

Kurzarbeit: Darauf müssen Betriebsräte achten

Hoher Anstieg erwartet

Noch immer sitzt vielen Arbeitnehmern der Schreck der Bankenkrise vor mehr als zehn Jahren in den Knochen – jetzt macht das Thema Kurzarbeit erneut Schlagzeilen. Warum gibt es in vielen Unternehmen plötzlich nicht mehr genug Arbeit für alle? Die Gründe sind vielfältig: Neben dem derzeitigen Konjunkturunbruch führt auch das Coronavirus ganz aktuell zu Engpässen. Was müssen Sie als Betriebsrat wissen und welche Neuerungen plant der Gesetzgeber?



Die Kurzarbeit nimmt massiv zu: Waren im März 2019 noch knapp 32.500 Bezieher von Kurzarbeitergeld gemeldet, werden es im März 2020 laut Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit 124.000 sein – also fast vier Mal so viel!

Die Gründe dafür, dass es plötzlich nicht mehr genug Arbeit in vielen Unternehmen gibt, sind vielfältig: So können eine schwächeren Weltkonjunktur oder Handelskonflikte einen Auftragsrückgang zur Folge haben, was sich derzeit z.B. in der Automobilindustrie und im Maschinenbau auswirkt. Auch überraschende Lieferengpässe können Kurzarbeit nötig machen. Dies spüren derzeit die ersten Unternehmen wegen unterbrochener Lieferketten durch das Coronavirus.

Was tun, wenn Kurzarbeit zum Thema wird?

Die gute Nachricht ist: Kurzarbeit ist ein erprobtes und hilfreiches Mittel, um in Krisen betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sie hilft bei der Überbrückung von wesentlichen Arbeitsausfällen im Betrieb. Arbeitnehmer haben dann zum Beispiel eine Viertagewoche, der Arbeitgeber muss seinen Beschäftigten entsprechend weniger Lohn zahlen – und senkt damit seine Personalkosten, muss aber keine Kündigungen aussprechen. In extremen Fällen kann die Arbeitszeit sogar auf null reduziert werden.

Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat spielt beim Thema Kurzarbeit eine wichtige Rolle: Eine vom Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats angeordnete Kurzarbeit ist unwirksam! Das zwingende Mitbestimmungsrecht nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG](#) erstreckt sich nicht nur darauf, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll, sondern auch, darauf, wie die reduzierte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu verteilen ist.

Wichtige Fragen für den Betriebsrat sind:

- Ist das Gremium über alle wirtschaftlichen Hintergründe informiert (z.B. Umsätze, Lagerbestand, Vergleichszahlen zum Vorjahr)?
- Bestehen Alternativen zur Kurzarbeit (z.B. Produktion auf Lager; Aufräum- und Reparaturarbeiten)?

Einzelheiten zum Anspruch

Kurzarbeitergeld wird für maximal 12 Monate gewährt (vgl. § 104 Abs. 1 SGB III); in besonderen Fällen kann das Bundesarbeitsministerium derzeit die maximale Bezugsdauer auf 24 Monate verlängern, z.B. wenn eine Gesamtstörung des Arbeitsmarkts vorliegt – wie es während der Finanzkrise 2009 der Fall war.

In Planung: „Arbeit-von-morgen“-Gesetz

Mit dem „Arbeit-von-morgen“-Gesetz will Arbeitsminister Hubertus Heil den Einsatz von Kurzarbeitergeld dauerhaft auf bis zu 24 Monate verlängern – wenn während der Kurzarbeit eine sinnvolle und zweckmäßige Weiterbildung stattfindet. Es gibt schon einen Entwurf für das Gesetz, allerdings muss dies noch beschlossen werden. Das Inkrafttreten wird nicht vor dem Frühsommer 2020 erwartet.

Voraussetzungen von Kurzarbeit

Die gesetzliche Grundlage für die Kurzarbeit, genauer gesagt der konjunkturellen Kurzarbeit, findet sich in den §§ 95 ff SGB III:

- Wird Kurzarbeit angeordnet, verringert sich die Arbeitsverpflichtung der Arbeitnehmer um die Zahl der reduzierten Stunden. Die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben bestehen.
- Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit ist, dass sie im Arbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt wurde.
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn im Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt.
- Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit unverzüglich schriftlich angezeigt werden.

Erheblicher Arbeitsausfall

Der erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend und nicht vermeidbar sein.

Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Außerdem müssen mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein – bis zu 100 % (Kurzarbeit Null).

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Kurzarbeit hat zur Folge, dass die Arbeitnehmer teilweise von ihrer Arbeitspflicht, der Arbeitgeber teilweise von seiner Lohnzahlungspflicht entbunden wird. Das bedeutet: Für die reduzierten Arbeitsstunden erhält der Beschäftigte ein entsprechend anteiliges Entgelt vom Arbeitgeber (Kurzarbeiterlohn).

Zusätzlich bekommen betroffene Arbeitnehmer von der Bundesagentur für Arbeit „Kurzarbeitergeld“ als Ausgleich für den Verdienstausschlag. Diese Zuschusszahlung beträgt 60 % der „Nettoentgeltdifferenz“ im Anspruchszeitraum; Arbeitnehmer mit Kindern erhalten 67 % (§ 105 SGB III). Tarifliche Regelungen können Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld vorsehen.

Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Das heißt, es kann den eigenen Steuersatz erhöhen.

Sozialversicherung

Grundsätzlich tritt keine Änderung im Versicherungsverhältnis während der Kurzarbeit ein. Die Mitgliedschaft der versicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt erhalten, solange Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht.

Auch in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt das Versicherungsverhältnis unverändert bestehen, solange Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht.



Kurzarbeit

--

- [Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes der Bundesagentur für Arbeit](#)
- [Kurzarbeitergeld-Rechner](#)
- [Aktuell im BR-Blog: Koalition beschließt Coronavirus-Hilfen für Unternehmen](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de