



Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit auf der Grundlage einer entsprechenden individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung. Das Arbeitsentgelt (der sog. Kurzlohn) kann von der Einführung der Kurzarbeit an entsprechend der herabgesetzten Arbeitszeit gekürzt werden. Nach § 95 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gewährt die Agentur für Arbeit jedoch zusätzlich zum etwaigen Kurzlohn Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Aufgrund des Russland-Ukraine-Kriegs kann es für Betriebe der Papier- und Zellstoffindustrie notwendig sein, Kurzarbeit einzuführen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn Lieferketten unterbrochen werden. Das Fehlen von Vorprodukten kann die Produktionstätigkeiten der Betriebe unmittelbar erheblich beeinträchtigen. Notwendig kann die Einführung von Kurzarbeit auch sein, wenn ein Gas-Embargo verhängt werden sollte oder die Gasversorgung erheblich beeinträchtigt wird. Die Einzelheiten sollten jeweils mit der zuständigen Agentur für Arbeit besprochen und abgeklärt werden. Dieser Leitfaden gibt einen Überblick über die aktuell geltenden Regelungen sowie die wesentlichen Voraussetzungen des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld im Zusammenhang mit dem Russland-Ukraine-Krieg.

1. Befristete gesetzliche Regelungen

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden einzelne Bestimmungen zum Kurzarbeitergeld befristet abgeändert und modifiziert. Diese befristeten Erleichterungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld gelten aber auch für andere Tatbestände, die zur Kurzarbeit führen können. Sie gelten sowohl für pandemiebedingte Arbeitsausfälle als auch für Arbeitsausfälle aus anderen wirtschaftlichen Ursachen bzw. aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses. Dementsprechend können sie auch für Kurzarbeit aufgrund der Russland-Ukraine-Krise in Anspruch genommen werden.

Am 21. Dezember 2022 ist die Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld im Bundesanzeiger veröffentlicht worden. Die Verordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Danach gelten bis 30. Juni 2023 folgende Erleichterungen:

- Verringerter Mindestanforderungsgrad von 10 Prozent der Beschäftigten, die im jeweiligen Kalendermonat von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, als Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld
- Verzicht auf den Aufbau von Minusstunden bzw. negativen Arbeitszeitsalden
- Öffnung der Kurzarbeit für Zeitarbeitnehmer / Zeitarbeiternehmerinnen

Bereits mit der Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung, die am 26. September 2022 im Bundesgesetzblatt verkündet worden ist, waren jene Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld, die eigentlich zum 30. September 2022 ausgelaufen wären, verlängert worden bis 31. Dezember 2022. Diese Erleichterungen wurden nunmehr mit der vorstehend genannten Verordnung zum erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld neuerlich verlängert bis 30. Juni 2023.

In der Begründung zur am 26. September 2022 verkündeten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung vom 15. September 2022 wurde betont, und diese Erwägungen gelten auch für die Neuverordnung, dass sich die Notwendigkeit der Verlängerung der Zugangserleichterungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld insbesondere aus der möglichen weiteren Verschärfung der Störungen in den Lieferketten infolge des Angriffskriegs auf die Ukraine ergibt. Das Fehlen der Vorprodukte kann, so die Verordnungsbegründung, die Produktionstätigkeiten der Betriebe unmittelbar erheblich beeinträchtigen, ebenso mögliche Versorgungsengpässe beim Gas. Weiter wird in der Verordnungsbegründung ausgeführt, dass sich die Geschäftserwartungen der deutschen Unternehmen seit März 2022 kontinuierlich verschlechtert und im August 2022 auf dem niedrigsten Wert seit dem Höhepunkt der Corona-Krise im April 2020 gelegen hätten.

Auch Versorgungsengpässe beim Bezug von Gas werden somit explizit als möglicher Grund für die Einführung von Kurzarbeit anerkannt. Dies findet sich zwar nicht im Verordnungstext selbst, sondern in der Verordnungsbegründung, kann aber in den Gesprächen mit der Arbeitsagentur als Grund für Kurzarbeit mit herangezogen werden.

In diesem Zusammenhang ist allerdings auch die Rechtsauffassung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu beachten. Diese bleibt bei ihrer Auffassung, wonach Kurzarbeitergeld nicht allein wegen gestiegener Energiepreise gewährt werden kann. Notwendig ist immer ein Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Bei Preissteigerungen handelt es sich, so die Auffassung der BA, um marktübliche Ereignisse, die als solche die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht rechtfertigen. Die BA hat ein Merkblatt „Kurzarbeitergeld (KUG) – KUG und steigende Energiepreise“ veröffentlicht und nimmt dabei anhand von Beispielen Stellung, unter welchen Voraussetzungen im Zusammenhang mit der Energiekrise die Gewährung von Kurzarbeitergeld in Frage kommen kann. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann danach etwa dann bestehen, wenn ein Betrieb infolge höherer Energiekosten die Produktionspreise anpassen muss. Sollte in der Folge die Nachfrage der Kunden derart zurückgehen, dass der Betrieb aufgrund des Nachfragerückgangs nicht mehr (wirtschaftlich) produzieren kann, so kann, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen, Kurzarbeitergeld gewährt werden. Gleiches gilt, wenn die Versorgung mit Gas – etwa durch regulierende Maßnahmen der Bundesnetzagentur – ausfallen sollte.

Das Merkblatt der BA ist diesem Leitfaden als **Anlage** beigelegt.

Mit der Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld werden folgende befristete Verlängerungen von Zugangserleichterungen geregelt:

1.1.1. Zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen

Befristet bis 30. Juni 2023 müssen (lediglich) zehn Prozent der Beschäftigten von einem Entgeltausfall, der jeweils mehr als zehn Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen muss, betroffen sein. (Ohne diese Erleichterung müsste gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III mindestens ein Drittel der Beschäftigten vom mindestens 10-prozentigen Arbeitsausfall betroffen sein).

1.2. Kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden

Bei Nutzung flexibler Arbeitszeitkonten, wie sie auch in der Papier- und Zellstoffindustrie weit verbreitet sind, wird seitens der Agenturen für Arbeit bis 30. Juni 2023 kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden gefordert.

2. Weitere mögliche Erleichterungen

Das Gesetz zur Anpassung der Verordnungsermächtigungen beim Kurzarbeitergeld und anderer Regelungen ist am 1. Oktober 2022 in Kraft getreten. Damit werden Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung geschaffen, um gegebenenfalls kurzfristig weitere Erleichterungen beim Bezug von Kurzarbeitergeld einführen zu können. Dadurch wird der Bundesregierung auch über den 30. September 2022 hinaus die Möglichkeit gegeben, bestimmte Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld im Verordnungswege und ohne gesonderte Zustimmung des Bundesrates zu erlassen.

Diese Möglichkeiten weiterer Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld sind weitestgehend noch nicht ausgeschöpft und umgesetzt. Sobald entsprechende Regelungen seitens der Bundesregierung erlassen werden, werden wir Sie umgehend informieren.

Im Einzelnen sind folgende Verordnungsermächtigungen geregelt:

Es besteht die Möglichkeit einer Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen „außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt“ bis zu einer Dauer von maximal 24 Monaten. Diese Möglichkeit steht anders als zuvor nur noch der Bundesregierung zur Verfügung. Bisher bestand eine gleichartige Verordnungsermächtigung zugunsten des Bundesarbeitsministeriums.

Neben dem Verzicht auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitsalden besteht befristet bis 30. Juni 2023 die Möglichkeit, im Verordnungswege auf den ansonsten im Rahmen der gesetzlichen Regelungen obligatorischen vorherigen Einsatz positiver Arbeitszeitguthaben ebenso zu verzichten wie auf den vollständigen oder teilweisen Einsatz von Erholungsurlaub.

Des Weiteren besteht eine bis 30. Juni 2023 verlängerte Verordnungsermächtigung, auf deren Basis die Bundesregierung die vollständige oder teilweise Erstattung der vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit grundsätzlich allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung regeln kann.

Arbeitgeber können ferner entlastet werden im Verfahren der Beantragung des Kurzarbeitergelds. Bis 30. Juni 2023 kann die Möglichkeit geschaffen werden, in Krisensituationen auch eine nachträgliche Anzeigenerstattung an die Bundesagentur für Arbeit über den Arbeitsausfall erst im Folgemonat zuzulassen.

Weiter besteht die Möglichkeit, es bis 30. Juni 2023 zuzulassen, dass Beschäftigte in Kurzarbeit ihr Kurzarbeitergeld durch die Aufnahme einer geringfügigen Nebenbeschäftigung anrechnungsfrei aufstocken können.

Die Verordnungsermächtigung zur Öffnung des Kurzarbeitergelds auch für die Zeitarbeitsbranche gilt ebenfalls bis zum 30. Juni 2023. Durch die Verordnung über die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter (Kurzarbeitergeld-öffnungsverordnung) ist hiervon bereits – zunächst befristet bis 31. Dezember 2022 – Gebrauch gemacht worden. Mit der Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld wurde die Öffnung der Kurzarbeit für die Zeitarbeitsbranche verlängert bis 30. Juni 2023.

3. Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht

Für die während der Kurzarbeitsphase tatsächlich geleistete Arbeit tragen Arbeitgeber und Beschäftigte die Beiträge zur Sozialversicherung für das Arbeitsentgelt = Kurzlohn je zur Hälfte. Wird auf das ausfallende Arbeitsentgelt Kurzarbeitergeld gezahlt, trägt der Arbeitgeber die diesbezüglichen Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung grundsätzlich allein. Bemessungsgrundlage für die Höhe der Beiträge sind dabei 80 Prozent der Bruttoentgeltdifferenz. Dies ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist zurzeit nicht mehr vorgesehen. Es besteht aber, wie vorstehend ausgeführt, eine bis 30. Juni 2023 befristete entsprechende Verordnungsermächtigung zugunsten der Bundesregierung, von der bislang noch nicht Gebrauch gemacht worden ist. Zudem gilt weiterhin die gesetzliche Regelung, wonach eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Weiterbildung gewährt werden kann. Diese Regelung ist befristet bis 31. Juli 2023.

Kurzarbeitergeld ist im Übrigen steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Dies kann im Einzelfall zu einer Steuernachzahlung führen.

Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind grundsätzlich in voller Höhe steuerpflichtig. Die Steuerfreiheit von Arbeitgeberzuschüssen zum Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nicht übersteigen (§ 3 Nr. 28a EStG), ist mit Ablauf des 30. Juni 2022 ausgelaufen.

Beitragspflichtig sind die Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt übersteigt. In diesem Fall ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

4. Einbringung von Urlaub

Gemäß § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III muss Erholungsurlaub grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten dem nicht entgegenstehen. Von der oben angesprochenen Ermächtigung zum etwaigen Verzicht auf den vollständigen oder teilweisen Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit im Verordnungswege ist bislang kein Gebrauch gemacht worden.

Infolgedessen muss jedenfalls übertragener Urlaub aus dem Vorjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. Arbeitgeber müssen den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs in diesen Fällen grundsätzlich zur Verminderung des Arbeitsausfalls festlegen. Soweit Arbeitgeber diese Festlegung nicht vornehmen, kann kein Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Wenn der laufende Urlaub aus dem aktuellen Jahr zum Beispiel durch Eintragung in eine Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien bereits auf einen bestimmten Zeitraum festgelegt ist, müssen diese Urlaubstage nicht vor dem festgelegten Zeitpunkt zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden. Vielmehr kann und muss der Urlaub zum vorgesehenen Zeitpunkt genommen werden.

Lediglich im Falle unverplanten (Rest-)Urlaubs kann die vorherige Einbringung zur Vermeidung von Kurzarbeit verlangt werden und bei Nichteinbringung die Annahme der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls gerechtfertigt sein.

5. Tarifliche Regelungen

Die am 1. April 2020 von IGBCE und VAP abgeschlossene Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie sah Sonderregelungen zur Kurzarbeit vor. Diese Vereinbarung ist mit Ablauf des 30. September 2022 ausgelaufen.

Für die Einführung von Kurzarbeit gilt daher seit dem 1. Oktober 2022 wieder die manteltarifvertragliche Regelung in § 14 Ziff. 2.1. bis 2.3. MTV. Danach beträgt die Ankündigungsfrist für die Durchführung von Kurzarbeit grundsätzlich sieben Tage, wobei Arbeitgeber und Betriebsrat auch eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren können.

Der Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich ebenfalls wieder nach den manteltarifvertraglichen Regelungen (§ 14 Ziff. 5.1. ff MTV). Sofern die Betriebsparteien gleichwohl auch nach Ablauf der Vereinbarung weiter von der dort geregelten Zuschussregelung (Zuschuss auf 90 Prozent des Nettoentgelts) Gebrauch machen wollen, wäre, rein formal, die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

6. Inhaltliche Voraussetzungen der Kurzarbeit

Für das (erfolgreiche) Beantragen von Kurzarbeitergeld auch im Zusammenhang mit dem Russland-Ukraine-Krieg müssen die sozialgesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Insbesondere muss ein „erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“ vorliegen. Ein Arbeitsausfall ist gemäß § 96 SGB III erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist und
3. er nicht vermeidbar ist.

Wirtschaftliche Gründe können etwa Auftragsmangel, Auftragsstornierung oder fehlendes Material sein, sofern sie durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sind. Nur allgemein aus der Teilnahme des Betriebes am Wirtschaftsleben herrührende und mit der Gesamtwirtschaftslage zusammenhängende Ursachen kommen insoweit in Betracht, sofern diese von außen auf den Betrieb einwirken und der Arbeitgeber keinen Einfluss auf deren Eintritt hat. Der Arbeitsausfall darf nicht auf rein betriebspezifische oder organisatorische Gründe zurückzuführen sein oder interne Ursachen haben. Ein unabwendbares Ereignis liegt nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Beispiel bei behördlich veranlassten Maßnahmen, außergewöhnlichen Witterungsverhältnissen und Unglücksfällen vor. Der Arbeitsausfall muss daneben vorübergehend und unvermeidbar sein.

Beispiele:

Handelsembargo

Sanktionen bzw. ein Handelsembargo gegen Russland können auch nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit gegebenenfalls als **unabwendbares** Ereignis einen erheblichen Arbeitsausfall verursachen. Voraussetzung ist, dass der Betrieb unmittelbar vom Arbeitsausfall betroffen ist. So ist darzulegen, wie die Auswirkungen im Betrieb sind und inwiefern diese einen Arbeitsausfall unmittelbar verursachen (zum Beispiel welche Tätigkeiten nicht mehr ausgeführt werden können).

Soweit aufgrund eines Handelsembargos der Europäische Union etwa keine Gaslieferungen mehr aus Russland nach Deutschland möglich sein sollten, dürften die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld im Einzelfall gegeben sein. Die Einzelheiten sollten Sie jedoch jeweils mit der zuständigen Agentur für Arbeit besprechen.

Lieferausfall | Rohstoffmangel | Störungen in der Lieferkette

Lieferausfälle bzw. Rohstoffmangel können wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall sein. Zur Begründung von Kurzarbeit müssen die Betriebe, so die Bundesagentur für Arbeit, konkret darlegen, wie die Auswirkungen auf die Betriebe sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht.

Ein Rohstoffmangel kann aus unserer Sicht auch darin liegen, dass – etwa bei Verarbeitungsbetrieben oder Verarbeitungsabteilungen – kein bzw. nicht mehr ausreichend Papier angeliefert und daher die Verarbeitung nicht im betriebsüblichen Sinn durchgeführt werden kann.

So können auch Störungen in der Lieferkette, insbesondere infolge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine, Kurzarbeit bedingen. Wie ausgeführt, kann das Fehlen von Vorprodukten die Produktionstätigkeiten der Betriebe unmittelbar erheblich beeinträchtigen.

Wegfall von Aufträgen

Soweit Betriebe der Papier- und Zellstoffindustrie in Handelsbeziehungen zu Russland und/oder der Ukraine stehen und Aufträge oder Absatzmärkte wegfallen, können auch darin wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall liegen. Auch hier müssen die konkreten Auswirkungen auf den Betrieb der Agentur für Arbeit gegenüber dargelegt werden.

Gestiegene Energiepreise | Versorgungsengpässe bei Gas

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit ist eine Gewährung von Kurzarbeitergeld allein wegen der aktuell deutlich gestiegenen Energiepreise nicht möglich. Hohe Energiepreise werden nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit wie auch Preissteigerungen bei anderen Betriebskosten grundsätzlich nicht als auf wirtschaftliche Gründe beruhende Ursachen oder als unanwendbare Ereignisse angesehen.

Wie vorstehend ausgeführt, werden in der Begründung zur Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung auch Versorgungsengpässe bei Gas ausdrücklich als potenziell rechtfertigender Grund zur Einführung von Kurzarbeit genannt. Auch in der Begründung zum Gesetz zur Anpassung der Verordnungsermächtigungen beim Kurzarbeitergeld werden Versorgungsengpässe beim Gas als Grund angesehen, welcher die Bundesregierung veranlassen kann, Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld im Verordnungswege zu schaffen. Daher kann, so unsere Auffassung, ein Versorgungsengpass beim Bezug von Gas als Grund für Kurzarbeit angesehen werden.

Wie vorstehend ausgeführt, können aber steigende Energiepreise für sich alleine nicht Ansprüche auf Kurzarbeitergeld auslösen.

Gleichwohl empfehlen wir, in enger Abstimmung mit der zuständigen Agentur für Arbeit zu prüfen, ob und inwieweit Kurzarbeitergeld gewährt werden kann. In Einzelfällen, das heißt, insbesondere bei temporär drastisch um ein Vielfaches ansteigenden Energiekosten etwa am Spotmarkt, kann unserer Auffassung nach durchaus ein Tatbestand gegeben sein, der einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld rechtfertigen kann.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Landesarbeitgeberverband, der Ihnen in der unmittelbaren Beratung gerne weiterhelfen wird.

DIE PAPIERINDUSTRIE e. V.
Geschäftsbereich Tarifpolitik und Bildung
Papierzentrum
Scheffelstraße 29
76593 Gernsbach
T +49 7224 6401-119
www.papierindustrie.de
gernsbach@papierindustrie.de

Weitere Informationen:

– Weitere Informationen in Form eines FAQ-Papiers der BA finden Sie unter: ([Link](#))

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Landesarbeitgeberverband, der Ihnen gerne in der unmittelbaren Beratung weiterhelfen wird:

Arbeitgeberverband der Papierindustrie
Baden-Württemberg - AGP - e. V.
T +49 7224 6401-119
agp@papierzentrum.org

Verband Bayerischer Papierfabriken e. V.
T +49 89 212305-0
info@baypapier.com

Arbeitgeberverband der Papier erzeugenden
Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und
Umgebung e. V.
T +49 2421 4042-0
info@vivdueren.de

Verband der Papier- und Pappenindustrie
Hessen e. V.
T +49 7224 6401-119
vph@papierzentrum.org

Verband Nord- und Ostdeutscher
Papierfabriken e. V.
T +49 511 348266-3
info-hannover@vnop.de

Verband Papierindustrie Rheinland-Pfalz e. V.
T +49 7224 6401-119
prp@papierzentrum.org

Arbeitgeberverband der rheinisch-west-
fälischen papiererzeugenden Industrie e. V.
T +49 211 45737-10
info@papier-nrw.de

Stand: 9. Januar 2023