Lohn

Infopunkt zu Kurzarbeit

1. Kurzarbeit – Zweck und Grundvoraussetzungen

Kurzarbeit dient dazu, einen **vorübergehenden erheblichen** Arbeitsausfall mit Entgeltausfall abzufedern, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld (Kug) sind in §§ 95 ff. SGB III geregelt.

Voraussetzungen im Überblick:

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall:
  - wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis,
  - vorübergehend,
  - unvermeidbar,
  - Mindestumfang (z.B. ein erheblicher Teil der Belegschaft (1/3teil) mit > 10 % Entgeltausfall).
- Betriebliche Voraussetzungen:
  - Betrieb / abgrenzbare Betriebsabteilung betroffen.
- Persönliche Voraussetzungen:
  - versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit Entgeltausfall.
- **Anzeige des Arbeitsausfalls** bei der Agentur für Arbeit.

Durch Kurzarbeit wird die vertraglich geschuldete Arbeitszeit vorübergehend reduziert. Der Arbeitnehmer ist nur im Umfang der reduzierten Arbeitszeit zur Arbeitsleistung verpflichtet (etwa statt 100 % nur 50 %).

Weil weniger gearbeitet wird, verringert sich der Anspruch auf das vertragliche Arbeitsentgelt im gleichen Verhältnis (z.B. Arbeitszeit minus 50 % → Entgelt minus 50 %).

Die durch die Entgeltkürzung entstehende Lücke wird teilweise durch Kurzarbeitergeld (Kug) aufgefangen.

Vorübergehend weniger arbeiten, entsprechend weniger Lohn, aber teilweise Kug.

2. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls: Überstunden, Arbeitszeitkonten, Resturlaub

2.1 Überstunden und Mehrarbeit

Vor Kurzarbeit ist zu prüfen, ob der Arbeitsausfall vermeidbar ist. Werden während der Kurzarbeit Überstunden angeordnet, kann dies als Indiz gewertet werden, dass der Arbeitsausfall nicht unvermeidbar war. Konsequenzen:

- Besteht ein vermeidbarer Arbeitsausfall, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

- Dies bedeutet:
    - Überstunden während Kurzarbeit nur in absoluten Ausnahmefällen,
    - saubere Dokumentation, warum trotz Kurzarbeit Überstunden nötig waren (z.B. anderer Arbeitsbereich, nicht von Kurzarbeit erfasst).

2.2 Arbeitszeitkonten / Überstundenabbau

Arbeitszeitguthaben (Überstunden, Plusstunden auf Zeitkonten) sind grundsätzlich vor Beantragung von Kurzarbeitergeld abzubauen:

- Kurzarbeit ist nur zulässig, wenn der Arbeitsausfall nicht durch **zulässige Arbeitszeitschwankungen** (Zeitkonto) vermieden werden kann.
- Plusstunden sollen daher vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut werden (Freistellung gegen Zeitguthaben statt Kug).

Ausnahmen: Bestimmte Arbeitszeitguthaben dürfen stehen bleiben, z.B.:

- Wertguthaben i.S.d. § 7c SGB IV (z.B. für Sabbaticals, Pflegezeit, Elternzeit etc.),
- bestimmte Guthaben zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld,
- Guthaben, die 10 % der Jahresarbeitszeit übersteigen oder länger als ein Jahr unverändert bestanden haben.

Für die Praxis:

- Prüfung der Zeitkonten aller betroffenen Beschäftigten.
- Dokumentierter Abbau von Plusstunden, soweit kein Ausnahmefall vorliegt.
- Nur wenn nach Abbau der Zeitguthaben noch ein erheblicher Arbeitsausfall besteht, ist Kurzarbeit mit Kug möglich.

2.3 Vorrangige Urlaubsgewährung, Resturlaub und Urlaubsplanung

Die Gewährung von Urlaub hat zur Vermeidung von Kurzarbeit Vorrang, soweit arbeitsrechtlich zulässig:

- Ein Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, wenn:
    - im Urlaubsplan noch nicht festgelegter Urlaub auf einen Zeitraum gelegt werden kann, in dem Arbeitsausfall zu erwarten ist,
    - gegen Jahresende oder im ersten Quartal bestehende bzw. übertragene **Resturlaubsansprüche** auf Zeiten des erwarteten Arbeitsausfalls festgelegt werden können.
- Dabei sind **vorrangige Urlaubswünsche** der Arbeitnehmer zu berücksichtigen; ein „Zwang“ zur Urlaubnahme gegen ihre berechtigten Wünsche ist nur begrenzt zulässig.

Folgen für Kurzarbeit:

- Wird der Arbeitsausfall durch Urlaub vermeidbar, besteht **kein Anspruch auf Kug**.
- Die Agentur für Arbeit prüft, ob Urlaub zur Vermeidung des Arbeitsausfalls herangezogen werden konnte.

3. Urlaub während der Kurzarbeit

3.1 Urlaub kann und soll während Kurzarbeit genommen werden

- Urlaub kann auch während Kurzarbeit gewährt werden.
- Gerade **Betriebsferien** (Betriebsurlaub) können genutzt werden, um Kurzarbeit zu vermeiden/zu begrenzen.
- Das **Urlaubsentgelt** ist vom Arbeitgeber in **ungekürzter Höhe** zu zahlen:
    - Verdienstkürzungen durch Kurzarbeit bleiben für das Urlaubsentgelt unberücksichtigt.
    - Berechnung nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen (§ 11 BUrlG).

Praxisbeispiel:

- Kurzarbeit im Monat X, Arbeitnehmer hat in Woche 3 Urlaub:
    - Für die Urlaubstage erhält er **volles Urlaubsentgelt**.
    - Kurzarbeitergeld erhält er nur für die Tage im Monat, an denen er tatsächlich verkürzt bzw. gar nicht arbeitet.

3.2 Verhältnis Kurzarbeit – bereits geplanter Urlaub

- Ist Urlaub im Urlaubsplan / in der Urlaubsliste / durch Betriebsferien bereits auf einen Zeitraum festgelegt, der später von Kurzarbeit betroffen ist:
    - Der Urlaub bleibt grundsätzlich bestehen.
    - Der Arbeitnehmer ist für die Dauer des bewilligten Urlaubs **aus der Kurzarbeit herauszunehmen**.
- Die Agentur für Arbeit akzeptiert nicht, dass **zugunsten des Kug** von einem festgelegten Urlaub abgewichen wird:
    - Wird statt des festgelegten Urlaubs Kurzarbeit durchgeführt, ist der Arbeitsausfall vermeidbar; kein Kug-Anspruch.

Wichtige Punkte für die Urlaubsplanung:

- Bereits geplante Urlaube im Zeitraum der Kurzarbeit grundsätzlich **nicht verschieben**, um Kug zu „optimieren“.
- Urlaubspläne und Betriebsferien so gestalten, dass Zeiten mit absehbarem Arbeitsausfall möglichst durch Urlaub abgedeckt werden.
- Verschiebungen des Urlaubs zulasten des Kurzarbeitergeldes werden in der Regel als **Verstoß gegen die Unvermeidbarkeit** gewertet.

3.3 Resturlaub gezielt einsetzen

- Resturlaub (insbesondere übertragene Urlaubsansprüche) kann zur Vermeidung oder Reduzierung von Kurzarbeit eingesetzt werden:
    - Festlegung von Resturlaub gegen Jahresende oder zu Beginn des Jahres auf Zeiträume, in denen Arbeitsausfall erwartet wird.
    - Gleichzeitige Berücksichtigung vorrangiger Urlaubswünsche der Beschäftigten.

4. Wie ist der Ablauf - Anzeige des Arbeitsausfalls, Abrechnung und Erstattung, Abschlussprüfung

Das Verfahren ist dreistufig:

A. Anzeige des Arbeitsausfalls (s.o.).

B. Monatliche Leistungsanträge / Abrechnung.

C. Abschlussprüfung nach Ende der Kurzarbeit.

A Anzeige

A.1 Wer darf anzeigen?

- **Arbeitgeber** (Regelfall) oder **Betriebsvertretung/Betriebsrat**.
- Arbeitnehmer selbst sind nicht anzeigeberechtigt.

A.2 Form

- **Schriftlich oder elektronisch** bei der Agentur für Arbeit am **Betriebssitz**.
- Fax ist zulässig, **telefonisch/mündlich nicht**.
- Zweckmäßige Nutzung des Formulars **„Anzeige über Arbeitsausfall" (z.B. Kug 101)** der Bundesagentur für Arbeit.

A.3 Erforderliche Angaben/Inhalte

Die Anzeige muss insbesondere enthalten:

- Umfang des Arbeitsausfalls
    - Beschreibung, in welchem Ausmaß Arbeitszeit reduziert wird (ggf. Kurzarbeit Null).
    - Darstellung der gewöhnlichen Arbeitszeit und der geplanten Reduzierung.
- Betroffene betriebliche Einheit
    - gesamter Betrieb oder klar abgrenzbare Betriebsabteilung(en).
    - genaue Bezeichnung der betroffenen Einheiten.
- Ausfallgründe
    - wirtschaftliche Gründe (z.B. Auftragsrückgang, Absatzprobleme) oder
    - unabwendbares Ereignis (z.B. behördliche Anordnungen, Naturereignisse).
    - diese Gründe sind **zu beschreiben und zu belegen** (z.B. Kennzahlen, Auftragslage).
- Verteilung der verkürzten Arbeitszeit
    - Arbeitszeit-/Ausfallpläne für den Kurzarbeitszeitraum, aus denen ersichtlich wird,
        - wann und wie viel gearbeitet wird,
        - wie der Arbeitsausfall im Monat verteilt ist.
    - Ggf. andere geeignete Unterlagen (Dienst-/Schichtpläne).

- Unvermeidbarkeit / Prognose
    - Darlegung, dass der Arbeitsausfall **vorübergehend** und **nicht vermeidbar** ist.
    - Prognosezeitraum: innerhalb der Höchstbezugsdauer (aktuell 12 Monate) wieder Vollarbeit.
- Stellungnahme des Betriebsrats (falls vorhanden)
    - Bei Anzeige durch den Arbeitgeber ist eine **Stellungnahme der Betriebsvertretung** beizufügen; sie kann nachgereicht werden.

A.4 Rechtliche Wirkung und Zeitpunkt

- Die Anzeige ist **materiell-rechtliche Voraussetzung** für den Kug-Anspruch.
- Kurzarbeitergeld kann **frühestens ab dem Kalendermonat** gezahlt werden, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingeht.
- Die Agentur prüft die Grundvoraussetzungen (erheblicher Arbeitsausfall, betriebliche Voraussetzungen) und erteilt einen **Anerkennungs- oder Ablehnungsbescheid**.
- Der Anerkennungsbescheid gibt dem Arbeitgeber **Rechts- und Planungssicherheit** und kann gegenüber Dritten (z.B. Banken) genutzt werden.

B Monatliche Abrechnung des Kurzarbeitergeldes und Leistungserstattung

B.1 Monatliche Abrechnung – Pflichten des Arbeitgebers

Für jeden Abrechnungsmonat (es sind Stundenlisten zu führen):

- Der Arbeitgeber berechnet:
    - das Kurzarbeitergeld für jeden betroffenen Arbeitnehmer,
    - das verbleibende Arbeitsentgelt.
- Der Arbeitgeber zahlt:
    - Kurzarbeitergeld **zusammen mit dem Arbeitsentgelt** monatlich an die Arbeitnehmer aus.
    - Bei **Kurzarbeit Null**: im Regelfall nur Kurzarbeitergeld, kein Arbeitsentgelt.
- Der Arbeitgeber führt eine Abrechnungsliste:
    - mit allen betroffenen Arbeitnehmern,
    - jeweiligem Arbeitsausfall und Kug-Beträgen.

Diese Leistungen werden zunächst vom Arbeitgeber verauslagt.

B.2 Leistungsantrag und Erstattungsverfahren

Nach der Auszahlung im jeweiligen Monat:

- Leistungsantrag:
    - Kurzarbeitergeld ist **schriftlich oder elektronisch** bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in deren Bezirk die **Lohnabrechnungsstelle** des Betriebs liegt (nicht zwingend der Betriebssitz).

- Antragsteller: Arbeitgeber oder Betriebsvertretung; die **Nachweispflicht liegt beim Arbeitgeber**.
- Zu verwenden sind die BA-Vordrucke:
  - **„Leistungsantrag“**,
  - **„Abrechnungsliste“**.

- Stellungnahme des Betriebsrats: (sofern vorhanden)
  - Wie bei der Anzeige ist auch beim Leistungsantrag eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen; sie kann nachgereicht werden.
- Ausschlussfrist:
  - Der Leistungsantrag ist **nachträglich** zu stellen.
  - Es gilt eine **Ausschlussfrist von 3 Kalendermonaten**:
    - Fristbeginn: Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die Kug (falls beansprucht wird.
    - Nach Ablauf der 3 Monate kann für diesen Monat kein Kug mehr bewilligt werden.
- Unabhängigkeit von der Anzeige:
  - Der Leistungsantrag ist **eigenständige Voraussetzung**; die Anzeige ersetzt den Antrag nicht.
  - Die Anzeige enthält eine Prognose zum Arbeitsausfall; erst die Abrechnung macht den tatsächlichen Arbeitsausfall geltend.

<u>B.3 Auszahlung / Erstattung durch die Agentur für Arbeit</u>

- Die Agentur für Arbeit prüft den Leistungsantrag und zahlt das Kug grundsätzlich unbar auf das im Antrag angegebene inländische Konto des Arbeitgebers.
- Entscheidung über Erstattungsanträge erfolgt vorläufig, weil erfahrungsgemäß nicht sofort alle Unterlagen vorliegen.
- Die Arbeitnehmer sollen den Erhalt des vom Arbeitgeber verauslagten Kug grundsätzlich einzeln quittieren:
  - Empfangsbestätigungen sind dem Antrag beizufügen.
  - Zur Verfahrensvereinfachung kann der Arbeitgeber einen **Verzicht auf Empfangsbestätigungen** beantragen; Voraussetzung:
    - rechtsverbindliche Erklärung, dass die in der Abrechnungsliste eingetragenen Beträge ausgezahlt wurden,
    - Bereitschaft, Beträge zu erstatten, für die später kein Zahlungsnachweis erbracht werden kann.
- Abschlagszahlungen:
  - Zur Vermeidung unbilliger Härten kann die Agentur **Abschlagszahlungen bis zu 90 %** des erwarteten Kurzarbeitergeldes leisten.

C Abschlussprüfung und endgültige Feststellung

- Nach Beendigung der Kurzarbeit führt die Agentur für Arbeit **Abschlussprüfungen** durch.
- Dabei werden die Kurzarbeitergeldansprüche endgültig festgestellt; etwaige Überzahlungen können **zurückgefordert** werden.

Stand: 08.10.2026