

# Wissenswertes zur Kurzarbeit!

Ein Artikel der Personal- und Unternehmensberatung: [www.personalzentrum.de](http://www.personalzentrum.de)

Wenn das Verhältnis Arbeit und Arbeitnehmer aus dem Gleichgewicht gerät und die Mitarbeiter nicht mehr entsprechend ausgelastet werden können, muss die Unternehmensleitung Maßnahmen ergreifen. Können kurzfristig keine neuen Aufträge akquiriert werden, bleibt oftmals nur der Weg in die Kurzarbeit, um die Zeiten des Arbeitsmangels möglichst unbeschadet zu überbrücken.

## Was ist Kurzarbeit?

Die Kurzarbeit ist eine Sonderform und somit ein Ausnahmezustand eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die regulär vereinbarte Arbeitszeit wird hierbei für einen Zeitraum von einigen Wochen oder auch mehreren Monaten reduziert. Durch die verringerte Arbeitszeit wird aber auch das Arbeitsentgelt geringer, wodurch sich für Arbeitnehmer zwangsläufig Einkommenseinbußen ergeben. Um diese zu begrenzen, erhalten von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer finanzielle Ausgleichszahlungen durch die Bundesagentur für Arbeit (s. Leistungen). Durch die Kurzarbeit sollen sogenannte Durststrecken überbrückt, die Unternehmen durch gesenkte Personalkosten entlastet und gleichzeitig Arbeitsplätze erhalten werden. Für Arbeitnehmer bietet die Kurzarbeit somit den Vorteil des Arbeitsplatzverlustes in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, während die betroffenen Unternehmen die Kosten reduzieren und gleichzeitig aber durch die Arbeitnehmer ihr Firmen-Know-how erhalten können.

## Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für die Anmeldung von Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit sind in §169 des Sozialgesetzbuches III (SGB III) geregelt. So muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen, der auf wirtschaftlichen oder anderen unabänderbaren Ereignissen beruht. Gleichzeitig muss aber begründete Hoffnung auf Besserung der Situation bestehen und der Arbeitsausfall nur vorübergehend und unvermeidbar sein. Dieser Umstand liegt zum Beispiel dann vor, wenn momentan nicht ausreichend Bestellungen vorhanden sind, jedoch für einen späteren Zeitpunkt entsprechende Aufträge bereits vorliegen und diese auch nicht vorgezogen werden können. Laut Gesetz muss außerdem mindestens ein Drittel der Mitarbeiter mehr als zehn Prozent des Bruttoentgelts durch die Kurzarbeit verlieren. Durch das Konjunkturpaket II der Bundesregierung ist hiervon allerdings im Zeitraum vom 1. Februar 2009 bis 31. Oktober 2010 eine Ausnahme möglich: die Drittelregelung entfällt, dafür wird das Kurzarbeitergeld jedoch nur für die Arbeitnehmer erstattet, bei denen mehr als zehn Prozent des Bruttolohnes ausfallen.

Aber nicht nur sozialrechtliche Voraussetzungen müssen bei Kurzarbeit erfüllt werden, sondern auch arbeitsrechtliche. Hierzu gehört, dass Kurzarbeit nur dann angeordnet werden darf, wenn diese in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder einem sogenannten Individualvertrag (was in aller Regel dem Arbeitsvertrag entspricht) vereinbart wurde. Fehlt eine derartige Vereinbarung, trägt das Unternehmen das volle Risiko und muss bei mangelnder Mitarbeiterauslastung das Entgelt ungemindert weiterzahlen. Sofern es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt, muss dieser außerdem der Kurzarbeit zustimmen.

## **Welche Leistungen gibt es bei Kurzarbeit?**

Bei Kurzarbeit erhalten Arbeitnehmer ihr Arbeitsentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit. Die Differenz zum vollen regulären Lohn oder Gehalt gleicht die Bundesagentur für Arbeit mit 60 Prozent (für Arbeitnehmer ohne Kinder) bzw. 67 % (für Arbeitnehmer mit Kindern) aus. In der Praxis bedeutet dieses, dass ein Arbeitnehmer, der regulär fünf Tage pro Woche arbeitet, bedingt durch Kurzarbeit jedoch nur vier Tage arbeitet (also 80 % der gewöhnlichen Arbeitszeit), auch nur 80 % seines regulären Arbeitsentgelts erhält. Die Differenz zum vollen Arbeitslohn erhält er anteilig zu den o. g. Prozentsätzen von der Bundesagentur für Arbeit. Auch die Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit weitergezahlt, so dass der Arbeitnehmer keine Ansprüche verliert.

Grundsätzlich wird Kurzarbeitergeld aber nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze gezahlt, die in Westdeutschland bei einem monatlichen Bruttoentgelt von 5.400 Euro und in Ostdeutschland bei 4.550 Euro liegt. Übersteigt das für die tatsächlich geleistete Arbeit erhaltene Entgelt auch während der Kurzarbeit die Beitragsbemessungsgrenze, wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt.

Die Dauer der Kurzarbeit ist gemäß §177 Abs. 1 SGB III auf sechs Monate begrenzt. Seit dem 1. Januar 2009 beträgt die Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld 18 Monate. Diese Verordnung gilt für alle Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht.

Die Bundesagentur für Arbeit kann Bezieher von Kurzarbeitergeld vorübergehend auch in eine andere zumutbare Arbeit, ein sogenanntes Zweitarbeitsverhältnis, vermitteln.

## **Sonderformen der Kurzarbeit**

### **Transferkurzarbeitergeld**

Das Transferkurzarbeitergeld wird in aller Regel dann für einen Zeitraum von maximal zwölf Monaten gezahlt, wenn gravierende betriebliche Umstrukturierungen (wie z. B. die Schließung einzelner Niederlassungen) vorgenommen werden. Die Mitarbeiter werden in sogenannten Transfergesellschaften zusammengefasst. Ziel ist es, die Arbeitnehmer bei Bedarf weiter zu qualifizieren und sie in ein anderes Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Weil die Mitarbeiter in aller Regel während dieser Zeit nicht mehr arbeiten, wird das Transferkurzarbeitergeld auch „Kurzarbeit Null“ genannt.

### **Saisonkurzarbeitergeld**

Wie der Name bereits gesagt, handelt es sich hierbei um eine zumeist saisonal bedingte Form der Kurzarbeit, von der gewerbliche Arbeitnehmer der Bauwirtschaft betroffen sind, wenn aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen die Arbeit nicht ausgeübt werden kann.

**Weitere Informationen, Arbeitshilfen, Vorlagen und Musterbriefe für Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler erhalten Sie bei uns unter: [www.personalzentrum.de](http://www.personalzentrum.de)**