

„Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einfach anordnen“



FOTO: JOSEF KLAMPÄCKE

Die Corona-Pandemie krepelt das Leben um. Nun heißt es: Gemeinsam stark sein. In dieser Serie liefern wir Rezepte, wie sich der Alltag meistern lässt, und Ideen, mit denen Bürger und Geschäftsleute sich der Krise entgegenstellen. Teil zwei: Ralf-Carsten Bonkowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht, erläutert das Prinzip Kurzarbeit. Wie funktioniert es, wie sichert es langfristig Arbeitsplätze?

Herr Bonkowski, viele Arbeitnehmer werden dieser Tage in Kurzarbeit geschickt oder fürchten, dass es bald soweit sein könnte. Wie beurteilen Sie diese Regelung?
Ralf Bonkowski: Ich glaube, Kurzarbeit ist etwas, das den Arbeitnehmern zugutekommt. Das Ziel ist dabei ja, Kündigungen des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

Aber hilft Kurzarbeit nicht vor allem dem Arbeitgeber?

Es gibt Ereignisse, wie jetzt das Coronavirus, die dazu führen, dass der Betrieb nicht mehr so fortgeführt werden kann wie bisher. Rechtlich ist es so, dass der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen muss – auch wenn er merkt, dass eine Fortführung des Betriebs wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist. Das ist das Risiko von Unternehmen und denen, die sie führen. Dieses Risiko wird durch das Kurzarbeitergeld abgemildert. Auf den ersten Blick ist das ein Vorteil für den Arbeitgeber. Aber gäbe es diese Abmilderung nicht, würde der Arbeitgeber viel eher daran denken müssen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Da sehe ich also auch deutliche Vorteile für den Arbeitnehmer. Der Nachteil ist: Seine Einkünfte vermindern sich.

Wie viel meines Gehalts kann ich durch Kurzarbeit denn maximal verlieren?

Es gibt zwei Szenarien: Entweder fällt die Arbeit des Arbeitnehmers ganz weg. Dann erhält er als Ausgleich 60 Prozent seines Nettogehalts durch die Agentur für Arbeit beziehungsweise 67 Prozent, wenn er Kinder hat. Das ist das Szenario mit der geringsten Bezahlung. In größeren Unternehmen ist es aber durchaus üblich, dass das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber aufgestockt wird. Das zweite Szenario ist: Die Arbeitszeit wird bloß vermindert. Jemand arbeitet also zum Beispiel statt 40 Stunden pro Woche nur noch 30 Stunden. Dann wird das Gehalt durch den Arbeitgeber entsprechend angepasst, und die Agentur für Arbeit bezahlt dem Arbeitnehmer zusätzlich 60 beziehungsweise 67 Prozent des Anteils, der durch die Kurzarbeit wegfällt. Es gibt Arbeitnehmer, die bekommen ohnehin wenig Gehalt. 60 oder 67 Prozent werden ihnen kaum zum Leben ausreichen. Da kommt es auf den Einzelfall an. In der Regel wird empfohlen, dass der Arbeitgeber in diesem Fall den Bezug aufstockt. Wenn das nicht geht und der Arbeitnehmer mit dem Kurzarbeiter-

geld unter dem Hartz-IV-Betrag sackt, hat er Anspruch auf ergänzende Leistungen vom Jobcenter.

Die Praxis zeigt allerdings, dass es einem oft schwer gemacht wird, derartige Leistungen zu erhalten. Es ist geplant, den Zugang zu den Leistungen der Grundsicherung zu erleichtern. Zum Beispiel soll Vermögen bei der Beurteilung des Anspruchs auf Grundsicherung nur berücksichtigt werden, wenn kein erhebliches Vermögen vorhanden ist.

Wie kurzfristig kann mich der Arbeitgeber denn in Kurzarbeit schicken?

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einfach anordnen, es sei denn, der Arbeitsvertrag erlaubt es ihm.

Und was, wenn der Arbeitgeber das Gehalt um einen Euro erhöht?

Für Betriebe, bei denen Kurzarbeit momentan noch nicht ansteht, ist das eine Überlegung wert. Dann sind diese Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt und haben damit auch Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Dort, wo bereits Kurzarbeit eingeführt ist, ist das nicht mehr möglich.

Folgendes Szenario: In einem Betrieb werden einige Arbeitnehmer in Kurzarbeit geschickt. Die Übrigen klagen nun über Überstunden, weil sie den Wegfall der anderen Arbeitskräfte ausgleichen müssen. Das ist rechtswidrig. Damit würde die Arbeitsagentur getäuscht werden. Denn Ursache der Kurzarbeit der Kollegen wäre dann ja nicht,

Nach meiner Auffassung ist das nicht möglich. Nach dem Gesetz müssen die Interessen des Arbeitnehmers bei der Festlegung des Urlaubszeitpunkts berücksichtigt werden.

Die Bundesregierung hat aufgrund der Corona-Krise im Eilverfahren einige neue Regelungen zur Kurzarbeit auf den Weg gebracht.

Ja, Kurzarbeitergeld kann jetzt schon beantragt werden, wenn es einen Arbeitsausfall von mehr als zehn Prozent gibt – und falls davon mindestens zehn Prozent der Beschäftigten betroffen sind. Vorher lag die Grenze bei einem Drittel der Beschäftigten. Man kann das also frühzeitig beantragen. Außerdem werden jetzt auch die Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit übernommen. Durch die Kurzarbeit entstehen dem Arbeitnehmer keine sozialversicherungsrechtlichen Nachteile.

Die Änderungen bringen also keine Nachteile für Arbeitnehmer?

Es gibt sogar Vorteile für Arbeitnehmer. Für Menschen, die über Zeitarbeit beschäftigt sind, konnte der Arbeitgeber bisher keine Kurzarbeit beantragen – jetzt geht das. Außerdem wurde die Regelung abgeschafft, dass Arbeitnehmer erst einmal Minusstunden aufbauen müssen, bis Kurzarbeit beantragt werden konnte. Das Problem dabei war, dass diese Minusstunden ja auch irgendwann wieder nachgearbeitet werden mussten.

Es sind weitere Änderungen dazugekommen. Welche sind das?

Wenn man nach Einführung der Kurzarbeit eine Nebentätigkeit aufnimmt, werden normalerweise Nebenverdienste, die man zusätzlich zum Kurzarbeitergeld erhält, darauf angerechnet. Wenn der Nebenverdienst aus einer sogenannten systemrelevanten Tätigkeit stammt, wird aber nun beabsichtigt, diese Regelung auszusetzen. Da werden unter anderem Erntehelfer genannt. Wer jetzt also Kurzarbeitergeld erhält und derzeit nicht arbeiten kann, aber zum Beispiel als Erntehelfer aushilft – die Landwirtschaft sucht ja gerade händeringend –, soll dieses Geld auch behalten dürfen. Er kann so viel dazuverdienen, dass er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das Netto aus der Hauptbeschäftigung erreicht.

Kann der Arbeitgeber seine Angestellten denn zwingen ad hoc Urlaub zu nehmen, sodass eine mögliche Durststrecke überbrückt werden kann?

Das Interview führte Kim Torster.

„Nach dem Gesetz müssen die Interessen des Arbeitnehmers bei der Festlegung des Urlaubszeitpunkts berücksichtigt werden.“

Ralf-Carsten Bonkowski

Eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag ist aber auch nicht immer gültig. Die gilt nur, wenn auch die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Ansonsten ist es so, dass im Arbeitsvertrag geregelt ist, wie viel der Arbeitnehmer arbeitet und was der Arbeitgeber zahlt – und das gilt. Alles andere muss dann neu ausgehandelt werden.

Mit jedem Arbeitnehmer einzeln?

Ja. In Betrieben mit Betriebsrat ist es allerdings anders. Dort kann der Arbeitgeber eine Kürzung der Arbeitszeit, und damit auch der Bezahlung, direkt mit dem Betriebsrat vereinbaren. Da lohnt es sich für Unternehmen, einen Betriebsrat zu haben. Das läuft sehr viel unbürokratischer und geordneter.

Gibt es Gruppen von Arbeitnehmern, die nicht in Kurzarbeit geschickt werden können?

Auszubildende sind ausdrücklich ausgenommen. Die müssen weiter voll bezahlt und nach Möglichkeit weiter ausgebildet werden. Im negativen Sinne sind auch die sogenannten 450-Euro-Kräfte betroffen. Für die wird kein Kurzarbeitergeld bewilligt, weil das nur für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gilt. Sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist man erst ab einem Bruttolohn von mehr als 450 Euro.

dass aufgrund von Umständen wie dem Coronavirus weniger Arbeit ansteht, sondern dass ein anderer die Arbeit miterledigt.

Die Agentur für Arbeit gibt an, dass Beziehern von Kurzarbeitergeld „andere zumutbare Beschäftigungsangebote“ unterbreitet werden können. Beziehe ich Kurzarbeitergeld, bin ich nicht arbeitslos. Muss ich trotzdem andere Jobs machen?

Die Arbeitsagentur muss sich da natürlich im Rahmen des Zumutbaren bewegen. Aber ich muss an dieser Stelle sagen: In der Praxis wurde mir diese Frage noch nie gestellt.

Was passiert mit dem Urlaub in der Kurzarbeit? Angenommen der Arbeitnehmer hat schon Urlaub genehmigt bekommen und dann wird eine Kurzarbeitsregelung vereinbart.

Dann muss dieser Urlaub weiterhin gegeben werden – und der Arbeitnehmer hat außerdem Anspruch auf eine Vergütung für die volle Arbeitszeit. Auch wenn der Urlaub erst in ein paar Monaten stattfinden soll.

MUTMACHER

Mit WeserVoucher der Krise trotzen

Ein neues Portal hilft dem lokalen Handel durch die Corona-Krise: Einfach unter www.weservoucher.de Lieblingsgeschäft oder -lokal auswählen, einen Gutschein kaufen und diesen später einlösen. Ins Leben gerufen wurde die Aktion vom WESER-KURIER, der Sparkasse Bremen und der Wirtschaftsförderung Bremen. OEL

Selbstmotivation im Homeoffice

Büro wargestern, Homeoffice ist heute. Abgesehen von technischen Herausforderungen stehen aktuell viele vor dem Problem, wie sie sich zu Hause selbst motivieren und organisieren. Da helfen die Praxistipps des Experten Hartmut Sieck zu „Zeit- und Selbstmanagement“. Erschienen als E-Book oder Taschenbuch im Verlag C.H.Beck. OEL

Sport zu Hause mit dem Lieblingstrainer

Auch wenn die Fitnessstudios geschlossen sind, ist das kein Grund, nur auf dem Sofa zu sitzen. Ob Bauch-Beine-Po, Functional Workout, Yoga oder Pilates – die Trainer der Fitness-Park-Gruppe kommen virtuell ins Haus. Unter www.fp-onlinekurse.de das Passende auswählen, den Couchtisch zur Seite schieben und los geht es. OEL



Wir sind weiterhin für Sie da.

In der Werkstatt von Mo. - Fr. 8:00 - 17:00 Uhr und Sa. 8:00 - 12:00 Uhr (ausgenommen Oster-Samstag).
 Aktuelles Extra: **Kostenloser Hol- & Bring-Service** für Ihr Fahrzeug.

Im Verkauf per E-Mail und telefonisch.
Online-Showroom: www.autocenter-schmolke.de

Auto, Mensch, Schmolke.



autocenter schmolke

autocenter schmolke GmbH & Co. KG
 Osterholz-Scharmbeck · Ritterhuder Straße 55 · Tel. 04791/92 26-0
 Lilienthal · Goebelstraße 32-36 · Tel. 04298/93 60-0
www.autocenter-schmolke.de · info-ohz@autocenter-schmolke.de

Wir sagen Danke

Wir danken allen, die sich in dieser schweren Zeit in den Dienst anderer stellen.

Auch bei uns geben über 2.000 Mitarbeitende ihr Bestes, damit wir in Bremen und umzu mobil bleiben.

Gemeinsam schaffen wir das!



BSAG Bremen bewegen.

www.bsag.de

Partner im VBN