

Was tun bei Kurzarbeit?

Manche Betriebsräte müssen sich derzeit mit dem Thema Kurzarbeit beschäftigen. Auch im Redaktionsbereich gibt es inzwischen eine Betriebsvereinbarung. Sie betrifft die Axel Springer Financial Media GmbH, München.

Kurzarbeit kann der Arbeitgeber nicht aus eigener Machtvollkommenheit anordnen. Er braucht dazu die Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG; vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit). Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Modalitäten der Kurzarbeit nicht einigen, entscheidet notfalls die Einigungsstelle.

Der Betriebsrat ist nicht darauf angewiesen, auf die Initiative des Arbeitgebers zu warten. Er kann selber die Initiative ergreifen und Kurzarbeit beim Arbeitgeber beantragen (BAG 1 ABR 15/84; DJV-Datenbank Juri Nr. 17250), insbesondere dann, wenn im Betrieb Gerüchte über bevorstehende Kündigungen kursieren.

Auch die Bundesregierung appelliert an die Arbeitgeber: „Haltet an Euren Leuten fest; denn spätestens, wenn die Nachfrage wieder anzieht, werden Unternehmen, die sich jetzt bemühen, ihre erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und weiterzubilden, klar im Vorteil sein“ – so Bundesminister Olaf Scholz in der Broschüre zum Kurzarbeitergeld (Kug).

Bis Dezember 2010 gelten für den Bezug des staatlichen Kurzarbeitergeldes folgende Regelungen:

- Kurzarbeitergeld wird maximal für 18 Monate gezahlt (eventuell wird der Anspruch auf 24 Monate verlängert).
- Arbeitszeitkonten müssen zuvor nicht im Minus stehen; sie müssen bis auf wenige Ausnahmen (z.B. vertragliches Sabbatical) geräumt werden.
- Der Betriebsrat muss der Kurzarbeit zugestimmt haben. In Firmen ohne Betriebsrat ist Voraussetzung, dass sich alle betroffenen Mitarbeiter mit einer Kürzung einverstanden erklären.

- Die Arbeitszeitverkürzung und der damit einhergehende Entgeltausfall müssen mehr als zehn Prozent betragen.
- Es ist nicht erforderlich, dass ein Drittel der Belegschaft von dem Entgeltausfall betroffen ist – wie es die bisherige Regelung vorsah. Es reicht ein betroffener Mitarbeiter. Es ist also auch möglich, dass freie Journalisten, die wenigstens einen versicherungspflichtigen Mitarbeiter beschäftigen, Kurzarbeit beantragen.
- Auch Leiharbeitnehmer erhalten Kurzarbeitergeld.

Finanzielle Leistungen:

Der Arbeitnehmer erhält maximal 60 Prozent des Nettolohns. Ab einem im Haushalt lebenden Kind werden 67 Prozent gezahlt.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem so genannten pauschalieren Nettoentgeltausfall. Zunächst einmal ist nicht das individuelle Bruttoentgelt maßgeblich, sondern das Kurzarbeitergeld berechnet sich maximal aus einem Brutto von 5.400,00 Euro (Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung).

Einmalzahlungen und Zuschläge, zum Beispiel Überstunden und Sonntagsdienst, werden ebenfalls beim Bruttoarbeitsentgelt nicht berücksichtigt.

Von dem so ermittelten Bruttoarbeitsentgelt wird ein so genannter pauschalierter Nettoabzug abgezogen. Die Bundesagentur für Arbeit hat dazu eine so genannte Tabelle zur Berechnung des Kug veröffentlicht. Individuelle Steuervorteile bleiben daher unberücksichtigt. Deutlich gemacht werden soll das Verfahren an einem Beispiel:

Bruttoarbeitsentgelt 4.332,00 Euro (Tageszeitungen, 11. Berufsjahr) Steuerklasse III/1, das heißt, Alleinverdiener, verheiratet; Kind und Ehegatte sind unterhaltsberechtig. Die Arbeitszeit wird in dem Beispiel um 50 Prozent reduziert.

Bei einem Vollzeitgehalt von 4.332,00 Euro und Steuerklasse III/1 wird nach der Tabelle ein rechnerischer Leistungssatz von 1.858,81 Euro unterstellt. Bei einer 50-Prozent-Stelle und einem Brutto von 2.166,00 Euro ein rechnerisches Leistungsentgelt von 1.098,73 Euro. Die Differenz zwischen den beiden rechnerischen Leistungssätzen beträgt 760,08 Euro. Diese rund 760 Euro ergeben das Kurzarbeitergeld.

Das maximale Kurzarbeitergeld beträgt 2.202,26 Euro und wird gezahlt, sofern das Bruttogehalt 5.400,00 Euro und mehr beträgt und die Arbeitszeit auf null gesetzt wurde (Lohnsteuer Klasse III/1).

Der Arbeitgeber erhält die Hälfte der Beiträge zur Sozialversicherung, die während der Kurzarbeit anfallen.

Vermutlich wird das Gesetz geändert mit der Folge, dass ab dem siebten Monat 100 Prozent der SV-Beiträge erstattet werden. Werden Mitarbeiter während der Kurzarbeitsphase weitergebildet, übernehmen die örtlichen Arbeitsagenturen 100 Prozent der Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt auch einen Teil der Weiterbildungskosten. Es werden auch arbeitsplatzbezogene Kenntnisse gefördert.

Lohn- und Kurzarbeitergeld werden vom Arbeitgeber an die Beschäftigten ausbezahlt. Das Kurzarbeitergeld unterliegt nicht der Lohnsteuer; allerdings dem so genannten Progressionsvorbehalt. Wer zum Beispiel auf Grund seines Jahreseinkommens eine persönliche Steuerquote von 32 Prozent hat, zahlt dann eine höhere Quote, weil Lohn- und Kurzarbeitergeld zusammengerechnet werden. Diese höhere Quote wird allerdings nur vom Lohn berechnet.

Das Bundesministerium für Arbeit hat eine eigene Homepage zu den Themen Kurzarbeit und Qualifizierung eingerichtet: www.einsatz-fuer-arbeit.de.

Zuständig ist die örtliche Agentur für Arbeit bzw. der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit: ☎ 01801/66 44 66.

Begründung Kurzarbeit:

Es muss ein erheblicher, aus wirtschaftlichen Gründen zeitweiliger Arbeitsausfall vorliegen. Soll Kurzarbeit im Redaktionsbereich vereinbart werden, wird man der Arbeitsagentur darlegen müssen, worin der Arbeitsausfall besteht. Der Ausfall von Anzeigen hat nicht zwangsläufig den Ausfall von redaktioneller Arbeit zur Folge.

Die Variante: Redakteure arbeiten wie bisher, erhalten weniger Geld und die Differenz gleicht teilweise die Arbeitsagentur aus, funktioniert jedenfalls nicht.

Vermittlung:

Die Vermittlung in ein anderes Arbeitsverhältnis hat Vorrang vor der Zahlung des Kurzarbeitergeldes. Das Kurzarbeitergeld wird für die Dauer von einer Woche gestrichen, sofern der Mitarbeiter sich am arbeitsfreien Tag bei der Agentur für Arbeit melden sollte und dieser Meldepflicht trotz Belehrung und ohne wichtigen Grund nicht nachgekommen ist.

Betriebsrat:

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei Schulungsmaßnahmen in Zeiten der Kurzarbeit (§§ 97 und 98 BetrVG).

Der Betriebsrat sollte bei Anordnung von Kurzarbeit darauf bestehen, dass während des Zeitraums der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Gesetzlich vorgesehen ist ein solcher Kündigungsschutz nicht.

Wichtig sind insbesondere im Bereich von Redaktionen auch Dienstpläne und Arbeitszeiterfassungsmodalitäten; sonst besteht die Gefahr, dass in weniger Tagen die gleiche Menge gearbeitet wird.

Fazit:

Ein Betriebsrat sollte nicht ohne gewerkschaftliche Begleitung eine Betriebsvereinbarung zum Thema Kurzarbeit aushandeln. Die gewerkschaftliche Begleitung ist im Bereich Zeitschriften per Tarifvertrag vorgeschrieben (vergleiche BR-Info 1/2009).

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11