

KURZARBEIT – WIE FUNKTIONIERT DAS?

Eine Information des MITTELSTANDSVERBUNDS – ZGV e.V.

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die Verringerung der betriebsüblichen Arbeitszeit aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten (Auftragsmangel, Flaute) oder infolge eines „unabwendbaren Ereignisses“ (Hochwasser, Schneekatastrophe). Die „Verringerung“ der Arbeitszeit kann auch darin bestehen, dass gar nicht gearbeitet wird – man spricht dann von „Kurzarbeit Null“. Mit der Kurzarbeit geht ein entsprechender Lohnausfall einher, der durch Kurzarbeitergeld abgemildert wird.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung, die für die Dauer einer Kurzarbeit von der Arbeitsagentur gezahlt und wie das Arbeitslosengeld I berechnet wird.

Gem. § 105 SGB III beträgt es 60 % des Nettolohns, Arbeitnehmer mit Kindern erhalten 67 %. Ausgeglichen wird der durch die Kurzarbeit verursachte Lohnausfall, bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung.

In welchen Fällen gewährt die Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld?

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein „erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“ vorliegt. Das ist nach aktueller Gesetzeslage gem. § 96 SGB III unter folgenden Voraussetzungen der Fall:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis, d.h. er ist nicht saisonal bedingt oder branchenüblich.
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, d.h. es ist damit zu rechnen, dass die reguläre Arbeitszeit in den nächsten Monaten wieder eingeführt wird. Das ist zum Beispiel nicht der Fall, wenn schon feststeht, dass der Betrieb geschlossen und alle Arbeitnehmer entlassen werden sollen.
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar, d.h. betriebliche Maßnahmen wie der Abbau von Überstunden, die Auflösung von Arbeitszeitguthaben und/oder vorgezogener Urlaub wurden bereits ergriffen oder sind nicht (mehr) möglich.
⇒ **Achtung! Künftig ggf.: keine Pflicht zum Ansammeln zulässiger Minusstunden auf Arbeitszeitkonten.**
- Infolge des Arbeitsausfalls verliert mindestens ein Drittel der Belegschaft mehr als zehn Prozent des monatlichen Lohns bzw. Gehalts.
⇒ **Achtung! Künftig reicht es aus, wenn ein Zehntel der Belegschaft betroffen ist.**
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer übt eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aus (d.h. Minijobber haben keinen Anspruch) und das Arbeitsverhältnis ist nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst.

Müssen alle Arbeitnehmergruppen im Betrieb von dem Arbeitsausfall betroffen sein?

Nein. Voraussetzung ist nur, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem mehr als zehnprozentigen Arbeits- und Lohnausfall betroffen ist. Andere Arbeitnehmergruppen können wie gewohnt arbeiten, d.h. ohne Arbeitszeitverringerung. Möglich ist für solche Arbeitnehmergruppen auch, dass ihre Arbeitszeitverringerung (und dementsprechend der Anspruch auf Kurzarbeitergeld) zehn Prozent oder weniger beträgt.

Wer muss Kurzarbeitergeld beantragen?

Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit anzeigen und Kurzarbeitergeld beantragen. Bei der Anzeige muss er die Ursachen für den Arbeitsausfall angeben und erläutern, warum der Arbeitsausfall nur vorübergehend ist. Bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld muss er mitteilen, welchen Arbeitnehmern er wieviel Kurzarbeitergeld gezahlt hat.

Der Arbeitgeber hat auch die Aufgabe, das Kurzarbeitergeld zu berechnen und als Lohnersatzleistung (netto) an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Die Arbeitsagentur erstattet dem Arbeitgeber dann das von diesem gezahlte Kurzarbeitergeld.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden?

Kurzarbeitergeld wird nach derzeitiger Rechtslage für höchstens zwölf Monate gewährt.

Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird.

Spart der Arbeitgeber Lohnnebenkosten während einer Kurzarbeit?

Der Arbeitgeber spart durch die Einführung von Kurzarbeit in erster Linie Nettolohnkosten, denn im Umfang der entfallenden Arbeitsstunden gibt es Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur anstatt Lohn vom Arbeitgeber.

Jedoch muss er auch für die ausgefallenen Arbeitsstunden bzw. den dafür (theoretisch bzw. fiktiv) zu zahlenden Lohn Sozialabgaben an die Krankenkassen abführen. Auf 80 Prozent dieses wegen der Kurzarbeit eingesparten Lohns sind nämlich Beiträge zur Krankenversicherung, zur Pflegeversicherung und zur Rentenversicherung zu zahlen, die der Arbeitgeber allein zu tragen hat. So gesehen sinken die Lohnkosten für den Arbeitgeber zwar infolge der Einführung von Kurzarbeit, aber nicht „eins zu eins“ im Umfang der ausgefallenen Arbeitsstunden.

⇒ **Achtung! Künftig: Erstattung der SV-Beiträge durch die Bundesagentur für Arbeit**

Kann der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen?

Nein, das kann er nicht, denn der Arbeitnehmer hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf, im vereinbarten Umfang beschäftigt und bezahlt zu werden. Ordnet der Arbeitgeber „einfach so“, d.h. einseitig Kurzarbeit an, befindet er sich im Annahmeverzug. Dann hat der Arbeitnehmer trotz des Arbeitsausfalls Anspruch auf Bezahlung seiner regulären (ungekürzten) Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber benötigt vielmehr eine vertragliche oder kollektivrechtliche Grundlage für die Anordnung von Kurzarbeit:

- Tarifverträge können die Anordnung von Kurzarbeit erlauben
- Betriebsvereinbarungen können eine Grundlage für Kurzarbeit sein.
- Arbeitsverträge können sog. Kurzarbeitsklauseln enthalten.

- Eine solche Klausel kann jederzeit mit Zustimmung des Mitarbeiters als Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag vereinbart werden. Dies muss nicht zwingend schriftlich geschehen. Eine mündliche Einigung oder konkludentes Handeln nach Ankündigung von Kurzarbeit sind ebenso denkbar. Aus Beweisgründen ist jedoch eine schriftliche Vereinbarung anzuraten.

Was kann sich in der nächsten Zeit ändern?

Die besonders markierten Punkte sollen zeitnah, d.h. bis Mitte April, das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen und befristet bis Ende 2020 gelten. Die genauen Formulierungen sind noch nicht bekannt.

MITTELSTANDSVERBUND / JR
09.03.2020