



ver.di-Information für die Betriebsräte im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel

FAKTEN ZUM KURZARBEITERGELD

Was gilt bei Arbeitsausfall durch Corona?

Die „zweite Welle“ von Corona-Infektionen ist da – und das stellt auch Betriebsräte erneut vor besondere Herausforderungen. Je nachdem, wie sich die Lage in den einzelnen Regionen entwickelt, müssen im Handel wieder Maßnahmen ergriffen werden, von denen viele mitbestimmungspflichtig sind.

Lohnfortzahlung

Können Arbeitnehmer*innen nicht beschäftigt werden, gilt nach wie vor: **Der Arbeitgeber trägt das »Betriebsrisiko«.**

Er muss auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen, wenn er die Arbeitsleistung nicht einsetzen kann. Voraussetzung dafür ist, dass Beschäftigte grundsätzlich zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage wären, also zum Beispiel nicht krank sind. Entscheidet sich ein Unternehmen, die Mitarbeiter*innen nicht zu beschäftigen, haben diese Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes. **Der Arbeitgeber kann also keinen »Zwangsurlaub« anordnen!**

Kurzarbeit

Ausfälle aufgrund von behördlichen Infektionsschutzmaßnahmen wie Betriebsschließungen können ein Grund für Kurzarbeit sein.



Dabei gilt: Die kürzere Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung kann nicht ohne Weiteres einseitig angeordnet werden. Hierzu bedarf es einer rechtlichen Grundlage, etwa im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag. **In jedem Fall besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Das gilt nach wie vor!**

Sind die Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber bei der Bundesagentur Kurzarbeitergeld beantragen. Nach den aktuellen Regelungen, die kürzlich bis Ende 2021 verlängert wurden, müssen dafür nur noch 10 Prozent der Beschäftigten im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sein (statt bisher



Handel

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



ein Drittel). Bis zum 30. Juni 2021 werden den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zu zahlen haben, in voller Höhe erstattet, anschließend zur Hälfte. Dann ist eine erneute Erhöhung auf 100 Prozent möglich, wenn die Kurzarbeit für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt wird, die nach § 82 SGB III gefördert werden.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Beschäftigte mit einem oder mehreren Kindern sowie für Unterhaltspflichtige gegenüber nicht dauerhaft getrennt lebenden Ehegatten 67 Prozent des Nettoarbeitsentgelts, ohne Kind 60 Prozent. Für die Betroffenen, deren Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert wurde, erhöht sich der Betrag ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 bzw. 77 Prozent und ab dem siebten Monat auf 80 bzw. 87 Prozent.

In einigen Tarifverträgen – etwa im Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in NRW – wurde zudem vereinbart, dass die Unternehmen bei Kurzarbeit die Differenz zum vollen Lohn zumindest teilweise ausgleichen müssen. In den vergangenen Monaten konnten ver.di und Betriebsräte zudem in zahlreichen Unternehmen entsprechende Regelungen durchsetzen.

Worauf ein Betriebsrat u.a. achten sollte...

- ➔ Auswahl der betroffenen Bereiche, Abteilungen und Beschäftigten, und damit auf die gerechte Verteilung der Kurzarbeit
- ➔ Dauer der Kurzarbeit

- ➔ Höhe der Arbeitszeitreduzierung
- ➔ Einführung der Kurzarbeit nur bei Bewilligung des Kurzarbeitergeldes
- ➔ Ausschluss von Überstunden in der Zeit der Kurzarbeit
- ➔ Berechnung und Auszahlung des Urlaubsgeldes, Urlaubsentgeltes, sonstiger Sonderzuwendungen, der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen auf Grundlage der ursprünglichen Arbeitszeit (ggf. mit Mehrarbeits- und Überstundenbezahlung)
- ➔ Regelungen zur Festlegung und Mitbestimmung bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeiten in der Zeit der Kurzarbeit ggf. konkreter fassen als sie die bisherigen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit enthalten
- ➔ Eine mögliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes
- ➔ Teilnahme des Betriebsrats an den Gesprächen mit der Bundesagentur für Arbeit
- ➔ Regelmäßige Unterrichtung des Betriebsrats über Auftragslage und wirtschaftliche Situation.

**ver.di unterstützt euch,
wendet euch gern bei
weiteren Fragen an uns!**

**Unterschreibt keine
Vereinbarung zur Kurzarbeit,
ohne euch mit eurer
Gewerkschaft
beraten zu haben!**

