folgenden **persönlichen Voraussetzungen** (§ 98 SGB III):
 - Er setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort, nimmt eine solche aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung an die eines Berufsausbildungsverhältnisses auf.
 - Sein Arbeitsverhältnis ist weder gekündigt noch aufgelöst.
 - Er ist nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.

Praxistipp: In den [FAQ](#) der Bundesagentur für Arbeit finden sich Aussagen zu einzelnen aktuellen Fallbeispielen zur Orientierung.

Wie muss Kug beantragt werden?

Als Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist unbedingt ein **zweistufiges Verfahren** einzuhalten:

- (1) Zuerst muss der Arbeitgeber den **Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit**, in dessen Bezirk sein Betrieb liegt, für jede betroffene Betriebsabteilung gesondert

schriftlich anzeigen (§ 99 SGB III). Er hat dabei das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und 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 Bundesagentur für Arbeit** zu verwenden.

Anschließend muss ein **schriftlicher Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit** gestellt werden, in dessen **Bezirk** die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt (§§ 323 Abs. 2, 327 Abs. 3 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. Eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand ist nicht möglich. Im Antrag sind Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmer zu nennen.

- (2) Der **Arbeitgeber hat die Pflicht, der Agentur für Arbeit 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.

Bezugsdauer und Höhe

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für **längstens 12 Monate** gewährt. Erstattet werden 60% des ausgefallenen pauschalierten Nettoarbeitsentgelts, wenn ein Kind im Haushalt lebt 67%. Die **Nettoentgeltdifferenz** ergibt sich aus dem gerundeten Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall regulär erhalten hätte (sog. Sollentgelt) und dem pauschalierten Nettoentgelt, das er tatsächlich erhalten hat. In letzteres werden Beträge, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes aufstockend zahlt, nicht einbezogen.

Der Arbeitgeber hat das an den Arbeitnehmer gezahlte Kurzarbeitergeld gem. § 41 b Abs. 1 Nr. 5 EStG auf der Lohnsteuerkarte zu bescheinigen bzw. auf der Lohnsteuerbescheinigung aufzuführen.

Sonderformen der Kurzarbeit

Daneben gibt es drei **Sonderformen von Kurzarbeitergeld**, die abweichende Voraussetzungen haben:

- (1) **Transferkurzarbeitergeld** wird gezahlt, wenn
- a) Strukturveränderungen in einem Betrieb mit einer Einschränkung oder Stilllegung von mindestens wesentlichen Betriebsteilen verbunden sind, die erhebliche Personalanpassungen erfordern
 - b) die betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Massenentlassungen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst sind

- c) und die unter b) genannte Maßnahme nicht lediglich dazu erfolgt, um die Arbeitnehmer später an anderer Stelle in demselben Betrieb einzusetzen.

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. Weitergehende Informationen plus **Antragsunterlagen** können [hier](#) eingesehen werden:

- (2) Das **Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter** gem. § 103 SGB III, dass dann gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt zumindest weit überwiegend aus dem Heimarbeitsverhältnis bezieht. Anstelle eines erheblichen Arbeitsausfalls tritt ein erheblicher Entgeltausfall, der dann gegeben ist, wenn das Gehalt um mehr als 20% unter dem durchschnittlichen Entgelt während der letzten 6 Monate liegt.
- (3) Das **Saison-Kurzarbeitergeld** kann gezahlt werden, wenn wegen schlechter Witterung oder aufgrund Auftragsmangel in Betrieben der Bauwirtschaft nicht gearbeitet werden kann („**Schlechtwettergeld**“).

Müssen vor Beantragung von Kug Resturlaub abgebaut werden?

Vor der Beantragung von Kug muss der Arbeitgeber grundsätzlich prüfen, ob ein Arbeitsausfall durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise vermieden werden kann. Resturlaub aus dem Vorjahr muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden. Den Urlaub kann er nicht einseitig anordnen. Er muss die Urlaubswünsche seiner Arbeitnehmer beachten. Urlaubstage aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nicht eingebracht werden.

Urlaubskürzung bei Kurzarbeit:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 30. November 2021 in zwei Fällen (Az. 9 AZR 225/21 und Az. 9 AZR 234/21) entschieden, dass Arbeitnehmer grundsätzlich keine Urlaubsansprüche für einzelne Arbeitstage erwerben, die wegen Kurzarbeit vollständig ausfallen („Kurzarbeit Null“). Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub daher anteilig kürzen. Für jeden vollen Monat der „Kurzarbeit Null“ darf der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch also um 1/12 kürzen.

→ **A14** „[Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung](#)“, [Kennzahl 890](#)

Was gilt für Überstunden?

Ein Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, wenn er bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. **Bestehende Arbeitszeitguthaben (Plusstunden/Überstunden)** sind grundsätzlich **abzubauen**, bevor KUG beantragt wird. Sofern dies im Betrieb möglich ist, verlangt das Gesetz auch den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden), bevor das KUG gezahlt werden kann.

Welche arbeitsrechtlichen Folgen hat die Kurzarbeit?

Das Arbeitsverhältnis besteht fort, es entfällt lediglich die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und entsprechend die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers im vereinbarten Umfang. Wird dieses von der Agentur für Arbeit rückwirkend widerrufen, so behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch in Höhe des Kurzarbeitergeldes gegen den Arbeitgeber. Erkrankt der Arbeitnehmer arbeitsunfähig während der Kurzarbeit, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber hinsichtlich der verkürzten Arbeitszeit, die er ohne Erkrankung noch arbeiten würde.

Auch während des Kurzarbeitszeitraums kann der Arbeitgeber grundsätzlich kündigen. Dann entfällt in der Regel jedoch der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

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 sozialen Pflegeversicherung** sind das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt und das Kurzarbeitergeld beitragspflichtig. Die Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.

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