



Kurzarbeit: Sonderregelungen laufen aus

*Die Zahl der Kurzarbeitenden ist in den vergangenen Monaten deutlich gesunken. Zwar sind bestimmte Bereiche und Betriebe weiterhin mit wirtschaftlichen Störungen, Preis- und Energiethemen und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten konfrontiert, insgesamt ist die wirtschaftliche Entwicklung und auch die Lage auf dem Arbeitsmarkt derzeit aber besser, als noch vor einigen Monaten erwartet. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung entschieden, den **erleichterten Zugang zur Kurzarbeit sowie die Möglichkeit der Kurzarbeit für Leihbeschäftigte nicht über den Juni 2023 hinaus zu verlängern.***

Erleichterter Zugang bei Kurzarbeit endet zum 1.7.2023

Die derzeit geltenden erleichterten Zugangsbedingungen zur Kurzarbeit werden nicht über den 30. Juni 2023 hinaus verlängert. Ab 1. Juli gelten wieder die früheren Regelungen von vor der Pandemie: Das heißt, bei mindestens einem Drittel der Beschäftigten muss im Monat jeweils ein Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent vorliegen. Dies gilt sowohl für Betriebe, die ab dem 1. Juli 2023 mit der Kurzarbeit beginnen, als auch für Betriebe, die bereits vor dem 1. Juli 2023 in Kurzarbeit waren (Beispiel: Ein Betrieb, der seit April 2023 in Kurzarbeit ist, muss in den Monaten April bis Juni die erleichterten Zugangsbedingungen erfüllen, ab dem 1. Juli 2023 muss er die ab dann wieder geltenden „normalen“ Zugangsbedingungen erfüllen).

Um Kurzarbeit zu vermeiden, müssen ab 1. Juli 2023 in Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, dann auch wieder negative Arbeitszeitkonten aufgebaut werden. Auch dies gilt sowohl bei neu eintretenden Fällen als auch bei allen bestehenden Fällen. D.h. Betriebe, die bereits vor dem 1. Juli 2023 in Kurzarbeit waren, müssen sofern derartige Arbeitszeitvereinbarungen bestehen und gelebt werden, zunächst negative Arbeitszeitkonten auf



bauen. Dies kann dazu führen, dass insbesondere im Monat Juli keine oder nur in reduziertem Rahmen Kurzarbeit erfolgen und erst im Folgemonat wieder (umfangreicher) in Anspruch genommen werden kann.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
- 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sofern es sich um derartige geschützte Arbeitszeitguthaben handelt, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ab der ersten Ausfallstunde – bzw. mit Blick auf die beiden letztgenannten Punkte, sobald die entsprechenden Grenzwerte erreicht sind.

Bestehen bereits negative Arbeitszeitsalden, müssen diese grundsätzlich auch von einem bereits bestehenden negativen Saldo bis zur tariflichen oder betrieblichen vereinbarten oder eben der gesetzlichen Höchstgrenze genutzt werden (siehe letzte beiden Punkte der obigen Aufzählung).. Allerdings ist bei der Frage der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls auch die wirtschaftliche Zumutbarkeit für den Arbeitgeber zu beachten. Eine wirtschaftliche Unzumutbarkeit kann vorliegen, wenn die kurzfristige Liquidität des Arbeitgebers durch die Maßnahme zur Vermeidung der Kurzarbeit (z.B. Vorfinanzierung von Minusguthaben) gefährdet ist (Fachliche Weisungen der BA, Kurzarbeitergeld (KuG), gültig ab 20.12.2018, S. 19 und 20).

Kurzarbeit für Leiharbeitskräfte endet zum 1.7.2023

Auf Basis der Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld vom Dezember 2022 besteht für Leiharbeitsbeschäftigte bis zum 30. Juni 2023 die Möglichkeit Kurzarbeitergeld zu beziehen. Auch diese Regelung läuft aus. **Ab dem 1. Juli 2023 besteht für Leiharbeitsbeschäftigte kein Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld.**



Kurzarbeit und Energieversorgung

Ist Kurzarbeit aufgrund mangelnder/ausfallender Energieversorgung und daraus resultierenden Arbeitsausfällen möglich?

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn der eingetretene Arbeitsausfall auf allgemeinen wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Ein Ausfall bzw. eine Verringerung der Energieversorgung aufgrund einer behördlichen Anordnung/Entscheidung kann als unabwendbares Ereignis einen erheblichen Arbeitsausfall verursachen (vgl. § 96 Abs. 3 SGB III), wenn der Betrieb unmittelbar von diesen betroffen ist. Dies kann nur nach Ausrufen der sog. Notfallstufe nach dem „Notfallplan Gas“ in Betracht kommen. Zur Begründung muss dargelegt werden, wie die Auswirkungen im Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht (z.B. welche Tätigkeiten können nicht mehr ausgeführt werden). Sollten die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt sein, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Ist eine Gewährung von Kurzarbeitergeld aufgrund der gestiegenen Energiepreise und deswegen beabsichtigter Reduzierung der Produktion möglich?

Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld wegen aktuell deutlich gestiegener Energiekosten ist so nicht möglich. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn der eingetretene Arbeitsausfall auf allgemeinen wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Preissteigerungen sind nicht als unabwendbares Ereignis im Sinne des Kurzarbeitergeldrechts anzusehen, das die Ausführung der Arbeit in einem Betrieb (wie zum Beispiel in Folge eines Brandes) vorübergehend teilweise oder ganz unmöglich macht. Zudem werden hohe Energiepreise wie auch Preissteigerungen bei anderen Betriebskosten vom Begriff der wirtschaftlichen Ursachen nicht erfasst. Sprich: Wenn ein Betrieb Kurzarbeit mit der Begründung anzeigt, dass aufgrund gestiegener Energiepreise die Produktion gedrosselt wird und dies mit Arbeitsausfall verbunden ist, reicht dies nicht aus. Das ist eine unternehmerische Entscheidung.

In den Bereich der Kurzarbeit kommt man erst im Falle einer kundeninduzierten Situation – etwa wenn in Folge höherer Energiekosten beispielsweise der Produktpreis angepasst, das Produkt also teurer wird und in der Folge wiederum Bestellungen storniert werden oder die Nachfrage der Kunden zurückgeht. Dies muss über entsprechende Nachweise dargelegt werden (stornierte Bestellungen, Darstellung Auftrags-Nachfragerückgang). Sind die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.



Beispiele als Orientierungshilfen:

Um Klarheit und Einheitlichkeit bei der Auslegung beim Thema „Kurzarbeit und Energie“ zu erreichen, hat die BA u.a. auf Drängen der IG Metall ein Informationspapier mit **Beispielen als Orientierungshilfe zur Gewährung von Kurzarbeitergeld** in Bezug auf die steigenden Energiepreise erstellt. **Dieses Papier wurde an alle Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit für die Anwendung versandt**, um Klarheit und Einheitlichkeit im Vorgehen sicherzustellen. Das Papier ist in der Anlage beigefügt. **Hierauf kann sich in Gesprächen mit der Arbeitsagentur vor Ort berufen werden**. Folgende Beispiele sind dort als Orientierungshilfe über eine mögliche Zahlung von Kurzarbeitergeld im Kontext Energie aufgeführt.

Beispiel 1:

Ein Stahlkonzern stoppt wegen der stark steigenden Energiepreise zwei Produktionsanlagen und schaltet die dafür benötigten Hochöfen ab. Durch die exorbitant gestiegenen Energiepreise ist die Wettbewerbsfähigkeit massiv beeinträchtigt. Die Anlagen können nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden.

→ kein Kurzarbeitergeld, da betriebswirtschaftliche bzw. unternehmerische Entscheidung. Es liegen keine wirtschaftlichen Ursachen für den Arbeitsausfall vor, da die Nachfrage nach dem Produkt weiterhin vorhanden ist. Hohe Energiepreise stellen -wie auch Preissteigerungen bei anderen Betriebskosten- keine wirtschaftlichen Ursachen dar.

Beispiel 2

Sollte eine Produktion aufgrund einer Rationierung der Gasmenge beim produzierenden Unternehmen nicht mehr möglich sein, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für ein unabwendbares Ereignis vorliegen. Ein solch unabwendbares Ereignis könnte z. B. vorliegen, wenn eine behördlich angeordnete Rationierung der Gasliefermengen erfolgt.

→ Wenn der Rationierung eine behördliche Anordnung zugrunde liegt, ist für den Arbeitsausfall ein Anspruch auf Kug möglich.

Beispiel 3

Ein Zulieferer entscheidet sich, die Produktion einzustellen, da dieser in der Herstellung sehr viel Energie erfordert (Bewertung wie bei Beispiel 1). Ein abnehmender Betrieb benötigt diesen Artikel



jedoch, um einen Teil seiner Produktion ausführen zu können. Beim abnehmenden Betrieb entsteht daher ein Arbeitsausfall.

→ Hier ist der Einsatz von Kug beim abnehmenden Betrieb grundsätzlich denkbar, soweit alle Voraussetzungen für das Kug vorliegen. Der abnehmende Betrieb müsste u.a. prüfen, ob der benötigte Artikel anderweitig (ggfs. auch zu höheren Kosten) bezogen werden kann oder ob ein Arbeitsausfall intern kompensiert werden kann (z. B. durch Umsetzung der Mitarbeiter auf andere Produktionsstrecken).

Beispiel 4

Ein Betrieb muss in Folge höherer Energiekosten den Produktpreis anpassen. In der Folge geht aufgrund der Erhöhung des Produktpreises die Nachfrage der Kunden zurück oder Bestellungen werden storniert. Beim Betrieb entsteht aufgrund dieser kundeninduzierten Situation ein Arbeitsausfall.

→ Hier ist der Einsatz von Kug beim produzierenden Betrieb grundsätzlich denkbar, soweit alle Voraussetzungen für das Kug vorliegen. Der Betrieb müsste u.a. glaubhaft darlegen, dass der Arbeitsausfall von vorübergehender Natur und unvermeidbar ist. Ein vorübergehender Arbeitsausfall liegt nur vor, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit (diese orientiert sich an der Bezugsdauer für das Kug) wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Dazu sollte der Betrieb darlegen, was er zur Wiederaufnahme der Vollarbeit in dem genannten Zeitraum unternimmt (z. B. Umstellung auf neues Produkt oder auf eine energieeffizientere Produktion).

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Die **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist bereits Ende März 2022 ausgelaufen**. Seither erfolgt eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nur noch, wenn eine Qualifizierung während der Kurzarbeit erfolgt. Dabei **müssen die Qualifizierungen bestimmte Kriterien erfüllen**, damit eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgen kann. **Berücksichtigungsfähig sind:**

- Qualifizierungen von **mindestens 120 Stunden**, die **zertifiziert** sind und von einem **zertifizierten Weiterbildungsträger** durchgeführt werden.



- Qualifizierungen, die **auf ein nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten** und von einem für **die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2a des AFBG geeigneten Träger durchgeführt** werden. Dabei ist es nicht erforderlich, dass diese Maßnahmen tatsächlich nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gefördert werden. Die Beiträge werden auch in Fällen erstattet, in denen diese Maßnahmen von den Arbeitgebern ohne Förderung eigenfinanziert werden – nachgewiesen werden muss aber die Eignung des Trägers.

Nicht berücksichtigt werden Qualifizierungen zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

Zudem kann **in bestimmten Fällen eine anteilige Förderung der Lehrgangskosten** erfolgen. Dabei gilt eine nach Betriebsgröße gestaffelte Förderung:

- Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten 100 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten 50 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 250 bis 2 499 Beschäftigten 25 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 2 500 und mehr Beschäftigten 15 Prozent der Lehrgangskosten.

Für Qualifizierungen im Sinne des AFBG gibt es keine Förderung der Lehrgangskosten, da diese nach dem AFBG erfolgt.

Sonstiges

Die sonstigen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeit behalten ihre Gültigkeit.

Welche Agentur ist zuständig?

Zuständig ist die **örtliche Agentur für Arbeit am Betriebssitz**. Arbeitgeber und Betriebsräte können sich entweder direkt in der Arbeitsagentur oder telefonisch unter der allgemeinen **Hotline 0800 45555 20** informieren.



Ansprechpartnerinnen in der Vorstandsverwaltung der IG Metall

Stefanie Janczyk, FB Sozialpolitik, Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA
Amélie Schummer, FB Sozialpolitik, Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ betr. Altersversorgung
Isaf Gün, FB Betriebspolitik, Ressort Betriebsverfassung/Mitbestimmungspolitik

Weiterführendes Material

FAQ Kurzarbeit der Bundesagentur für Arbeit

[Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld)

Weisung der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld

[Fachliche Weisungen – Kurzarbeitergeld \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/fachliche-weisungen-kurzarbeitergeld)