

## Kurzarbeit 2010

- ▶ **Arbeitsrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Aspekte von konjunktureller Kurzarbeit**

Bremen, März 2010

Georg Schaff, Mitbestimmung und Technologieberatung

Tel. 0421/36301-962

[mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de](mailto:mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de)

Neben den mitbestimmungsrechtlichen Fragen und der Frage, ob und wie die Zeit der Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt werden kann, entstehen bei der Einführung von Kurzarbeit viele arbeits- und sozialversicherungsrechtliche sowie steuerliche Fragen. Betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von Kurzarbeit betroffen sind, können sich mit dieser Informationsschrift einen Überblick zum Thema Kurzarbeit verschaffen. Die bis zum März 2010 eingetretenen Veränderungen sind berücksichtigt.

Die Ausführungen gelten in Bezug auf die Einführung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld, für Saison-Kurzarbeitergeld und Transferkurzarbeitergeld gelten teilweise abweichende Regelungen, die hier nicht dargestellt sind.

## **Inhalt**

- ▶ Altersteilzeit
- ▶ Arbeitslosengeld I
- ▶ Auszubildende
- ▶ Befristete Arbeitsverträge
- ▶ Bezahlung der Betriebsratsarbeit
- ▶ Betriebsversammlung
- ▶ Bezugsdauer Kurzarbeitergeld
- ▶ Elterngeld
- ▶ Elternzeit
- ▶ Entgeltfortzahlung/Krankengeld
- ▶ Existenzsicherung bei Kurzarbeit
- ▶ Feiertage
- ▶ Freistellung von der Arbeit aus familiären Gründen
- ▶ Gekündigte Arbeitnehmer/Aufhebungsvertrag
- ▶ Höhe des Kurzarbeitergeldes
- ▶ Kleinbetrieb
- ▶ Krankenversicherung
- ▶ Kündigungsschutz

- ▶ Kur
  - ▶ Mutterschutz
  - ▶ Nebentätigkeit
  - ▶ Rentenversicherung
  - ▶ Sperrzeit
  - ▶ Steuer
  - ▶ Urlaub
  - ▶ Vermittelbarkeit
  - ▶ Zeitguthaben / Gleitzeit
- 

### ▶ **Altersteilzeit**

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind grundsätzlich versicherungspflichtig beschäftigt. Somit kann auch diesen Arbeitnehmern Kurzarbeitergeld gewährt werden. Wird die Altersteilzeit im Blockmodell durchgeführt, kann ein Arbeitsausfall mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld nur in der Arbeitsphase eintreten.

Wird während der Altersteilzeitarbeit Kurzarbeitergeld bezogen, hat der Arbeitgeber die gesetzlichen Aufstockungsleistungen in dem Umfang zu erbringen, als ob der Arbeitgeber die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte.

(aus den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld zu § 172 SGB III).

Hierdurch wird nur eine Aussage zu den gesetzlichen Aufstockungsleistungen getroffen, die Frage, ob die tariflichen oder vertraglich vereinbarten zusätzlichen Aufstockungsleistungen weiter in bisherigem Umfang zu zahlen sind, bleibt offen.

**Hinweis für Betriebsräte:** Altersteilzeitler haben schon ein verringertes Einkommen. Sie sind daher zum Teil bereits über tarifliche Regelungen von der Altersteilzeit ausgenommen. Wenn die Altersteilzeitler nicht bereits durch solche

tariflichen Regelungen von der Altersteilzeit ausgenommen sind, sollte der Betriebsrat durch betriebliche Regelungen die Altersteilzeitler aus der Kurzarbeit herausnehmen.

Gelingt dies nicht, sind Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber zu treffen, dass sämtliche Aufstockungsbeträge, sowohl die gesetzlichen als auch die tariflichen oder vertraglichen in gleichem Umfang wie vor der Kurzarbeit fortzuzahlen sind.

#### Nacharbeit

Fällt die Arbeitszeit im Blockmodell aufgrund der Kurzarbeit teilweise aus, wird aus dem erzielten Arbeitsentgelt zunächst das Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet. Fällt in einem Monat mehr als die Hälfte der im Blockmodell geschuldeten Arbeitszeit aus, kann der Arbeitnehmer den mehr als hälftigen Arbeitsausfall für die Freistellungsphase nacharbeiten. Einer Nacharbeit bedarf es nicht, wenn der Arbeitgeber Wertguthaben in entsprechendem Umfang einstellt. Es ist kollektiv- bzw. individualrechtlich möglich, alternative Regelungen zur Nacharbeit zu treffen

(aus den Geschäftssanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld, § 172 SGB III.)

Diese Aussagen der Bundesagentur zur Arbeit vom April 2009 stehen nicht in Einklang zu den Aussagen im Konjunkturpaket II vom Januar 2009.

- Dort heißt es:

#### **Konjunkturpaket II: Maßnahmen zum Kurzarbeitergeld**

##### **B. Untergesetzliche Maßnahmen**

In der Arbeitsphase der **Altersteilzeit** anfallende Kurzarbeit muss **nicht nachgearbeitet** werden. Das heißt, dass es - wie bisher - kollektiv- bzw. individualrechtlich möglich ist, alternative Regelungen zu treffen. Nach den bisherigen tarifvertraglichen Regelungen dürfen Beschäftigte in Altersteilzeit

teilweise nicht in Kurzarbeit mit einbezogen werden, teilweise ist eine Nacharbeitspflicht für Arbeitnehmer ausdrücklich ausgeschlossen, teilweise ist der Arbeitgeber zu Aufstockungsleistungen verpflichtet; eine generelle Pflicht zur Nacharbeit besteht nicht

(Konjunkturpaket II Maßnahmen zum Kurzarbeitergeld, Anlage zur Pressemitteilung des Bundesarbeitsministers vom 27.01.2009).

Hinweis für Betriebsräte

Eine Pflicht zur Nacharbeit kann verhindert werden, wenn der Arbeitgeber zusätzliche Wertguthaben für die Freistellungsphase einstellt. Falls er dies nicht tut, müssen die Modalitäten der Nacharbeit, insbesondere das Recht zur Nacharbeit geregelt werden.

### ► **Arbeitslosengeld I**

Die Zeit der Kurzarbeit hat keine finanziellen Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld I. Das heißt, sollte der Betrieb während oder nach der Kurzarbeit Kündigungen aussprechen, so fällt das Arbeitslosengeld nicht niedriger aus, weil während der Kurzarbeit weniger Gehalt/Lohn gezahlt wurde. Zur Berechnung des Arbeitslosengeldes wird in diesem Fall das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das der/die Arbeitslose ohne den Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt hätte (§ 131 SGB III).

Auch auf die Dauer eines entstehenden Arbeitslosengeldanspruches hat der Bezug von Kurzarbeitergeld keinen negativen Einfluss.

### ► **Auszubildende**

Auszubildende sind grundsätzlich zum Kurzarbeitergeld zugelassen. Es muss festgestellt werden, ob ein geltend gemachter Arbeitsausfall für diesen Personenkreis unvermeidbar ist. Da das Ausbildungsverhältnis als Vertragsverhältnis besonderer Art einzustufen ist, werden dem Betrieb deshalb stets besondere Maßnahmen zuzumuten sein, um die Ausbildung auch während

der Kurzarbeit fortzusetzen. Dabei kann z.B. auch die Versetzung in andere Abteilungen, in denen der Auszubildende noch nicht tätig war, oder die Rückversetzung in die Lehrwerkstatt in Betracht kommen.

Ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, steht dem Auszubildenden gem. § 19 Berufsbildungsgesetz ein Anspruch auf Fortzahlung der ungekürzten Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen zu.

Werden nach Abschluss der Ausbildung Auszubildende übernommen, so kann auch diesen Beschäftigten Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

#### ► **Befristete Arbeitsverträge**

Auch an Arbeitnehmer, die in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

#### ► **Bezahlung der Betriebsratsarbeit**

Auch Betriebsratsmitglieder werden von Betriebsvereinbarungen über die Einführung von Kurzarbeit erfasst.

Bei betrieblicher Kurzarbeit hat das Betriebsratsmitglied grundsätzlich nur Anspruch auf das verkürzte Arbeitsentgelt sowie Kurzarbeitergeld.

Führt ein Betriebsratsmitglied allerdings aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der verkürzten Arbeitszeit Betriebsratsarbeit aus, hat es Anspruch auf Abgeltung dieser Arbeitsstunden als Freizeit bzw. Auszahlung

(Fitting BetrVerfG 24. Auflage § 37 Rz. 69, Däubler BetrVerfG 10. Aufl. § 37 Rz. 54).

Allerdings wird aus dem Lohnausfallprinzip gefolgert, der Betriebsrat könne auch in einem solchen Fall nur das Einkommen erzielen, welches er bekommen hätte, wenn er in seiner bisherigen bzw. sonstigen Tätigkeit (nicht als Betriebsrat) gearbeitet hätte. Dies ist ausschließlich das verkürzte Arbeitsentgelt sowie das

Kurzarbeitergeld (Schaub/Schindele Kurzarbeit 2. Auflage S. 46 unter Hinweis auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichtes, vom 20.07.1977 und 23.4.1974).

**Hinweis für Betriebsräte:** Wenn die tatsächliche Arbeit, die ein Betriebsrat während der Kurzarbeit in seiner Eigenschaft als Betriebsrat leistet, zu 100 v.H. vergütet oder zumindest mit Freizeit ausgeglichen werden soll, sollte dies bei der Einführung der Kurzarbeit mitgeregelt werden.

### ▶ **Betriebsversammlung**

Eine Betriebsversammlung kann stattfinden während des Zeitraumes, in dem im Betrieb gearbeitet wird. Sie kann aber, wenn es notwendig ist, auch auf die Kurzarbeitszeit (die freie Zeit) gelegt werden (§§ 42, 43 BetrVG).

Die Zeit der Teilnahme an einer Betriebsversammlung ist in beiden Fällen vom Arbeitgeber wie Arbeitszeit zu vergüten (§ 44 BetrVG, BAG 05.05.1987).

### ▶ **Bezugsdauer Kurzarbeitergeld**

Die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld ist seit dem 05. Juni 2009 auf maximal 24 Monate verlängert. Diese Verlängerung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entstanden ist.

Für Kurzarbeit, die im Jahr 2010 beginnt, kann bis zu 18 Monate Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

### ▶ **Elterngeld**

Das Elterngeld (67 v.H. des pauschalisierten Nettoentgeltes) wird berechnet aus dem Durchschnittsverdienst der letzten zwölf Monate vor der Geburt eines Kindes. Das Kurzarbeitergeld zählt nicht zum Einkommen. Da die Monate, in denen Kurzarbeitergeld gezahlt wird, aus der Durchschnittsberechnung nicht herausgenommen werden, sinkt der Durchschnittsverdienst mit der Folge, dass die werdende Mutter oder der werdende Vater weniger Elterngeld erhalten.

Im Zusammenhang mit einer Novellierung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes wird diese Frage zur Zeit in Berlin diskutiert.

### ▶ **Elternzeit**

Für Arbeitnehmer in Elternzeit, die in Teilzeit im Betrieb weiter arbeiten, kann Kurzarbeit eingeführt werden. Es gelten keine Besonderheiten im Vergleich zu sonstigen Teilzeitbeschäftigten bis auf den Umstand, dass Beschäftigte in Elternzeit nicht durch Änderungskündigung zur Teilnahme an Kurzarbeit gezwungen werden können.

### ▶ **Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeld**

- **Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld**

- **Entgeltfortzahlung**

- Der Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bemisst sich für die Dauer der Kurzarbeit an der verringerten Arbeitszeit. Bezüglich der Ausfallstunden hat der Arbeitnehmer während des Entgeltfortzahlungszeitraumes einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld wird solange bezahlt, wie ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes besteht.

- **Krankengeld**

- Ist der Kurzarbeiter über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus weiter arbeitsunfähig, erhält er Krankengeld. Die Höhe des Krankengeldes berechnet sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Kurzarbeit erzielt wurde. Durch diese Regelung kann die Situation eintreten, dass das Krankengeld höher ist als der Kurzarbeiterlohn plus Kurzarbeitergeld.

- **Eintritt der Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit**

- **Entgeltfortzahlung**

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit ein und besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung, so wird die Entgeltfortzahlung ab Beginn der Kurzarbeit gemindert auf das Niveau des Kurzarbeiterlohnes. Für die Ausfallstunden gibt es in diesem Fall kein Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur, sondern Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse.

- **Krankengeld**

Tritt Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit ein und besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr, wird das Krankengeld nach dem Arbeitsentgelt berechnet, das zuletzt vor Eintritt der Kurzarbeit erzielt wurde

(Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, 22.03.2006).

► **Existenzsicherung bei Kurzarbeit**

Erst mit einem Gesamteinkommen von circa 2.200 Euro netto deckt eine vierköpfige Familie (Kinder 14 und 15 Jahre, Miete 655 Euro warm) ihr Existenzminimum. Hat diese Familie als Einkommen nur das Kindergeld für zwei Kinder (328 Euro) und das Erwerbseinkommen, muss das Erwerbseinkommen 1.772 Euro netto betragen, damit das Existenzminimum erreicht ist. Bei dieser Rechnung ist berücksichtigt, dass ein Teil des Einkommens anrechnungsfrei zu Hartz-IV-Leistungen (Arbeitslosengeld II) hinzuverdient werden kann.

Rutscht diese Familie durch die Kurzarbeit unter dieses Minimum, hat sie im Grundsatz Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld II. Allerdings ist die Gewährung von Arbeitslosengeld II abhängig von dem Einsatz vorhandenen Vermögens.

Kürzt sich das Einkommen durch die Kurzarbeit, wobei das Einkommen gar nicht einmal unter das Existenzminimum geraten muss, kommen als Ausgleich für den Einkommensverlust in der Kurzarbeit zwei weitere Sozialleistungen in Betracht.

Es kann Wohngeld beantragt werden bzw. wenn schon Wohngeld gezahlt wird, ist ein Änderungsantrag zu stellen.

In Betracht kommt auch eine Aufstockung des Kindergeldes, der Kinderzuschlag. Sobald das Einkommen durch die Kurzarbeit weniger wird, sollten die Anträge gestellt werden. Rückwirkend gibt es in aller Regel nichts.

Wenn man nicht weiß, welcher Antrag am günstigsten ist, kann man die Anträge zur Sicherheit auch parallel stellen. Erhalten kann man allerdings nur entweder Wohngeld und Kinderzuschlag oder Arbeitslosengeld II.

- **Arbeitslosengeld II**

in Bremen:	BAGiS
in Bremerhaven	ARGE Bremerhaven

- **Wohngeld**

in Bremen:	Stadtamt Bremen
in Bremerhaven:	Magistrat Bremerhaven

- **Kinderzuschlag**

in Bremen	Familienkasse der Arbeitsagentur Bremen
in Bremerhaven	Familienkasse der Arbeitsagentur Bremerhaven

▶ **Feiertage**

Grundsatz:

Fällt die Arbeit allein wegen eines Feiertages aus, so behält der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber seinen Vergütungsanspruch (§ 2 Abs. 1 EFZG).

Bei Kurzarbeit gilt eine Sonderregelung:

Wenn die Arbeit sowohl wegen des Feiertages als auch wegen der Kurzarbeit ausfällt, behält der Arbeitnehmer im Grundsatz seinen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Feiertagsvergütung. Es zahlt für den Feiertag nicht die Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld, sondern der Arbeitgeber Gehalt (§ 2 Abs. 2 EFZG). In der Höhe ist dieser Gehaltsanspruch allerdings beschränkt auf die Höhe des zu zahlenden Kurzarbeitergeldes.

### ► **Freistellung von der Arbeit aus familiären Gründen**

Hat ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin Anspruch auf bezahlte Freistellung wegen familiärer Gründe (Tod eines Angehörigen, Geburt eines Kindes) und entfällt am gleichen Tag die Arbeit im Betrieb wegen Kurzarbeit, so wird auch für diesen Tag Kurzarbeitergeld gezahlt.

### ► **Gekündigte Arbeitnehmer/Aufhebungsvertrag**

Durch Kurzarbeitergeld sollen Beschäftigungsverhältnisse erhalten werden. Dieses Ziel kann nicht mehr erreicht werden, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist oder durch Aufhebungsvertrag beendet werden soll. Kurzarbeitergeld wird daher grundsätzlich bei diesem Sachverhalt seitens der Arbeitsagentur nicht fortgezahlt.

Für den betroffenen Arbeitnehmer bedeutet dies:

Ist die Arbeitszeit z.B. durch eine Betriebsvereinbarung reduziert worden, die für alle Arbeitnehmer gilt, kann ein Arbeitnehmer auch nachdem er z.B. eine Kündigung durch den Arbeitgeber erhalten hat, nur diese verkürzte Arbeitszeit arbeiten. Wenn der gekündigte Arbeitnehmer bis zum Ende der Kündigungsfrist verkürzt arbeitet, erhält er nur den gekürzten Arbeitslohn ohne den Ausgleich des Kurzarbeitergeldes.

Verhindert werden kann dies nur, wenn durch die Betriebsvereinbarung oder, wenn eine Betriebsvereinbarung nicht besteht, durch eine einzelvertragliche Regelung, klargestellt ist, dass nach der arbeitsrechtlichen Kündigung bzw. dem Abschluss eines Aufhebungsvertrag wieder das Recht besteht in bisherigem Umfang zu arbeiten und zu verdienen.

**Hinweis für Betriebsräte:** Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Kündigung bzw. des Abschlusses eines Aufhebungsvertrag, aus dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit herausnehmen.

### ► **Höhe des Kurzarbeitergeldes**

Als Ausgleich für den Lohn, der durch die Kürzung der Stundenzahl entfällt, erhält der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld. Dieses Kurzarbeitergeld beträgt bei Arbeitnehmern ohne Kinder 60 v.H. des ausfallenden pauschal festgestellten Nettolohnes. Arbeitnehmer, die Kinder zu unterhalten haben, erhalten 67 v.H. Für Einkommensbestandteile, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze ausfallen (2009: 5400 Euro) wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt.

## **Konjunkturpaket II**

Wenn bereits vor Einführung der Kurzarbeit aufgrund von kollektivrechtlichen Regelungen die Arbeitszeit abgesenkt worden war, um Arbeitsplätze zu sichern, wirkt sich dies auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes nicht aus. Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Entgelt, das zuletzt vor der Arbeitszeitverkürzung erzielt wurde.

### ► **Kleinbetrieb**

Kurzarbeitergeld kann auch in einem Betrieb gezahlt werden, der nur einen Arbeitnehmer beschäftigt.

### ► **Krankenversicherung**

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld bleibt die Mitgliedschaft von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern in der Krankenversicherung bestehen (§ 192 Abs.1 Nr.4 SGB V).

Arbeitnehmer, deren Monatseinkommen die Beitragsbemessungsgrenze (2009: 3.675 Euro) übersteigt und die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, bleiben in ihrer Krankenversicherung. Dies gilt auch, wenn das monatliche Arbeitsentgelt durch die Kurzarbeit vorübergehend die Beitragsbemessungsgrenze unterschreitet.

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Entgelt (dem sogenannten Ist-Entgelt bzw. Kurzlohn) während des Kurzarbeitergeldbezuges tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Beiträge jeweils zur Hälfte. Den Zusatzbeitrag (0,9 Prozent zur KV) trägt der Arbeitnehmer allein. Für die Ausfallstunden wird der Beitragsberechnung ein fiktives Einkommen zugrundegelegt. Dies sind 80 v. H. der Differenz zwischen dem tatsächlichen Einkommen und dem Einkommen, welches ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre. Der hierauf zu zahlende zusätzliche Krankenversicherungsbetrag einschließlich des Zusatzbetrages wird von dem Arbeitgeber allein erbracht (§§ 232 a, 249 SGB V).

Diesen zusätzlichen Krankenversicherungsbetrag erhalten auch freiwillig bzw. privat krankenversicherte Arbeitnehmer (§ 257 SGB V).

### **Konjunkturpaket II/Neuregelung 01.07.2009**

In den Jahren 2009 und 2010 werden dem Arbeitgeber auf Antrag in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalisierter Form erstattet.

Seit dem 01.07.2009 werden diejenigen Unternehmen, die über sechs Monate hinweg Kurzarbeit durchgeführt haben, ab dem siebten Monat vollständig von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet.

Qualifiziert der Arbeitgeber seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Zeit der Kurzarbeit, werden in den Jahren 2009 und 2010 dem Arbeitgeber die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Diese Regelung gilt ab dem ersten Monat der Kurzarbeit

### ► **Kündigungsschutz**

Auch bei Kurzarbeit gilt der gesetzliche Kündigungsschutz. Aus betrieblichen Gründen kann während der Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen gekündigt werden. Die Einführung von Kurzarbeit spricht zunächst dafür, dass der Arbeitgeber nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgegangen ist, der eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen kann. Dieses Indiz kann jedoch der Arbeitgeber durch den konkreten Sachvortrag entkräften, wonach eine Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer auf Dauer entfallen ist (BAG 26.06.1997).

**Hinweis für Betriebsräte:** Den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen vor Einführung der Kurzarbeit mit dem Arbeitgeber verhandeln.

### ► **Kur**

Die Teilnahme an medizinischen Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen begründet unabhängig davon, ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§§ 9 Abs. 1 und §§ 3 bis 4a EFZG). Beginnt die Kur während der Kurzarbeit, so hat der Arbeitgeber auf Basis des Kurzarbeiterlohns Entgeltfortzahlung zu leisten. Die Arbeitsagentur zahlt für die Ausfallstunden Kurzarbeitergeld, aber nur dann, wenn für die Zeit der Kurmaßnahme Arbeitsunfähigkeit festgestellt ist. Der Arbeitgeber hat diese Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage eines ärztlichen Attestes nachzuweisen.

Reine Erholungskuren oder sogenannte "Freie Badekuren" zählen nicht zu den entgeltfortzahlungspflichtigen Maßnahmen und begründen selbst dann keinen

Anspruch auf die Leistungsfortzahlung, wenn Arbeitsunfähigkeit vorliegen sollte.

Wenn für die Dauer einer Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation Übergangsgeld von der Rentenversicherung gezahlt wird, schließt dies die Zahlung von Kurzarbeitergeld aus.

(Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 172 SGB III Ziffer 4.6).

### ► **Mutterschutz**

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung unzulässig. Zu den ausgeschlossenen Kündigungen zählen auch die Änderungskündigungen. Durch Änderungskündigung kann Kurzarbeit somit nicht eingeführt werden.

Ist die Kurzarbeit zulässigerweise auf Basis einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden, kann der Arbeitslohn entsprechend gekürzt werden. Eine Kürzung ist aber ausgeschlossen, wenn aufgrund eines Beschäftigungsverbotes die Arbeitnehmerin nicht arbeiten darf.

Die Höhe des Mutterschutzlohnes bestimmt sich nach der Höhe des sogenannten Referenzzeitraumes. Dies ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 13 Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Liegt innerhalb dieses Zeitraumes Kurzarbeit, bleiben die Zeiten der Kurzarbeit bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht (§ 11 Abs. 2 MuSchG).

### ► **Nebentätigkeit**

Wird während der Kurzarbeit eine Nebentätigkeit (auch 400-Euro-Job, selbstständige Tätigkeit) aufgenommen, erhöht sich das Einkommen. Das zum Ausgleich des Einkommensverlustes gezahlte Kurzarbeitergeld sinkt.

Einen Freibetrag wie beim Arbeitslosengeld I (165 Euro pro Monat) gibt es beim

Kurzarbeitergeld nicht.

Keine Anrechnung von Nebeneinkommen findet statt, wenn die Nebentätigkeit bereits vor Beginn der Kurzarbeit ausgeübt wurde. Dies gilt auch dann, wenn sich dieses Arbeitseinkommen während der Kurzarbeit erhöht. Zur Beurteilung der Fortführung der Nebentätigkeit ist eine Mindestbeschäftigungszeit vor Beginn der Kurzarbeit nicht erforderlich. Maßgeblich für den Beginn der Kurzarbeit ist der erste Abrechnungsmonat für den der Betrieb Kurzarbeitergeld erhält.

(Geschäftsanweisungen der BA zu § 179 SGB III)

### ► Rentenversicherung

Bezieher von Kurzarbeitergeld bleiben rentenversicherungspflichtig. Die Beiträge werden während dieser Zeit auf der Basis des tatsächlich gezahlten – reduzierten – Verdienstes des Beschäftigten gezahlt und paritätisch von Versichertem und Arbeitgeber getragen. Vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlt werden Beiträge auf der Basis von 80 Prozent des wegen Kurzarbeit ausgefallenen Verdienstes.

Auch während der Zeit der Kurzarbeit erfolgt daher eine Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Allerdings wirkt sich die Kurzarbeit – wenn auch nur relativ geringfügig – mindernd auf die spätere Rentenhöhe aus.

Die Auswirkungen von Kurzarbeit auf die Rente machen folgende Beispiele deutlich:

Bei einem unterstellten Verdienst von 2.400 Euro brutto monatlich ohne Kurzarbeit und einem Verdienst während der Kurzarbeit von 1.000 Euro monatlich erhöht ein Jahr Kurzarbeit den späteren Rentenanspruch um rund 21,90 Euro monatlich. Ein Jahr Beschäftigung ohne Kurzarbeit ergibt einen künftigen Rentenanspruch von knapp 24,80 Euro monatlich. Der Unterschied beträgt also rund drei Euro im Monat. Nach dem tatsächlichen monatlichen Arbeitsverdienst während der Kurzarbeit in Höhe von 1.000 Euro ohne die zusätzlichen Beiträge in Höhe von 80 Prozent des wegen Kurzarbeit

ausgefallenen Verdienstes ergäbe sich eine Rente von rund 10,30 Euro im Monat.

Ausgangswert sind ein monatlicher Verdienst von 4.800 Euro ohne Kurzarbeit und ein Gehalt während der Kurzarbeit von 2.000 Euro. Der Verdienstausschlag beläuft sich somit auf 2.800 Euro. Der späteren Rentenberechnung würden ohne Kurzarbeit 4.800 Euro zugrunde gelegt werden, während der Kurzarbeit 4.240 Euro (2.000 Euro tatsächlicher Verdienst zuzüglich 80 Prozent des ausgefallenen Verdienstes, also 2.240 Euro).

Ohne Kurzarbeit beläuft sich der spätere Rentenanspruch auf rund 49,50 Euro. Der Unterschied macht somit rund sechs Euro aus.

(aus: Pressemitteilung der Deutschen Rentenversicherung vom 23.01.2009)

### ► Sperrzeit

Wenn ein Arbeitnehmer in Kurzarbeit nicht bereit ist, sich der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, drohen Sperrzeiten von drei bis zwölf Wochen.

### ► Steuer

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Es unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt, was bedeutet, dass sich das Kurzarbeitergeld bei der Höhe des festzustellenden Steuersatzes auswirkt. Stockt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld auf, so sind diese Aufstockungsbeträge steuerpflichtig.

### ► Urlaub

Die Gewährung von Urlaub ist ein wesentliches Mittel, um Kurzarbeit zu vermeiden. Der Einsatz von Urlaub kann aber nur dann verlangt werden, wenn nicht vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers entgegenstehen (z.B. Sommerurlaub ist bereits fest geplant, Urlaub in den Schulferien der Kinder). Den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer ist der Vorrang vor einer Vermeidung des Arbeitsausfalles einzuräumen. Wenn aber der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt von Urlaub treffen kann und er dies unterlässt, obwohl

abweichende Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht bestehen, liegt nach Auffassung der Arbeitsagentur kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Die Kurzarbeit hat keinen Einfluss auf die Dauer des Urlaubsanspruches. Während der Kurzarbeit wird der gleiche Urlaubsanspruch erarbeitet wie durch die ungekürzte Arbeit.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs. Wurde innerhalb dieser 13 Wochen kurzgearbeitet und ist die Phase der Kurzarbeit zu Beginn des Urlaubsantrittes abgeschlossen, so hat dies keine Auswirkungen auf die Höhe des zu beanspruchenden Urlaubsentgeltes.

Wird der Urlaub während einer Zeit gewährt, in der Kurzarbeit bereits eingeführt wurde, so soll nach Auffassung von Dörner, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichtes, als Urlaubsentgelt nur das gekürzte Arbeitsentgelt plus Kurzarbeitergeld gezahlt werden, anderer Ansicht ist Schaub (in Schaub/Schindele Kurzarbeit, 2.Auflage, S.41), welcher sagt: Geht der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit in Urlaub, so erhält er seine regelmäßige Arbeitsvergütung weiter.

**Hinweis für Betriebsräte:** Es sollte vor Einführung der Kurzarbeit geregelt werden, ob für Urlaubstage, die während der Kurzarbeit genommen werden, Urlaubsentgelt auf Basis der ungekürzten Arbeitszeit gezahlt wird.

Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht für Entgeltausfälle, die für Zeiten eines **unbezahlten** Urlaubs eintreten.

### ► **Vermittelbarkeit**

Grundsätzlich muss auch ein Kurzarbeiter bereit sein, sich in andere Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern vermitteln zu lassen.

Die Vermittlung kann befristet sein für die Dauer der Kurzarbeit mit der Option, nach Beendigung der Kurzarbeit wieder in den Ursprungsbetrieb zurückzukehren. Es kann auch in ein neues, anderes Dauerarbeitsverhältnis vermittelt werden. Bei der Vermittlung in ein neues Dauerarbeitsverhältnis sind Sinn und Zweck von Kurzarbeit zu berücksichtigen. Bei der Vermittlung in ein Dauerarbeitsverhältnis ist neben dem Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes das Interesse des Arbeitgebers an einer eingearbeiteten Belegschaft sowie das volkswirtschaftliche Interesse an dem Fortbestand des Betriebes gegen das Interesse der Behebung des Arbeitskräftemangels in einem anderen Betrieb abzuwägen. Der Arbeitgeber des kurzarbeitenden Betriebes muss zu einer eventuellen Vermittlung der Arbeitsagentur sein Einverständnis erklären (Besondere Regelungen gelten für das Transferkurzarbeitergeld).

### ► **Zeitguthaben/Gleitzeit**

Bei einer flexiblen Arbeitszeitregelung im Betrieb prüft die Agentur für Arbeit, ob der Arbeitsausfall, und damit Kurzarbeit, durch das Nutzen der im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann (§ 170 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III). Die Agentur für Arbeit prüft auch, ob vorhandene Zeitguthaben aufgelöst werden müssen, bevor Kurzarbeitergeld bewilligt wird. Aber nicht jedes Zeitguthaben muss verbraucht werden, geschützt sind insbesondere Zeitguthaben, die gebildet worden sind:

- um eine altersbedingte vorzeitige Freistellung zu erreichen
- um diese Zeit zur Qualifizierung zu nutzen
- um Schlechtwetterzeiten auszugleichen
- die bereits länger als ein Jahr unverändert bestanden haben
- sowie Arbeitszeitguthaben, soweit diese den Umfang von zehn Prozent der Jahresarbeitszeit übersteigen.

Bislang wurde auch kein Kurzarbeitergeld gezahlt, wenn der Arbeitsausfall durch Bildung von negativen Arbeitszeitkonten (Minusstunden) vermieden werden konnte. Dieses Erfordernis sind durch die im **Konjunkturpaket II** verabredeten

Maßnahmen ausgesetzt. Minusstunden sind nicht mehr notwendig.

## Arbeitnehmerkammer Bremen > Beratung

**Arbeitnehmer/innen**, die im Bundesland Bremen beschäftigt sind, wenden sich bei Fragen zur Kurzarbeit an die Arbeitsrechtsberatung der Arbeitnehmerkammer:

- **Persönliche Beratung (ohne Termin):**

**Bremen-Stadt/Bremerhaven**

Mo., Di., Do., Fr.: 09 bis 12 Uhr

Mo. und Mi. 14 bis 18 Uhr

**Bremen-Nord**

Mo., Di., Do., Fr.: 09 bis 12 Uhr

Mo. und Do. 14 bis 18 Uhr

- **Telefonische Beratung:**  
Mo. bis Do.: 09 bis 16 Uhr  
Fr.: 09 bis 12.30 Uhr  
0421/36301-11 (Bremen), 0471/92235-11 (Bremerhaven)
- **Terminvereinbarung:**  
Bremen: Tel. 0421/36301-29  
Bremerhaven: Tel. 0471/92235-0

**Betriebliche Interessenvertretungen**, die Fragen zur Kurzarbeit haben, wenden sich an die Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer:

- **Telefonische Beratung:**  
Mo. bis Fr.: 10 bis 12 Uhr  
0421/36301-960
- **Terminvereinbarung:** Tel. 0421/36301-962

Weitere Informationen zum Beratungsangebot der Arbeitnehmerkammer Bremen finden Sie im Internet unter [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)