



Ein Merkblatt Ihrer Industrie- und Handelskammer

## Kündigungsfristen und Kurzarbeit

Stand: Dezember 2006

### I. Kündigungsfristen

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sind Kündigungsfristen einzuhalten. Diese können sich aus Tarifvertrag, aus Gesetz oder aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Zunächst ist zu klären, ob auf das Arbeitsverhältnis, welches gekündigt werden soll, ein Tarifvertrag Anwendung findet. Dessen Kündigungsfristen sind vorrangig zu beachten. Nur wenn im Arbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Kündigungsfrist vereinbart ist, gilt diese. Wird im Arbeitsvertrag keine Kündigungsfrist genannt, oder wird auf die gesetzliche Kündigungsfrist verwiesen, gilt § 622 BGB.

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 BGB beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Diese Frist gilt grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer kündigt. Kündigt der Arbeitgeber, kommt es zusätzlich auf die Beschäftigungsdauer an. Dabei zählt nur die Zeit ab dem 25. Lebensjahr des Arbeitnehmers.

Art der Frist	Dauer der Frist
Während der vereinbarten Probezeit (max. 6 Monate)	2 Wochen zum Ende des Kalendertages
<b>Regelfrist</b>	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
<b>Beschäftigt seit:</b>	
Mindestens 2 Jahren	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 5 Jahren	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 8 Jahren	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 10 Jahren	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 12 Jahren	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 15 Jahren	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 20 Jahren	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Eine Verlängerung der Kündigungsfristen – auch für den Arbeitnehmer – ist möglich. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf jedoch nicht länger sein als die für den Arbeitgeber. Eine Verkürzung der Kündigungsfristen ist nur durch Tarifvertrag möglich – oder durch Einzelvertrag, wenn es sich lediglich um eine bis zu dreimonatige Aushilfstätigkeit handelt. Eine weitere Verkürzungsmöglichkeit durch Einzelvertrag besteht, wenn in dem Betrieb nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

### II. Kurzarbeit

#### Begriff

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung (so genannte Kurzarbeit Null) der betrieblichen Arbeitszeit in dem gesamten Betrieb oder in organisatorisch abgrenzbaren Teilen. Sie dient der vorübergehenden wirtschaftlichen Entlastung des Betriebs ohne Arbeitsplatzabbau.

## Rechtsgrundlage

Für die Einführung von Kurzarbeit ist eine besondere rechtliche Grundlage erforderlich. Diese kann sich ergeben aus

- einem einschlägigen Tarifvertrag,
- falls ein Tarifvertrag nicht vorhanden oder nicht anwendbar ist, aus einer Betriebsvereinbarung (nicht ausreichend ist hingegen eine formlose Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der keine unmittelbare Wirkung zukommt),
- einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung; eine Vereinbarung kann auch schlüssig dadurch zustande kommen, dass der Arbeitnehmer auf eine entsprechende Weisung hin tatsächlich Kurzarbeit leistet,
- § 19 Kündigungsschutzgesetz im Fall einer beabsichtigten Massenentlassung, wenn der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer nicht bis zum Ablauf der Sperrfrist, d.h. bis zum Wirksamwerden der Entlassung beschäftigen kann, die Bundesagentur für Arbeit der Anordnung zustimmt und keine spezielle tarifvertragliche Regelung entgegensteht.

In mitbestimmten Unternehmen ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Absatz 1 Nummer 3 Betriebsverfassungsgesetz zu beachten.

## Rechtsfolge

Der Arbeitnehmer wird von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Verlust seines Vergütungsanspruchs befreit. Als Ausgleich erhält er einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (dazu sogleich unten). Ob tarifvertragliche Leistungen erhalten bleiben, richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag. Arbeitsvertragliche Nebenpflichten bleiben bestehen. Bei langfristiger Kurzarbeit entsteht ein Urlaubsanspruch. Kündigungen kann der Arbeitgeber auch während der Kurzarbeit aussprechen, und zwar grundsätzlich aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen, wobei bei einer betriebsbedingten Kündigung noch weitere, über die Gründe für Kurzarbeit hinausgehende Umstände hinzukommen müssen, die ein dringendes betriebliches Erfordernis begründen. Die Kündigungsfristen sind in jedem Falle einzuhalten.

## Kurzarbeitergeld

Die Anordnung von Kurzarbeit führt dazu, dass der Arbeitnehmer unter folgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld gemäß § 169 des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB III) erhält:

1. Es handelt sich um einen erheblichen Arbeitsausfall, das heißt der Arbeitsausfall muss
  - entweder auf wirtschaftlichen Gründen (insbesondere alle Störungen im Wirtschaftskreislauf wie Konjunkturschwankungen, Auftragsmangel, Absatzschwierigkeiten, aber auch Änderungen der Betriebsstruktur wie beispielsweise Umstellung auf ein neues Produkt, soweit sie durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sind) oder auf einem objektiv feststellbaren unabwendbaren Ereignis beruhen, das durch die äußerste im Einzelfall gebotene Sorgfalt nicht zu verhindern ist (zum Beispiel außergewöhnliche Witterungsbedingungen, Krankheit des Betriebsinhabers, die zu Arbeitsausfall führt, sowie behördliche Maßnahmen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, wie Ein- und Ausfuhrverbote, bauliche Maßnahmen, die den Zugang zum Betrieb einschränken und zu einem Absatzrückgang führen).

- vorübergehend sein, das heißt der Betrieb muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit übergehen können.
  - unvermeidbar sein, das heißt es müssen alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen worden sein, um den Arbeitsausfall zu verhindern. Daher scheidet überwiegend branchen- oder betriebsübliche, ausschließlich betriebsorganisatorische sowie saisonbedingte Gründe aus. Arbeitsausfälle sind auch vermeidbar, wenn Erholungsurlaub gewährt oder zulässige Arbeitszeitschwankungen genutzt werden können.
  - dazu führen, dass im jeweiligen Kalendermonat des Anspruchszeitraumes mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (Auszubildende sind nicht mitzuzählen) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen ist.
2. Es handelt sich um einen Betrieb oder Betriebsteil, in dem mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.
3. Der Arbeitnehmer muss folgende persönliche Voraussetzungen erfüllen:
- Er setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort beziehungsweise nimmt eine solche aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses auf.
  - Sein Arbeitsverhältnis ist weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst.
  - Er ist nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Vom Abzug ausgeschlossen ist, wer Krankengeld bezieht, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit Bezug von Unterhalts- oder Übergangsgeld teilnimmt oder nicht bei Vermittlungshandlungen der Agentur für Arbeit mitwirkt.

Auch Arbeitnehmer, die während des Anspruchszeitraums arbeitsunfähig erkranken, haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht beziehungsweise ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Hat der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, kann für das Kurzarbeitergeld eine Sperrfrist eintreten. Bei Versäumung einer Meldefrist trotz Belehrung ruht das Kurzarbeitergeld grundsätzlich für zwei Wochen. Das Kurzarbeitergeld ruht außerdem für den Zeitraum, für den eine Altersrente als Vollrente zuerkannt wird.

### **Sonderformen des Kurzarbeitergeldes**

Sonderformen sind das Saison-Kurzarbeitergeld, das Transferkurzarbeitergeld und das Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter.

An die Stelle des früheren Winterausfallgeldes, das ausschließlich Beschäftigten in der Bauwirtschaft gewährt wurde, ist das Saison-Kurzarbeitergeld getreten. Danach haben Beschäftigte bei Vorliegen der nachfolgenden Voraussetzungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Form des Saison-Kurzarbeitergeldes:

- Sie sind in einem Betrieb beschäftigt, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist. Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Betriebe, die überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellen oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellen, sowie Betriebe, die Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellen, fallen nicht hierunter. Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit auf Grund witterungsbedingter oder wirtschaftlicher Ursachen eintritt. Die Festlegung dieser Wirtschaftszweige erfolgt im Einvernehmen mit den in den jeweiligen Branchen maßgeblichen Tarifvertragsparteien und kann erstmals zum 1. November 2008 erfolgen.
- Es handelt sich um einen erheblichen Arbeitsausfall. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar. Witterungsbedingter Arbeitsausfall liegt vor, wenn dieser ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag). Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen die Fortführung der Arbeiten technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmer unzumutbar machen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitsausfall durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.
- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt (s. oben) und der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.

Die Transferkurzarbeit ist zum 1. Januar 2004 an die Stelle der bis dahin geltenden strukturellen Kurzarbeit getreten. Danach haben Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen (Transferkurzarbeitergeld), wenn

- und solange sie von einem dauerhaften (infolge einer Betriebsänderung entfallen die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend) unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen und Zusammenfassung der von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer in einer betriebsorganisatorischen eigenständigen Einheit),
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (der Arbeitnehmer ist von Arbeitslosigkeit bedroht, setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort oder nimmt im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses eine solche auf, ist nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen und hat vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit aus Anlass der Betriebsänderung an einer ar-

beitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen) und

- der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge unterbreiten. Ist der Arbeitnehmer nicht hinreichend qualifiziert, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. Transferkurzarbeitergeld ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf des Bezugszeitraums auf seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren soll. Nimmt der Arbeitnehmer aber während seiner Beschäftigung in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, um anschließend bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten zu können, kann er, wenn im Anschluss die Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber nicht möglich ist, in seinen bisherigen Betrieb zurückkehren, ohne dass der Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld beeinträchtigt wird.

Ein Heimarbeiter kann Kurzarbeitergeld erhalten, wenn er seinen Lebensunterhalt ausschließlich oder weit überwiegend aus dem Heimarbeitsverhältnis bezieht. Anstelle eines erheblichen Arbeitsausfalls ist ein erheblicher Entgeltausfall Voraussetzung (das Gehalt liegt um mehr als 20 Prozent unter dem durchschnittlichen Entgelt während der letzten sechs Monate).

## **Verfahren**

Für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist ein zweistufiges Verfahren zu durchlaufen:

Zuerst muss der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk sein Betrieb liegt, schriftlich anzeigen. Er hat dabei den erheblichen Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen. Zur Prüfung sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (zum Beispiel Anündigung oder Vereinbarungen über Kurzarbeit; in der Regel auch der Arbeitsplan, aus dem sich die Verteilung der Arbeitszeit ergibt). Die Stellungnahme der Betriebsvertretung ist beizufügen. Die Betriebsvertretung kann auch selbst die Anzeige erstatten. Für die Anzeige sollte der Vordruck der Agentur für Arbeit verwendet werden, der dort erhältlich ist. Die Agentur für Arbeit erlässt dann einen Bescheid, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Für Saison-Kurzarbeitergeld ist eine Anzeige nicht erforderlich, wenn der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen beruht. Beruht der Arbeitsausfall ausschließlich auf wirtschaftlichen Gründen, sind die für die Dauer des Arbeitsausfalls in der Schlechtwetterzeit nach der ersten Anzeige monatlich Folgeanzeigen jeweils bis zum 15. des Monats zu erstatten.

Anschließend muss ein schriftlicher Antrag auf Kurzarbeitergeld dort bei der Agentur für Arbeit gestellt werden, wo die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Hierfür gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten ab dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen, beziehungsweise für den Fall, dass sich diese über mehr als einen Monat erstrecken, ab dem Ablauf des letzten Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird. Antragsberechtigt sind ausschließlich die oben genannten Anzeigeberechtigten. Im Antrag sind Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmer zu nennen. Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld kostenlos errechnen und an die Arbeitnehmer auszahlen. Auch für dieses Verfahren gibt es bei der Agentur für Arbeit Vordrucke.

Erfüllt der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig seine Berechnungs-, Auszahlungs- oder Aufzeichnungspflichten nicht, ist er zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Hat er oder eine von ihm bestellte Person vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht und hierdurch bewirkt, dass Kurzarbeitergeld zu Unrecht ge-

leistet wurde, hat er diese Beträge zu erstatten. Erbringt der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig den Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen nicht, nicht richtig oder nicht vollständig, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit einer Geldbuße bis zu 1.500 Euro geahndet werden kann.

Der Arbeitgeber muss der Agentur für Arbeit während der Dauer des Leistungsbezugs monatlich Auskünfte über Betriebsart, Beschäftigtenzahl, Zahl der Kurzarbeiter, Ausfall der Arbeitszeit und bisherige Dauer, Unterbrechung oder Beendigung der Kurzarbeit geben.

Im Rahmen der Transferkurzarbeit ist der Arbeitsausfall ist dort bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen, wo der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit jeweils zum 30. Juni und 31. Dezember eines Jahres unverzüglich Daten über die Struktur der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit, die Zahl der darin zusammengefassten Arbeitnehmer sowie Angaben über die Altersstruktur und die Integrationsquote der Bezieher von Transferkurzarbeitsgeld zuzuleiten.

### **Bezugsdauer**

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall während der Bezugsfrist geleistet, wobei die Bezugsfrist im Normalfall sechs Monate, beim Transferkurzarbeitergeld längstens zwölf Monate beträgt. Saison-Kurzarbeitergeld wird für die Dauer des Arbeitsausfalls während der Schlechtwetterzeit gezahlt. Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Wird in drei aufeinander folgenden Monaten kein Kurzarbeitergeld gewährt, beginnt bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen eine neue Bezugsfrist.

### **Höhe**

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach der Nettoentgeltdifferenz, das ist der gerundete Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall regulär erhalten hätte (so genanntes Sollentgelt), und dem Bruttoarbeitsentgelt, dass er tatsächlich erhalten hat (so genanntes Istentgelt). Beträge, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes zusätzlich zahlt, führen nicht zu einer Minderung. Unberücksichtigt bleiben auch Einkünfte aus einer anderen Beschäftigung, die bereits vor Eintritt des Arbeitsausfalls in gleichem Umfang ausgeübt wurde. Wird die Tätigkeit allerdings erst nach Eintritt des Arbeitsausfalls aufgenommen, erfolgt eine Anrechnung in voller Höhe. Für Arbeitnehmer, die selbst oder deren Ehegatte beziehungsweise Lebenspartner mindestens ein Kind haben, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent, für die übrigen Arbeitnehmer 60 Prozent der Differenz.

Der Arbeitgeber hat das an den Arbeitnehmer gezahlte Kurzarbeitergeld auf der Lohnsteuerkarte zu bescheinigen. Das Kurzarbeitergeld selbst ist nicht lohnsteuerpflichtig, hat aber Einfluss auf die Ermittlung des Steuersatzes für die Besteuerung des steuerpflichtigen Einkommens.

Widerruft die Agentur für Arbeit die Bewilligung von Kurzarbeitergeld rückwirkend, muss der Arbeitgeber die vereinbarte ausgefallene Zeit selbst vergüten, allerdings nur in der Höhe, die der Arbeitnehmer als Kurzarbeitergeld erhalten hätte.

### **Versicherungsrechtliche Fragen**

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht die Mitgliedschaft in allen Zweigen der Sozialversicherung fort, und zwar auch dann, wenn durch die Kurzarbeit Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt vorübergehend unter die Geringfügigkeitsgrenze absinken sollten. Der Arbeitgeber

muss weiterhin Beiträge zahlen, und zwar den Arbeitgeberbeitrag für das neben dem Kurzarbeitergeld tatsächlich noch erzielte Arbeitsentgelt sowie den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil für die ausgefallene Arbeit, wobei sich die Beiträge hierbei nach einem fiktiven Entgelt bemessen (80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Istentgelt).

**Hinweis:**

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.