

Mit Kurzarbeit die Krise bewältigen

1. Ausgangslage

Aufgrund der Corona-Pandemie kommt es in der M+E-Industrie zu massiven Produktionsausfällen und Umsatzeinbrüchen. Dies betrifft alle Betriebsgrößen, alle Regionen und alle Zweige der M+E-Industrie. Für viele Betriebe geht es derzeit um die wirtschaftliche Existenz.

Ein wesentliches Instrument zur Bewältigung dieser (vorübergehenden) Krise ist die Einführung von Kurzarbeit in den betroffenen Betrieben. Hierzu wurden kurzfristig die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (Kug) erleichtert und den Arbeitgebern die Erstattung des Sozialaufwands für die Bezieher von Kug zugesagt. Nur so können die Betriebe wirksam von Lohnkosten entlastet werden.

a. Sicherung der Liquidität der Unternehmen

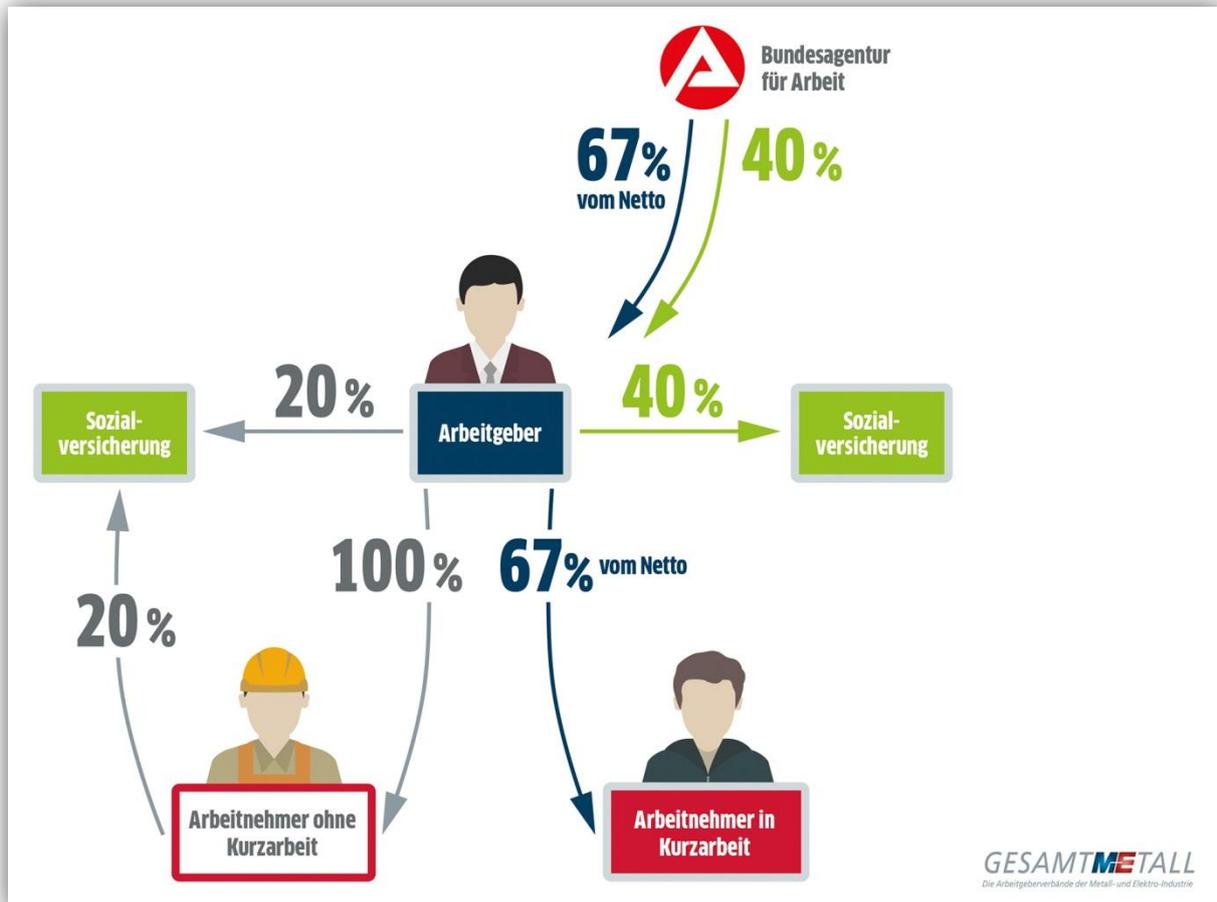
Oberstes Ziel der Einführung von Kurzarbeit ist die Sicherung der Liquidität der betroffenen Betriebe. Nur wenn der Betrieb bei wegbrechenden Umsätzen von Personalkosten entlastet wird, besteht die Möglichkeit, die Pandemie wirtschaftlich zu überstehen und die Arbeitsplätze zu erhalten.

Von Gewerkschaften und Betriebsräten wird aber immer wieder ein Zuschuss zum Kug gefordert, sei es auf gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Ebene. Eine solche Aufzahlung würde jedoch die Betriebe in ihrer Liquidität erheblich einschränken und damit das Ziel des Gesetzgebers, die wirtschaftliche Substanz der Betriebe durch die Gewährung von Kug einschließlich Sozialaufwand zu erhalten, konterkarieren. Insbesondere die Forderung nach einer (teilweisen) Weitergabe des erstatteten Sozialaufwands an die Arbeitnehmer verkennt, dass der Arbeitgeber diese Beiträge für die Kug-Bezieher alleine zahlen muss. Eine auch nur teilweise Weitergabe dieser Erstattung wäre eine echte Kostenbelastung und könnte letztendlich zur Insolvenz des Betriebes führen. **Ein Zuschuss zum Kug darf daher in keinem Fall zur Bedingung für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb gemacht werden.** Nur da, wo dies wirtschaftlich vertretbar erscheint, können die Betriebspartner eine solche Aufzahlung freiwillig vereinbaren.

In der Regel werden die Arbeitnehmer durch Kurzarbeit nur einen Teil ihres Entgeltanspruchs verlieren. Selbst bei einem Arbeitsausfall von 50 % erhalten die Arbeitnehmer in der Summe aus Entgelt und Kug mindestens 80 % ihres üblichen Nettolohns. Für Arbeitnehmer, die aufgrund von Kurzarbeit überdurchschnittliche oder besonders lang andauernde Lohn-einbußen erleiden und dadurch in eine wirtschaftliche Notlage gelangen, haben die Sozialpartner der M+E-Industrie und der Gesetzgeber einige Sonderregelungen für die Dauer der Corona-Pandemie geschaffen, die unter Ziffer 2. und 3. dargestellt werden. Diese sollen insbesondere den Arbeitnehmern in den unteren Entgeltgruppen eine finanzielle Hilfe geben. Ein genereller Zuschuss zum Kug ist damit überflüssig.

b. Kosten der Kurzarbeit

Das Kug ist vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer auszuzahlen, zudem muss der Arbeitgeber den vollen Sozialaufwand der Kug-Bezieher (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) abführen. Auch bei voller Erstattung des Kug und der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Arbeitsagentur wird hierdurch die Liquidität des Arbeitgebers erheblich belastet, weil er zunächst in Vorleistung treten muss.



Wäre der Arbeitgeber verpflichtet, einen Teil des Sozialversicherungsaufwands an den Arbeitnehmer weiterzugeben, wäre dies ein dauerhafter Liquiditätsentzug.

Dies wird durch folgendes **Berechnungsbeispiel** an einem Durchschnittsarbeitnehmer in der M+E-Industrie (Tarif II) deutlich:

Berechnung des Kurzarbeitergeldes

Annahmen: „Kurzarbeit Null“ - d.h. Arbeitsleistung 0 %

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III, mit Kind (=Leistungssatz 1), Tarif II (= 4.231,00 € brutto)

Soll-Entgelt im Kalendermonat:	4.231,00 €	rechnerischer Leistungssatz:	1.973,77 €* 0 €
Ist-Entgelt im Kalendermonat:	- €	rechnerischer Leistungssatz:	0 €

Kug (= rechnerischer Leistungssatz Soll – rechnerischer Leistungssatz Ist) 1.973,77 €

* Abgelesen aus Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeld (Kug) 2020, Bundesagentur für Arbeit, https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Berechnung des Sozialaufwands

Annahmen: „Kurzarbeit Null“ - d.h. Arbeitsleistung 0 %

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III, mit Kind (=Leistungssatz 1), Tarif II (= 4.231,00 € brutto)

Soll-Entgelt	4.231,00 €
Ist-Entgelt	- €
Entgeltausfall / Bruttoentgeltdifferenz (Soll-Entgelt abzgl. Ist-Entgelt)	4.231,00 €
fiktives Entgelt 80% (als Bemessungsgrundlage für SV-Beiträge)	3.384,80 €

SV-Beiträge (AG+AN-Beitragsanteile auf KV, PV, RV) auf das Kurzarbeitergeld: 1.264,22 €**

** SV-Beitragssätze 2020: RV: 18,6%; KV: 14,6%+1,1%; PV: 3,05%; insgesamt 37,35%

Im Ergebnis muss der Arbeitgeber somit in diesem Beispiel für jeden „Durchschnittsarbeitnehmer“ mit Kurzarbeit Null zunächst pro Ausfallmonat mit 3.237,99 Euro (Kug und Sozialaufwand) in Vorleistung gehen. Bis zur Erstattung dieses Betrages durch die Arbeitsagentur, die erfahrungsgemäß einige Zeit in Anspruch nimmt, ist die Liquidität des Arbeitgebers eingeschränkt.

Mit der Erstattung dieser Beträge erhält der Arbeitgeber somit nur die Kosten zurück, die er zuvor verauslagt hat. Es handelt sich also lediglich um einen durchlaufenden Posten in der Bilanz des Unternehmens, aber nicht um einen staatlichen Zuschuss, wie es teilweise behauptet wird.

c. Grenzen der Mitbestimmung des Betriebsrates

Bei der Einführung von Kurzarbeit kommt dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu. Dieses erstreckt sich auf die Frage, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll und wie die geänderte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu verteilen ist. Das Mitbestimmungsrecht besteht auch bei besonderer Eilbedürftigkeit, denn eine Ausnahme sieht das Gesetz für derartige Fälle nicht vor.

Seine Grenze findet das Mitbestimmungsrecht bei Aufstockungszahlungen. Diese unterfallen **nicht** der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates. Mitbestimmungspflichtig ist nach der Rechtsprechung des BAG nur die Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit, nicht eine auf sie bezogene Entgeltregelung.

Der Betriebsrat darf daher die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit **nicht davon abhängig** machen, dass der Arbeitgeber zur Ergänzung des sozialrechtlichen Kug finanzielle Ausgleichsleistungen erbringt. Betriebsräte, die ein solches Koppelungsgeschäft erzwingen wollen, verstoßen gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Zwar vertritt eine Mindermeinung in der Literatur die Auffassung, dass ein Mitbestimmungsrecht auch bezüglich der Zahlung eines Zuschusses zum Kug durch den Arbeitgeber nach dem Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geboten sei. Beachtet man aber, dass die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG eine abschließende Regelung enthalten, können dem Betriebsrat Annexkompetenzen nur in engen Grenzen zukommen. Sowohl die Systematik als auch der Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sprechen gegen eine Zuständigkeit des Betriebsrats zur Regelung von Entgeltfragen im Zusammenhang mit der Anordnung von Kurzarbeit.

2. Tarifvertragliche Regelungen

Der neue Tarifabschluss in der M+E-Industrie enthält zwei wichtige Regelungen, die die Beschäftigten, die von Kurzarbeit betroffen sind, finanziell unterstützen sollen.

a. Härtefallregelung

Nach dem Solidartarifvertrag leistet der Arbeitgeber einen betrieblichen „Finanzierungsbeitrag“ in Höhe von 350 Euro pro Vollzeitbeschäftigtem (Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt). Dieser Finanzierungsbeitrag soll zur **Minderung von sozialen Härten** bei der Kurzarbeit, insbesondere bei hoher Kurzarbeitsbetroffenheit, dienen. Über die Verwendung des Betrages und die konkreten Auszahlungsmodalitäten entscheiden die Betriebsparteien gemeinsam. Auch die Auszahlung am 1. Dezember 2020 an alle Beschäftigten ist eine Option.

b. Erhöhung des Kurzarbeitergeldes durch Zwölfteilung der Sonderzahlungen

Des Weiteren enthält der Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ die Möglichkeit, die **Sonderzahlungen**, Weihnachts- und Urlaubsgeld, per Betriebsvereinbarung zu zwölfteilen. Hierdurch kann in jedem Monat der Kurzarbeit das monatliche Einkommen um ein Zwölftel der Sonderzahlungen erhöht werden. Das bedeutet eine Erhöhung des monatlichen Einkommens in der Kurzarbeit um ca. 11 Prozent.

3. Maßnahmen des Gesetzgebers

Für Beschäftigte, die durch die Anordnung von Kurzarbeit in finanzielle Schwierigkeiten geraten, hat der Gesetzgeber im Rahmen der Sozialschutz-Pakete eine Reihe von akuten Maßnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen zur Verfügung gestellt:

a. Gesetzliche Anhebung des Kurzarbeitergeldes bei längerem Bezug

Um die Einkommenseinbußen solcher Beschäftigter abzumildern, die über eine längere Zeit wegen Kurzarbeit einen bedeutenden Entgeltausfall hinnehmen müssen, hat der Gesetzgeber eine stufenweise Erhöhung des Kug beschlossen. Für Beschäftigte in Kurzarbeit wird das Kug ab dem 4. Bezugsmonat auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem 7. Bezugsmonat auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht, wenn in dem betreffenden Bezugsmonat ein mindestens 50 prozentiger Entgeltausfall vorliegt.

Bei der Berechnung der Bezugsmonate werden für die Erhöhung des Kug nur Monate ab März 2020 bis Dezember 2020 berücksichtigt.

b. Befristete Aussetzung der Anrechnung von Nebeneinkommen bei Kurzarbeit

Üblicherweise wird das Einkommen aus einer Tätigkeit, die während der Kurzarbeit neu aufgenommen wird, dem Ist-Entgelt des Arbeitnehmers hinzugerechnet, so dass sich der Anspruch auf Kug reduziert.

Hier gibt es vorübergehend Erleichterung: In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Dezember 2020 wird Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit es zusammen mit dem Kug und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kug gezahlt wird, nicht übersteigt. Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung kommt überhaupt nicht zur Anrechnung.

So können Bezieher von Kug den Verdienstausschlag durch einen Hinzuverdienst abfedern.

c. Erleichterter Zugang zum Kinderzuschlag

Kinderzuschlag als Alternative zur Grundsicherung erhält, wessen Einkommen zwar für ihn selbst, nicht aber für seine Familie reicht.

Bei Neuanträgen, die zwischen 1. April 2020 und 30. September 2020 eingehen, ist nun nur das Einkommen des letzten Monats (anstelle des letzten halben Jahres) entscheidend. Zudem soll in diesen Fällen die Berücksichtigung von Vermögen zeitlich befristet ausgesetzt werden.

In den Fällen, in denen der höchstmögliche Gesamtkinderzuschlag bezogen wird, wird der Bewilligungszeitraum von sechs auf zwölf Monate verlängert.

d. Erleichterter Zugang zur Grundsicherung (ergänzende Leistungen nach SGB II)

Wessen Einkommen infolge der Kurzarbeit unter die Regelsätze der Grundsicherung fällt und daher hilfebedürftig wird, der kann in der Zeit ab dem 1. März bis einschließlich zum 30. Juni 2020 von den ausnahmsweise gelockerten Anforderungen an den Zugang zur Grundsicherung profitieren. Wer in dieser Zeit einen Neuantrag stellt, muss sich in den ersten sechs Monaten keiner Vermögensprüfung unterziehen, wenn er erklärt, dass kein erhebliches Vermögen verfügbar ist.

Zudem werden in diesen Fällen die Ausgaben für Miete und Heizung in tatsächlicher Höhe anerkannt, ohne die regulär notwendige Prüfung einer Angemessenheit der Aufwendungen.

Bei einschneidenden Einkommensverlusten durch Maßnahmen im Rahmen der Corona-Virus-Pandemie entsteht so schneller ein Anspruch auf Grundsicherung.