

KURZARBEIT: EIN WEG AUS DER KRISE

Fast alle Branchen sind mittlerweile von der Wirtschaftskrise betroffen. Um den Verlust qualifizierter und eingearbeiteter Arbeitnehmer (AN) durch Entlassungen zu vermeiden, bietet sich zur Überbrückung an, Kurzarbeit einzuführen. Kurzarbeit ist die vorübergehende Kürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit aufgrund Arbeitsausfalls. Die Arbeitszeit kann anteilig reduziert oder vorübergehend vollständig eingestellt werden (sog. „Kurzarbeit Null“). Zugleich wird hierdurch das Entgelt der betroffenen AN entsprechend reduziert. Flankiert wird die Kurzarbeit durch das konjunkturelle Kurzarbeitergeld (KUG). Es kompensiert die Entgeltverluste der AN und vermeidet betriebsbedingte Kündigungen.

Arbeitsrechtliche Grundlagen der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber (AG) kann Kurzarbeit aufgrund kollektivrechtlicher (Tarifverträge, Betriebsvereinbarung) oder einzelvertraglicher Vereinbarungen einführen. Viele Tarifverträge enthalten Bestimmungen zur Kurzarbeit, die der AG einhalten muss. Die Tarifbindung des AG genügt. Zum einen finden sich Tarifverträge, in denen AG und Betriebsrat gemeinsam ermächtigt werden Kurzarbeit einzuführen. Zum anderen gibt es Regelungen, wonach Kurzarbeit nur in Zusammenarbeit mit den Tarifvertragsparteien angeordnet werden kann. Häufig sind Ankündigungsfristen vorgesehen. Missachtet der AG eine tarifvertragliche Regelung, ist die eingeführte Kurzarbeit rechtswidrig, er gerät in Annahmeverzug und hat die volle Vergütung zu leisten.

Soweit keine Tarifverträge zu beachten sind, kann eine Betriebsvereinbarung Grundlage für die Kurzarbeit sein. Von einer solchen Betriebsvereinbarung werden tarifgebundene wie nichttarifgebundene AN erfasst. Zwingender Mindestinhalt einer solchen Betriebsvereinbarung sind Beginn und Dauer, von Kurzarbeit betroffene Abteilungen sowie Umfang und Zeiträume, in denen die Arbeitszeit verkürzt werden soll.

Liegt weder eine tarifvertragliche Regelung noch eine Betriebsvereinbarung vor, muss der AN in die Kurzarbeit ausdrücklich einwilligen. Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht im Wege seines Weisungsrechtes einseitig anordnen. Der Ausspruch von Änderungskündigungen ist grundsätzlich rechtlich nicht begründbar.

Betriebliche Mitbestimmung

Will der AG Kurzarbeit anordnen, muss er für Betriebe mit einem Betriebsrat stets das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beachten. Dies ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Verkürzung der Arbeitszeit. Verstößt der AG hiergegen, bleiben sowohl der Vergütungs- als auch der Beschäftigungsanspruch des AN bestehen. Daneben steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu.

Rechtsfolgen der Kurzarbeit

Bei rechtmäßiger Einführung von Kurzarbeit wird der AN ganz oder teilweise von seiner Arbeitsleistung befreit und verliert gleichzeitig seinen Vergütungsanspruch entsprechend der reduzierten Arbeitszeit. Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten bestehen indes unverändert weiter. Im Weiteren können trotz Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden. Die Kurzarbeit ist zwar Indiz für einen nur vorübergehenden Arbeitsmangel. Diese indizielle Wirkung kann der AG jedoch entkräften, indem er darlegt, die Beschäftigungsmöglichkeiten für von der Kurzarbeit betroffene AN seien dauerhaft entfallen.

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt vor, wenn dieser auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Zudem muss ein erheblicher Entgeltausfall vorliegen. Dies ist der Fall, wenn mindestens zehn Prozent des Arbeitsentgeltes auf Grund des Arbeitsausfalls entfallen.

Hinweis: Das Erfordernis, dass im Kalendermonat mindestens ein Drittel der beschäftigten AN von einem Entgeltausfall betroffen sein muss, wurde vorübergehend ausgesetzt. Somit wird KUG für alle AN geleistet, die aufgrund eines Arbeitsausfalls Entgelteinbußen von mindestens zehn Prozent hinnehmen müssen.

Wirtschaftliche Gründe eines erheblichen Arbeitsausfalles sind solche, die im Zusammenhang mit dem allgemeinen Wirtschaftsprozess stehen, z. B. Mangel an Rohstoffen, Absatzmangel. Diese wirtschaftlichen Gründe müssen zumindest die wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall sein und während der gesamten Bezugsdauer des KUG vorliegen. Der Arbeitsausfall darf nur vorübergehend sein, es muss also in absehbarer Zeit wieder mit Vollarbeit zu rechnen sein.

Erhebliche Hürde für die Gewährung von KUG ist die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls. Es müssen alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen werden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern, z. B. Umsetzungen, Aufräum- und Reparaturarbeiten. Ferner prüfen die Arbeitsagenturen, ob der Arbeitsausfall durch Gewährung von Urlaub oder das Abschmelzen von Arbeitszeitguthaben kompensiert werden kann. Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten müssen abgebaut werden, sofern nicht die gesetzlich geregelten Ausnahmen greifen (z. B. bei Altersteilzeit). Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall, der branchen-, betriebs- oder saisonüblich ist, wie z.B. in der Süßwaren- oder Weihnachtsartikelindustrie.

KUG wird nur für ungekündigte, nicht aufgehobene und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse gezahlt.

Hinweis: Auszubildende leisten keine Kurzarbeit, da sie nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen. Der Ausbildungsplan für die praktische Arbeit im Betrieb ist in der Kurzarbeitsphase ggf. umzustellen. Auszubildende AN sollten zudem möglichst spät in die Kurzarbeit „geschickt“ werden. Der Auszubildende hat auch während einer Kurzarbeitsphase Anspruch auf seine vollständige Ausbildungsvergütung.

KUG setzt weiter eine schriftliche Arbeitsausfallanzeige durch den AG oder den Betriebsrat voraus. Der schriftliche Antrag sollte zweckmäßigerweise unter Verwendung der von der Arbeitsagentur zur Verfügung gestellten Vordrucke eingereicht werden. Er ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu stellen.

KUG wird ab dem Kalendermonat geleistet, in dem die Anzeige erstattet wurde. Die Arbeitsagentur hat unverzüglich einen schriftlichen Bescheid zu erteilen, der Grundlage des anschließend zu stellenden Antrages auf Auszahlung ist. Das KUG beträgt für AN entweder 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz (AN mit mind. einem Kind bzw. einem Ehegatten mit mind. einem Kind) oder 60 Prozent für die übrigen AN. Aufstockungsleistungen des AG zum

KUG, z. B. auf Grund tarifvertraglicher Normen, mindern das KUG nicht. Die maximale Bezugsdauer wurde auf 24 Monate verlängert, sofern der Anspruch auf KUG bis zum 31. Dezember 2009 entsteht.

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des KUG

Das KUG ist steuerfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt nach dem EStG. Für das während der Kurzarbeit bezogene – verringerte – Arbeitsentgelt sind die regulären Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu entrichten. Für ab dem 1. Januar 2009 durchgeführte Kurzarbeit erstattet die Arbeitsagentur auf Antrag ab dem 7. Bezugsmonat die Sozialversicherungsbeiträge. Während der Zeit der Gewährung von KUG bleibt der AN Mitglied der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Hinweis: Auf Antrag des AG werden die auf das KUG entfallenden Sozialversicherungsbeiträge von der Arbeitsagentur erstattet, wenn AN während der Kurzarbeit weiterqualifiziert werden. Ferner ist eine Beteiligung der Agentur für Arbeit an den Weiterbildungskosten möglich. ■

Fazit

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld können in der derzeitigen wirtschaftlichen Situation für viele Unternehmen und Arbeitnehmer eine sinnvolle Überbrückungsmaßnahme und Alternative zum Arbeitsplatzabbau darstellen. Kurzarbeit ist zudem ein wirkungsvolles Mittel zur Erhaltung eingearbeiteter und qualifizierter Belegschaften. Beginnt der Aufschwung, können die Unternehmen nahtlos wieder „durchstarten“.



Dirk Helge Laskawy
Rechtsanwalt, Geschäftsführer
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator (Universität Bielefeld)
Aderhold Rechtsanwalts-gesellschaft
Büro Leipzig
Tel.: +49-(0)3 41-39 80-142
dirk.laskawy@roelfspartner.de



Eileen Rehfeld
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Aderhold Rechtsanwalts-gesellschaft
Büro Leipzig
Tel.: +49-(0)3 41-39 80-142
eileen.rehfeld@roelfspartner.de