

2020-04-05- Kurzarbeit beim Bordpersonal der Fluggesellschaften ...

... war bisher sehr selten und schon lange kein Thema mehr. Die (Folgen der) COVID-19-Pandemie führen derzeit weltweit zu erheblichen Produktionsausfällen und erforderlichen Einsparungen – auch beim Airline-Bordpersonal.

Ein Merkmal der beim Fliegenden Personal üblichen Bezahlung ist, dass ein Teil des Beschäftigungsrisikos durch variable – meist zeitabhängige - Vergütungsbestandteile¹ vom Arbeitgeber zu den Arbeitnehmern verlagert wird. Auch bestehende Unternehmensergebnis-abhängige Vergütungen (Jahres-Boni) befördern diese Verlagerung. In Krisenzeiten sinken die Personalkosten pro Stunde automatisch mehr oder weniger, je nach (Tarif-) Vertrag. Das hilft oft, Entlassungen zu verhindern – gut für das Bordpersonal – und bewahrt das Reservoir ausgebildeter Piloten und Flugbegleiter für den nächsten Aufschwung – gut für die Arbeitgeber.

Beides ist auch deshalb von so großer Bedeutung, da gesetzliche Regelungen zur Kurzarbeit bei Piloten nur teilweise greifen können, da sie meist oberhalb der Sozialversicherungs-Beitragsbemessungsgrenze verdienen. Kurzarbeitergeld (Kug) nur auf Basis der Nettolohndifferenz bis zu einem maximalen Bruttogehalt von €6.900,- pro Monat gezahlt (2020)².

Für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes ist zudem die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit (zur Ermittlung des regelmäßigen bzw. „normalen“ Entgeltes) bei Fliegendem Personal nur schwer definierbar – ein zu lösendes formales Hindernis.

Für die Airlines greift schon die Einsparung über die Arbeits-, Dienst- bzw. Blockzeit- und/oder auch Sektor-abhängige Bezahlung und wegfallende Jahres-Boni auch ohne Kurzarbeitergeld (Kug). Bei zurückgehender Nachfrage sinken die Gehaltskosten vor allem in den Gesellschaften deutlich, in denen variable Gehaltsanteile bereits ab der ersten geleisteten monatlichen Stunde/Sektor gezahlt werden (z.B. LaudaMotion, Ryanair, easyJet).

1. Gesetzliche Regeln zur Kurzarbeit (aktuelle Änderungen siehe 7.)

- a. [SGB-III 6. Abschnitt, §§95 ff.](#)
- b. [Verordnung über pauschalierte Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld](#)

2. Nützliche Informationen zu Kurzarbeit / Kurzarbeitergeld (Kug)

- a. [Informationen der BAA für Arbeitgeber aus 11-2019](#)
- b. [Infos der BAA für Arbeitnehmer aus 11-2019](#)
- c. [Hinweise zum Antragsverfahren, Antragsformular](#)

¹ in Deutschland bei 750 geflogenen Blockstunden p.a. im Mittel etwa 16% (7% bis fast 50%)

² Sozialversicherungs-Beitragsbemessungsgrenze, in den neuen Bundesländern [NBL] €6.450,-

3. Voraussetzungen für Kurzarbeit(sgeld)

- a. Im Kalendermonat der Kurzarbeit min. 30% 10% der MA eines Betriebes mehr als 10% Arbeits- und Verdienstaufschlag (aktuelle Änderungen siehe Abschnitt 7; *Bordpersonal* siehe Abschnitt 5.)
- b. Wirtschaftliche Gründe, Basis
 - i. Mangel an Rohstoffen, Zulieferschwierigkeiten
 - ii. Absatzmangel
 - iii. Veränderung betrieblicher Strukturen aufgrund der wirtschaftl. Entwicklung, Umstellung oder Einschränkung der Fertigung
 - iv. NUR, wenn der Arbeitsausfall erheblich (SGB III §96) und vorübergehend ist
 - v. NACH Anwendung sämtlicher Möglichkeiten, z.B. Urlaubsabbau, Teilzeit, Ausschöpfung von Regeln flexibler Arbeitszeit etc.
 - vi. NICHT: Saisonale Produktionsreduktion!
 - vii. NICHT: Wenn Arbeitsausfall überwiegend branchenüblich
- c. Betrieb im Sinne des Kug-Rechts ist auch eine Betriebsabteilung (wichtig, siehe 5.d.)
- d. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit oder individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmenden (Änderungskündigungen).

4. Leistungen Kug (alle Berechnungen hat der Arbeitgeber durchzuführen)³

- a. Bezug maximal 12 Monate
- b. 67% der „Nettolohndifferenz“ für AN mit Unterhaltspflichten
- c. 60% der „Nettolohndifferenz“ für AN ohne Verpflichtungen
- d. „Nettolohndifferenz“ ermittelt aus Soll- und Ist-Entgelt, beide vermindert um 20% Sozialvers.-Pauschale und Lohnsteuer/Soli nach individueller Lohnsteuerklasse
- e. Das Kug unterliegt bzgl. der Einkommensteuer dem Progressionsvorbehalt

5. Besonderheiten Kurzarbeit *Fliegendes Personal*

- a. Definition der „regelmäßigen betriebsüblichen Arbeitszeit“ ist – wenn überhaupt - nur indirekt möglich. Eine Mehrarbeitsgrenze ist zudem in einigen (Tarif-) Verträgen nicht geregelt.

³ Der Antrag auf Gewährung von Kug kann auch von der Betriebsvertretung (Betriebsrat) gestellt werden.

- b. Regelungen für „nicht hinreichend bestimmbares Sollarbeitsentgelt“ und das IST-Entgelt in „[Hinweise zum Antragsverfahren](#)“ (11.2 und 12.) reichen deshalb eventuell nicht aus, um das Differenzentgelt wie erforderlich zu bestimmen. Kreative zulässige Lösungen sind gefragt.
- c. Kug für Gehälter/Gehaltsanteile oberhalb der BBG⁴ wird nicht gewährt (2020 derzeit € 6.900,- monatlich, in den NBL €6.450,-)
- d. Betrieb im Sinne des Kug-Rechts ist auch eine [Crewbase](#) (z.B. MUC)
- e. Kein derzeitiger (01.03.2020) Tarifvertrag für *Fliegendes Personal* sieht Kurzarbeit vor. Wird auch keiner abgeschlossen, ist eine Betriebsvereinbarung (§87(1)3. BetrVG) oder Einzelvereinbarung mit allen betroffenen Mitarbeitenden erforderlich
- f. Für Gehälter bzw. Gehaltsanteile über der BBG € 6.900,- könnte „äquivalentes (betriebliches) Kurzarbeitergeld“ vereinbart werden; für Gehälter bzw. Gehaltsanteile bis € 6.900,- wird von Gewerkschaft, PV und/oder BR möglicherweise eine Forderung nach Aufstockung des Kug kommen.

6. Arbeitgeber-Zuschüsse zum Kug

In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen kann festgelegt werden, dass der Arbeitgeber bei Kurzarbeit einen Zuschuss zahlen muss. Dieser Zuschuss ist generell steuerpflichtig. Wenn der Zuschuss zusammen mit dem BAA Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt, besteht für diesen übersteigenden Betrag auch Sozialversicherungs-Beitragspflicht (siehe auch 7.4).

7. Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020⁵ (COVID-19 – bedingt)

- 1. Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, [von 30%] auf 10 %
- 2. Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- 3. Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer
- 4. Erstattung der Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.⁶

Die "[Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020 \(BGBl. I S. 595\)](#)" trat am 01.03.2020 in Kraft und ist befristet bis 31.12.2020

Ratingen 05.04.2020

⁴ Sozialversicherungs-Beitragsbemessungsgrenze

⁵ das Gesetz tritt am 31.12.2021 außer Kraft

⁶ „eine Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die (bis 31.12.2020) Kurzarbeitergeld beziehen“