

Arbeitsentgelt

So beantragen Sie Kurzarbeitergeld richtig

von RA Rainer Polzin, Berlin

Grundsätzlich trägt der ArbG das Betriebsrisiko. Er ist auch bei Arbeitsausfall verpflichtet, den ArbN das Entgelt zu zahlen (§ 615 S. 3 BGB). Mit dem Kurzarbeitergeld gem. §§ 169 ff. SGB III bietet sich eine Möglichkeit, die wirtschaftlichen Folgen des Arbeitsausfalls für beide Parteien zu mindern. Der Beitrag erläutert die Voraussetzungen der Kurzarbeit und zeigt auf, worauf bei der Anmeldung besonders geachtet werden muss.

Voraussetzungen der Kurzarbeit

Der ArbG darf trotz Direktionsrechts (§ 106 GewO) keine Kurzarbeit anordnen, wenn der Umfang der Arbeitszeit des ArbN im Arbeitsvertrag festgelegt ist (BAG AP Nr. 2 zu § 615 BGB Kurzarbeit = NJW 69, 1734). Es bedarf vielmehr einer vertraglichen Grundlage. Diese ist gegeben, wenn

- geltende Tarifverträge die Einführung von Kurzarbeit erlauben,
- in Unternehmen mit Betriebsrat sich die Betriebsparteien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung auf die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BetrVG) einigen oder
- in Unternehmen ohne Betriebsrat sich ArbG und ArbN einzelvertraglich auf Kurzarbeit einigen.

Vertragliche Grundlage erforderlich

Mitwirkung des Betriebsrats

In mitbestimmten Betrieben muss eine Einigung mit dem Betriebsrat über die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt werden, da sie sonst gegenüber den ArbN ohne Wirkung ist. Unterbleibt dies, kann der ArbN wegen der Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats volles Arbeitsentgelt verlangen, selbst wenn sich ArbG und ArbN einzelvertraglich auf Kurzarbeit geeinigt haben. Dazu muss er seine Arbeitsleistung zur Verfügung stellen und den ArbG so in Annahmeverzug setzen (§ 615 S. 1 BGB). Gleiches gilt, wenn zwar Kurzarbeit durch Tarifvertrag möglich ist, der ArbG im Hinblick hierauf die Kurzarbeit aber ohne vorherige Einigung mit dem Betriebsrat einführt.

Ohne Betriebsratsmitwirkung ist Kurzarbeit unwirksam

Praxishinweis: Die Regelungen in Tarifverträgen sind in aller Regel aber nur abstrakt gefasst, so dass insbesondere hinsichtlich der Dauer der Kurzarbeit immer noch Regelungsbedarf auf betrieblicher Ebene besteht.

Folgen der wirksamen Einigung über Kurzarbeit

Liegt eine wirksame Einigung vor, ist der ArbG von der Entgeltzahlungspflicht und der ArbN von der Arbeitspflicht befreit. Während einige Tarifverträge den ArbG zu Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld verpflichten, ist streitig, ob der Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung solche Zuschüsse durchsetzen kann. Dies hängt davon ab, ob man dem Betriebsrat insoweit eine Annexkompetenz zu § 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BetrVG hinsichtlich der finanziellen Folgen der Verkürzung der Arbeitszeit zubilligt. Das LAG Köln (NZA 89, 939) hat dies verneint.

Entgeltzahlungs- und Arbeitspflicht ruht

Zweistufiges Antragsverfahren bei der Arbeitsagentur

Der Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur erfolgt in einem zweistufigen Verfahren:

Zweistufiges Antragsverfahren

1. Stufe:

Der Antragsteller hat zunächst im Rahmen der „Anzeige über Kurzarbeit“ einen erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§ 170 SGB III) sowie die betrieblichen Voraussetzungen (§ 171 SGB III) darzulegen und glaubhaft zu machen (§ 173 Abs. 1 S. 4 SGB III). Letzteres geschieht dadurch, dass der Antragsteller erklärt, die Angaben nach bestem Wissen gemacht zu haben. Die Arbeitsagentur erlässt unverzüglich einen Bescheid hierüber (§ 173 Abs. 3 SGB III).

Hierbei gilt:

- Antragsberechtigt ist nicht der einzelne ArbN, obwohl er Begünstigter ist, sondern nur der ArbG bzw. der Betriebsrat (§ 173 Abs. 1 S. 3 SGB III). Die Antragsberechtigung des Betriebsrats ergibt sich daraus, dass er betriebsverfassungsrechtlich auch ein Initiativrecht auf Einführung von Kurzarbeit hat.
- Ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall ist anzunehmen, wenn
 - dieser auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. ungewöhnlicher Witterungsverlauf, § 170 Abs. 3 SGB III) oder auf wirtschaftlichen Gründen (z.B. schlechte Marktentwicklung, die sich in einer sinkenden Produktion niederschlägt, § 170 Abs. 2 SGB III) beruht,
 - er lediglich vorübergehend und unvermeidbar ist und
 - mindestens ein Drittel der ArbN im Anspruchszeitraum einen Entgeltausfall von mindestens 10 % hinzunehmen haben.
- Die betrieblichen Voraussetzungen liegen vor, wenn im Betrieb oder in der Betriebsabteilung regelmäßig mindestens ein ArbN beschäftigt ist (§ 171 SGB III).
- Grundsätzlich gilt, dass alle zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsausfalls bereits versicherungspflichtig beschäftigten ArbN Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben (§ 172 SGB III). Erforderlich ist aber, dass
 - sie beim Bezug an der Vermittlung ihrer Arbeitskraft mitwirken,
 - das Arbeitsverhältnis auch für die Zukunft fortbesteht, also nicht wirksam gekündigt wurde bzw. durch Aufhebungsvertrag enden wird und
 - sie nicht Bezieher von Krankengeld sind.

2. Stufe:

Nach Durchführung der Kurzarbeit ist der „Leistungsantrag“ für die ArbN unter Angabe der persönlichen Voraussetzungen (§ 172 SGB III) zu stellen. Über den Leistungsantrag entscheidet die Arbeitsagentur durch gesonderten Bescheid.

Antragsberechtigter

**Erheblicher
Arbeitsausfall**

**Betriebliche
Voraussetzungen**

**Persönliche
Voraussetzungen**

Berechnung des KAG gemäß §§ 178, 179 SGB III

Beispiel: ArbN mit einem Kind, Lohnsteuerklasse III, Gehalt: 3.000 EUR.
Arbeitsausfall: 50 % bezogen auf einen Monat

| | Soll | | Ist |
|------------------------|--------------|------------|--------------|
| Bruttoentgelt | 3.000,00 EUR | | 1.500,00 EUR |
| Nettoentgelt pauschal | 2.057,61 EUR | | 1.185,15 EUR |
| Nettoentgeltdifferenz | | 872,46 EUR | |
| Kurzarbeitergeld: 67 % | | 584,55 EUR | |

**Kurzarbeitergeld
beträgt 67 %
der Nettoentgelt-
differenz**

Für ArbN ohne unterhaltspflichtige Kinder beträgt der Leistungssatz lediglich 60 %. Die Arbeitsagentur übernimmt auch die zu zahlenden Sozialversicherungsabgaben. Erzielt der ArbN während der Kurzarbeit anderweitigen Verdienst, ist dieser dem Ist-Bruttoentgelt hinzuzurechnen (§ 179 Abs. 3 SGB III).

Auszahlung des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich nur ab dem Monat gewährt, in dem die „Anzeige über Kurzarbeit“ bei der Arbeitsagentur eingeht (§ 173 Abs. 2 SGB III). Es wird nicht direkt an die ArbN ausgezahlt, sondern an den ArbG, der es weiterleitet. Der ArbG hat die Gewährung des Kurzarbeitergelds gesondert auf der Lohnsteuerkarte zu vermerken. Dies ist notwendig, weil es einkommensteuerfrei ist und sich lediglich progressionserhöhend auswirkt.

**Auszahlung erfolgt
über Arbeitgeber**

Folgen fehlerhafter Antragstellung

Eine fehlerhafte Antragstellung kann folgeschwer für den ArbG sein: Er muss bei grob fahrlässigen oder vorsätzlichen unrichtigen bzw. unvollständigen Angaben der Arbeitsagentur das Kurzarbeitergeld zurückzahlen. Hierzu muss er sich bei Antragstellung verpflichten. Darüber hinaus kann er sich wegen positiver Vertragsverletzung gegenüber dem ArbN ersatzpflichtig machen.

**Rückzahlungs- und
Schadenersatzpflicht**

Praxishinweis: Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn es der ArbG versäumt, gegen einen fehlerhaften Leistungsbescheid der Arbeitsagentur Widerspruch einzulegen. Der ArbN hat hierzu kein Recht, da er nicht Adressat des Bescheids ist.

Beispiel

Das LAG Sachsen (NZA-RR 03, 328) wies zwar die Schadenersatzklage eines ArbN ab, der zu wenig Kurzarbeitergeld bewilligt bekam. Es verneinte ein Verschulden des ArbG. Dieser sei nur zu einem Widerspruch verpflichtet, wenn der ArbN ihn hierzu auffordere oder der Bescheid offensichtlich unrichtig sei. Auch das BAG (BAG NZA 92, 1031) verlangt nur ausnahmsweise einen Widerspruch aus Fürsorgegesichtspunkten.

Unklar bleibt aber, wann ein Bescheid offensichtlich unrichtig ist. Indikator hierfür wird als Ausgangsgröße das Bruttoentgelt sein. Das LAG Sachsen (a.a.O.) hielt bei einem Arbeitsausfall von zwei Tagen und einem Butto-Stundenlohn von 23,71 DM ein Netto-Kurzarbeitergeld von 40,47 DM nicht für offensichtlich fehlerhaft.