



Kurzinformation

Regelung der Kurzarbeit - berufliche Weiterbildung in der Kurzarbeit

Allgemeine gesetzliche Regelung der Kurzarbeit

Das Instrument der Kurzarbeit, das in Deutschland eine lange Geschichte hat, ist in seiner heutigen Form seit 1997 im Dritten Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung ([SGB III](#)) geregelt. Kurzarbeit kann bei erheblichem, konjunkturbedingtem Arbeitsausfall vom Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten individuell vereinbart oder aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung einseitig angeordnet werden. Den voraussichtlichen Arbeitsausfall muss der Arbeitgeber zuvor der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Während der Kurzarbeit zahlt die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld, das den Lohnausfall aufgrund des vorübergehenden Arbeitsausfalls ausgleichen soll.

Kurzarbeitergeld kann vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der erhebliche Arbeitsausfall unvermeidbar ist und auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Der Arbeitsausfall ist erheblich, wenn mindestens ein Drittel der Beschäftigten eines Betriebes von einem Arbeitsausfall von jeweils mehr als zehn Prozent betroffen ist. Soweit flexible Arbeitszeitsysteme mit Arbeitszeitkonten Anwendung finden, sind diese vorrangig zu nutzen.

Das Kurzarbeitergeld entspricht in der Höhe dem Arbeitslosengeld und beträgt 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts, für Anspruchsberechtigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent. Kommt es infolge eines kompletten Arbeitsausfalls zu „Kurzarbeit null“, erhalten die Beschäftigten kein Arbeitsentgelt neben dem Kurzarbeitergeld. Die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes beträgt längstens zwölf Monate. Nebeneinkommen werden auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, soweit sie nicht auch vorher bereits in gleicher Höhe erzielt wurden.

Anspruchsberechtigt sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (§ 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - [SGB IV](#)). Sozialversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte (§ 8 [SGB IV](#)) oder Selbständige erhalten daher kein Kurzarbeitergeld. Weitere persönliche Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Kurzarbeit ungekündigt besteht.

Befristete Rechtsänderungen aufgrund der COVID-19-Pandemie

Um die wirtschaftlichen Herausforderungen aufgrund der COVID-19-Pandemie zu bewältigen, wurde wie bereits während der Finanzkrise 2008/2009 die Möglichkeit der Nutzung von Kurzarbeit vorübergehend deutlich vereinfacht. Auf der Grundlage des Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 wurden durch Rechtsverordnung ab dem 1. März 2020 und befristet bis zum 31. Dezember 2020 Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld in Kraft gesetzt. Kurzarbeit kann danach bereits beantragt werden, wenn in einem Betrieb statt des gesetzlichen Mindestanteils von einem Drittel mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Voraussetzung ist auch künftig ein Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent. Flexible Arbeitszeitmodelle sind zwar weiterhin zu nutzen, auf den vorrangigen Aufbau negativer Arbeitszeitkonten wird jedoch verzichtet. Außerdem erstattet die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber in pauschalierter Form die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallene Arbeitszeit. Schließlich kann in dieser Zeit auch mit Leiharbeitnehmern Kurzarbeit vereinbart werden.

Aufgrund der aktuellen Pandemielage wurde durch Rechtsverordnung vom 16. April 2020 für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert.

Durch das Gesetzes zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II) vom 20. Mai 2020 wurde befristet bis 31. Dezember 2020 das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, deren Nettoarbeitsentgelt um mindestens 50 Prozent reduziert ist, ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 beziehungsweise 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 beziehungsweise 81 Prozent der Nettoentgeltdifferenz erhöht. Außerdem bleibt für die Zeit vom 1. Mai bis zum 31. Dezember 2020 für Beschäftigte in Kurzarbeit Nebeneinkommen bis zur Höhe ihres ursprünglichen Arbeitsentgelts, für das Kurzarbeitergeld gezahlt wird, anrechnungsfrei.

Berufliche Weiterbildung in der Kurzarbeit

Die Beschäftigten können während der Kurzarbeit grundsätzlich uneingeschränkt über die ausgefallene Arbeitszeit verfügen. Die gewonnene Zeit kann auch zur beruflichen Weiterbildung genutzt werden. Eine gesetzliche Verpflichtung zur beruflichen Weiterbildung während der Kurzarbeit besteht - auch während der befristeten Regelungen in der COVID-19-Pandemie - nicht. Jedoch können Kollektivvereinbarungen Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit enthalten. In Betriebsvereinbarungen werden vereinzelt auch Teilnahmeverpflichtungen geregelt.

Die berufliche Weiterbildung ist grundsätzlich Aufgabe der Arbeitgeber und der Beschäftigten selbst. Unter bestimmten Voraussetzungen kommt jedoch eine Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmern durch die Bundesagentur für Arbeit in Form der Erstattung von Weiterbildungskosten in Betracht. Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020 wurde außerdem auch außerhalb der befristeten Regelungen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie die Möglichkeit der hälftigen Erstattung des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen für Beschäftigte geschaffen, die während der Kurzarbeit mindestens zur Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Die Regelung ist bis 31. Juli 2023 befristet.

* * *