

## **Kurzarbeit in Hotellerie und Gastronomie**

### **Überblick über die Rechtsgrundlagen und Neuerungen beim Kurzarbeitergeld**

Stand: 6. Februar 2009

---

*Bereits zum 1. Januar 2009 wurde bis Ende des Jahres die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von 6 auf 18 Monate verlängert. Mitte Februar sollen – rückwirkend zum 1. Februar 2009 – im Rahmen des Konjunkturpakets II weitere Erleichterungen und Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld eingeführt werden. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer soll so die Kurzarbeit attraktiver gemacht werden, um Entlassungen zu vermeiden.*

*Dieses DEHOGA compact gibt Ihnen einen ersten Überblick, ob Kurzarbeit für Ihr Unternehmen eine sinnvolle Alternative darstellen kann und was zu beachten ist..*

*Tagesaktuelles zum Stand des Gesetzgebungsverfahrens, detaillierte Informationen sowie Antragsformulare für Kurzarbeitergeld finden Sie über die Webseite der Bundesagentur für Arbeit [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) und den dortigen Link „Einsatz für Arbeit“.*

- **Jedes Unternehmen kann prinzipiell Kurzarbeitergeld beantragen**  
Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist unabhängig von der Branche und unabhängig von der Beschäftigtenzahl. Hotellerie und Gastronomie können daher unter den gleichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld beantragen wie die Industrie.
- **Einführung von Kurzarbeit erfordert eine Rechtsgrundlage**  
Die jetzt diskutierten Neuerungen betreffen ausschließlich Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld. Dies ändert nichts daran, dass zur Einführung von Kurzarbeit eine arbeitsrechtliche Grundlage erforderlich ist. Kurzarbeit kann nicht durch Direktionsrecht des Arbeitgebers eingeführt werden.
  - Die gastgewerblichen Flächentarifverträge enthalten eine solche Rechtsgrundlage nicht.
  - Wo ein Betriebsrat vorhanden ist, kann die Rechtsgrundlage durch Betriebsvereinbarung geschaffen werden.
  - Ist das nicht der Fall, ist eine arbeitsvertragliche Regelung mit den einzelnen Arbeitnehmern zu treffen.

- **Finanzielle Bedeutung für die Beschäftigten**

Wenn Kurzarbeitergeld gewährt wird, erhalten die Beschäftigten 60 % des ausgefallenen Nettolohns als Kurzarbeitergeld (67 %, wenn ein Kind im Haushalt lebt). Die Mitgliedschaft in Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt erhalten. Wird der Beschäftigte trotz Kurzarbeit später noch arbeitslos, bemisst sich sein Arbeitslosengeld nicht nach dem Kurzarbeitergeld, sondern nach dem Gehalt, das ohne den Ausfall erzielt worden wäre.

- **Der entscheidende Vorteil der geplanten Neuerungen für den Arbeitgeber ist die teilweise Tragung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit**

Bisher hat der Arbeitgeber, der Kurzarbeit einführt, die Beiträge zur Sozialversicherung allein zu tragen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil). Dadurch war Kurzarbeit bislang für den Arbeitgeber eine sehr teure Lösung und kam für die mittelständischen Unternehmen des Gastgewerbes schon aus diesem Grund meist nicht in Betracht.

Nach der geplanten Neuregelung werden in den Jahren 2009 und 2010 die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Wenn in mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit besonders definierte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, erhält der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge zu 100 % erstattet.

- **Weitere geplante Neuerungen**

- Bisher setzt der Bezug von Kurzarbeitergeld voraus, dass mindestens ein Drittel des Betriebes von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % betroffen ist. Zukünftig wird es ausreichen, dass der konkrete Arbeitnehmer, für den Kurzarbeitergeld bezahlt werden soll, einen Entgeltausfall von mehr als 10 % hat.
- In den Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit soll klargestellt werden, dass vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld Zeitarbeitskräfte nicht abgebaut und befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht beendet werden müssen. Das ist bisher nämlich noch der Fall.
- Wenn Arbeitszeitkonten geführt werden, müssen aber nicht mehr zunächst Minusstunden aufgebaut werden, bevor Kurzarbeit eingreifen kann.
- Die Formulare für die Anzeige von Kurzarbeit und für den Antrag auf Kurzarbeitergeld sollen gekürzt werden.
- Die Prüfung der Arbeitsagentur, ob Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls vorliegt, soll vereinfacht werden(s. unten).

- **Sonstige wichtige Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld**

- Es liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor. Dieser muss auf wirtschaftlichen Gründen beruhen, vorübergehend und unvermeidbar sein (zur 10 %-Regelung s. oben).
- Überstunden und Urlaub müssen grundsätzlich zunächst abgebaut werden.
- Der Arbeitnehmer muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein (also kein Minijobber) und darf nicht gekündigt sein.
- Zuständig für die Anzeige und den Antrag auf Kurzarbeit ist die örtliche Agentur für Arbeit.