

Informationen zur Kurzarbeit

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende wirtschaftliche Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten beim gleichzeitigen Erhalt der Arbeitsplätze. Während der Kurzarbeit arbeiten Arbeitnehmer*innen vorübergehend weniger oder gar nicht. Der Verdienstausschlag wird (unter bestimmten Voraussetzungen) teilweise durch das Kurzarbeitergeld („KUG“) ausgeglichen.

Wie kann Kurzarbeit in einem Arbeitsverhältnis umgesetzt werden?

Nur für privatrechtliche vhs:

Wenn ein Betriebsrat existiert, muss eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen werden. Diese muss die Reichweite, die Dauer und den Umfang der Kurzarbeit regeln. Wenn die Arbeitszeit nur teilweise reduziert wird, muss auch die Verteilung der Arbeitszeit in der Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wenn kein Betriebsrat existiert, muss eine Ergänzungsvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmer*innen getroffen werden.

Beides ist auch dann möglich, wenn im zugrundeliegenden Tarifvertrag Kurzarbeit **nicht** vorgesehen ist.

Es gibt aber **keine** einseitige Berechtigung des Arbeitgebers, Kurzarbeit anzuordnen.

vhs, die kommunale Ämter sind, folgen zwingend den Regelungen, die durch die Dienstherren getroffen werden.

Kurzarbeitergeld – Voraussetzungen

Es gibt einen erheblichen, vorübergehenden Arbeitsausfall:

Z.B. vorübergehende Schließung des Betriebs / Verlust von Aufträgen

- Mindestens 10% der Belegschaft (Achtung! Corona-Sonderregel, sonst 33%) verlieren infolge der Kurzarbeit mindestens 10% des regelmäßigen Brutto-Entgelts
- Arbeitsausfall ist unvermeidbar (Wichtig: Vorheriger Abbau von Resturlaub und Überstunden zwingend erforderlich (wenige gesetzliche Ausnahmeregelungen existieren))
- Arbeitsausfall wurde bei der Agentur für Arbeit angezeigt

Im Zuge der Corona-Krise - befristete Einführung u.a. folgender Erleichterungen:

- Für den erheblichen Arbeitsausfall genügt es, wenn 10% der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind
- Die Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet. (zuvor: weitestgehend vom Arbeitgeber zu tragen)
- Auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich
- Änderungen gelten rückwirkend zum **1. März 2020**

Kurzarbeitergeld – Höhe, Aufstockung und Dauer

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60%, bzw. bei Arbeitnehmern mit Kindern im Haushalt 67% des ausgefallenen Netto-Entgelts. Eine Aufstockung durch den Arbeitgeber ist möglich. Bei Aufstockung sind bis 80% des Netto-Entgeltes sozialversicherungsbeitragsfrei.

Die Dauer des Kurzarbeitergeldes kann bis zu 12 Monate gehen, durch Verordnung auch verlängerbar auf 24 Monate. Wird die Kurzarbeit für drei Monate und mehr unterbrochen, beginnt die Zählung des Bezugszeitraumes von vorne.

Kurzarbeitergeld – Verfahren

- Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Anordnung von Kurzarbeit (einzelvertraglich oder Betriebsvereinbarung)
- Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit
- Leistungsantrag bei der Agentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

Diese Kurzinformation haben wir gemeinsam mit der Kanzlei KLIEMT Arbeitsrecht erstellt.