

Aktuelle Regelungen zur Kurzarbeit –

Unterstützung von Betrieben und ihren Beschäftigten

- Ratgeber für Betriebs-, Personalräte und Beschäftigte –

Stand Oktober 2023

Mit dem Ende der Corona-Pandemie sind Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld ausgelaufen, mit denen Unternehmen und Beschäftigte schnelle Unterstützung in der damaligen, außerordentlichen Krisensituation erhalten haben. Aktuell greifen wieder weitgehend die vorherigen Bedingungen. Das Kurzarbeitergeld behält damit seine wichtige Bedeutung, Beschäftigung zu sichern, wenn Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen oder bei Krisenergebnissen vorübergehend die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten reduzieren müssen.

In diesem fortlaufend aktualisierten Ratgeber erläutern wir die Einzelheiten. Wir bitten um Verständnis, dass eine individuelle Beantwortung von Fragen nicht möglich ist. Individuelle Fragen können bei der zuständigen Gewerkschaft geklärt werden.

Unbedingt sollten sich – neben den Arbeitgebern – auch die Betriebsräte von der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen. Dazu kann man sich an die örtliche Agentur für Arbeit wenden oder auch an die bundesweite Hotline **0800 45555 20**.



„Auch nach dem Ende der Corona-Pandemie behält das Kurzarbeitergeld eine relevante Funktion. Kurzfristige Störungen der Wirtschaft, etwa durch Lieferausfälle, unterbrochene Handelsbeziehungen oder Naturkatastrophen gibt es leider immer wieder. Kurzarbeitergeld kann helfen, den Fortbestand der betroffenen Unternehmen und vor allem der Arbeitsplätze zu sichern.“

Anja Piel,
DGB-Vorstandsmitglied

Wie sehen die aktuellen-Regelungen aus?

Das Recht sieht ab 1.7.2023 vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sein muss. In den Betrieben müssen zunächst wieder negative Arbeitssalden aufgebaut worden sein, bevor Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, es sei denn, der Arbeitsausfall ist bereits vor Juli 2023 eingetreten.

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer 60 Prozent (67 Prozent für Beschäftigte mit Kindern) des entfallenen Nettoentgelts.

Der Arbeitgeber muss alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wird auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein.

Während der Corona-Pandemie getroffene Regelungen zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an die Arbeitgeber sind entfallen. Jetzt gilt, dass die Sozialversicherungsbeiträge nur noch bei Weiterbildung während der Kurzarbeit zu 50 Prozent erstattet werden.

Wird ein Antrag auf Insolvenzeröffnung gestellt, besteht ab diesem Monat der Antragstellung kein Anspruch auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, sofern diese in die Insolvenzmasse einfließen. Dazu: [Bundesgesetzblatt \(bgbli.de\)](https://www.bundestag.de/bundestag/gesetzgebung/bundesgesetzblatt)

Kurzarbeitergeld kann nicht für die Beschäftigten in Leiharbeit beantragt werden.

Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, auch Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Kurzarbeit ist nicht von der Größe des Unternehmens abhängig. Es muss mindestens eine:n abhängig beschäftigte:n Arbeitnehmer:in geben. Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen. Liegt aber ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese Arbeitnehmer:innen Kurzarbeitergeld beantragt werden. Der unabwendbare Grund muss dabei aber einen direkten Bezug zum Betrieb haben. Die Arbeitsagentur entscheidet, ob die Gründe ausreichend sind.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist für die Dauer von bis zu zwölf Monaten möglich.

Gibt es Möglichkeiten, den Lohn während Kurzarbeit aufzustocken?

Für Beschäftigte bedeutet Kurzarbeit eine erhebliche Minderung des Einkommens und es ist deshalb nötig, soziale Schieflagen so weit wie möglich abzuwenden. Viele Branchen und Unternehmen haben mit den Gewerkschaften oder Betriebsräten Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die eine höhere Mindestsicherung vorsehen. Branchen und Unternehmen, die den Weg noch nicht gegangen sind, fordern die Gewerkschaften auf, ihre Verantwortung für ihre Beschäftigten – auch über noch abzuschließende tarifliche Vereinbarungen – wahrzunehmen.

Wo ist das geregelt?

→Die Regelungen basieren auf Bestimmungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, im Wesentlichen § 95 ff SGB III

Wer kann Kurzarbeitergeld bekommen?

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Beschäftigte im Urlaub und im Krankengeldbezug erhalten in dieser Zeit kein Kurzarbeitergeld. Ausländische Beschäftigte haben unabhängig vom Aufenthaltsstatus und von der Staatsangehörigkeit ebenfalls Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für bestimmte Gruppen gibt es allerdings Sonderregelungen oder Ausnahmen, die zu beachten sind. Minijobber:innen sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist, können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weitergezahlt werden, da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Warum ist Kurzarbeit für Arbeitnehmer:innen und auch für Arbeitgeber besser als Entlassungen?

- Arbeitsplätze werden erhalten, die Wiederaufnahme der Arbeit ist flexibel möglich. Es sind keine langen Bewerbungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse erforderlich. Die eingearbeiteten Fachkräfte bleiben im Unternehmen.
- Arbeitgeber sollten bedenken, dass Entlassungen an die Einhaltung von Kündigungsfristen gebunden sind, während für die Betroffenen Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt besteht, unabhängig davon, ob sie noch Beschäftigung haben oder nicht.
- Förderungen, die die Liquidität der Arbeitgeber sichern sollen, haben das Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten und sind an Beschäftigungserhalt gebunden.
- Falls eine spätere Entlassung doch unausweichlich ist, wird die Kurzarbeit nicht auf die Höhe und die Laufzeit des Arbeitslosengeldes angerechnet.
- Für die Förderung von Weiterbildung während der Kurzarbeit gibt es eine eigens bis zum 31. Juli 2024 befristete Regelung. Danach wird den Betrieben für die Beschäftigten, die in Kurzarbeit sind und sich gleichzeitig qualifizieren, die Hälfte der für die Kurzarbeit zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet (§ 106a SGB III).

Folgende Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein:

- Die Maßnahme dauert mehr als 120 Stunden sowie
- Maßnahme und Träger sind zugelassen

oder

- die Maßnahme bereitet auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähiges Fortbildungsziel vor und der Träger ist hierfür geeignet.

Zusätzlich werden für während der Kurzarbeit begonnene berufliche Weiterbildungsmaßnahmen die Lehrgangskosten bezuschusst, sofern sie über 120 Stunden dauern, und Maßnahme und Träger zugelassen sind. Es werden in Abhängigkeit von der Betriebsgröße zwischen 15 Prozent und 100 Prozent erstattet.

Wie wird Kurzarbeit beantragt?

1. Schritt:

Die Anzeige von Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber

Kurzarbeitergeld wird generell vom Arbeitgeber beantragt. Dafür muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Der schriftlichen Anzeige muss die Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden. Vordrucke dafür sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit abrufbar. Um eine Anzeige einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer:innen die Entscheidung zur Kurzarbeit ankündigen. Dafür wird üblicherweise eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen (s.u.). Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es einer

Was passiert bei Kündigung während der Kurzarbeit?

Für Kündigungen während der Kurzarbeit sind zwei Varianten denkbar:

1. Die betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber
2. Die Kündigung durch den/die Arbeitnehmer*in. Unabhängig davon, wer der Initiator der Kündigung ist, gilt:

→ Um Kurzarbeitergeld zu beziehen, darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt sein (§ 98 Abs. 1 Pkt. 2 SGB III).

→ Der Bezug von Kurzarbeitergeld endet bereits zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung und nicht erst zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigung wirksam wird.

→ Kündigungsfristen sind in jedem Fall einzuhalten.

→ Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist haben die Beschäftigten Anspruch auf das volle (ungekürzte) Arbeitsentgelt, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sie (noch) voll beschäftigen kann.

Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten (s.u.). Damit der Monat, in dem Kurzarbeit eingetreten ist, auch abgerechnet werden kann, muss die schriftliche Anzeige der Kurzarbeit spätestens am letzten Tag dieses Monats bei der Agentur für Arbeit eingehen.

ACHTUNG!

Geht die Anzeige der Kurzarbeit – z.B. durch Störungen im Postablauf – zu spät ein, kann Kurzarbeitergeld erst ab dem nächsten Monat gewährt werden. Deshalb sollte unbedingt der digitale Weg über den eService der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden.

2. Schritt:

Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Fällt die Prüfung positiv aus, wird Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist.

3. Schritt:

Monatliche Beantragung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus. Danach beantragt er die Erstattung des von ihm gezahlten Betrages bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Ist-Entgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Soll-Entgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmontat verdient hätte) zugrunde.

ACHTUNG!

Der Antrag muss innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmontats bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen sein

Was ist die Aufgabe der Betriebsräte?

Nach § 87 Abs.1 Nr. 3 BetrVG bestimmt der Betriebsrat umfassend mit, ob und in welchem Rahmen Kurzarbeit eingeführt wird. Dies gilt ebenso bei der Wiederherstellung der betriebsüblichen Arbeitszeit, etwa bei vorzeitiger Beendigung von Kurzarbeit. Es ist also eine Betriebsvereinbarung zu verhandeln, in der die Details geregelt werden. Wenn unbedingt fachkundige Beratung notwendig ist, empfehlen wir, dass sich Betriebsräte an die zuständige Gewerkschaft wenden oder anwaltliche Unterstützung in Anspruch nehmen.

Was sollte unbedingt Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein?

- ✓ Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)
- ✓ Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?
- ✓ Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit
- ✓ Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?
- ✓ Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse oder tarifliche Zuschüsse
- ✓ Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr
- ✓ Umgang mit Arbeitszeitkonten
- ✓ Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?
- ✓ Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend. Es reicht auch nicht, dass der Betriebsrat nur unterrichtet wird oder einen Arbeitgebervorschlag „abnickt“. Er muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden.

Wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Was ist, wenn es keinen Betriebsrat gibt?

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, gilt das Individualarbeitsrecht.

In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer:innen. Zum Teil ist die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. In dem Fall kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es diese Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag nicht, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen. Weil mit Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten wird, Kurzarbeit sich auch nicht negativ auf einen möglichen späteren Bezug von Arbeitslosengeld auswirkt, empfehlen wir Beschäftigten, die Zustimmung zu erteilen. Je nach Leistungsfähigkeit des Unternehmens sollte dabei auch verhandelt werden, ob eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber möglich ist. Wenn keine Einigung zustande kommt, bedarf es vonseiten des Arbeitgebers einer Änderungskündigung. Die Wirksamkeit von Änderungskündigungen kann – genauso wie die der Beendigungskündigungen – innerhalb von drei Wochen gerichtlich überprüft werden.

Was bedeutet Kurzarbeit für die Beschäftigten?

Kurzarbeitergeld soll den Verdienstausfall zumindest teilweise ausgleichen. Es wird nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt und beträgt für Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für Beschäftigte ohne Kind ca. 60 Prozent des entfallenen Netto-Entgelts.

→ Wenn es im Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen die Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingebracht werden, außer es gelten gesonderte tarifliche Regelungen. Da die Regelungen im Einzelfall unterschiedlich sind, empfehlen wir, sich bei offenen Fragen an die Agentur für Arbeit zu wenden.

→ Erholungsurlaub für das laufende Jahr muss vor Beginn der Kurzarbeit nicht genommen werden. Die Urlaubsplanung für das laufende Kalenderjahr sollte aber bereits bei der Anzeige von Kurzarbeit vorliegen. Es soll den Beschäftigten nicht zugemutet werden, diesen Urlaub vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen. Resturlaub muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt.

→ Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld müssen Beschäftigte bei Vermittlungsbemühungen durch die Agentur für Arbeit grundsätzlich mitwirken.

→ Das von der Arbeitsagentur gezahlte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Allerdings ist zu beachten, dass Beschäftigte zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet sind, wenn das Kurzarbeitergeld zusammen mit anderen dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen, die der/die Beschäftigte gemeinsam mit nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten bzw. Partner*innen in eingetragener Lebenspartnerschaft erhält, den Betrag in Höhe von 410 Euro im Kalenderjahr übersteigt.

HINWEIS:

Eine Unterbrechung der Kurzarbeit durch Arbeitsphasen ist für die Berechnung der Dauer der Kurzarbeit unschädlich.

Der Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr soll wie geplant akzeptiert werden. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt, so muss der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden. Das gilt aber nur, wenn der Urlaub nicht in das folgende Urlaubsjahr übertragen werden kann. Wird dieser Urlaub nicht genommen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

WICHTIG IST: Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, alle Änderungen in persönlichen Verhältnissen (z.B. Änderung von Steuerklassen o.ä.) sofort ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Wer ist vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu gehören u.a. Arbeitnehmer:innen, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber:innen s.o.), Selbstständige ohne Angestellte und Beam:innen. Auch Beschäftigte im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

ACHTUNG!

Da der tatsächliche Steuerabzug erst am Ende des Jahres im Rahmen der Steuererklärung festgestellt wird, hängt die Höhe der Auswirkungen von den Faktoren Anzahl der Kinder, Dauer und Höhe der Kurzarbeit, Höhe des Einkommens und von der Nutzung des Ehegattensplittings ab. Da es vielfältige Fallkonstellationen gibt, empfehlen wir unbedingt die Prüfung der steuerlichen Auswirkungen durch eine fachkundige Person oder einen Steuerberater.

Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer:innen in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für sechs Wochen fort (sog. Kranken-Kurzarbeitergeld). Bei Teil-Kurzarbeit tritt die Leistungsfortzahlung von Kurzarbeitergeld neben die Entgeltfortzahlung für die Zeiten, für die durch den Arbeitgeber keine Kurzarbeit angeordnet wurde. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld ein, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe des ungekürzten Gehaltes bis zum Beginn der Kurzarbeit. Ab Beginn der Kurzarbeit gilt:

→ bei Kurzarbeit Null: Anspruch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber, der dies von der Krankenkasse erstattet bekommt.

→ **bei Teil-Kurzarbeit:** Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe des gekürzten Lohnes und zusätzlich Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, ebenfalls ausgezahlt durch den Arbeitgeber. Nach Ende der sechs Wochen Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse

Beispiel:

Im Unternehmen des Arbeitnehmers A wird vom 01.09. bis zum 31.10. Kurzarbeit eingeführt. Für A fällt aufgrund der Kurzarbeit in dieser Zeit jeden Montag und Freitag die Arbeit aus. Von 01.09. (Dienstag) bis 04.09. (Freitag) ist A aufgrund einer Erkältung arbeitsunfähig.

Er hat grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Am 04.09. allerdings fällt seine Arbeit nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus; auch wenn er arbeitsfähig gewesen wäre, hätte er an diesem Tag wegen der Kurzarbeit nicht arbeiten müssen. Daher muss sein Betrieb für diesen Freitag keine Entgeltfortzahlung leisten.

Entgeltfortzahlung erhält A folglich nur für die Tage vom 01.09. bis zum 03.09.; am 04.09. erhält er Kurzarbeitergeld.

Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Was ist, wenn während der Kurzarbeit Mutterschutz eintritt?

Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, haben spätestens ab Beginn des Mutterschutzes keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (mehr). Sie erhalten Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Vor Beginn des Mutterschutzes kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, wenn und insoweit die Frauen nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt sind.

Kann die Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt werden?

Die Zeit der Kurzarbeit kann auch für Qualifizierung genutzt werden. Darüber sollten die Betriebsräte mit dem Arbeitgeber beraten.

Seit dem 1. Januar 2021 wurden die Bedingungen für die Durchführung von Weiterbildung bei Kurzarbeit deutlich vereinfacht. Die Arbeitgeber bekommen – gestaffelt nach Betriebsgröße – einen Teil der Maßnahmekosten erstattet. Voraussetzungen:

- Die Maßnahmen müssen mindestens 120 Stunden dauern und
- die Maßnahme und die Träger müssen zertifiziert sein.

Anders als bisher ist auch eine Aufstiegsfortbildung im Sinne des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) mit dem Ziel z.B. des Meister- oder Technikerabschlusses möglich. Die durchführenden Träger und die Maßnahmen müssen nach dem AFBG zugelassen sein.

Der Arbeitgeber bekommt Weiterbildung zusätzlich gefördert, indem die von ihm zu leistenden SV-Beiträge zu 50% in pauschalierter Form durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Diese Regelung gilt befristet bis zum 31. Juli 2024.

Je früher mit Weiterbildung während der Kurzarbeit begonnen wird, umso eher besteht die Chance, dass sie noch vor dem Ende der Kurzarbeit abgeschlossen werden kann.

ACHTUNG!

Grundsätzlich ist keine Förderung möglich für Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

Empfehlenswert ist es Qualifizierungspläne zu entwickeln, so dass während der Zeit eines unvermeidbaren Arbeitsausfalls Freiräume für geplante Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden können.

ACHTUNG!

Die Beendigung der Kurzarbeit hat für die Arbeitsagenturen Vorrang vor der Durchführung von Weiterbildung. Das heißt, die Weiterbildung ist kein Grund, die Kurzarbeit zu verlängern. Trotzdem muss eine Weiterbildung nicht unterbrochen oder abgebrochen werden. Sie kann auch nach dem Ende der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit weiter gefördert werden.

Dürfen Beschäftigte während der Kurzarbeit woanders arbeiten?

Beschäftigte, die schon vor Einführung einer Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten, können diese fortführen, ohne dass der daraus erzielte Verdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergeldes.

- Eine Nebentätigkeit, die während des Bezugs von Kurzarbeit neu aufgenommen wird, wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

HINWEIS:

Die Erstattung der Lehrgangskosten ist auch möglich, wenn die Weiterbildung länger dauert als die Zeit der Kurzarbeit.

HINWEIS:

In jedem Fall sollten sich Betriebsräte, Arbeitgeber und auch Beschäftigte durch die Agentur für Arbeit beraten und einen Anspruch auf Förderung prüfen lassen.

Was ist, wenn das Geld nicht reicht?

Wenn durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, kann Bürgergeld beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag.

Auf Vorschlag des DGB wurde der Zugang zum Bürgergeld gesetzlich erleichtert. Während einer Karenzzeit von einem Jahr werden Ersparnisse nur berücksichtigt, sofern sie erheblich sind (Grenze: 1. Person 40 000 Euro, jede weitere Person + 15 000 Euro). Zudem sind selbst genutzte Hausgrundstücke mit einer Wohnfläche von bis zu 140 Quadratmetern und Eigentumswohnungen mit einer Fläche von bis zu 130 Quadratmetern nicht zu berücksichtigen. Diese Regelungen zur Wohnfläche gelten für bis zu 4 Personen.

ACHTUNG!

Statt Bürgergeld kann alternativ auch Wohngeld (anteiliger Zuschuss zur Miete, z.B. im Schnitt nach der Wohngeld-Reform 370 Euro je Haushalt) und der Kinderzuschlag (max. 250 Euro pro Kind) beantragt werden. Wenn – wie bei Kurzarbeit Null – die Einkommens- einbuße sehr groß ist, dann ist aber in der Regel Bürgergeld die günstigere Leistung. [Info zum Kinderzuschlag](#): – [Neue Bürgergeld-Regeln](#):