**Kurzarbeit**

**Sinn und Zweck der Kurzarbeit – besser Kurzarbeit als Kündigung!**

Im Rahmen der Kurzarbeit kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit für einen Teil der Beschäftigten oder aber für alle Beschäftigte verkürzen, wenn es im Betrieb in Folge des Coronavirus zu einem Arbeitsausfall wegen Auftrags- bzw. Umsatzrückgang kommt.

Folgende Fälle sind denkbar bzw. werden uns von unseren Betrieben berichtet:

* Verkaufsräume im Autohaus dürfen nicht mehr benutzt werden. Weil ferner viele Zulassungsstellen geschlossen oder nur zeitweise geöffnet sind, werden Verkäufer nicht mehr bzw. nicht mehr in vollem Umfang benötigt
* Malerfachbetriebe können, weil der Kunde aus Angst vor einer Infektion niemanden mehr ins Haus lassen will, Innenarbeiten nicht mehr ausführen. Die für Innenarbeiten vorgesehenen Mitarbeiter haben keine Arbeit mehr.
* Kunden scheuen generell den Kontakt mit Handwerksfirmen, gehen z. B. nicht mehr zum Friseur, beauftragenden Raumausstatter nicht mehr mit dem Ausmessen und Anbringen von Vorhängen, Fußböden oder Jalousien in den eigenen vier Räumen,…
* Feinwerkmechanikerbetriebe können als Zuliefererbetrieb die Automobilindustrie nicht mehr beliefern, weil dort, wie für nächste Woche angekündigt, die Bänder stillstehen
* Material bzw. Vorprodukte stehen nicht mehr zur Verfügung

**Der Arbeitgeber reduziert in diesem Fall die Arbeitszeit des Arbeitnehmers und zahlt** im Umfang der Reduzierung an den Arbeitnehmer das sogenannte **Kurz-arbeitergeld**.

Dieses gleicht teilweise den Lohnverlust aus, den der Arbeitnehmer durch die Kurzarbeit hat. Arbeitnehmer mit Kindern erhalten 67 % des durch die Arbeitszeitverkürzung verursachten Lohnverlusts, Arbeitnehmer ohne Kinder 60 %.

Das ausgezahlte Kurzarbeitergeld bekommt der Arbeitgeber durch die **Agentur für Arbeit erstattet**. Er muss hierfür **vorher** einen Antrag bei der Agentur für Arbeit stellen.

Kurzarbeit dient am Ende der Tage dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Andernfalls müssten viele Handwerksbetriebe in der aktuellen Krise aufgrund finanzieller Engpässe ihre Angestellten entlassen, obwohl abzusehen ist, dass die Pandemie –hoffentlich - zeitlich begrenzt ist. Statt sich von den für den weggefallenen Partybetrieb zuständigen Arbeitnehmern zu trennen, erhalten diese für die weggefallene Arbeitszeit Kurzarbeitergeld. Statt die gut eingearbeiteten Verkäufer im Autohaus kurzerhand zu entlassen, erhalten diese im Umfang der Verkürzung der Arbeitszeit Kurzarbeitergeld.

Kurzarbeit schützt den Arbeitnehmer damit vor der Arbeitslosigkeit und sichert dem Arbeitgeber seine qualifizierten Mitarbeiter und das damit verbundene Unternehmens-Know-how.

Der Arbeitnehmer behält seinen Arbeitsplatz, hat allerdings gewisse Lohneinbußen (nur 60 bzw. 67 % des Nettolohns).

Der Arbeitgeber reduziert seine Lohnkosten im Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit. Dies vor allem deshalb, weil im Zuge der Coronakrise die Arbeitsagentur auch die anfallenden Sozialfertigungsbeiträge trägt.

Kurzarbeit kann **alle Beschäftigten** **oder nur einen Teil** der Beschäftigten erfassen. Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer (die Verkäufer im Autohaus, die Mitarbeiter des zur Metzgerei gehörenden Party-Service,…) arbeiten für einen befristeten Zeitraum weniger.

Im Falle eines kompletten Arbeitsausfalls in Folge des Coronavirus kann die Kurzarbeit sogar eine **Arbeitsreduzierung auf „Null“** bedeuten. Der Arbeitnehmer arbeitet dann im Rahmen der Kurzarbeit überhaupt nicht mehr. Dies wäre dann der Fall, wenn Tätigkeitsfelder komplett wegfallen oder wenn der gesamte Betrieb Corona bedingt schließen müsste.

**Konkretes Vorgehen für das Kurzarbeit**

**Analyse der Situation, Entwickeln eines Plans,**

Sie analysieren die aktuelle Situation ihres Betriebes. Wo fallen Aufträge weg? Welcher Umsatz fällt weg? Inwieweit ist ihr Betrieb davon negativ betroffen? Ist ein Ausgleich durch andere Auftrage möglich? Welche Bereiche sind vom Umsatz-bzw. Auftragsrückgang besonders oder ausschließlich betroffen? Welche Mitarbeiter können deshalb nicht mehr vollumfänglich ausgelastet werden? Wessen Arbeitszeit muss bzw. könnte reduziert werden?

Wenn der Malerbetrieb die wegfallenden Innenarbeiten durch eine Vielzahl von außen arbeiten, die er bei hervorragender Witterung ausführen kann, ausgleichen kann, fehlt es an einer negativen Betroffenheit.

Nur wenn sie in der Analyse abschließend zum Ergebnis kommen, dass sie den Mitarbeiter aus Kostengründen eigentlich kündigen müssten, dann kommt zur Vermeidung einer Kündigung das Instrument der Kurzarbeit infrage.

Prüfung der Voraussetzungen für Einführung von Kurzarbeit

Recht des Arbeitgebers zur Einführung von Kurzarbeit/Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters

Die Einführung der Kurzarbeit durch Sie als Arbeitgeber braucht eine rechtliche Grundlage. Dies vor allem deshalb, weil die Kurzarbeit die für den Arbeitnehmer nachteilige Konsequenz hat, dass er im Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit nicht den entsprechenden Nettolohn, sondern nur Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 % (Arbeitnehmer ohne Kinder) bzw. 67 % (Arbeitnehmer mit Kinder) erhält. Sehr verkürzt gesagt: Reduzieren Sie die Arbeitszeit um 50 % und würde der Arbeitnehmer für diese reduzierte Arbeitszeit regulär 1000 € netto erhalten, würde er bei Kurzarbeit nur 67 bzw. 60 % davon erhalten. Sein Verlust beträgt damit, wiederum verkürzt dargestellt, 400 Beziehung sowie 300 € netto. Dies ist aber besser, als wenn er den Arbeitsplatz im Falle einer Kündigung vollständig verlieren würde. Dieser Hinweis - lieber in Kurzarbeit als gekündigt – ist immer Argument und Druckmittel für die Einführung von Kurzarbeit.

Die rechtliche Grundlage bzw. die Zustimmung des Mitarbeiters liegt in den folgenden drei Fällen vor:

1. Der Arbeitsvertrag mit ihrem Arbeitnehmer gibt Ihnen als Arbeitgeber die Befugnis zur Anordnung von Kurzarbeit.
2. Der wirksam vereinbarte Tarifvertrag gibt Ihnen als Arbeitgeber die Befugnis zur Anordnung von Kurzarbeit.
3. Sie vereinbaren mit dem Arbeitnehmer aus Anlass des Coronavirus die Einführung von Kurzarbeit. Diese Vereinbarung kann stillschweigend oder ausdrücklich erfolgen.

Arbeitsvertrag und Befugnis zur Anordnung von Kurzarbeit:

Prüfen Sie, soweit vorhanden, Ihren schriftlichen Arbeitsvertrag. Schauen Sie nach, ob dieser die Klausel enthält, dass Sie als Arbeitgeber zur Einführung von Kurzarbeit berechtigt sind.

Der von uns empfohlene und auch übermittelte „Arbeitsvertrag mit Arbeitnehmern im Handwerk“ enthält beispielsweise in **„§ 8 Kurzarbeit“** folgende Regelung:

„Der Arbeitgeber ist zur Einführung von Kurzarbeit bei einem vorübergehenden erheblichen Arbeitsausfall berechtigt. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass im Falle der Anordnung von Kurzarbeit die in den Paragrafen 169-182 SGB III für den Bezug von Kurzarbeitergeld geregelten Voraussetzungen erfüllt sein müssen.“

Tarifvertrag und Befugnis zur Anordnung von Kurzarbeit:

Folgende für unsere Handwerker einschlägigen Mantel-bzw. Rahmentarifverträge beinhalten eine Klausel, die dem Arbeitgeber die Befugnis zur Anordnung von Kurzarbeit gibt.

Elektro: § 5 Mantelvertrag Elektro-Handwerk

Glaser/Schreiner: § 7 Manteltarifvertrag Glaser/Schreiner

Kfz: § 5 Manteltarifvertrag Kfz-Handwerk

Metall: § 5 Nr. 3 Manteltarifvertrag Metall-Handwerk

Raumausstatter: § 5 Manteltarifvertrag Raumausstatter

Sanitär Heizung Klima: § 3 Manteltarifvertrag Klempner- und Installateurhandwerk

**In der Anlage die Auszüge aus den jeweiligen, oben erwähnten Mantel-/Rahmentarifverträgen zur Kenntnisnahme.**

Die Anordnung von Kurzarbeit kann dann mit diesen Tarifklauseln begründet werden, wenn der Tarifvertrag wirksam dem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegt wurde (**Inbezugnahmeklause**l, d. h. folgende oder ähnliche Formulierung:

„Und im Übrigen gelten die einschlägigen Tarife für das XY-Handwerk).

Keine Kurzarbeitsklausel beinhalten nach unserem Kenntnisstand die Tarife Bau (Maurer, Gipser, Zimmerer), Dachdecker, Fleischer, Friseure, Buchbinder und Maler.

Ausdrückliche bzw. stillschweigende Vereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer zur Einführung von Kurzarbeit

Enthalten weder Arbeitsvertrag noch einschlägiger und wirksam vereinbarte Tarifvertrag (vergleiche oben) eine Rechtsgrundlage bzw. die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers zur Einführung von Kurzarbeit, dann müssen Sie mit allen betroffenen Arbeitnehmern die Einführung von Kurzarbeit explizit vereinbaren.

**In der Anlage ein Muster für die Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit.**

Entsprechend ihrer Analyse der Betriebssituation und ihres entwickelten Planes vereinbaren Sie dann mit allen betroffenen Mitarbeitern die Einführung von Kurzarbeit.

Die Kurzarbeit kann und muss individuell gestaltet werden. Sie kann auf einzelne Arbeitnehmer bzw. Abteilungen beschränkt sein. Die Arbeitszeitreduzierung kann für unterschiedliche Mitarbeiter unterschiedlich sein. Es sind Regelungen denkbar, dass drei Arbeitnehmer von der Kurzarbeit Gebrauch machen, der erste 25 % weniger, der zweite 50 % weniger und der Dritte 75 % weniger arbeitet.

Hier kommt es eben auf den konkreten Einzelfall an.

Sollte der Arbeitnehmer sich weigern bzw. Bedenken hegen, die Kurzarbeitsvereinbarung zu unterschreiben, dann versuchen Sie es mit Argumenten und Überzeugungskraft. Fruchten diese nicht, dann bleibt unter Umständen nur das Druckmittel, dass er ohne die Bereitschaft zur Kurzarbeit gekündigt werden müsste.

Problematisch könnte hier werden, dass eben 40 bzw. 33 % des Nettoentgelts im Umfang der vereinbarten Kurzarbeit dem Arbeitnehmer verloren gehen. Das ist aber dann das Opfer, dass der Arbeitnehmer in dieser Krise bringen muss. Aufstockungen auf 80 oder 90 %, wie sie für die Mitarbeiter im Daimler Werk wird infrage stehen, kommen für Sie als Handwerker nach unseren Erfahrungen nicht in Betracht. Eventuell wird die Höhe des Kurzarbeitergelds auf 80 % erhöht. Das ist aber Spekulation. Außerdem dürften auch die gut gefüllten rücklagen der Arbeitsagentur, die das Kurzarbeitergeld bezahlt und aufgrund vieler guter Jahre leistungsfähig ist, in der gegenwärtigen Krise und bei einer sehr hohen Anzahl an Anträgen auf Kurzarbeitergeld an ihre Grenzen kommen.

Anzeige der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit, genauer der Arbeitsausfall, muss der zuständigen Arbeitsagentur gemäß Paragraf 99 SGB III schriftlich oder elektronisch angezeigt werden.

Unter nachfolgendem Link gibt es hierzu per Video gute Anleitungen:

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

Der Antrag findet sich unter folgendem Link:

[www.arbeitsagentur.de › datei › anzeige-kug101\_ba013134](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)

**Schließlich würden wir den Antrag in der Anlage ebenfalls bei.**

Wichtig ist, dass Sie mit der Anzeige glaubhaft machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht. Glaubhaft machen bedeutet, für den Arbeitsausfall Beweise, Nachweise bzw. Belege zu liefern. Hierzu gehören nach unserem Dafürhalten Stornierungen von Lieferungen für den Partyservice, Hinweise von Lieferanten, dass kein Material zur Verfügung steht, Mails von Endkunden, dass Aufträge storniert werden müssen,… Uns fehlen an dieser Stelle Erfahrungen, was hier von der Arbeitsagentur konkret verlangt und gefordert wird. Wir sind aber an dieser Stelle mit der Arbeitsagentur im Gespräch und versuchen diesbezüglich Informationen und Erfahrungswerte zusammen.

Die Anzeige der Kurzarbeit/des Arbeitsausfalls muss für Arbeitsausfall im März 2020 spätestens am 31.3.2020 bei der Arbeitsagentur eingegangen sein.

Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Formular der Arbeitsagentur.

Wichtig sind folgende Punkte:

* Beschreibung der schwierigen wirtschaftlichen Situation aufgrund des Corona Virus. Welche Aufträge sind weggefallen? Welche Aufträge können nicht oder nicht vollständig durchgeführt werden? Hierzu sind für die Glaubhaftmachung die obigen Belege, Nachweise und Beweise vorzulegen.

Im Ergebnis müssen Sie die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld darlegen. Diese sind gemäß § 95 SGB III:

* erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
* erfüllen der betrieblichen Voraussetzungen
* erfüllen der persönlichen Voraussetzungen

es ist zu erwarten bzw. zu hoffen, dass die Arbeitsagentur in Kenntnis der durch Corona verursachten erheblichen Problemen und Verwerfungen großzügig bzw. wohlwollend prüft. Dies ist jedoch zu beobachten.

Folgende Punkte sind noch wichtig:

* es müssen mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer (ab 1. April: 10 % der Arbeitnehmer) mit mindestens 10 % Entgelt Ausfall betroffen sein.
* Der Arbeitsausfall muss vorübergehender Natur sein
* vor beantragten von Kurzarbeit müssen bestehende Überstunden gut haben abgebaut sein.
* Vor beantragen von Kurzarbeit muss Resturlaub abgebaut worden sein. Dies gilt vor allem für den Resturlaub aus 2019. Gibt es für 2020 bereits einen festgefügten Urlaubsplan, ist Urlaub vor beantragen von Kurzarbeit abzubauen.
* Kurzarbeit kann nicht für bereits gekündigte bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöste Arbeitsverhältnisse beantragt werden. Kurzarbeit soll ja vor Kündigung bewahren. Ist schon gekündigt, geht ein wesentlicher Zweck der Kurzarbeit ins Leere.

Abbau von Überstunden und Abbau von Resturlaubansprüchen sind insoweit vorrangig gegenüber der Einführung von Kurzarbeit. Erst wenn dies in obiger Form erfolgt ist, kommt Kurzarbeit infrage. Der Überstundenabbau muss mindestens 10 % der vereinbarten Jahresarbeitszeit betragen.

Auszahlung Kurzarbeitergeld:

Sie bzw. ihr Steuerberater ermitteln für die eingeführte Kurzarbeit das entsprechende Kurzarbeitergeld und zahlen dieses an ihren Arbeitnehmer aus. Die Steuerberater verfügen über die entsprechende Software. Daneben gibt es Kurzarbeit Geldrechner. Sie gehen als Arbeitgeber im Umfang des ausgezahlten Kurzarbeitergelds in Vorleistung.

Erstattung des ausgezahlten Kurzarbeitergelds durch die Arbeitsagentur

sie beantragen als Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur die Erstattung des ausgezahlten Kurzarbeitergelds.

Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Ende des Kalendermonats, für den Kurzarbeit beantragt wurde, gestellt werden. Der Antrag auf Erstattung für das März-Kurzarbeitergeld muss also spätestens am 30. Juni, der Antrag auf Erstattung für das April Kurzarbeitergeld also spätestens am 31. Juli,. Punkt. Gestellt werden.

Der Antrag kann unter Verwendung des nachfolgenden Links gestellt werden:

Daneben fügen wir den Antrag ebenfalls in der Anlage zur Kenntnisnahme bei.

Weitere wichtige Informationen zum Kurzarbeitergeld erhalten Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit.

Kreishandwerkerschaft Südpfalz Deutsche Weinstraße

Klaus Seiferlein, Geschäftsführer