§ 5 – Kurzarbeit

(1) [1]Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Ursachen einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall von jeweils mehr als 10 v.H. ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen ist. [2]In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren. [3]Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

a) Persönlicher Geltungsbereich; Auszubildende nach Anlage 7 zu den AVR sind davon auszunehmen;

b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;

c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. [2]Sie ist verpflichtet, ihren Beschluss unverzüglich herbeizuführen und dem Dienstgeber mitzuteilen; der Dienstgeber kann bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Maßnahmen treffen. [3]Die betroffenen Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten; dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 3 der Anlage 5b zu den AVR und § 9 der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR abzubauen.

(4) [1]Für die Berechnung der Dienstbezüge gemäß Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR und der Krankenbezüge gemäß Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR gilt Abschnitt IIa mit Ausnahme von Abs. b zweiter Halbsatz der Anlage 1 zu den AVR entsprechend. [2]Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen der AVR bleibt die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht.

(5) Mitarbeiter, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.

(6) [1]Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung haben den Arbeitsausfall dem zuständigen Arbeitsamt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. [2]Der Dienstgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

Übersicht Rn

1 Bedeutung der Regelung 1-2

2 Kurzarbeit 3-4

3 Gesetzlicher Anspruch auf Kurzarbeitergeld 5-9

4 Voraussetzungen der Regelung 10
4.1 Arbeitsausfall, Abs. 1 Satz 1 11-13
4.2 Abschluss einer Dienstvereinbarung 14-15
4.2.1 Verfahren, Abs. 2 16
4.2.2 Inhalt der Dienstvereinbarung, Abs. 1 Satz 3 17
4.3 Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit, Abs. 6 18
4.4 Weitere Voraussetzung, Abs. 3 19

5 Rechtsfolgen
5.1 Dienstbezüge, Abs. 4 20
5.2 Anspruch auf Kurzarbeitergeld 21-25
5.3 Kündigungsfrist, Abs. 5 26
5.4 Weitere Rechtsfolgen 27

6 Muster einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit 28

1. Bedeutung der Regelung

In den Einrichtungen kann der Arbeitsanfall durch äußere Ursachen vorübergehend in erheblichem Umfang zurückgehen. In solchen zeitlich befristeten Situationen bietet das Kurzarbeitergeld nach §§ 169ff. SGB III der Einrichtung die Möglichkeit, mit finanzieller staatlicher Unterstützung Arbeitsplätze zu erhalten. Durch diese Bestimmung wird die Einführung von Kurzarbeit nach Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung des Dienstgebers mit der Mitarbeitervertretung zugelassen. **1**

Die wirksame Anordnung von Kurzarbeit bedarf einer ausreichenden tariflichen oder einzelvertraglichen Grundlage;[1] denn ihre Einführung stellt einen Eingriff in die Vergütung des Mitarbeiters dar. Weder die Regelungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, noch die frühere, zu knappe und einseitige Bestimmung zur Kurzarbeit[2] oder das Weisungsrecht des Dienstgebers[3] reichen als Rechtsgrundlage für eine einseitige Einführung von Kurzarbeit durch den Dienstgeber aus. Eine dem § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entsprechende Bestimmung zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kurzarbeit fehlt in der Mitarbeitervertretungsordnung. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat deshalb durch Beschluss vom 14. Juli 1999 mit der vorliegenden Bestimmung die arbeitsrechtliche Grundlage geschaffen. Die Bestimmung gilt für alle Dienstverhältnisse, auch nach den Anlagen 30 bis 33. **2**

2. Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die vorübergehende Kürzung des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters bei anschließender Rückkehr zum vereinbarten Zeitumfang.[4] Der Mitarbeiter wird (teilweise) von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, verliert aber gleichzeitig auch seinen (entsprechenden) Vergütungsanspruch. Hat die Kurzarbeit eine völlige Einstellung der Arbeit zur Folge, spricht man von „Kurzarbeit Null". Der Mitarbeiter erwirbt als Ausgleich für die geringere oder fehlende Vergütung einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95ff. SGB III, soweit deren Voraussetzungen vorliegen. **3**

Zweck der Kurzarbeit ist die vorübergehende wirtschaftliche Entlastung der Einrichtung durch Senkung der Personalkosten unter gleichzeitigem Erhalt der Arbeitsplätze.[5] Das Kurzarbeitergeld gleicht den infolge der Kurzarbeit entstehenden Minderverdienst teilweise aus und trägt dadurch zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse bei. Die Regelung dient damit auch dem sozialen Schutz der Mitarbeiter in der Einrichtung. **4**

1 BAG, Urteil vom 12.10.1994 – 7 AZR 398/93, NZA 1995, 641; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 20.7.2006 – 1 Sa 34/06, juris; LAG Hamburg, Urteil vom 10.5.2007 – 8 Sa 69/06, juris; LAG Berlin, Urteil vom 7.10.2010 – 2 Sa 1230/10, NZA-RR 2011, 65; Hessisches LAG, Urteil vom 27.9.2012 – 16 Sa 1741/11, juris.

2 BAG, Urteil vom 27.1.1994 – 6 AZR 541/93, NZA 1995, 1347; Urteil vom 18.10.1994 – 1 AZR 503/93, NZA 1995, 1064, jeweils zur vergleichbaren Regelung im BAT-O.

3 BAG, Urteil vom 10.10.2006 – 1 AZR 811/05, NZA 2007, 637.

4 BAG, Urteil vom 10.10.2006 – 1 AZR 811/05, NZA 2007, 637.

5 Küttner-Kreitner, Personalbuch, Kurzarbeit, Rn 1.

3. Gesetzlicher Anspruch auf Kurzarbeitergeld

5 Nach **§ 95 SGB III** haben Beschäftigte einen **Anspruch auf Kurzarbeitergeld,** wenn
1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Die Bestimmungen über das Kurzarbeitergeld nach §§ 95ff. SGB III regeln nur die gesetzlichen Voraussetzungen, unter denen die Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld zahlt, nicht die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Kurzarbeit.

6 Ein **erheblicher Arbeitsausfall** im Sinne des § 95 Nr. 1 SGB III liegt nach **§ 96 Abs. 1 SGB III** vor, wenn er
1. auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** ber uht,
2. **vorübergehend** ist,
3. **nicht vermeidbar** ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) **mindestens ein Drittel** der in dem Betrieb Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils **mehr als zehn Prozent** ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

Ein Arbeitsausfall beruht nach **§ 96 Abs. 2 SGB III auch** auf **wirtschaftlichen Gründen**, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.
Ein **unabwendbares Ereignis** liegt **nach § 96 Abs. 3 SGB III insbesondere** vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechenden Witterungsgründen beruht oder wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.
Die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfordert, dass lediglich der Arbeitsausfall **vorübergehend** ist **(§ 96 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).** Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit voraussehbar ist, dass in absehbarer Zeit, die die Bezugsfristen jedenfalls nicht deutlich überschreiten darf, mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist.
Nach **§ 96 Abs. 4 SGB III** ist ein **Arbeitsausfall nicht vermeidbar,** wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern.
Als **vermeidbar** gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der
1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 SGB III),
2. bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III), oder
3. bei der Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III).

7 Voraussetzung für Kurzarbeitergeld ist, dass nach **§ 97 SGB III** die **betrieblichen Voraussetzungen** erfüllt sind, indem in der Einrichtung als Betrieb mindestens ein

sozialversicherungspflichtiger Mitarbeiter beschäftigt ist. Als Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld gilt nach § 97 Satz 2 SGB III auch eine Betriebsabteilung.

Die **persönlichen Voraussetzungen** für Kurzarbeitergeld sind nach **§ 98 Abs. 1 SGB III** erfüllt, wenn **8**

1. der Beschäftigte nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige **Beschäftigung** fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt **(§ 98 Abs. 1 Nr. 1 SGB III),**
2. das Dienstverhältnis **nicht beendet**, also gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist **(§ 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III)** und
3. der Beschäftigte nicht nach **§ 98 Abs. 2 und 3 SGB III** vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

Die persönlichen Voraussetzungen sind nach **§ 98 Abs. 4 SGB III auch** erfüllt, wenn der Mitarbeiter während des Bezuges von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Ausgeschlossen sind nach **§ 98 Abs. 3 SGB III** Mitarbeiter während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird, sowie während des Bezuges von Krankengeld.

Ausgeschlossen sind nach **§ 172 Abs. 3 SGB III** auch Mitarbeiter, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken.

Über das Vorliegen der genannten Voraussetzungen hat die Agentur für Arbeit unverzüglich einen schriftlichen **Bescheid** zu erteilen, der im Rahmen der Bestandskraft von Verwaltungsakten verbindlich ist. **9**

4. Voraussetzungen der Regelung

Die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit in einer Einrichtung nach Anlage 5 § 5 AVR knüpfen an die gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 95ff. SGB III für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld an. Deshalb empfiehlt es sich, bereits vor Einführung der Kurzarbeit in der Einrichtung mit der zuständigen Agentur für Arbeit Kontakt aufzunehmen und zu prüfen, ob die Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeit tatsächlich vorliegen. Allerdings ist für die Wirksamkeit der Vereinbarung lediglich ein Antrag an die Agentur für Arbeit nach Abs. 6 erforderlich, nicht das tatsächliche Beziehen von Kurzarbeitergeld. **10**

4.1 Arbeitsausfall, Abs. 1 Satz 1

Nach Abs. 1 Satz 1 ist Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in der Einrichtung **11**

- ein vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall
  - aufgrund wirtschaftlicher Ursachen einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder
  - aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses.

- Außerdem muss mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall betroffen sein und zwar im Umfang von jeweils mehr als 10 Prozent der monatlichen Bruttovergütung.

Ein Arbeitsausfall ist **vorübergehend,** wenn nach den Gesamtumständen in absehbarer Zeit wieder mit einem Übergang zur Vollzeitarbeit zu rechnen ist.
Ein Arbeitsausfall ist **unvermeidbar,** wenn er unter Ausschöpfung aller zumutbaren Vorkehrungen nicht verhindert oder abgewendet werden kann. Nach § 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III gilt ein Arbeitsausfall als vermeidbar, der bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Erteilt die Arbeitsagentur die Auflage, vorrangig unverplante Resturlaubsansprüche der Mitarbeiter einzubringen, erweitern sich nicht die arbeitsrechtlichen Gestaltungsbefugnisse zur Gewährung von Urlaub. Es darf deshalb der Erholungsurlaub nur in dem Umfang berücksichtigt werden, wie er auch kollektiv, d.h. bei fast allen Mitarbeitern noch frei vorhanden ist, etwa für einen allgemeinen Betriebsurlaub. Zwischen Mitarbeitern mit zufällig noch vorhandenen Resturlaubsansprüchen (keine Anmeldung zur Kurzarbeit, sondern Anordnung von Urlaub) und solchen ohne (Anmeldung zur Kurzarbeit) zu differenzieren, stellt eine sachfremde Gruppenbildung dar, die gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt.[1]

12 Der Arbeitsausfall braucht sich nach **§ 97 SGB III** nicht auf die gesamte Einrichtung zu erstrecken, sondern kann auch nur bestimmte **organisatorisch abgrenzbare Teile** betreffen. Es genügt, wenn nur eine „Betriebsabteilung" von Kurzarbeit betroffen ist. Dies wurde in den AVR nicht ausdrücklich berücksichtigt.

13 Nach **§ 98 Abs. 1 Nr. 3 SGB III** kann Kurzarbeitergeld nur derjenige Mitarbeiter beziehen, dessen Dienstverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist; denn mit der Kurzarbeit sollen gerade Entlassungen vermieden werden. Die Mitarbeiter müssen also nach Beginn des Arbeitsausfalls in einem **ungekündigten versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis** stehen.[2]
Vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind Mitarbeiter während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit gleichzeitigem Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, sowie während des Bezuges von Krankengeld (§ 98 Abs. 3 Nr. 1 SGB III).

4.2 Abschluss einer Dienstvereinbarung

14 Weitere Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit ist der Abschluss einer **Dienstvereinbarung** zwischen der Einrichtung und der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO.

15 In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung besteht nur die Möglichkeit, die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Mitarbeiter einzelvertraglich zu vereinbaren **(Abs. 1 Satz 2).**
Im Übrigen kann Kurzarbeit durch eine Änderungskündigung erreicht werden.[3]

1 BAG, Urteil vom 16.12.2008 – 9 AZR 164/08, DB 2009, 1246.
2 LAG Hamburg, Urteil vom 10.5.2007 – 8 Sa 69/06, juris.
3 BAG, Urteil vom 18.10.1994 – 1 AZR 503/93, NZA 1995, 1064.

4.2.1 Verfahren, Abs. 2

Gemäß Abs. 2 ist die **Mitarbeitervertretung** über die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. Dies konkretisiert die allgemeine Informationspflicht des Dienstgebers nach § 26 MAVO. Die Mitarbeitervertretung ist verpflichtet, ihren Beschluss unverzüglich herbeizuführen und dem Dienstgeber mitzuteilen. Bei Eilbedürftigkeit dieser Maßnahme kann der Dienstgeber bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Maßnahmen treffen. **16**

Die betroffenen **Mitarbeiter** sind mindestens **eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit** über die geplanten Maßnahmen zu **unterrichten;** dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen. Eine diese Frist missachtende Kurzarbeit ist unwirksam.[1]

4.2.2 Inhalt der Dienstvereinbarung, Abs. 1 Satz 3

In der nach Abs. 1 Satz 3 zu treffenden Dienstvereinbarung ist der **persönliche Geltungsbereich**, d.h., welche Mitarbeiter von dieser Dienstvereinbarung betroffen sind, festzulegen. Die Kurzarbeit kann grundsätzlich für die gesamte Einrichtung oder auch nur für einen Teil der Einrichtung eingeführt werden (vgl. § 171 Satz 2 SGB III). Auszubildende nach Anlage 7 sind aus dem Geltungsbereich der Dienstvereinbarung auszunehmen. **17**

In der Dienstvereinbarung ist weiterhin **Beginn und Dauer** der Kurzarbeit festzulegen. Außerdem sind in der Dienstvereinbarung **Lage und Verteilung** der Arbeitszeit festzulegen. Diese Formulierung ist so zu verstehen, dass auch der **Umfang** der gekürzten Arbeitszeit festzulegen ist; denn dies gehört zu den Voraussetzungen einer Einführung von Kurzarbeit.[2]

4.3 Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit, Abs. 6

Nach Abs. 6 und § 99 Abs. 1 Satz 1 SGB III ist der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit dessen Bezirk die Einrichtung liegt, durch den Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung **schriftlich** anzuzeigen. Die Anzeige ist Voraussetzung des Kurzarbeitergeldes. **18**

Sie kann nur vom Dienstgeber oder der Mitarbeitervertretung erstattet werden. Erfolgt die Anzeige durch den Dienstgeber, ist eine Stellungnahme der Mitarbeitervertretung beizufügen. Der Dienstgeber hat der Mitarbeitervertretung die für die Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben. Mit der Anzeige sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen.

4.4 Weitere Voraussetzung, Abs. 3

Gemäß Abs. 3 sind vor Einführung von Kurzarbeit **Zeitguthaben nach Anlage 5b § 3** abzubauen. Damit wird den Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld gemäß **§ 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III** Rechnung getragen, wonach zunächst Arbeitszeitguthaben aufgelöst werden müssen, da ansonsten der Arbeitsausfall als vermeidbar gilt. **19**

1 BAG, Urteil vom 12.10.1994 – 7 AZR 398/93, NZA 1995, 641.

2 BAG, Urteil vom 27.1.1994 – 6 AZR 541/93, NZA 1995, 1347; LAG Hamm, Urteil vom 20.9.2002 – 10 TaBV 95/02, NZA-RR 2003, 422; Sächsisches LAG, Urteil vom 31.7.2002 – 2 Sa 910/01, NZA-RR 2003, 366.

5. Rechtsfolgen

5.1 Dienstbezüge, Abs. 4

20 Die Kurzarbeit hebt die Hauptpflichten aus dem Dienstverhältnis auf. Die Höhe der Dienstbezüge während der Zeit der Kurzarbeit richtet sich gemäß Abs. 4 Satz 1 i.V.m. Anlage 1 Abschnitt IIa nach dem gekürzten Beschäftigungsumfang. Dies gilt auch für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und die Krankenbezüge gemäß Anlage 1 Abschnitt XII.
Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen der AVR bleibt die Kürzung der dienstvertraglich vereinbaren Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht (Abs. 4 Satz 2). Dies gilt etwa für die Weihnachtszuwendung nach Anlage 1 Abschnitt XIV oder für vermögenswirksame Leistungen nach Anlage 9. Die Nebenpflichten aus dem Dienstverhältnis bleiben im Übrigen ebenfalls unverändert bestehen.

5.2 Anspruch auf Kurzarbeitergeld

21 Hat die Agentur für Arbeit mit schriftlichem Bescheid anerkannt, dass die Voraussetzungen für die Gewähr ung des Kurzarbeitergeldes vorliegen und erfüllt der Mitarbeiter die persönlichen Voraussetzungen, so besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Zu den Einzelheiten siehe auch die Internetseite der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld mit den Formularen.
Nach § 99 Abs. 2 SGB III wird das Kurzarbeitergeld **frühestens** von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.
Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall während der Bezugsfrist geleistet. Die **Regelbezugsfrist** gilt einheitlich für alle in einer Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einer Einrichtung Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Die Dauer des Bezugs beträgt gesetzlich längstens sechs Monate (§ 104 Abs. 1 SGB III); das Bundesministerium für Arbeit ist jedoch ermächtigt, den Zeitraum zu erhöhen, um flexibel auf den Arbeitsmarkt reagieren zu können (§ 109 Abs. 1 SGB III).
Arbeitstage, für die kein Kurzarbeitergeld zu zahlen ist, verlängern die Bezugsfrist nur, wenn sie eine zusammenhängende Zeit von mindestens einem Monat betragen. Sind seit dem letzten Tage des Bezuges von Kurzarbeitergeld mindestens drei Monate verstrichen, so beginnt nach § 104 Abs. 3 SGB III der Lauf einer neuen Bezugsfrist.

22 Die Höhe des Kurzarbeitergelds orientiert sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes.
Es beträgt für Mitarbeiter, die die Voraussetzungen beim Arbeitslosengeld für den erhöhten Leistungssatz (kindergeldberechtigtes Kind) erfüllen würden, **67 Prozent**, für die übrigen Mitarbeiter **60 Prozent** der **Nettoentgeltdifferenz** im Anspruchszeitraum (§ 105 SGB III).
Die **Nettoentgeltdifferenz** entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt (§ 106 SGB III).
Sollentgelt ist vereinfacht das Bruttoarbeitsentgelt, das der Mitarbeiter ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte, also auch vermögenswirksame Leis-

tungen (Zuzahlung des Arbeitgebers), Leistungs- und Erschwerniszulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, wenn sie steuer- und beitragspflichtig sind. Nicht zum Sollentgelt gehören Vergütungen für Mehrarbeit, steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. **Istentgelt** ist das in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt des Mitarbeiters. Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.

Das **pauschalierte Nettoentgelt** ist das um die gewöhnlichen gesetzlichen Entgeltabzüge verminderte Bruttoarbeitsentgelt (vgl. § 106 SGB III).

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist **lohnsteuerfrei** (§ 3 Nr. 2 EStG). Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1a EStG); die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte des Mitarbeiters werden bei seiner Veranlagung dem Steuersatz unterworfen, der sich ergibt, wenn das Kurzarbeitergeld den zu versteuernden Einkünften hinzuzurechnen wäre. **23**

Für die **Sozialversicherung** gelten besondere Regelungen. **24**

Für die Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleibt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicher ung (§ 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V; § 49 Abs. 2 SGB XI) sowie in der Renten- (§ 1 Nr. 1 SGB VI) und in der Arbeitslosenversicherung (§ 24 Abs. 3 SGB III) erhalten. Es liegt auch dann keine Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung vor, wenn durch die Kurzarbeit das Arbeitsentgelt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt.

Soweit in Zeiträumen der Kurzarbeit Arbeitsentgelt für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt wird, tragen Dienstgeber und Mitarbeiter die Beiträge zur Sozialversicherung grundsätzlich zur Hälfte.

Soweit Kurzarbeitergeld gezahlt wird, trägt der Dienstgeber daraus die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung allein (§ 249 Abs. 2 Nr. 3 SGB V; § 58 Abs. 5 SGB XI; § 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI); Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind jedoch nicht zu leisten, da für die Ausfallstunden Kurzarbeitergeld aus der Arbeitslosenversicherung gezahlt wird.

Bemessungsgrundlage für die Höhe der Beiträge aus dem Kurzarbeitergeld sind 80 Prozent des Ausfallsentgelts als Unterschiedsbetrag zwischen dem Sollentgelt und Istentgelt (§ 232a SGB V; § 163 Abs. 6 SGB VI); es wird durch die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

Zuschüsse des Dienstgebers zum Kurzarbeitergeld gehören nach § 1 Abs 1 Nr. 8 SvEV, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nicht übersteigen, nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Das Berechnen und Auszahlen des Kurzarbeitergeldes erfolgt durch den Dienstgeber. **25**

Er hat das Kurzarbeitergeld nach der Eintragung der Lohnsteuerklassen auf der Lohnsteuerkarte zu berücksichtigen. Es wird nachträglich für den Zeitraum ausgezahlt, für den es beantragt wurde.

5.3 Kündigungsfrist, Abs. 5

26 Eine Kurzarbeit schließt die Zulässigkeit einer auch betriebsbedingten Kündigung während der Kurzarbeitsperiode nicht grundsätzlich aus.[1] Zwar spricht die Einführung von Kurzarbeit zunächst dafür, dass der Dienstgeber aufgrund der von ihm vorgenommenen betriebswirtschaftlich gestützten Prognose von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgegangen ist. Die Einführung von Kurzarbeit ist aber an eine Prognose anknüpft, deren Grundlagen sich im Zuge der Durchführung der Kurzarbeit verändern können.[2] Wenn ein Dienstgeber Kurzarbeit eingeführt hat, ist eine betriebsbedingte Kündigung nur sozial gerechtfertigt, wenn über die Gründe die zur Einführung von Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Gründe vorliegen, die ergeben, dass nicht nur vorübergehend, sondern auf unbestimmte Dauer für den gekündigten Arbeitnehmer das Bedürfnis der Weiterbeschäftigung entfallen ist.[3]
Mitarbeiter, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer **Frist** von einem Monat zum Monatsende kündigen (Abs. 5). Für diese Mitarbeiter gelten in diesem Fall nicht die verlängerten Kündigungsfristen des § 14 AT.

5.4 Weitere Rechtsfolgen

27 Nach § 2 Abs. 2 EFZG ist die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen **Feiertag** gleichzeitig infolge Kurzarbeit ausfällt und für die ohne den gesetzlichen Feiertag ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestünde, so zu vergüten, als sei sie alleine durch den Feiertag ausgefallen. Die Höhe der Feiertagsbezahlung durch den Dienstgeber ist auf das dem Kurzarbeitergeld entsprechende Bruttoentgelt begrenzt.
Wird ein Mitarbeiter im Kurzarbeitszeitraum krank, stehen ihm die **Krankenbezüge** in der Höhe der gekürzten Vergütung zu. Darüberhinaus besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht. Im Übrigen steht dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes gegen die zuständige Krankenkasse zu (§§ 44, 45, 47b Abs. 4 SGB V). Werden Frauen auf Grund der ausdrücklichen gesetzlichen Beschäftigungsverbote nach §§ 3, 4 oder 6 MuSchG während ihrer Schwangerschaft nicht beschäftigt, werden die durch die Kurzarbeit bedingten Verdienstkürzungen bei Ermittlung des Durchschnittsverdienstes für den **Mutterschutzlohn** nicht berücksichtigt (§ 11 Abs. 2 MuSchG). Die Bemessungsgrundlage für das von der Krankenkasse nach § 13 Abs. 1 MuSchG zu zahlende Mutterschaftsgeld wird durch einen vorherigen Kurzarbeitszeitraum nicht beeinträchtigt (§ 200 Abs. 2 RVO). Dies gilt auch für den vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 2 MuSchG.

1 BAG, Urteil vom 26.6.1997 – 2 AZR 494/96, NZA 1997, 1286; LAG Hamm, Urteil vom 24.6.2010 – 8 Sa 1488/09, juris.
2 LAG Hamm, Urteil vom 24.6.2010 – 8 Sa 1488/09, juris.
3 LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.6.2010 – 2 Sa 143/10, juris.

6. Muster einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Zwischen **28**

der ..... Einrichtung und

der Mitarbeitervertretung der ..... Einrichtung

wird auf der Grundlage des § 5 der Anlage 5 zu den AVR folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

§ 1 Einführung von Kurzarbeit

Mit Wirkung vom ..... wird in der Einrichtung Kurzarbeit eingeführt.

Ursache ist .....

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 der Anlage 5 zu den AVR beträgt während der Kurzarbeit ..... Stunden.

Mehrarbeit bzw. Überstunden werden während der Zeit der Kurzarbeit weder angeordnet noch vergütet.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Die Kurzarbeit gilt für die Mitarbeiter in der Einrichtung. Auszubildende nach Anlage 7 zu den AVR sind ausgenommen.

§ 3 Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird wie folgt verteilt: ..... .

§ 4 Information der Mitarbeitervertretung

Die Einrichtungsleitung informiert die Mitarbeitervertretung wöchentlich über die wirtschaftliche Entwicklung der Einrichtung.

§ 5 Zahlung von Kurzarbeitergeld

Die Einrichtungsleitung stellt bei der Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

Das Kurzarbeitergeld wird von der Einrichtung ausgezahlt, nachdem die Agentur für Arbeit die Leistungen gegenüber der Einrichtung erbracht hat.

§ 6 Beendigung der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit endet spätestens am ..... .

Sollte die wirtschaftliche Entwicklung der Einrichtung sich unvorhergesehen verbessern, kann die Kurzarbeit ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorzeitig beendet werden. Sollte die Kurzarbeit verlängert werden müssen, ist eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen.

§ 7 Urlaub

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, – soweit möglich – während der Kurzarbeitsphase Urlaub zu nehmen.

§ 8 Sonstiges

Diese Dienstvereinbarung endet mit Ablauf der Kurzarbeitsperiode.

Die Einrichtung verpflichtet sich, bei allen Gesprächen mit der Agentur für Arbeit ein Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen zu lassen.

Die Mitarbeitervertretung verpflichtet sich, die nach dem Vordruck der Agentur für Arbeit von der Betriebsvertretung auszufüllenden Daten unverzüglich und schnellstmöglich einzutragen.

Ort, Datum, Unterschriften