

## Kurzarbeit

### Ziel und Inhalt des Merkblatts

Die vorstehenden Informationen sind lediglich als erster Einstieg in das Thema Kurzarbeit gedacht. Sie sollten sich, falls Sie für Ihren Betrieb bzw. Unternehmen die Einführung von Kurzarbeit in Betracht ziehen, unbedingt auf den folgenden Webseiten weiter informieren und **frühzeitig mit der jeweilig zuständigen lokalen Agentur für Arbeit Kontakt aufnehmen**.

### Internetseiten zur Vertiefung

Auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit finden Sie verschiedene Broschüren zum Download im pdf-Format zur Kurzarbeit.  
<http://www.arbeitsagentur.de/> (→ hier unter „Unternehmen“ in der oberen Leiste → dort auf der linken Seite unter „finanzielle Hilfen“ → „Kurzarbeitergeld“)

Arbeitsagentur: Aktuelles zum Kurzarbeitergeld (Dezember 2014)  
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Arbeitslosigkeitdroht/Kurzarbeit/index.htm>

Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitgeber:  
<http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta1/~edisp/l6019022dstbai433552.pdf>

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes:  
<http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjey/~edisp/l6019022dstbai611931.pdf?ba.sid=L6019022DSTBAI611934>

### Begriff

Als Kurzarbeit wird die vorübergehende Herabsetzung der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit unter entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts bezeichnet. Die Kurzarbeit kann sich auf den gesamten Betrieb oder nur auf einzelne Betriebsteile erstrecken.

### Zweck

Durch die Einführung der Kurzarbeit können in wirtschaftlichen Krisen Personalkosten vorübergehend gesenkt werden, um sonst möglicherweise erforderliche Kündigungen zu vermeiden.

### Folge

Die Kurzarbeit führt dazu, dass die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten zum Teil ruhen. Sie geht einher mit einer Reduzierung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und der Minderung der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers. Die Minderung der Entgeltansprüche der Arbeitnehmer wird zum Teil durch das sog. Kurzarbeitergeld als Entgeltersatzleistung ausgeglichen, das von der Agentur für Arbeit unter gewissen Voraussetzungen gewährt wird.

<b>Rechtsgrundlage ist Voraussetzung für Anordnung von Kurzarbeit</b>	Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nur aufgrund einer wirksamen Rechtsgrundlage einführen. Eine einseitige Anordnung aufgrund des Direktionsrechts des Arbeitgebers ist nicht möglich. Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit können tarifvertragliche Regelungen, individuelle oder betriebliche Vereinbarungen sein.
<b>Tarifvertrag</b>	<p><u>a. Tarifvertragliche Regelungen</u></p> <p>Oftmals existieren tarifliche Regelungen, die, sofern sie anwendbar sind, den Arbeitgeber dazu berechtigen Kurzarbeit einzuführen. Allerdings enthalten die Tarifverträge dann auch oft weitere Vorgaben, die bei der Einführung zu beachten sind, z.B. Ankündigungsfristen oder Regelungen nach denen das Kurzarbeitergeld aufzustocken ist.</p>
<b>Betriebsvereinbarung</b>	<p><u>b. Betriebsvereinbarungen</u></p> <p>Ist ein Tarifvertrag nicht vorhanden oder nicht anwendbar, können in Betrieben mit Betriebsrat Betriebsvereinbarungen Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit sein. Zu beachten ist, dass zwar auch eine formlose Regelungsabrede zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) wahrt, sie führt aber nicht zu einer entsprechenden Änderung der Arbeitsverträge und damit zu keiner die Kurzarbeit zulassenden Regelung. In diesem Fall ist dann entweder eine vertragliche Vereinbarung oder eine Änderungskündigung erforderlich. Insofern ist von einer solchen bloßen Regelungsabrede abzuraten.</p>
<b>Individuelle Vereinbarung</b>	<p><u>c. Individuelle Vereinbarung in Arbeitsverträgen oder Zusatzvereinbarungen</u></p> <p>Häufig sind Regelungen, die den Arbeitgeber berechtigen Kurzarbeit einzuführen, bereits in den Arbeitsverträgen enthalten. Solche Vereinbarungen können auch nachträglich zwischen dem Arbeitgeber und dem jeweiligen Arbeitnehmer getroffen werden. Da dies u. U. sehr zeitaufwendig sein kann, weil eine solche Vereinbarung mit jedem einzelnen Beschäftigten getroffen werden muss, kann man in solchen Fällen auch auf sog. „Betriebliche Einheitsregelungen“ zurückgreifen.</p>
<b>„Betriebliche Einheitsregelung“</b>	Hierbei informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten in einem Schreiben darüber, dass Kurzarbeit eingeführt werden soll, über den voraussichtlichen Beginn, das Ende und den Umfang der Kurzarbeit. Gleichzeitig bittet er die Arbeitnehmer, ihr Einverständnis zur Durchführung und zum Umfang der Kurzarbeit schriftlich zu erklären. Sobald das Einverständnis erklärt wurde, ist der Arbeitgeber zur Einführung der Kurzarbeit berechtigt.
<b>Stillschweigende Vereinbarung</b>	Die Vereinbarung über Kurzarbeit kann auch stillschweigend geschlossen werden, falls der Arbeitnehmer der Anordnung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber widerspruchlos Folge leistet. Zu Beweis Zwecken und auch zur Vermeidung von Streitigkeiten ist jedoch dringend eine schriftliche Vereinbarung, die die genauen Modalitäten der Kurzarbeit regelt, zu empfehlen.

**Zustimmung des Betriebsrats ist erforderlich**

Ist eine der genannten Rechtsgrundlagen gegeben, kann der Arbeitgeber in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, trotzdem nicht ohne weiteres Kurzarbeit anordnen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, soweit keine tariflichen Regelungen bestehen, da die vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig ist. Der Arbeitgeber muss also mit dem Betriebsrat eine Einigung herbeiführen. Eine Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates führt dazu, dass die getroffene Regelung über die Kurzarbeit unwirksam ist. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber sich im Annahmeverzug befindet und zur vollen Entgeltzahlung verpflichtet ist, auch wenn die Arbeitnehmer nur verkürzt gearbeitet haben.

**Kurzarbeitergeld (Kug)**

Mit der Einführung der Kurzarbeit wird das Arbeitsentgelt entsprechend der Herabsetzung der Arbeitszeit gemindert. Unter bestimmten Voraussetzungen kann als Entgeltersatz für die ausgefallene Arbeitszeit Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit gewährt werden.

**Voraussetzung des Kug:**

a. Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit

**- Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**

- Das Vorliegen eines Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent des monatlichen Bruttoentgelts für mindestens 1/3 der Arbeitnehmer.
- Der Arbeitsausfall wird durch wirtschaftliche Ursachen (z.B. Auftragsmangel) oder unabwendbare Ereignisse (z.B. außergewöhnliche Witterungsverhältnisse) verursacht.
- Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein, d.h. der Betrieb muss vor Beginn und während des Ausfalls alles dafür tun, um den Arbeitsausfall zu vermindern oder zu beheben – es ist deswegen z.B. vorrangig bezahlter Urlaub zu gewähren, allerdings müssen Arbeitszeitkonten nicht ins Minus gebracht werden.
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend sein, d.h. innerhalb der maximalen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes muss mit gewisser Wahrscheinlichkeit ein Übergang zur Vollzeitarbeit möglich sein.
- Der Arbeitsausfall muss durch den Arbeitgeber schriftlich bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Diese entscheidet, ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen.
- Da der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld errechnet und an die betroffenen Arbeitnehmer auszahlt, muss er außerdem einen Antrag auf Erstattung des verauslagten Kurzarbeitergeldes für die jeweiligen Arbeitnehmer stellen. Die Bundesagentur für Arbeit erstattet dann dem Arbeitgeber das ausgezahlte Kurzarbeitergeld.

- persönlich** Persönliche Voraussetzung für den Arbeitnehmer ist, dass er nach Beginn des Arbeitsausfalls weiter beschäftigt wird, wozu auch die Aufnahme eines Berufsausbildungsverhältnisses zählt. Das Arbeitsverhältnis darf also nicht gekündigt oder vertraglich aufgehoben sein. Unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit arbeitsunfähig wird, solange ein Anspruch auf Arbeitsentgeltfortzahlung weiterhin besteht. Während des Arbeitsausfalls hat der Arbeitnehmer mit der Agentur für Arbeit zusammenzuarbeiten und bei erheblichem Arbeitsausfall eine angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen.
- Kein Anspruch auf Kug** Kein Anspruch auf Kug besteht für den Arbeitnehmer, wenn er Krankengeld bezieht oder aufgrund einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld erhält. Wenn der Arbeitnehmer die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur verweigert, kann eine Sperrzeit für den Bezug ausgesprochen werden.
- Bezugsdauer** b. Dauer der Gewährung:  
Nach dem Gesetz ist die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld eigentlich auf sechs Monate begrenzt. Diese Begrenzung der Bezugsdauer wurde im Zuge der 2008 einsetzenden Rezession immer wieder gelockert, d. h. die Höchstdauer des Kurzarbeitergeldes verlängert. Nachdem die Bundesregierung die maximale Bezugsdauer bereits bis Ende 2013 auf zwölf Monate verlängert hatte, hat sie erneut beschlossen (Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 31.11.2014, BGBl I vom 13.11.2014, S. 1749), dass das Kurzarbeitergeld auch in 2015 weiterhin nicht nur für sechs Monate, sondern für bis zu zwölf Monate gewährt werden kann.
- Höhe des Kug** c. Höhe des Kurzarbeitergeldes  
Es werden grundsätzlich 60 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts gezahlt (für Arbeitnehmer mit Kind 67 %). Das bedeutet, vom sonst gezahlten Gehalt (ohne einmalige oder mehrarbeitsbedingte Zahlungen) wird das gekürzte Gehalt abgezogen. Von dem verbleibendem Betrag wird 60% (bzw. 67%) als Kug ausgezahlt.
- Versicherungsbeiträge** Für das tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt (das vom Arbeitgeber gezahlte (gekürzte) Gehalt) sind Beiträge zur Kranken-, Pflege-, und Rentenversicherung zu zahlen, die je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden. Jedoch hat der Arbeitnehmer einen Betrag von 0,9% des gekürzten Gehalts der Krankenversicherung allein abzuführen.  
  
Auch für die im Rahmen der Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden müssen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Diese werden nach dem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Die durch die Neuregelungen aufgrund des Konjunkturpaketes II eingeführten Erleichterungen für den Arbeitgeber, die eine teilweise bis volle Übernahme der Beitragszahlungen durch die Arbeitsagentur vorsahen, sind ab 1.1.2012 weggefallen. Für die auf das Kug

berechneten Beiträge gilt seit 2012, dass der Arbeitgeber die Beiträge allein zu tragen hat und zwar auch den sonst vom Arbeitnehmer allein zu tragenden Beitrag in Höhe von 0,9%.

#### **Ausschluss**

Kurzarbeitergeld ist ausgeschlossen, wenn bei Eintritt des Arbeitsausfalls ein Erhalt des Arbeitsplatzes nach Ende des Arbeitsausfalls nicht zu erwarten ist. Wird dies erst nach Bezug des Kug festgestellt, so wird das Kug ab diesem Zeitpunkt nicht mehr gewährt. Das Kug ist weiterhin ausgeschlossen, wenn der Antrag auf seine Gewährung nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ende des Bezugsmonats gestellt wird.

#### **Besonderheit Transfer-Kug**

Wenn wegen einer Betriebsänderung Personalanpassungsmaßnahmen und damit auch dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht, der eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unwahrscheinlich macht, kann an die betroffenen Mitarbeiter ein Transfer-Kug gezahlt werden. Ziel ist die Vermeidung von Entlassungen und die Verbesserung der Vermittlungschancen der von der Entlassung bedrohten Arbeitnehmer.

Zur Vertiefung siehe auch die Internetseite der Arbeitsagentur zum Transferkurzarbeitergeld:

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27624/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaefigungsverhaeltnisse/Allgemein/Transferleistungen.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27624/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaefigungsverhaeltnisse/Allgemein/Transferleistungen.html)

#### **Besonderheit Saison-Kug**

Für Arbeitnehmer des Baugewerbes wird das Kug in bestimmten branchenbedingten Arbeitsausfallzeiten nur als Saison-Kug ausgezahlt. Gleiches gilt für Wirtschaftszweige, die gleichermaßen von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind. Die Saisonbedingte Ausfallzeit – die „Schlechtwetterzeit“ beginnt am 1. Dezember und endet am 31. März. Wenn es in dieser Zeit zu einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall kommt, der witterungs- oder wirtschaftlich bedingt ist oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, besteht Anspruch auf das Saison-Kug.

Für weitergehende Information siehe auch die Webside der Arbeitsagentur zum Saison-Kurzarbeitergeld:

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27620/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaefigungsverhaeltnisse/Allgemein/Saison-Kug.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27620/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaefigungsverhaeltnisse/Allgemein/Saison-Kug.html)

#### **4. Kündigungen im Rahmen der Kurzarbeit**

Kündigungen sind grundsätzlich möglich. Auch betriebsbedingte Kündigungen sind während der Kurzarbeit möglich. Zu beachten ist jedoch, dass die Einführung von Kurzarbeit den Schluss nahe legt, dass der Arbeitgeber nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgegangen ist, welcher eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigt. Dieses Indiz für einen lediglich vorübergehenden Arbeitsmangel kann der Arbeitgeber nur widerlegen, indem er darlegt, dass über die Gründe, die zur Einführung der Kurzarbeit geführt haben, hinaus weitere Gründe für eine Kündigung vorliegen und

daher die Beschäftigungsmöglichkeit für den betroffenen Arbeitnehmer dauerhaft entfällt.

## **Steuern**

Das Kug ist nicht lohnsteuerpflichtig und auch kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung. Jedoch kann es sich auf den Steuersatz bei der Einkommenssteuer auswirken und diesen erhöhen. Der erhöhte Steuersatz wird dann auf das vom Arbeitgeber gekürzt gezahlte Gehalt angewendet.

*Stand: Mai 2016*

### *Hinweis:*

*Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Trier für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Eine anwaltliche Beratung im Einzelfall kann dadurch nicht ersetzt werden. Obwohl dieses Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*

*Herausgegeben von der Industrie- und Handelskammer Trier.*

**Geschäftsfeld Recht und Beitrag/Firmendaten**

**Geschäftsbereich Zentrale Dienste und Recht**

Jennifer Schöpf

06 51/ 97 77-4 11

[mailto: schoepf@trier.ihk.de](mailto:schoepf@trier.ihk.de)