

Aus aktuellem Anlass wurden wichtige Aspekte zu diesem Thema zusammengefasst. Diese leiten wir hiermit an Sie weiter.

Kurzarbeit:

Die wichtigsten Aspekte zusammengefasst

Kurzarbeit ist eine Möglichkeit, vorübergehende Phasen mangelnder Auslastung zu überbrücken – bis zu einem Jahr. Spätestens nach einem Jahr sollte eine deutlich positive Wende eintreten. Kurzarbeit ist für Situationen gedacht, in denen Arbeitgeber aufgrund der wirtschaftlichen Gesamtlage oder besonderer Ereignisse *kurzfristig* nicht genug Aufträge haben, um alle ihre Mitarbeiter auszulasten und Lohn oder Gehalt voll zu bezahlen. Der Arbeitsausfall kann bis zu hundert Prozent ausmachen. Eine Beschränkung auf bestimmte Branchen oder Unternehmensformen gibt es nicht.

ALG-I-Anspruch bleibt erhalten – Vorteil für Arbeitnehmer

Übrigens führt Kurzarbeit nicht zu einem verringerten ALG-I-Anspruch. Finden sich die Arbeitnehmer trotz der Kurzarbeit in der Arbeitslosigkeit wieder, wird das Arbeitslosengeld I anhand ihrer regulären Löhne oder Gehälter berechnet. Das Unternehmen zeigt die Kurzarbeit bei der örtlichen Arbeitsagentur an. Wenn konjunkturelles Kurzarbeitergeld genehmigt wird, muss der Arbeitgeber nur für die tatsächlich geleisteten Stunden den Bruttolohn oder das Bruttogehalt aufkommen. Dies wird „Kurzlohn“ genannt. Für die fehlende Arbeitszeit zahlt die Arbeitsagentur – nicht voll, aber zu etwa zwei Dritteln des fälligen Nettoentgelts. Das ist das sogenannte „Kurzarbeitergeld“.

Direkt vom Unternehmen wird sowohl der Kurzlohn (für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit) als auch das Kurzarbeitergeld (für die entfallene Arbeitszeit) ausgezahlt. *Anschließend* lässt sich die Firma das Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur *erstatten*.

Achtung: Die Firma muss Kurzarbeit nicht für das gesamte Unternehmen beantragen. Sie kann auch einen Antrag auf Kurzarbeit nur für einzelne Abteilungen stellen. So können z. B. die Mitarbeiter in der Produktion Kurzarbeit leisten, während der Vertrieb weiter voll arbeitet, um neue Kunden zu akquirieren.

Antrag auf Kurzarbeit kann man sogar stellen, wenn nur ein Mitarbeiter beschäftigt wird. (Allerdings lohnt es sich wegen des bürokratischen Aufwands in der Regel erst ab mehreren Arbeitnehmern.)

Wichtig! Die Mitarbeiter müssen in die Kurzarbeit einwilligen, es sei denn, eine Einwilligung wurde schon im Vorfeld im Tarif- oder Arbeitsvertrag vereinbart.

Der Antrag auf Kurzarbeitergeld kann abgewiesen werden: Es besteht kein Anspruch darauf, mit Kurzarbeit das generelle betriebliche Risiko abzudecken oder die Folgen falscher Management-Entscheidungen aufzufangen. Sollte der Antrag abgelehnt werden, kann man dagegen Widerspruch einlegen.

In der Praxis entscheidet der zuständige Sachbearbeiter der örtlichen Arbeitsagentur über die Auszahlung von Kurzarbeitergeld. Der Sachbearbeiter muss davon überzeugt sein, dass der Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 12 Monaten

behalten werden kann. Es kommt somit darauf an, wie schlüssig Sie den Antrag begründen und das Vertrauen des zuständigen Sachbearbeiters gewinnen können.

Die Arbeitnehmer müssen zustimmen

Wenn der Arbeitgeber einen Antrag auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld stellen will, muss er gegenüber der Arbeitsagentur die Zustimmung der Arbeitnehmer belegen können.

In manchen Fällen liegt diese Zustimmung schon vor:

- In Tarifverträgen ist oft festgelegt, dass Kurzarbeit eingeführt werden kann und unter welchen Voraussetzungen dies zulässig ist.
- Eine Betriebsvereinbarung kann den gleichen Zweck erfüllen. Die Gestaltung der Kurzarbeit ist übrigens mitbestimmungspflichtig, falls ein Betriebsrat existiert.
- Es kann auch im Arbeitsvertrag festgeschrieben sein, dass bei erheblichem Arbeitsausfall Kurzarbeit eingeführt wird. (Dann sollte diese Klausel natürlich in allen Arbeitsverträgen stehen.)

In diesen Fällen liegt die Einwilligung zwar vor, die Kurzarbeit muss aber den Arbeitnehmern angekündigt werden. Dafür sind in den Verträgen/Vereinbarungen in der Regel feste Fristen vorgesehen.

Arbeitsrechtlich ist auch eine Änderungskündigung möglich: In diesem Fall kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den bislang bestehenden Arbeitsvertrag und legt ihm gleichzeitig das Angebot eines neuen Arbeitsvertrags vor, der die Einwilligung der Kurzarbeit und die vorübergehend verkürzten Arbeitszeiten vorsieht. Damit die Änderungskündigung von der Arbeitsagentur akzeptiert wird, muss daraus die verkürzte Arbeitszeit hervorgehen. Diese Option ist allerdings nicht nur aufwendig, sondern auch juristisch riskant. Wenn im Unternehmen das Kündigungsschutzgesetz gilt, können die Arbeitnehmer die Änderungskündigung unter Vorbehalt annehmen und gleichzeitig dagegen klagen ([§ 2 KSchG](#)). Außerdem sorgt dieser Schritt erfahrungsgemäß schon aufgrund des Begriffs „Kündigung“ für Unruhe unter der Belegschaft.

Alternativ kann der Arbeitgeber sich von jedem Mitarbeiter die Einwilligung holen. Wir haben eine [Musterformulierung](#) für Sie vorbereitet.

Was bedeutet „erheblicher Arbeitsausfall“?

Damit der Arbeitsausfall als erheblich gilt und die Voraussetzung für Kurzarbeitergeld erfüllt ist, müssen mindestens ein Drittel der Mitarbeiter des Betriebs (oder des Betriebsteils) von einem Verdienstaufschlag von mehr als zehn Prozent des Monats-Bruttolohns oder -gehalts betroffen sein.

Wenn aber dieses sogenannte Drittelerfordernis erfüllt ist, können *alle* Mitarbeiter Kurzarbeitergeld erhalten, auch solche, deren Arbeitszeit sich um *weniger als zehn Prozent* reduziert.

Klingt kompliziert? Anhand eines Beispiels wird es verständlicher: Nehmen wir an, eine Bäckerei muss die Backstube und Fertigungsanlagen umbauen, um marktgerecht produzieren zu können. In der Zeit kann sie ihre sechs dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht für die vollen 40 Wochenstunden einsetzen. Deshalb beantragt sie Kurzarbeitergeld.

Wenn alle Mitarbeiter nur vier Wochenstunden weniger arbeiten, liegt der Arbeitsausfall nicht über zehn Prozent. Wenn nur ein Mitarbeiter betroffen ist und dann gleich ganz zu Hause bleibt, ist weniger als ein Drittel der Belegschaft betroffen. In beiden Fällen ist Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.

Die Voraussetzungen liegen dagegen vor, wenn zwei der Arbeitnehmer nur für 35 Stunden pro Woche Arbeit haben – und natürlich bei größerem Arbeitsausfall. Wenn das Drittelerefordernis ermittelt wird, zählen Auszubildende *nicht* mit. Minijobber sowie kurzfristige Aushilfen werden dagegen berücksichtigt, erkrankte Arbeitnehmer und Urlauber ebenfalls.

Fristen

Kurzarbeitergeld kann frühestens ab dem Monat bezahlt werden, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arbeitsagentur eingeht.

Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arbeitsagentur

Der Arbeitgeber muss zunächst bei der Arbeitsagentur schriftlich (per Brief, Fax oder E-Mail) die Kurzarbeit anzeigen. Daraufhin erlässt die Agentur einen Bescheid. Wenn Sie den erheblichen Arbeitsausfall darin anerkennt, kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Für die schriftliche Mitteilung wird das Formular [„Anzeige über Arbeitsausfall“](#) genutzt. Es fragt einschlägige Informationen zum Betrieb ab, etwa ob ein Tarifvertrag gilt, wie lange das Unternehmen besteht, die Wochenarbeitszeit bei Vollarbeit, ob ein Betriebsrat gewählt wurde und dergleichen mehr.

Außerdem muss der Zeitraum genannt werden, in dem die Arbeitszeit reduziert werden soll.

Weiter ist anzugeben, in welcher Form die Vereinbarung mit den Arbeitnehmern getroffen wurde.

Das Formular zur Anzeige: Die Angaben zum Arbeitsausfall sind besonders wichtig.

Beim Punkt „Angaben zum Arbeitsausfall“ müssen Sie den Arbeitsausfall und seine Gründe nachvollziehbar und überzeugend erläutern und möglichst genau mit Zahlen (monatlicher Umsatz, Verkaufszahlen, Auftragseingänge etc.) und/oder Beschreibungen (was hat sich ereignet, welche Auswirkungen hat das genau auf Ihr Unternehmen, wer sind Lieferanten/Kunden) unterfüttern. Außerdem müssen Sie klarmachen, warum bzw. wie der Arbeitsausfall in der Zeit der Kurzarbeit überwunden werden kann.

Beim Punkt 10 sollte in der Regel „Nein“ angekreuzt sein, weil solche Ursachen gegen den Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld sprechen. (In bestimmten Fällen können aber trotzdem wirtschaftliche Gründe vorliegen, die für Kurzarbeit sprechen.)

Dem Antrag müssen Sie folgende Dokumente beifügen:

- die Stellungnahme des Betriebsrats, falls es einen gibt;
- Dokumente, die die Vereinbarung mit den Arbeitnehmern belegen (Kopie der Einwilligungserklärungen, Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarung etc.);
- einen Beleg der Ankündigung der Kurzarbeit (falls wegen Fristen nötig);
- einen Arbeitsplan, der die genaue Verteilung der gekürzten Arbeitszeit festlegt.