



# Kurzarbeit im Kontext der- Energieversorgung und wirtschaftlicher Störungen

*Die Zahl der Kurzarbeitenden im Zuge der pandemiebedingten Maßnahmen ist nach dem Auslaufen der Einschränkungen deutlich zurückgegangen. Zugleich droht jedoch insbesondere in der Industrie, dass sich durch die Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine die bereits während der Pandemie begonnenen wirtschaftlichen Störungen verschärfen (Lieferketten, Energieversorgung). Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung entschieden, den **erleichterten Zugang zur Kurzarbeit bis Ende 2022 zu verlängern**. Die übrigen Sonderregelungen zur Kurzarbeit sind dagegen Ende Juni 2022 ausgelaufen.*

***Aufgrund bestehender Unklarheiten und Unsicherheiten bei der Frage Kurzarbeit und Energie hat die Bundesagentur für Arbeit auch auf Drängen der IG Metall bereits vor einer Weile Hinweise zur Auslegung gegeben. Diese Hinweise wurden nun auch auf unsere Initiative hin um Orientierungsbeispiele erweitert. Wir haben unser Infopapier entsprechend ergänzt.***

## Erleichterter Zugang bei Kurzarbeit

Mit der **Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung** vom September 2022 sind die **erleichterten Zugangsbedingungen zur Kurzarbeit erneut verlängert worden**. Die Erleichterungen gelten nun **bis 31. Dezember 2022 fort**.

Insbesondere:

- Es reicht, wenn **mindestens 10 Prozent der Beschäftigten** eines Betriebes von einem Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind.



- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird **auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten** als Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld **verzichtet**. Positive Arbeitszeitguthaben müssen dagegen vor Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin abgebaut werden.

Auch Betriebe, die ab 1. Oktober 2022 neu oder nach einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung erneut Kurzarbeit anzeigen müssen, können bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 von den Zugangserleichterungen profitieren. Für Kurzarbeit, mit der ab 1. Januar 2023 begonnen wird, gelten die erleichterten Zugangsvoraussetzungen nicht mehr.

## **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:

Angesichts weiterhin bestehender Unklarheiten und Unsicherheiten bei der Auslegung Kurzarbeit und Energie 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 solches 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.

## **Ausgelaufene Sonderregelungen**

**Folgende Sonderregelung bei Kurzarbeit sind zum 30. Juni 2022 ausgelaufen:**

- Verlängerung der **Bezugsdauer** des Kurzarbeitergeldes. Ab 1. Juli 2022 gilt damit wieder die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von maximal 12 Monaten.
- **Erhöhung des Kurzarbeitergeldes** ab dem 4. bzw. 7. Monat.
- Möglichkeit von Kurzarbeit für **Leiharbeitsbeschäftigte**
- Erleichterte **Hinzuverdienstmöglichkeiten** bei Kurzarbeit

## **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**

### **Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung**

[Verordnung der Bundesregierung - Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung \(bmas.de\)](https://www.bmas.de/Verordnung-der-Bundesregierung-Vorordnung-zur-Änderung-der-Kurzarbeitergeldzugangsverordnung)

### **Verordnung zur Verlängerung der Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeldzugangsverordnung – KugZuV)**

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#\\_bgbl\\_%2F%2F%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl122s0985.pdf%27%5D\\_1656586483193](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl122s0985.pdf%27%5D_1656586483193)

### **FAQ Kurzarbeit der Bundesagentur für Arbeit – Kug und Energie**

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