



Vorstand

Arbeitshilfe



**Rechtsinformationen zur
konjunkturellen Kurzarbeit**

Rechtsinformationen zur konjunkturellen Kurzarbeit

I.	Allgemeines	3
II.	Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit	5
1.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG	5
a)	Tarifvorrang	5
b)	Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit	6
III.	Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug)	8
1.	Regelvoraussetzungen zur Gewährung des Kurzarbeitergeldes	8
2.	Erheblicher Arbeitsausfall (mit Entgeltausfall)	9
3.	Vorliegen wirtschaftlicher Gründe oder eines unabwendbaren Ereignisses	9
4.	Vorübergehender Arbeitsausfall	10
5.	Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalles	10
6.	Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsausfällen	11
a)	Gewährung von Urlaub	11
b)	Nutzung von Arbeitszeitschwankungen	12
c)	Nutzung von Arbeitszeitkonten	13
d)	Geschützte Arbeitszeitkonten	14
7.	Entgeltausfall	17
8.	Betriebliche und persönliche Voraussetzungen	17
9.	Gesetzliche Anzeigefrist und tarifvertragliche Ankündigungsfrist	18
IV.	Höhe des Kurzarbeitergeldes (§§ 178, 179, 182 SGB III)	19
V.	Kurzarbeitergeld und Qualifizierung	20
1.	Förderung der beruflichen Qualifizierung Geringqualifizierter während der Kurzarbeit	21
2.	Förderung der beruflichen Qualifizierung aller sonstiger Beschäftigter während der Kurzarbeit	22
VI.	Kurzarbeitergeld und Krankheit	27
1.	Beginn der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit <u>vor</u> Kug-Beginn	27
2.	Beginn der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit <u>nach</u> Kug-Beginn	27
3.	Beginn des Krankengeldbezuges wegen Arbeitsunfähigkeit <u>vor</u> Kug-Beginn	27
4.	Beginn des Krankengeldbezuges wegen Arbeitsunfähigkeit während des Kurzarbeits-Zeitraumes	27
VII.	Kurzarbeitergeld und Maßnahmen zur Rehabilitation	28
VIII.	Kurzarbeitergeld und Sozialversicherung	28
IX.	Kurzarbeitergeld und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge	29
X.	Kurzarbeitergeld und Elterngeld	30

XI.	Kurzarbeitergeld und Auszubildende	31
XII.	Kurzarbeitergeld und Altersteilzeit	32
XIII.	Kurzarbeitergeld und Nebenbeschäftigung	33
XIV.	Kurzarbeitergeld und Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge	33
XV.	Kurzarbeitergeld und Arbeitslosigkeit	33
XVI.	Kurzarbeitergeld und andere Sozialleistungen	34
1.	Kurzarbeitergeld und ergänzende Hilfe zum Lebensunterhaltens nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld)	34
2.	Kurzarbeitergeld und Leistungen nach dem Wohngeldgesetz	35
3.	Kurzarbeitergeld und Kinderzuschlag nach § 6a BKGG	36
XVII.	Kurzarbeitergeld und Leiharbeitnehmer	37
XVIII.	Kurzarbeitergeld und steuerliche Auswirkungen	38
XIX.	Transferkurzarbeitergeld	38

IG Metall Vorstand
FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, FB Sozialpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069/6693-2439/2210, Fax: 069/6693-2200

Autoren:

Caterina Messina, Johannes Schaller, Gert Siller

I. Allgemeines

Als Instrument der Beschäftigungssicherung war die Kurzarbeit lange Zeit in Vergessenheit geraten. Erst im Rahmen der derzeitigen wirtschaftlichen Krise haben die Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld wieder an Bedeutung gewonnen. Die bestehenden Regelungen zur konjunkturellen Kurzarbeit stellen das zentrale Instrument dar, um einem drohenden Arbeitsplatzabbau auch bei längerfristigen Absatzkrisen oder Beschäftigungsproblemen vorzubeugen, ohne dass die Beschäftigten empfindliche Entgeltverlust hinnehmen müssten.

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung (sog. Kurzarbeit Null) der wöchentlichen betrieblichen Arbeitszeit in dem gesamten Betrieb oder organisatorisch abgrenzbaren Teilen eines Betriebs. Die Beschäftigten arbeiten über einen gewissen Zeitraum hinweg weniger oder gar nicht (Kurzarbeit Null). Der hierdurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch die Zahlung des Kurzarbeitergeldes (Kug) teilweise ausgeglichen.

Da die Beschäftigten aufgrund des Arbeitsvertrages einen Anspruch auf volle Beschäftigung und volles Entgelt haben, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit in Betrieben mit Betriebsrat nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates einführen. Umgekehrt steht dem Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung von Kurzarbeit zu. Das Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung der Kurzarbeit ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber sich weigert, Kurzarbeit einzuführen und statt dessen betriebsbedingte Kündigungen aussprechen will. Die Einführung der Kurzarbeit kann über die Einigungsstelle erzwungen werden. Die Verkürzung der Arbeitszeit und damit die Kürzung des Entgelts der Beschäftigten setzt voraus, daß eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat zur Einführung von Kurzarbeit zustande gekommen ist. Solange der Betriebsrat der Einführung der Kurzarbeit nicht zugestimmt oder diese nicht durch die Einigungsstelle ersetzt wurde, bleibt der volle Entgeltanspruch der Beschäftigten bestehen (§§ 611, 615 BGB, Annahmeverzug des AG). In Betrieben ohne Betriebsrat muss der Arbeitgeber die Einführung von Kurzarbeit mit jedem betroffenen Beschäftigten einzeln vereinbaren. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts einführen.

Bei Einführung der Kurzarbeit erhalten die Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber nur noch den Teil ihres Entgeltes ausgezahlt, der der verkürzten Arbeitszeit der Beschäftigten entspricht. Zusätzlich zahlt die Arbeitsagentur das Kurzarbeitergeld. Es beträgt 60 % bzw. 67 % (bei einem Kind im Sinne des EStG) des pauschaliert ermittelten ausgefallenen

Nettoarbeitsentgeltes (übliches Entgelt abzüglich des nach Einführung der Kurzarbeit verbleibenden Entgeltes).

Sofern es keine vorrangige tarifliche Regelung hierzu gibt, kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, dass der Arbeitgeber zusätzlich zum normalen Arbeitsentgelt einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld auf bis zu 99 % des vorherigen Nettoentgeltes zahlt. Die Beschränkung auf bis zu 99 % des vorherigen Nettolohn gibt es deshalb, da ein Entgeltausfall verbleiben muss, um das Kurzarbeitergeld zu erhalten. Der Zuschuss, der ab einem Betrag von 81 % bis zu 99 % des vorherigen pauschalierten Entgeltes bezahlt wird, wird sozialversicherungspflichtig und der Arbeitgeber muss in Höhe dieses Betrages die Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Der Antrag auf Zahlung des Kurzarbeitergeldes kann entweder vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat gestellt werden. Das Recht des Betriebsrates zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes folgt aus gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG i.V.m. § 173 Abs. 1, § 323 Abs. 2 Satz 1 SGB III. Ein Antragsrecht des kurzarbeitenden Arbeitnehmers besteht nicht (BSG, Urt. v. 25.05.2005 - B 11a/11 AL 15/04 R).

Nach § 177 Abs. 1 S. 3 SGB III kann das Kurzarbeitergeld längstens für 6 Monate beantragt werden. Durch Rechtsverordnung vom 04.06.2009 ist die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert worden. Diese Verordnung ist bis zum 31.12.2009 befristet und gilt für alle, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsteht u.a. dann, wenn ein Arbeitsausfall eintritt und dieser im selben Monat der Arbeitsagentur angezeigt wird.

Ist das Kurzarbeitergeld einmal bewilligt worden und wird die Zeit, in der kurzgearbeitet wird, nicht länger als unter drei Monate unterbrochen, ist eine Verlängerung der Bezugsdauer auf insgesamt 24 Monate jederzeit durch formlose Anzeige bei der Arbeitsagentur möglich.

Damit bieten die gesetzlichen Regelungen die Möglichkeit, die gesamte Belegschaft mittels der Kurzarbeit für 24 Monate von der Arbeit vollständig freizustellen, ohne dass in diesem Zeitraum Kündigungen ausgesprochen werden müssten.

Wird nach Ablauf der Bezugsfrist drei Monate lang kein Kurzarbeitergeld bezogen (die drei Monate können beispielsweise durch Betriebsferien oder andere Gestaltungsmöglichkeiten ausgefüllt werden), kann nach § 177 Abs. 3 SGB III grundsätzlich erneut und wiederholt für den gesetzlichen Höchstzeitraum Kurzarbeitergeld beantragt und bezogen werden (J. Ulber – Kurzarbeit - in AiB 2007 Heft 1 Seite 12).

Nach derzeitiger Rechtslage kann das konjunkturelle Kurzarbeitergeld, wie folgt beantragt werden:

- 24 Monate konjunkturelles Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall
- erneute 24 Monate konjunkturelles Kurzarbeitergeld im Anschluss an eine Erstbezugsdauer nach Überbrückung von 3 Monaten mittels Arbeitszeitabsenkung oder Betriebsferien

Diese mit der Erweiterung des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes geschaffenen Möglichkeiten sollten zur Beschäftigungssicherung voll ausgeschöpft werden.

II. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit

1. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 hat der Betriebsrat bei der vorübergehenden Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit und nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei Beginn und Ende sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Damit unterliegt die Einführung von Kurzarbeit der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

a) Tarifvorrang

Im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung gilt gemäß § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG der Tarifvorrang. Das heißt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nur dann besteht, wenn es hierzu keine inhaltlich abschließende tarifrechtliche Regelungen gibt (BAG, Ur. v. 18.04.1989 - 1 ABR 100/87).

Regeln Tarifverträge die Voraussetzungen und das Verfahren für die Einführung der Kurzarbeit detailliert und abschließend selbst (so §§ 3, 4 MTV Niedersachsen), ergibt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und das für die Einführung der Kurzarbeit einzuhaltende Verfahren unmittelbar aus dem einschlägigen Tarifvertrag (so BAG Ur. v. 04.03.86, A.: 1 ABR 15/84 zu §§ 3, 4 MTV Niedersachsen). Regeln die jeweiligen Tarifverträge hingegen nur einzelne Voraussetzungen, wie die Ankündigungsfristen für die Einführung der Kurzarbeit, und lassen sie im Übrigen ergänzende Regelungen mit Zustimmung des Betriebsrates zu (so z.B. § 8 MTV M+E BaWü, § 7 MTV M+E NRW), ergibt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus §§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG im

Zusammenwirken mit den Regelungen des Tarifvertrages. Vereinbarungen des Betriebsrates mit dem Arbeitgeber über die Einführung von Kurzarbeit verstoßen dann nicht gegen den Grundsatz des Tarifvorranges des § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatzes, soweit die in dem Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Regelungen zur Kurzarbeit beachtet werden. Hiervon abweichende Regelungen der Betriebsparteien, wie z.B. eine Verkürzung der tarifvertraglich festgelegten Ankündigungsfristen, sind unwirksam mit der Folge, dass die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber ihren vollen Entgeltanspruch behalten (so BAG, Urt. v. 12.10.1994 - 7 AZR 398/93).

b) Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei der Einführung von Kurzarbeit erstreckt sich auf Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder Abteilungen sowie auf die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll.

Hierüber ist eine förmliche BV nach § 77 Abs. 2 BetrVG abzuschließen.

Dies bedeutet, dass Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zur Einführung der Kurzarbeit schriftlich abgeschlossen werden müssen, da nach §§ 77 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 4 BetrVG nur solche förmlichen Betriebsvereinbarungen unmittelbare und zwingende Wirkung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmer entfalten. Ist die Schriftform nicht gewahrt, gelten die Vereinbarungen über die Einführung der Kurzarbeit nicht im Verhältnis zu den Beschäftigten mit der Folge, dass diese gegenüber ihrem Arbeitgeber das volle Entgelt einklagen können.

Bei Abschluss der Betriebsvereinbarung ist unbedingt darauf zu achten, dass die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung erteilt wird, dass das Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des Kurzarbeitergeldes die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen bleibt (J. Ulber – Kurzarbeit - in AiB 2007 Heft 1 Seite 8).

Denn die Zustimmung des Betriebsrates zur Einführung der Kurzarbeit bewirkt ohne Rücksicht auf den Willen der betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar, dass die Lohnansprüche der Beschäftigten auf die Höhe der vereinbarten weniger zu erbringenden Arbeitszeit gekürzt werden (siehe hierzu BAG, Urt. v. 16.12.2008 – 9 AZR 164/08). Die betriebliche Arbeitszeit und damit auch die Entgeltansprüche der Beschäftigten verkürzen sich hierbei unabhängig

davon, ob der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit die Kurzarbeit anzeigt bzw. ob die Bundesagentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt (siehe hierzu BAG, Urt. v. 16.12.2008 – 9 AZR 164/08). Würde die Arbeitsagentur die Zahlung des Kurzarbeitergeldes verweigern, hätten die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber gegenüber nur einen Anspruch in Höhe des verkürzten Entgeltes. Der Differenzbetrag zum üblichen Netto könnte von niemandem eingefordert werden.

Wenn es nicht schon eine tarifvertragliche Regelung hierzu gibt, ist bei Abschluss der Betriebsvereinbarung darauf zu achten, dass ein Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld auf bis zu 99 % des vorherigen Nettoarbeitsentgeltes vereinbart wird. Die Beschränkung auf bis zu 99 % des vorherigen Nettolohn gibt es deshalb, da ein Entgeltausfall verbleiben muss, um das Kurzarbeitergeld zu erhalten. Der Zuschuss, der ab einem Betrag von 81 % bis zu 99 % des vorherigen pauschalierten Entgeltes bezahlt wird, wird sozialversicherungspflichtig und der Arbeitgeber muss in Höhe dieses Betrages die Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Betriebsbedingte Kündigungen während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes sind in der Betriebsvereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit unbedingt auszuschließen.

Die Betriebsvereinbarung muss regeln:

- Beginn der Kurzarbeit
- Dauer der Kurzarbeit
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit (4 oder 3-Tage-Woche)
- die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder Abteilungen
- die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll
- dass die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung erteilt wird, dass das Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des Kurzarbeitergeldes die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen bleibt
- dass während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind
- einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld auf bis zu 99 % des vorherigen Nettoarbeitsentgeltes (wenn nicht durch TV geregelt)
- die Fristen, mit denen die Kurzarbeit gegenüber den Beschäftigten angekündigt werden muss (wenn nicht durch TV geregelt)

Aus dem Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung auszunehmen sind:

- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet (siehe XI, Seite 27)
- Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG fallen wird (siehe XII, Seite 27)
- Beschäftigte in Altersteilzeit (siehe XIII, Seite 28)
- Geringfügig Beschäftigte (siehe III Ziffer 8)
- Auszubildende und BA-Studenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
- Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen

c) Initiativrecht des Betriebsrates zur Einführung der Kurzarbeit

Dem Betriebsrat steht ein Initiativrecht zur Einführung von Kurzarbeit zu (BAG Urt. v. 04.03.1986; D/K/K, § 87 Rn. 89). Das Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung der Kurzarbeit ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber sich weigert, Kurzarbeit einzuführen und statt dessen betriebsbedingte Kündigungen aussprechen will. Die Einführung der Kurzarbeit kann über die Einigungsstelle erzwungen werden.

III. Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug)

1. Regelvoraussetzungen zur Gewährung des Kurzarbeitergeldes

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist von der Erfüllung bestimmter Regelvoraussetzungen (§§ 169 bis 173 SGB III) abhängig. Diese müssen zusammen vorliegen.

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung des Kurzarbeitergeldes nach § 169 SGB III sind erfüllt, wenn bei den Beschäftigten des Betriebes

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt (§ 170 SGB III),
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 171 SGB III),
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 172 SGB III) und
- der Arbeitsausfall angezeigt worden ist (§173 SGB III).

2. Erheblicher Arbeitsausfall (mit Entgeltausfall)

Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt vor, der

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht
- vorübergehend ist,
- nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist (§ 170 Abs. 1 SGB III). Bei Erfüllung des 1/3-Erfordernisses kann das Kurzarbeitergeld auch für diejenigen Beschäftigten beantragt werden, die eine geringere Entgelteinbusse von mehr als 10 % ihres Bruttoentgeltes haben. Alternativ hierzu kann befristet bis zum 31.12.2010 das Kurzarbeitergeld auch für einzelne Beschäftigte beantragt werden, wenn diese jeweils einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts haben (421t Abs. 2 Ziffer 1 SGB III). Betriebe müssen bei Anzeige des Arbeitsausfalls angeben, nach welcher Alternative sie das Kurzarbeitergeld beantragen.

3. Vorliegen wirtschaftlicher Gründe oder eines unabwendbaren Ereignisses

Der Begriff der wirtschaftlichen Gründe für einen Arbeitsausfall ist umfassend und schließt alle Arbeitsausfälle ein, die auf der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Betriebes beruhen und sich aus der Gesamtheit der laufenden Produktions- und Konjunkturvorgänge, den Veränderungen des Wirtschaftskreislaufes und damit aus der Teilnahme des Betriebes am Wirtschaftsleben ergeben (Mangel an Rohstoffen, Absatzmangel, Gegensatz tech. Störungen) ergeben.

Auch Veränderungen der betrieblichen Strukturen (z.B. Marktanpassung an neue Produkte oder Einführung von neuen Fertigungsstrategien) gelten als wirtschaftliche Gründe (§ 170 Abs. 3 SGB III), wenn sie durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sind, die von außen auf den Betrieb einwirkt und auf die der Betrieb keinen Einfluss hat.

Es handelt sich insoweit um Wirtschaftsabläufe, die nicht mit betriebspezifischen vom einzelnen Unternehmen zu verantwortenden Verläufen im Zusammenhang stehen, sondern um allgemeine wirtschaftliche Veränderungen, insbesondere um konjunkturelle und strukturelle Störungen der Gesamtwirtschaftslage. Zu diesen von außen einwirkenden wirtschaftlichen Ursachen in diesem Sinne zählen: Auftragsmangel infolge von Rezession, Exportrückgang wegen währungspolitischer Maßnahmen, Mangel an Betriebs- und

Werkstoffen, Umstellung auf ein neues Produkt, Automatisierung – jeweils als Folge der Gesamtwirtschaftslage (vgl. BSG, Urt. v. 15.12.2005 – Az.: B 7a AL 10/05 R).

Unabwendbar ist ein Ereignis, der unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Einhaltung der vernünftigerweise zu erwartenden Sorgfalt nicht vermieden werden kann, wie z.B. ein Blitzschlag, der nicht auf Verschulden des Arbeitgebers zurückzuführen ist (2.4 DA).

4. Vorübergehender Arbeitsausfall

Kurzarbeitergeld darf nur dann in einem Betrieb gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend auftritt. Ein vorübergehender Arbeitsausfall liegt nur dann vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalles (z.B. Art der Produktion, Rohstofflage, Rentabilität und Liquidität des Betriebs) ergibt, daß mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Diese Prognose muß während der gesamten Dauer des Bezuges des Kurzarbeitergeldes bestehen (z.B. Rohstoffmangel, absehbares Ende der Umstrukturierungsmaßnahme).

5. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalles

Bei objektiver Betrachtung darf der Arbeitsausfall nicht vermeidbar sein. Vermeidbar sind Arbeitsausfälle dann, wenn sie betriebsüblich, überwiegend branchenüblich oder saisonbedingt sind oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhen (§ 170 Abs. 4 Nr. 1 SGB III). In diesen Fällen wird das Kurzarbeitergeld nicht gezahlt.

Ist der Arbeitsausfall aus den genannten Gründen auch durch wirtschaftliche Ursachen überlagert, wird Kurzarbeitergeld dagegen genauso gewährt, wie wenn die wirtschaftlichen Ursachen hauptursächlich für den Arbeitsausfall sind. Neben den im Gesetz genannten Gründen (§ 170 Abs. 4 Nr. 1 SGB III), können auch sonstige Umstände, die dem Betriebsrisiko zuzuordnen sind, zu einer Versagung des Kurzarbeitergeldes führen.

Darüber hinaus muss der Betrieb vor der Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit vergeblich versucht haben, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken (§ 170 Abs. 1 und 4 Satz 1 SGB III). Dies gilt für die gesamte Laufdauer des Kurzarbeitergeld-Zeitraumes.

Unterlässt es der Betrieb, geeignete und wirtschaftlich zumutbare Maßnahmen durchzuführen, die den Arbeitsausfall mit Wahrscheinlichkeit abgewendet hätten, so entfällt die Gewährung des Kurzarbeitergeldes.

Die darin zum Ausdruck kommende Schadensminderungspflicht trifft nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den Betriebsrat. Damit hat der Betriebsrat bevor er seine Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit erteilt, sorgfältig zu prüfen, inwieweit der Arbeitsausfall nicht durch Alternativen (siehe unten) verhindert werden kann.

6. Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsausfällen

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Arbeit auf Lager, soweit dies räumlich und wirtschaftlich vertretbar ist
- rechtzeitige und ausreichende Beschaffung von Rohstoffen oder von Heiz- oder Betriebsstoffen
- wirtschaftlich zumutbare Umstellung auf andere Energiequellen oder Transportwege (z.B. Schiene statt Straße bei Heiz- oder Betriebsstoffmangel)
- Umsetzung der Kurzarbeiter in andere, vollarbeitende Betriebsabteilungen, soweit dies arbeitsrechtlich zulässig und betriebstechnisch möglich ist
- Aufräums-, Instandsetzungs- oder Füllarbeiten

a) Gewährung von Urlaub

Ein Arbeitsausfall ist auch dann vermeidbar, wenn er durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegen stehen (§ 170 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III). Nach der Fassung der gesetzlichen Regelung ist den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer der Vorrang vor einer Vermeidung des Arbeitsausfalls einzuräumen. Bestehen vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer, kann nicht gefordert werden, dass dieser bis gegen Ende des laufenden Urlaubsjahres zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird. Der Arbeitgeber kann auch nicht einseitig über den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers verfügen. Es besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Ist mit dem Betriebsrat vorher eine Urlaubsregelung vereinbart (z.B. Betriebsferien), hat die Agentur für Arbeit diese Regelung der Betriebsautonomie zu respektieren. Sie kann nicht verlangen, die Betriebsferien in die Zeit der Kurzarbeit vorzuverlegen. Umgekehrt ist an einem so kollektiv vereinbarten Urlaub auch dann fest zu halten, wenn er in die Zeit der Kurzarbeit fällt.

Auch wenn die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt wird oder noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vergangenen Urlaubsjahr bestehen und der Arbeitgeber es unterläßt, eine Bestimmung über den Antritt des Urlaub zu treffen, obwohl abweichende Urlaubswünsche der betroffenen Arbeitnehmer nicht bestehen oder nicht zu berücksichtigen sind, wird das Kurzarbeitergeld nicht gewährt, da von der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalles ausgegangen wird.

b) Nutzung von Arbeitszeitschwankungen

Zu den zumutbaren Vorkehrungen, die ein Betrieb treffen muss, um den Arbeitsausfall zu verhindern, gehört die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen (§ 170 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III).

Bestehen in einem Betrieb tarifvertragliche oder betriebliche Flexibilisierungsregelungen zur Arbeitszeit (z.B. Absenkung der Arbeitszeit, Korridorregelungen), wonach der Arbeitgeber die Arbeitszeit in wirtschaftlich schlechten Zeiten an eine veränderte Produktion anpassen kann (Flex-Konten), sind diese Arbeitszeitflexibilisierungen vor Einführung der Kurzarbeit grundsätzlich zu nutzen und auszuschöpfen. Dies bedeutet, dass Guthaben grundsätzlich abgebaut werden muss. Befristet bis zum 31.12.2010 müssen diese Konten aber nicht mehr ins Minus gefahren werden (§ 412t Abs. 2 Ziffer 2 SGB III). Um den vollen Entgeltanspruch der Beschäftigten beizubehalten, können Betriebe die Flex-Konten aber weiterhin ins Minus fahren.

Besteht in einem Betrieb eine Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit, nach der mindestens 10 % ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt wird, und kann diese nicht mehr zur Vermeidung des Arbeitsausfalls genutzt werden, gilt die privilegierende Annahme, dass in dem Betrieb alle betriebsorganisatorischen und urlaubsbezogenen zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Arbeitsausfall zu vermeiden (§ 170 Abs. 4 Satz 4 SGB III). Die Prüfung, ob der Betrieb alle anderen zur Vermeidung des Arbeitsausfalls zumutbaren Vorkehrungen

getroffen hat entfällt (§ 170 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 bis 3 SGB III). Das Vorliegen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls kann in diesem Falle unterstellt werden.

Ansonsten hat der Betrieb glaubhaft zu machen und darzulegen, dass alle Möglichkeiten der Flexibilisierung vor der Einführung der Kurzarbeit tatsächlich ausgeschöpft wurden.

Für die Zahlung des Kurzarbeitergeldes sind allein solche Regelungen zur Arbeitszeit maßgebend, die tatsächlich bereits vereinbart sind. Die Betriebsparteien sind zur Vermeidung des Arbeitsausfalls nicht verpflichtet, bereits bestehende Arbeitszeitvereinbarungen zu verändern oder aber angesichts der bevorstehenden Kurzarbeit noch zu vereinbaren, auch wenn Öffnungsklauseln eines Tarifvertrages solche betrieblichen Regelungen zulassen.

Da das Gesetz selbst detaillierte bestimmt, unter welchen Voraussetzungen bestehende Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung vorrangig vor der Einführung von Kurzarbeit genutzt werden müssen, sehen die meisten MTV M+E keine dahingehenden Regelungen mehr vor. Allein der MTV BaWü hat eine Regelung, welche bestimmt, dass die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit haben. Hieraus folgen allerdings keine Einschränkungen, die sich nicht bereits aus dem Gesetz selbst ergeben.

Soweit Beschäftigungssicherungsverträge der IG Metall überhaupt Bestimmungen zur Kurzarbeit vorsehen, beinhalten diese i.d.R. keine Verpflichtung der Betriebe zur vorrangigen Nutzung von Flexibilisierungsregelungen vor der Einführung der Kurzarbeit. Dem Beschäftigungssicherungsvertrag BaWü ist in § 2 der Grundsatz zu entnehmen, dass vorrangig Kurzarbeit zu beantragen ist, bevor die Arbeitszeit abgesenkt wird. In § 2 Abs. 2 BeschTV BaWü bleibt es den Betriebsparteien überlassen, anstelle von Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit abzuschließen. Sobald für einen Betrieb allerdings eine wirksam vereinbarte Flexibilisierungsregelung besteht, ist diese nach § 170 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III vorrangig einzusetzen (siehe oben).

c) Nutzung von Arbeitszeitkonten

Grundsätzlich fällt auch das Auflösen von Arbeitszeitkonten zu den in einem Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen, die vorrangig vor Einführung der Kurzarbeit einzusetzen sind.

Inwieweit Arbeitszeitkonten von Beschäftigten im konkreten Fall vor Einführung der Kurzarbeit zu nutzen und auszuschöpfen sind, richtet sich danach, zu welchem Zweck das Arbeitszeitguthaben angespart wurde.

Grundsätzlich kann ein Arbeitszeitguthaben nur zu dem Zweck genutzt werden, zu welchem es der konkreten Vereinbarung nach – entweder mit den Tarifvertragsparteien bzw. den Betriebsparteien - auch angespart wurde (Berg/Platow/Schoof/Unterhinninghofen- TVG – AKR Rn. 272). Außerhalb des vereinbarten Zweckes kann ein Arbeitszeitguthaben – auch nicht zur Vermeidung von Kurzarbeit – eingesetzt werden.

Arbeitszeitguthaben ohne bestimmte Festlegung bzw. konkrete Zweckbestimmung sind aus Anlass oder zur Vermeidung von Kurzarbeit grundsätzlich bis zu einem Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit zu verwenden. Das Arbeitszeitguthaben, das den Umfang von zehn Prozent der Jahresarbeitszeit übersteigt, ist geschützt und muss nicht eingesetzt werden (siehe gleich unter b.5).

Maßgeblich für den Schutz des Arbeitszeitguthabens ist damit, dass eine kollektivrechtliche Vereinbarung über die konkrete Verwendung bzw. Zweckbestimmung des Guthabens besteht und diese nicht aus Anlass der Kurzarbeit abgeschlossen wurde. Wann dies vorliegt, ist eine Frage des Einzelfalls.

d) Geschützte Arbeitszeitkonten

Zur Konkretisierung hat der Gesetzgeber in den § 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 bis Nr. 4 SGB III Fälle benannt, in denen angesparte Zeitguthaben geschützt sind und nicht zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden dürfen.

Geschützt sind hiernach:

- **Arbeitszeitguthaben, das vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt (§ 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 SGB III)**

Mit dieser Regelung werden Arbeitnehmer in Betrieben privilegiert, in denen auf Grund der Art der Arbeiten (z.B. Straßenbau) erfahrungsgemäß Arbeitsausfälle auch nach dem Ende der Schlechtwetterzeit eintreten (Gesetzes-Begründung zum Gesetz zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung – BT-Drucks. 16/429). Haben daher Betriebe in der

Vergangenheit regelmäßig auch noch nach dem Ende der Schlechtwetterzeit (meist Anfang April) eingetretene Arbeitsausfälle durch vereinbarte Arbeitsruhe ausgeglichen, unterliegt das für einen derartig spezifischen Zweck reservierte Arbeitszeitguthaben (bis zu 50 Stunden) sowohl beim konjunkturellen als auch beim Saison-Kug einem besonderen Schutz.

- **Arbeitszeitguthaben, das ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung eines Arbeitnehmers vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt ist (§ 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 SGB III)**

Sofern Arbeitnehmer ihre Arbeitszeitguthaben zur Überbrückung von Zeiten bis zum Erreichen des für sie maßgeblichen Rentenalters entweder unter vollständiger Freistellung von einer Verpflichtung zur Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Altersteilzeitbeschäftigung verwenden, sind diese Arbeitszeitguthaben geschützt. Der Schutz dieser besonderen Interessenlage der Arbeitnehmer ist ausschließlich auf die Arbeitszeitguthaben mit der dargestellten Zweckbestimmung beschränkt.

- **Arbeitszeitguthaben, das aufgrund einer Regelung in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Qualifizierung angespart wird (§ 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 SGB III)**

§ 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 SGB III ist durch das III. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ergänzt worden. Danach müssen Arbeitszeitkonten, die zum Zwecke der Qualifizierung von den Arbeitnehmern aufgebaut werden, bei Einführung von Kurzarbeit und vor der Gewährung von Kug nicht aufgelöst werden. Geschützt sind Arbeitszeitkonten zum Zwecke der außer- und innerbetrieblichen Qualifikation mit der Einschränkung, dass der Arbeitnehmer durch die entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen Kenntnisse und Fertigkeiten erwirbt, die nicht ausschließlich im gegenwärtigen Betrieb oder am gegenwärtigen Arbeitsplatz verwertbar sind. Der Aufbau der zweckgebundenen Arbeitszeitkonten und das nähere Verfahren müssen kollektivrechtlich vereinbart sein.

- **Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kug und das den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt (§ 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 3 SGB III)**

Die Vorschrift des § 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 3 SGB III ist (zunächst) nur für das Baugewerbe von Bedeutung, in dessen Betrieben die ganzjährige Beschäftigung durch das Saison-Kug und ergänzende Leistungen nach § 175, 175a SGB III zu fördern ist.

- **Arbeitszeitguthaben, die den Umfang von zehn Prozent der Jahresarbeitszeit übersteigen (§ 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III)**

Der Schutz des Arbeitszeitguthabens beschränkt sich auf den Umfang, der über 10 Prozent der Jahresarbeitszeit angespart worden ist.

Beispiel:

Jahresarbeitszeit = 1.950 Stunden (37,5 Stunden wöchentlich), das Arbeitszeitkonto weist ein Guthaben von 220,5 Stunden auf. Zehn Prozent der Jahresarbeitszeit (= 195 Stunden) müssen im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls eingebracht werden. Das restliche Arbeitszeitguthaben von 25,5 Stunden bleibt geschützt.

- **Arbeitszeitguthaben, das länger als ein Jahr unverändert bestanden hat (§ 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 SGB III)**

Soweit Arbeitszeitguthaben länger als ein Jahr unverändert bestanden haben, unterliegt dieses Guthaben dem besonderen Schutz, d.h. die Auflösung kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden. Unverändert bestanden hat, bedeutet jedoch nicht, dass das Guthaben keinen Schwankungen unterworfen sein darf. Der besondere Schutz bezieht sich dann auf den innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand. Wenn z.B. das Arbeitszeitguthaben zwischen 50 und 100 Stunden schwankte, bestand es unverändert 50 Stunden mit der Folge, dass diese Guthabenstunden zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht eingebracht werden müssen.

- **Gleitzeitguthaben**

Auch bei einer bestehenden Gleitzeitregelung kann obwohl nicht gesetzlich normiert nach der Durchführungsanweisung der Arbeitsagentur nicht verlangt werden, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung/Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden, wenn sie der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen (z.B. Zeitguthaben kann bis zu 10 Stunden monatlich übernommen werden) und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt. Werden in diesem Rahmen von einzelnen Arbeitnehmern während der Kurzarbeit Gleitzeitguthaben aufgebaut, ist jedoch besonders eingehend zu prüfen, ob der Arbeitsausfall insoweit noch unvermeidbar ist. Wird der Gleitzeitrahmen von den Betriebsparteien aus Anlass der geplanten Kurzarbeit oder während der Kurzarbeit ausgeweitet, bleibt die bis dahin bestehende arbeitsrechtliche Lage für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes bestimmend.

7. Entgeltausfall

Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) muss mindestens ein Drittel der im Betrieb/in einer Betriebsabteilung Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts (ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung) betroffen sein.

Ist daher die Differenz zwischen dem Sollentgelt (ohne Mehrarbeit) und dem Istentgelt (mit Mehrarbeit) größer als 10 v.H. kann der/die betroffene Arbeitnehmer/in in die Erfüllung der Mindestvoraussetzungen einbezogen werden. Zu dem „Drittel“ zählen auch die erkrankten und beurlaubten Beschäftigten sowie solche, die Freizeitansprüche aus Mehrarbeit einbringen, wen sie bei Abwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % betroffen wären.

Auszubildende sowie Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (Wehr- und Zivildienst) zählen nicht zu den Beschäftigten im Betrieb bzw. Betriebsteil.

Alternativ hierzu kann befristet bis zum 31.12.2010 das Kurzarbeitergeld auch für einzelne Beschäftigte beantragt werden, wenn diese jeweils einen Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts haben (421t Abs. 2 Ziffer 1 SGB III). Betriebe müssen bei Anzeige des Arbeitsausfalls angeben, nach welcher Alternative sie das Kurzarbeitergeld beantragen.

8. Betriebliche und persönliche Voraussetzungen

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt betrieblich voraus, dass in dem Betrieb oder in dem Betriebsteil mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 171 SGB III). Der Arbeitnehmer muss persönlich bestimmte Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen, um als bezugsberechtigt für das Kurzarbeitergeld zu gelten.

Die persönlichen Voraussetzungen nach § 172 Abs. 1 SGB III sind erfüllt, wenn

- der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt,
- aus zwingenden Gründen aufnimmt (z. B. neues Arbeitsverhältnis, Verlängerung befristeter Arbeitsverträge) oder
- im Anschluß an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist

und

- der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist (§ 172 Abs. 2 und 3 SGB III).

Wichtiger Hinweis:

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben hiernach Beschäftigte, die

- eine „geringfügige Beschäftigung“ i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben, d.h. – das erzielte Arbeitsentgelt übersteigt nicht 400,00 € (unterliegt nicht der Beitragsgrenze zur Arbeitslosenversicherung)
- die Regelaltersgrenze (z.Zt. das 65. Lebensjahr) vollendet haben, mit Beginn des folgenden Monats
- eine volle Erwerbsminderungsrente beziehen
- vor dem Studium oder während der Studienzeit in den Semesterferien arbeiten (z.B. Werkstudenten, Abiturienten)
- an beruflichen Bildungsmaßnahmen mit Unterhaltsgeldanspruch (z.B. Umschüler/innen, Teilnehmer/Innen an Lehrgängen der Agentur für Arbeit) teilnehmen und Übergangsgeld für die Dauer einer Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur beziehen.

9. Gesetzliche Anzeigefrist

Der Arbeitsausfall muss der Arbeitsagentur schriftlich angezeigt werden (§§ 169 Ziffer 4, 173 SGB III). Das Kurzarbeitergeld wird nach § 173 Abs. 2 SGB III frühestens ab dem Kalendermonat gezahlt, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Das heißt, dass das Kurzarbeitergeld immer nur für den Monat gezahlt wird, für den im selben Monat eine Anzeige bei der Arbeitsagentur eingegangen ist. Damit kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit zunächst auf eigenes Risiko ohne Benachrichtigung der Arbeitsagentur einführen und die Anzeige über die Einführung erst nachträglich erbringen, sofern die Anzeige noch im selben Monat erfolgt. Erfolgt die Anzeige bei der Arbeitsagentur erst im folgenden Monat, wird das Kurzarbeitergeld auch erst ab dem folgenden Monat gezahlt, auch wenn die Kurzarbeit bereits zuvor eingeführt wurde (§ 173 Abs. 2 SGB III).

IV. Höhe des Kurzarbeitergeldes (§§ 178, 179, 182 SGB III)

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent bzw. 67 Prozent (mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG) der Nettoentgeltdifferenz (Nettolohneinbuße infolge des Arbeitsausfalls) im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt wird ermittelt, indem das gerundete Soll- und das gerundete Ist-Entgelt um die

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 Prozent,
- Lohnsteuer nach der jeweiligen Lohnsteuerklasse und dem
- Solidaritätszuschlag

gekürzt wird.

Wichtiger Hinweis:

Bei der Ermittlung des Brutto-Soll-Entgelts, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahmen und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist, wird dieses um das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt und das Entgelt für Mehrarbeit gekürzt.

Beim Brutto-Ist-Entgelt werden die Entgelte für Mehrarbeit mit einbezogen.

Beispiel (Werte nach Tabelle für 2007):

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit = **2.500,00 €** während der Kurzarbeit wird ein Entgelt von **1.500,00 €** erzielt. Auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers ist die **Steuerklasse III** und ein Kinderfreibetrag von 1,0 eingetragen = **Leistungssatz 1**.

Soll-Entgelt =	2.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		1.232,02 €
Ist-Entgelt =	1.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		793,95 €
Kug =		438,07 €

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den „Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug)“ – Vordruck Kug 006.

Die Tabelle steht auch im Internet zur Verfügung.

Wichtiger Hinweis:

Zur Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes stellt die Agentur für Arbeit eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes“ zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll- und Ist-Entgelt) die pauschalierten Nettoentgelte unter Berücksichtigung der jeweiligen Leistungssätze (67 Prozent oder 60 Prozent) und der auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragenen Lohnsteuerklasse abgelesen werden können.

Der Arbeitgeber hat die Leistung für die Arbeitnehmer kostenlos zu errechnen und ausbezahlen.

V. Kurzarbeitergeld und Qualifizierung

Im Zuge der Umsetzung des Konjunkturpaketes II sind die gesetzlichen Grundlagen dafür geschaffen worden, dass Qualifizierung während der Kurzarbeit finanziell durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden kann.

Seit Durchführungsanweisung 12/08 kann die berufliche Qualifizierung von Geringqualifizierten und seit Erlass der ESF-Richtlinie vom 18.12.08 kann die berufliche Qualifizierung aller sonstigen Beschäftigten finanziell gefördert werden.

Bei vorübergehendem völligem Arbeitsausfall sind betriebsinterne Lösungen bei Kurzarbeit Null in einer internen Qualifizierungsabteilung des Betriebes denkbar.

Hierbei werden Beschäftigte in eigens hierfür geschaffene Qualifizierungsabteilungen des Betriebes zusammen gefasst und dann bei vollständiger Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit wegen vorübergehenden Arbeitsausfalls (Kurzarbeit Null) nach den Vorschriften der Qualifizierung während der Kurzarbeit qualifiziert.

Dies ist auch betriebsübergreifend für mehrere Betriebe eines Unternehmens möglich.

Nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme kehren die Beschäftigten an ihren alten Arbeitsplatz zurück.

Für die Beschäftigten hat dies den Vorteil, dass ihr Arbeitsverhältnis während der Zeit der Qualifizierung bestehen bleibt und sie sich nach wie vor in Beschäftigung befinden.

Im Gegensatz dazu setzt die Qualifizierung im Rahmen einer Transfergesellschaft immer voraus, dass der Arbeitsvertrag mit dem alten Arbeitgeber endet und ein neuer Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft abgeschlossen wird

1. Förderung der beruflichen Qualifizierung Geringqualifizierter während der Kurzarbeit

Die Förderung von Geringqualifizierten nach der Durchführungsanweisung 12/08 setzt voraus:

- Arbeitnehmer hat keinen Berufsabschluss oder arbeitet mehr als vier Jahre nicht im erlernten Beruf
- Weiterbildung vermittelt auf dem allg. Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse (Kaufmännische Lehrgänge, Technische Lehrgänge, zertifizierte EDV-Basisqualifikationen, Maßnahmen im Bereich Lager, Logistik, Transport – z.B. Gabelstaplerschein, Qualifizierungsmaßnahmen mit Berufsabschlüssen)
- Die Dauer der Weiterbildung soll die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit nicht überschreiten
- Endet die Kurzarbeit und ist die Qualifizierungsmaßnahme noch nicht abgeschlossen, kann die Arbeitsagentur bei Geringqualifizierten für die Zeit vom Ende der Kurzarbeit an bis zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme auf Antrag die Lohnkosten bis zu 100% übernehmen
- Hierzu muss der Arbeitgeber die Beschäftigten bis zur Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme freistellen
- Die zu fördernde Maßnahme und der Bildungsträger müssen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen sein
- Für die Förderung gilt das Bildungsgutscheinverfahren
- Qualifizierung muss in der „betriebsspezifischen Arbeitszeit“ erfolgen
- Die Förderung der Qualifizierung im Blockmodell ist möglich
- Ausfalltage können für Qualifizierung zusammengelegt werden
- Nicht gefördert wird Qualifizierung, die am Abend oder am Wochenende erfolgt
- Etwas anderes gilt nur dann, wenn es Abend- oder Spätschichten gibt oder am Wochenende gearbeitet wird
- Gefördert werden 100 % der Weiterbildungskosten

2. Förderung der beruflichen Qualifizierung aller sonstiger Beschäftigter während der Kurzarbeit

Die Förderung aller sonstiger Beschäftigter nach der ESF-Richtlinie vom 18.12.08 setzt voraus:

- Für die Beschäftigten wird ein Qualifizierungsbedarf begründet
- Teilnahme an Qualifizierung steht nicht der Rückkehr zur Vollarbeitszeit oder Erhöhung der Arbeitszeit entgegen
- Für diesen Fall wird mit dem Anbieter der Abbruch der Maßnahme vereinbart
- Steht bereits bei Maßnahmebeginn fest, dass die Qualifizierung innerhalb des Kurzarbeitergeldbezugs abgeschlossen werden kann, kann keine – auch keine anteilige – Förderung erfolgen
- Endet der Arbeitsausfall wider Erwarten vor Abschluss der Maßnahme, kann bis zum Ende der Maßnahme gefördert werden, wenn der Abschluss zeitnah erfolgt. Maßnahmeabbrüche sollen so vermieden werden
- Die zu fördernde Maßnahme und der Bildungsträger sind nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung zugelassen
- Eine Zulassung der Qualifizierungsmaßnahme und des Trägers ist nicht erforderlich, wenn die Weiterbildung im eigenen Betrieb mit eigenem Personal durchgeführt wird
- Der Qualifizierungsbedarf muss in diesem Fall im Rahmen eines Qualifizierungsplans nachvollziehbar begründet werden
- Eine Zulassung der Qualifizierungsmaßnahme und des Trägers ist auch dann nicht erforderlich, wenn es keine zugelassene Maßnahme im regionalen Einzugsbereich gibt und deshalb im Einzelfall die individuelle Qualifizierung nicht durchführbar wäre
- Dies ist insbesondere der Fall, wenn vom Bildungsträger glaubhaft dargelegt wird, dass für die Maßnahme im Hinblick auf die Lage und Verteilung der Kurzarbeit und dem Beginn der Maßnahme eine Zulassung nach der AZWV zeitnah nicht erreicht werden kann
- Qualifizierungsmaßnahmen, die mit Fremdreferenten im eigenen Betrieb durchgeführt werden, müssen grundsätzlich zugelassen sein
- Dies gilt nur dann nicht, wenn es keine zugelassene Maßnahme im regionalen Einzugsgebiet gibt und eine solche auch nicht zeitnah erreicht werden kann
- Gefördert werden zwischen 25 % und 80 % der Weiterbildungskosten

- Nicht gefördert werden Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist (Sicherheitsschulung/Unfallverhütung, Gefahrgutschulung, Erste-Hilfe-Kurse, Weiterbildungen nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz), sowie Qualifizierungen, die vom Unternehmen auch ohne öffentliche Förderung durchgeführt worden wären (Qualifizierung im Rahmen der Einführung neuer Produkte, neuer Maschinen, neuer Computersoftware oder neuer Kassensysteme)
- Liegt eine förderfähige Qualifizierungsmaßnahme vor, erfolgt die Kostenerstattung an den Arbeitgeber
- Qualifizierung muss in der „betriebsspezifischen Arbeitszeit“ erfolgen
- Die Förderung der Qualifizierung im Blockmodell ist möglich, d.h. Ausfalltage können für Qualifizierung zusammengelegt werden
- Nicht gefördert wird Qualifizierung, die am Abend oder am Wochenende erfolgt
- Etwas anderes gilt nur dann, wenn es Abend- oder Spätschichten gibt oder am Wochenende gearbeitet wird
- Die neue Förderrichtlinie gilt bis zum 31.12.2010, bis dahin begonnene Maßnahmen können bis 30.06.2011 gefördert werden
- Es ist damit zu rechnen, dass danach eine neue Richtlinie erlassen wird
- Die Förderung von Geringqualifizierten ist hiernach möglich, wenn nicht eine vorrangige Förderung nach der Durchführungsanweisung für Geringqualifizierte gegeben ist

Die Höhe der Förderung nach der ESF-Richtlinie ist abhängig von der Art der Qualifizierungsmaßnahme, der Unternehmensgröße und dem geförderten Personenkreis. Bei den förderfähigen Maßnahmen wird zwischen „allgemeinen“ und „spezifischen“ Weiterbildungsmaßnahmen unterschieden.

„Allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen“ vermitteln Inhalte, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen. Es werden Qualifikationen vermittelt, die in hohem Maße auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind. Dies ist bei zugelassenen Maßnahmen stets der Fall.

Dies können z. B. sein:

- Kaufmännische Lehrgänge (z. B. Kaufmännische Grundbildung, Rechnungswesen)
- Technische Lehrgänge (z. B. im Bereich Steuerungs- und Automatisierungstechnik sowie Produktionstechnik, SPS, NC- und CNC-Technik)
- Zertifizierte EDV-Basisqualifikationen (z. B. ECDL, MOUSE)
- Maßnahmen im Bereich Lager, Logistik, Transport (z. B. Gabelstaplerschein, Lagerbuchhaltung).

Um „spezifische Qualifizierungsmaßnahmen“ handelt es sich dann, wenn Inhalte vermittelt werden, die in erster Linie unmittelbar den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen. Die vermittelten Qualifikationen sind nicht oder nur in begrenztem Umfang auf andere Unternehmen oder Arbeitsbereiche anwendbar.

Die Grundförderung beträgt für

- allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen 60 Prozent und für
- spezifische Qualifizierungsmaßnahmen 25 Prozent

der Lehrgangskosten, die nach der AZWV als angemessen gelten. Dies gilt auch für nicht anerkannte Maßnahmen, die z. B. von zugelassenen Trägern oder sonstigen Fremdreferenten durchgeführt werden.

Die Grundförderung kann bei

- kleinen Unternehmen um 20 Prozentpunkte und bei
- mittleren Unternehmen um 10 Prozentpunkte erhöht werden.

Eine weitere **teilnehmerbezogene** Erhöhung um jeweils 10 Prozentpunkte auf max. 80 Prozent der anerkannten Lehrgangskosten ist grundsätzlich möglich, wenn es sich bei der geförderten Person um einen Benachteiligten/eine Benachteiligte (z. B. ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahre) oder um behinderte Menschen handelt.

Anbei die Fördermöglichkeiten nach der ESF-Richtlinie im Überblick:

Kleine Unternehmen¹		
Maßnahmeart	Nicht-Benachteiligte	Benachteiligte/behinderte Menschen

Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme	80 %	80 %
------------------------------------	------	------

Spezifische Qualifizierungsmaßnahme	45 %	55 %
-------------------------------------	------	------

Mittlere Unternehmen²		
Maßnahmeart	Nicht-Benachteiligte	Benachteiligte/behinderte Menschen

Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme	70 %	80 %
------------------------------------	------	------

Spezifische Qualifizierungsmaßnahme	35 %	45 %
-------------------------------------	------	------

Große Unternehmen		
Maßnahmeart	Nicht-Benachteiligte	Benachteiligte/behinderte Menschen

Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme	60 %	70 %
------------------------------------	------	------

¹ Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 10 Millionen Euro (Ziff. 1.6.3 ESF-RL)

² Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Millionen Euro (Ziff. 1.6.4 ESF-RL)

Spezifische Qualifizierungsmaßnahme	25 %	35 % (25 + 10)
--	------	----------------

In den Fällen, in denen die Weiterbildung im eigenen Betrieb mit eigenem Personal durchgeführt wird, können Personalkosten der Ausbilder sowie Kosten für Lernmittel für allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen zu 60 Prozent und für spezifische Qualifizierungsmaßnahmen zu 25 Prozent erstattet werden.

VI. Kurzarbeitergeld und Krankheit

Tritt im Zusammenhang mit Kurzarbeit krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ein, sind die nachfolgend aufgeführten vier Fallvarianten zu unterscheiden. Sie gelten ausschließlich für „originäres Kurzarbeitergeld“, also nicht für Transfer-Kurzarbeitergeld, bei dem die Beschäftigten in betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten (oft auch Beschäftigungsgesellschaften) ausgegliedert werden:

1. Beginn der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit vor Kug-Beginn

Beginnt die Arbeitsunfähigkeit und damit der Entgeltfortzahlungszeitraum vor Beginn des Bezuges von Kurzarbeitergeld, so wird ab dem Zeitpunkt des Beginns von Kurzarbeit die Entgeltfortzahlung bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums in der Höhe geleistet, wie sie nach Einführung der Kurzarbeit der verkürzten Arbeitszeit entspricht (§ 4 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Zusätzlich hierzu erhält der Arbeitnehmer für die ausgefallene Arbeitszeit (Kurzarbeit) Krankengeld in Höhe des auf die Ausfallzeit entfallenden Kurzarbeitergeldes (§ 47b Abs. 4 SGB V). Der Arbeitgeber hat das „aufstockende Krankengeld“ während der Entgeltfortzahlung kostenlos auszurechnen und auszuzahlen.

2. Beginn der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit nach Kug-Beginn

Erkrankt ein Kurzarbeiter arbeitsunfähig während des Kurzarbeitergeld-Bezuges, dann erhält er in den ersten sechs Wochen von der Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld als „Kranken-Kug“ (§ 172 Abs. 1a SGB III). Daneben hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die nicht ausgefallene Arbeitszeit bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums vom Arbeitgeber (§ 4 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums erhält der Arbeitnehmer von der Krankenkasse Krankengeld.

3. Beginn des Krankengeldbezuges wegen Arbeitsunfähigkeit vor Kug-Beginn

War der Arbeitnehmer bereits erkrankt, bevor im Betrieb Kurzarbeit begonnen hat und war er zu Beginn der Kurzarbeit bereits im Krankengeldbezug, so erhält er weiter Krankengeld und kein Kurzarbeitergeld. An der Höhe seines Krankengeldes ändert sich nichts. Maßgeblich bleibt der letzte Entgeltabrechnungszeitraum vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit (§ 47 Abs. 2 Satz 1 SGB V).

4. Beginn des Krankengeldbezuges wegen Arbeitsunfähigkeit während des Kurzarbeits-Zeitraumes

Beginnt der Anspruch auf Krankengeld während des Bezuges von Kurzarbeitergeld, wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalles erzielt wurde (Regelentgelt), berechnet (§ 47b Abs. 3 SGB V). Das Krankengeld soll in diesen Fällen wegen der eingesetzten Kurzarbeit nicht niedriger sein (BSG, Urt. v. 14.12.2006 – B 1 KR 9/06 R).

VII. Kurzarbeitergeld und Maßnahmen zur Rehabilitation

Während einer vom Rentenversicherungsträger durchgeführten medizinischen Maßnahme zur Rehabilitation ist der Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, da vorrangig ein Anspruch auf Übergangsgeld besteht. Das Übergangsgeld wird vom ersten Tag der Maßnahme an gewährt, das heißt auch für Tage, an denen ohne Kurzarbeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen würde. Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Versicherte im letzten abgerechneten Abrechnungszeitraum vor dem Arbeitsausfall wegen Kurzarbeit erzielt hat. Die Leistungen werden vom Rentenversicherungsträger an die Versicherten direkt ausgezahlt.

VIII. Kurzarbeitergeld und Sozialversicherung

Während der Zeit der Gewährung von Kurzarbeitergeld bleibt der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung erhalten.

Auch für Kinder und Ehepartner, die gegebenenfalls kostenfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert sind, ändert sich nichts.

Der Arbeitgeber hat während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes sowohl den Arbeitgeber- wie auch den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) in Höhe von 80 % des Ausfallentgeltes der Beschäftigten (Sollentgelt abzüglich des nach Kurzarbeit tatsächlich gezahlten Entgeltes) alleine zu zahlen (§ 249 Abs. 2 SGB V). Bei der Rentenversicherung kann der Umstand, dass der Arbeitgeber während der Kurzarbeit die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge nicht auf den gesamten ausfallenden Betrag, sondern nur in Höhe von 80 % des Ausfallentgeltes zahlt, später zu minimalen Rentenabzügen führen. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden in der Zeit, in der Kurzarbeitergeld bezogen wird, nicht abgeführt. Auf die Arbeitslosenversicherung der Beschäftigten hat dies aber keine negativen Folgen.

Hinsichtlich des vom AG während der Kurzarbeit aufgrund tatsächlich geleisteter Arbeit an die Beschäftigten ausgezahlten Entgeltes verbleibt es bei der hälftigen Tragung der Sozialversicherungsbeiträge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 249 Abs. 1 SGB III).

IX. Kurzarbeitergeld und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Dem Arbeitgeber werden befristet bis zum 31.12.2010 die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmeranteil der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung, der auf 80 % des Ausfallentgeltes entfällt), wie folgt erstattet:

- auf Antrag werden dem Arbeitgeber 50 % der von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form erstattet (§ 421t Abs. 1 Ziffer SGB III)
- Hat ein Unternehmen ab dem 01.01.2009 in einem Betrieb Kurzarbeit eingeführt, werden dem Arbeitgeber auf Antrag ab dem siebten Monat für alle Beschäftigte und für alle zum Unternehmen gehörenden Betriebe die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe erstattet, auch wenn in den anderen Betrieben bislang keine Kurzarbeit eingeführt war (Art. 2b Nr. 10 Ziffer b. 3. SGB IV-ÄnderungsG)
- Auf Antrag werden dem Arbeitgeber die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge ab dem ersten Monat in voller Höhe erstattet, wenn eine berücksichtigungsfähige berufliche Qualifizierung durchgeführt wird und der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme mindestens 50 % der Ausfallzeit beträgt (§ 421t Abs. 1 Ziffer 2 SGB III)

Voraussetzung für die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ab dem ersten Monat der Kurzarbeit bei Durchführung von Qualifizierung ist:

- Der betroffene Arbeitnehmer muss an einer berücksichtigungsfähigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen
- Berücksichtigungsfähig sind alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden (ESF-BA-geförderte Maßnahmen - auch betriebliche Maßnahmen, AFBG- Aufstiegsfortbildungsförderungs-Gesetz = Meister-BAFöG, Bildungscheck NRW, Bildungsprämie)
- Nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen sind berücksichtigungsfähig, wenn ihre Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden

Interesse des Unternehmens liegt, noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet ist (z. B. Schulungen im Bereich des Arbeitsschutzes)

- Berücksichtigungsfähig sind grundsätzlich alle Maßnahmen, die berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern, der technischen Entwicklung anpassen oder das Ziel haben, einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, einen beruflichen Abschluss zu vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen
- Die Teilnahme darf nicht der Rückkehr zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit entgegenstehen
- Der zeitliche Umfang der Maßnahme muss mindestens 50 % der Ausfallzeit betragen
- Bei Schulungen im Blockmodell können Zeiten für Qualifizierungen auch auf Monate davor oder danach für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge angerechnet werden
- Die Qualifizierungsmaßnahme und der Bildungsträger müssen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung (AZWV) zugelassen sein
- Eine Zulassung der Qualifizierungsmaßnahme und des Trägers nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung (AZWV) ist nicht erforderlich, wenn die Weiterbildung im eigenen Betrieb mit eigenem Personal stattfindet; sie muss aber nach Qualität und zeitlichem Umfang vergleichbar sein. Dies muss durch Vorlage eines konkreten Qualifizierungsplans belegt werden

X. Kurzarbeitergeld und Elterngeld

Das Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent aus dem sog. pauschalierten Nettoentgelt gezahlt. Das Elterngeld errechnet sich aus dem durchschnittlichen individuellen Erwerbseinkommen der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes. Das Erwerbseinkommen, das der Berechnung zugrunde gelegt wird, ist die Summe der positiven Einkünfte aus selbstständiger und nichtselbstständiger Arbeit, aus Land- und Forstwirtschaft und Gewerbebetrieb. Nicht zum Einkommen hinzugezählt werden u.a. Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld I und II oder Krankengeld, so dass diese Zahlungen nicht in die Berechnung des Elterngeldes einfließen.

Die Einführung der Kurzarbeit führt zu einer Verminderung des bei der Berechnung des Elterngeldes zugrundezulegenden Durchschnittsverdienstes und damit auch zu einer Minderung des Elterngeldes, da während dieser Zeit als Bemessungsgrundlage lediglich das verkürzt bezogene Entgelt berücksichtigt wird.

Aus diesem Grunde sind schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG fallen wird, aus dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung herauszunehmen.

XI. Kurzarbeitergeld und Auszubildende

Auszubildende unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht (§ 25 Abs. 1 SGB III, § 7 Abs. 2 SGB IV). Das bedeutet, dass Auszubildende nicht generell von dem Bezug von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind.

Aufgrund der besonderen Rechtsnatur des Ausbildungsverhältnisses empfehlen wir allerdings, Auszubildende grundsätzlich aus dem Geltungsbereich der Kurzarbeit herauszunehmen.

Sollte die Einführung von Kurzarbeit auch für Auszubildende ausnahmsweise nicht vermeidbar sein, ist zu berücksichtigen, dass Auszubildenden nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen zusteht (Die Frist beinhaltet eine Mindestnorm und kann durch Tarifvertrag oder Ausbildungsvertrag verlängert werden). In dieser Zeit besteht damit kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Arbeitgeber bleibt für diese Zeit verpflichtet, die volle Ausbildungsvergütung zu zahlen.

Die Zeitdauer von 6 Wochen entspricht grundsätzlich einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen oder - im Falle der 5-Tage-Woche - von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Wird deshalb z.B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, dass in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche. Das Kurzarbeitergeld könnte somit erst von dem darauf folgenden Arbeitsausfall ab gewährt werden.

Inwieweit die Agentur für Arbeit nach Ablauf dieses Zeitraums von 6 Wochen im Sinne von § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG für Auszubildende das Kurzarbeitergeld zahlt, richtet sich danach, ob der Arbeitsausfall für diesen Personenkreis tatsächlich unvermeidbar ist.

Da das Ausbildungsverhältnis als Vertragsverhältnis besonderer Art einzustufen ist (die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze sind nach Maßgabe des § 10 Abs. 2 BBiG anwendbar), stellt die Arbeitsagentur an die Unvermeidbarkeit des

Arbeitsausfalls bei Auszubildenden hohe Anforderungen. Dem Betrieb sind danach stets besondere Maßnahmen zuzumuten, um die Ausbildung auch während der Kurzarbeit fortzusetzen. Hier kommen u.a. die Versetzung in andere Abteilungen, in denen der Auszubildende noch nicht tätig war, oder die Rückversetzung in die Lehrwerkstatt in Betracht. Bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, empfiehlt die Arbeitsagentur zusätzlich die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.

Auszubildenden, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine befristete oder unbefristete versicherungspflichtige Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld bezahlt werden. Die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld richtet sich in diesem Fall nach dem Entgelt, das man als JunfacharbeiterIn verdient hätte.

XII. Kurzarbeitergeld und Altersteilzeit

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind grundsätzlich versicherungspflichtig beschäftigt. Damit können auch Beschäftigte in Altersteilzeit grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Wird die Altersteilzeit im Blockmodell durchgeführt, kann ein Arbeitsausfall mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld nur in der Arbeitsphase eintreten.

Bei der Durchführung der Altersteilzeit im Blockmodell wird die Arbeitszeit über einen festgelegten Zeitraum hinweg in Arbeits- und Freistellungsphase hälftig aufgeteilt. Während der Arbeitsphase muß der Arbeitnehmer durch Lohnrückstellung (Wertkontenbildung) seine Freistellungsphase mit verdienen. Hier ist zu berücksichtigen, dass eine Einbeziehung der Altersteilzeitbeschäftigten in Kurzarbeit nicht nur dazu führt, dass sich die Arbeitszeit und das Entgelt während der Arbeitsphase verkürzt. Gleichzeitig wird auch das Wertguthaben, das für die Freistellungsphase angespart werden muss, wegen des Lohnausfalles nicht in ausreichendem Maße aufgebaut. Die Einbeziehung in die Kurzarbeit von Altersteilzeitarbeitnehmern im Blockmodell führt deshalb notwendigerweise dazu, dass die Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit, die zu einem verminderten Wertguthaben geführt hat, im Anschluss an die Ansparphase nacharbeiten müssen, um die eingetretene Finanzierungslücke der Freistellungsphase zu schließen.

Aus diesem Grund sollten Beschäftigte in Block- Altersteilzeit möglichst nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Sollte die Einbeziehung der Altersteilzeit-Beschäftigten in die Kurzarbeit nicht vermeidbar sein, so sollte mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass er das Wertkonto auffüllt und auf die Nacharbeit verzichtet.

Wird während der Altersteilzeitarbeit Kurzarbeitergeld bezogen, hat der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen nach dem AltersteilzeitG in vollem Umfang weiter zu erbringen (in dem Umfang, als ob der Arbeitnehmer die unverkürzte vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte - § 10 Abs. 4 ATZG).

XIII. Kurzarbeitergeld und Nebenbeschäftigung

Es ist grundsätzlich möglich, während des Bezuges von Kurzarbeitergeld eine Nebenbeschäftigung auszuüben. Hat die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit bestanden, erfolgt hierbei keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Wird die Nebenbeschäftigung allerdings erst während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen, wird das aus der Nebenbeschäftigung erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

XIV. Kurzarbeitergeld und Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge

Beschäftigte, die während der Kurzarbeit in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen (gleichgültig, ob selbst oder durch das Unternehmen gekündigt oder ob ein Aufhebungsvertrag vorliegt), haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die Kündigung bzw. der Aufhebungsvertrag muss formwirksam sein (§ 623 BGB). Als Folge hiervon würden Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bzw. bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages nur noch das gekürzte Entgelt erhalten. Von daher sind diese Beschäftigte aus dem Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung herauszunehmen.

XV. Kurzarbeitergeld und Arbeitslosigkeit

Tritt trotz Kurzarbeit nachfolgend Arbeitslosigkeit ein, so soll das Arbeitslosengeld nicht deshalb niedriger bemessen werden, weil im so genannten Bemessungszeitraum Zeiten von Kurzarbeit liegen (§ 131 Abs. 3 Nr. 1 SGB III). Als Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld wird das Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt, das ohne die Kurzarbeit erzielt worden wäre.

XVI. Kurzarbeitergeld und andere Sozialleistungen

Reicht das Kurzarbeitergeld nicht aus, um den Lebensunterhalt der Familie zu sichern, können weitere Sozialleistungen, wie z. B. Wohngeld oder ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt beantragt werden. Wichtig ist, dass alle notwendigen Anträge sofort gestellt werden, da es rückwirkend keine Leistungen gibt.

Zu den weiteren Sozialleistungen, die beantragt werden können, gehören:

1. Kurzarbeitergeld und ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld)

Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II sind das Arbeitslosengeld II für Erwerbsfähige und das Sozialgeld für nicht erwerbsfähig Personen, die mit Erwerbsfähigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

Sie umfassen folgende Leistungen:

- Regelleistung (§ 20 SGB II)
- Einmal-Sonderleistungen (§ 23 Abs. 3 SGB II)
- Mehrbedarfe (§ 21 SGB II)
- ergänzende Darlehen bei unabweisbarem Bedarf (§ 23 Abs. 1 SGB II)
- Leistungen für Unterkunft und Heizung (§ 22 SGB II).

Die Regelleistungen hängen davon ab, wie der Haushalt zusammengesetzt ist und wie alt die Personen sind.

Ab dem 1.7.2009 beträgt die Regelleistung Arbeitslosengelds II/Sozialgeld:

Allein Stehende	359 Euro
Allein Erziehende	359 Euro
(Ehe-)Partner, jeweils in einer Bedarfsgemeinschaft	323 Euro
Kind bis 5 Jahre	215 Euro
Kind von 6 bis 13 Jahre	251 Euro
Kind von 14 bis unter 25 Jahre	287 Euro

Wie das Einkommen dann von der ARGE angerechnet wird und wie und in welcher Höhe Vermögen zu berücksichtigen ist, hängt vom Einzelfall ab (z.B. Berücksichtigung von Lebensversicherungen etc.).

Vermögen oberhalb eines Freibetrages muss zunächst für den Lebensunterhalt verbraucht werden, bevor ein Anspruch auf Alg II besteht.

Geschütztes „Schonvermögen“ im SGB II z.B.:

- Grundfreibetrag für Erwachsene in Höhe von 150 Euro x Lebensalter, mindestens aber 3.100 Euro für jeden volljährigen Hilfebezieher und dessen Partner.
- Grundfreibetrag für minderjährige Kinder in Höhe von 3.100 Euro .
- Geförderte Altersvorsorge entsprechend der Höchstbeträge nach § 10a EStG (Altersvorsorge nach Riester-Modell).
- Freibetrag für Altersvorsorge mit Verwertungsausschluss in Höhe von 250 Euro x Lebensalter für jede erwerbsfähige Person in der Bedarfsgemeinschaft.
- Freibetrag für notwendige Anschaffungen in Höhe von 750 Euro für jede Person der Bedarfsgemeinschaft.
- Sonderregelung: Für vor dem 1.1.1948 geborene Leistungsempfänger gilt ein erhöhter Freibetrag von 520 Euro pro Lebensjahr.

Da das Arbeitslosengeld II und das Sozialgeld bedarfsorientierte, bedürftigkeitsabhängige staatliche Fürsorgeleistungen sind, muss der Arbeitslosengeld II-Antragsteller gemäß § 60 Abs. 4 SGB II sowie der mögliche Bedarfsgemeinschaftsangehörige Auskunft über sein Einkommen geben. Zum Nachweis des erzielten Arbeitsentgelts sind die Antragsteller nach § 58 Abs. 2 SGB II verpflichtet, dem Arbeitgeber das dafür vorgesehene Formular auszuhändigen, das dieser nach § 58 Abs. 1 SGB II unverzüglich ausfüllen und dem Arbeitnehmer aushändigen muss. Es besteht ein Anspruch auf vollständig und richtig ausgefüllter Arbeitsbescheinigung.

Um in Bezug auf Unterkunftskosten und Heizkosten Leistungen zu erhalten, müssen in der Regel bestimmte Wohnungsgrößen nach Quadratmetern eingehalten werden.

Dies ist eine Frage des Einzelfalls und sollte bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt werden.

2. Kurzarbeitergeld und Leistungen nach dem Wohngeldgesetz

Am 1.1.2009 ist das neue Wohngeldgesetz in Kraft getreten, von dem mehr Haushalte in Zukunft profitieren können.

Erforderlich ist auch hier ein Antrag und der Nachweis, dass die Voraussetzungen für den Wohngeldanspruch erfüllt sind. Wohngeld gibt es nicht rückwirkend, sondern ab dem Monat, in dem der Antrag gestellt wurde. Der Antrag ist bei der Wohngeldstelle der örtlichen Gemeinde-, Amts-, Kreis- oder Stadtverwaltung zu stellen. Dort sind auch die erforderlichen Formulare, wie z.B. Antragsformular, Bescheinigung des Vermieters (wichtig für die Wohnungsgröße) sowie zusätzliche Erklärungen erhältlich.

Berechtigt sind alle Personen, die Wohnraum gemietet haben und ihn selbst nutzen. Ob die Wohnung öffentlich gefördert oder frei finanziert wurde, ob sie einer Genossenschaft, der Kommune, einer Wohnungsgesellschaft oder einem privaten Vermieter gehört, spielt keine Rolle.

Eigentümer können für den selbst genutzten Wohnraum Wohngeld in Form des Lastenzuschusses beantragen.

Bezieher von Transfereinkommen, z. B. von Arbeitslosengeld II, sind generell vom Wohngeld ausgeschlossen, da Unterkunfts- und Heizungskosten im Rahmen dieser Leistungen berücksichtigt werden.

Die Höhe des Wohngelds hängt von drei Faktoren ab:

- der Anzahl der zu berücksichtigenden Haushaltsmitglieder,
- dem monatlichen Gesamteinkommen, (das Gesamteinkommen darf festgelegte Beträge nach Abzug der zulässigen Anteile nicht überschreiten),
- der zu berücksichtigen Miete, bzw. Belastung. (Nur bis zu bestimmten Höchstbeträgen ist die Miete oder Belastung zuschussfähig. Dabei werden über angemessenen Wohnraum hinaus gehende Kosten nicht berücksichtigt. Die Höchstbeträge richten sich nach den Mietstufen - örtlichem Mietzins).

Im Regelfall wird das Wohngeld an den Mieter ausgezahlt, und zwar monatlich im Voraus. Im Normalfall wird dieses für 12 Monate bewilligt.

3. Kurzarbeitergeld und Kinderzuschlag nach § 6a BKGG

Beim Kinderzuschlag sind zum 1.10.2008 Änderungen in Kraft getreten, die die Lebenssituation von Familien mit geringem Einkommen verbessern sollen. Er ist für Eltern bzw. Alleinerziehende gedacht, die zwar so viel laufende monatliche Leistungen erhalten und an Vermögen haben, dass sie sich selbst unterhalten können, aber nicht genug verdienen oder

besitzen, um auch noch die in ihrem Haushalt lebenden Kinder (bis zum 25. Geburtstag) zu unterhalten. Sie sollen nicht allein wegen der Unterhaltslast für die Kinder SGB II-hilfebedürftig werden.

Die Eltern sollen deshalb unter Anrechnung des ihren Eigenbedarf übersteigenden Einkommens und Vermögens soviel an Kinderzuschlag erhalten, wie sie benötigen, um mit dem Kindergeld und sonstigem Einkommen und Vermögen der Kinder den durchschnittlichen SGB II-Bedarf von Kindern und jungen Erwachsenen in Bedarfsgemeinschaften sicher zu stellen.

Für das erforderliche Mindesteinkommen gelten folgende Grenzen:

Für Alleinerziehende liegt sie bei 600 Euro, für Paare bei 900 Euro monatlich. Gleichzeitig wird die Anrechnungsquote des elterlichen Erwerbseinkommens verringert und zwar auf 50 Prozent.

Der Kinderzuschlag beträgt für jedes zu berücksichtigende Kind jeweils bis zu 140 Euro monatlich.

Familien, die erstmalig den Kinderzuschlag erhalten können, sollten vollständige und aktuelle Unterlagen zu Einkommen, Vermögen und evtl. anderen bezogenen Leistungen zusammen mit dem Antrag einreichen. Die Antragsformulare sind im Internet unter:

www.kinderzuschlag.de und bei den örtlichen Arbeitsagenturen – Familienkassen – erhältlich.

XVII. Kurzarbeitergeld und Leiharbeitnehmer

Mit dem Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland wurde eine Regelung in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen, wonach Leiharbeitnehmer während der Durchführung von Kurzarbeit durch Vereinbarung auf ihre Vergütung verzichten können (§ 11 Abs. 4 S. 3 AÜG).

Damit können befristet bis zum 31.12.2010 auch Leiharbeitnehmer, wie alle anderen Beschäftigten, Kurzarbeitergeld erhalten.

Das Kurzarbeitergeld wird über den Verleihbetrieb beantragt. Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird bei Leiharbeitnehmern grundsätzlich das Entgelt zugrunde gelegt, das vor der Einführung der Kurzarbeit über den Entleihbetrieb erzielt wurde. Nur wenn der

Leiharbeitnehmer mehr als drei Monate nicht verliehen war, richtet sich das Kurzarbeitergeld nach dem Entgelt, das über den Verleihbetrieb bezogen wurde.

XVIII. Kurzarbeitergeld und steuerliche Auswirkungen

Das Kurzarbeitergeld ist Lohnsteuer frei (§ 3 Nr. 2 EStG). Es erhöht aber den Steuersatz, mit dem das übrige zu versteuernde Einkommen (z.B. Lohn außerhalb des Kurzarbeitergeld-Zeitraumes), versteuert wird (so genannter Progressionsvorbehalt). Der Progressionsvorbehalt wird vom Finanzamt im Rahmen der Antragsveranlagung oder bei der Einkommensteuerveranlagung berücksichtigt (§ 46 EStG). Beträgt das bezogene Kurzarbeitergeld im Kalenderjahr mehr als 400,00 € muss eine Steuererklärung abgegeben und das Kurzarbeitergeld angegeben werden.

XIX. Transfer-Kurzarbeitergeld

Neben dem Instrument des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes zur Abfederung von vorübergehenden Arbeits- und Entgeltausfällen, wie sie durch Auftragseinbrüche bedingt sein können, gibt es als zweites Instrument das sogenannte Transfer-Kurzarbeitergeld.

Das Transfer-Kurzarbeitergeld wird dann gezahlt, wenn nicht nur ein vorübergehender, sondern ein dauerhafter Arbeitsausfall vorliegt. Die Arbeitsplätze müssen auf Dauer abgebaut werden. Voraussetzung für die Zahlung des Transfer-Kurzarbeitergeldes ist damit immer, dass das Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber endet. Das Transfer-Kurzarbeitergeld wird für höchstens 12 Monate gezahlt. Können die Beschäftigten während dieser Zeit nicht in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden, befinden sie sich danach unmittelbar im Arbeitslosengeldbezug I.

Da Transfergesellschaften immer dem Zweck des Arbeitsplatzabbaus dienen und Beschäftigte sich spätestens nach 12 Monate im Arbeitslosengeldbezug befinden, sollten zuvor alle anderen Möglichkeiten - insbesondere die mit der Erweiterung des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes geschaffenen Möglichkeiten - zur Beschäftigungssicherung ausgeschöpft werden.

Nach derzeitiger Rechtslage existieren folgende Arbeitsmarktinstrumente, um Beschäftigung zu halten:

- 24 Monate konjunkturelles Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall

- erneute 24 Monate konjunkturelles Kurzarbeitergeld im Anschluss an eine Erstbezugsdauer nach Überbrückung von 3 Monaten mittels Arbeitszeitabsenkung oder Betriebsferien
- 12 Monate Transfer-Kurzarbeitergeld bei dauerndem Arbeitsausfall

Hinweis: Es ist zu berücksichtigen, dass diese Ausführungen nicht geeignet sind, eine Rechtsberatung einzelner konkreter Fälle durchzuführen. Diese können nur im Einzelfall beurteilt werden. Rechtsfragen beantworten caterina.messina@igmetall.de, johannes.schaller@igmetall.de und gert.siller@igmetall.de