

„Frei um zwei“ Aktueller Brennpunkt: Kurzarbeit

Das Thema Kurzarbeit ist momentan in aller Munde. Doch was genau ist unter „Kurzarbeit“ eigentlich zu verstehen? Welche neuen Regeln gelten nach der aktuellen Gesetzesänderung?

1. Einführung

Die Kurzarbeit ist eine von mehreren Möglichkeiten, mit denen Unternehmen auf wirtschaftliche Engpässe reagieren können, um den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen zu vermeiden. Auf diese Weise kann das Unternehmen qualifizierte und engagierte Mitarbeiter (die man nach der Krise ja wieder benötigt) behalten, gleichzeitig aber vorübergehend Personalkosten einsparen. Bei Kurzarbeit nämlich bleiben die Arbeitsverträge erhalten, die Arbeitnehmer im Unternehmen arbeiten aber über einen bestimmten Zeitraum gar nicht oder weniger. Der dadurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch den Staat (Agentur für Arbeit) unter bestimmten Voraussetzungen zum Teil kompensiert – in Form des so genannten Kurzarbeitergeldes (Kug). Die Kurzarbeit ist damit eine Ausnahme von dem Grundsatz, nach dem der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen hat, seine Mitarbeiter also auch dann vergüten muss, wenn er diese nicht beschäftigen kann.

Der Arbeitnehmer erhält einerseits nicht seinen vollen Lohn, bleibt aber andererseits durch das Instrument der Kurzarbeit vor einer Kündigung, die für ihn mit weitaus schlimmeren Folgen verbunden wäre, weitgehend verschont. Außerdem bleibt die soziale Absicherung in vollem Umfang bestehen. Vorteil für den Arbeitgeber gegenüber dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen ist, dass Kurzarbeit (mit der Folge entsprechender Gehaltsreduzierung) in der Regel sehr kurzfristig eingeführt werden kann, während er im Falle einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist das volle, ungekürzte Arbeitsentgelt zahlen müsste. Außerdem kann im Falle einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit kurzfristig wieder erhöht oder zur regulären Arbeitszeit zurückgekehrt werden. Damit sind auch die Ausfallzeiten meist geringer als bei Entlassungen. Abgesehen davon werden arbeitsrechtliche Streitig-

keiten und der damit verbundene zeitliche, finanzielle (Abfindungen) und nervliche Aufwand vermieden.

Vor allem für den Arbeitgeber scheint das Instrument der Kurzarbeit sehr attraktiv zu sein. Der (teilweise) Wegfall ihres Vergütungsanspruchs aber darf den Arbeitnehmern selbstverständlich nur „aufgebürdet“ werden, wenn es hierfür eine entsprechende Grundlage gibt (hierzu unter Ziff. 2a).

Auch und gerade weil die staatlichen Leistungen (Kug) nicht unerhebliche Ausmaße annehmen können (die letztlich vom Steuerzahler zu tragen sind), ist auch die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit an hohe Voraussetzungen geknüpft: Grundsätzlich nämlich sind Steuergelder nicht dafür da, um die (möglicherweise auch selbstverschuldete) wirtschaftliche Schieflage eines Unternehmens auszugleichen. Dieser Grundsatz freilich scheint in Anbetracht aktueller Pressemeldungen momentan etwas ins Wanken zu geraten.

Was also sind die Voraussetzungen der Kurzarbeit im Einzelnen?

2. Rechtliche Grundlagen der Kurzarbeit

Es ist hier zu differenzieren zwischen den arbeitsrechtlichen Grundlagen einerseits und den sozialrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld andererseits. Die Gewährung des Kurzarbeitergeldes setzt eine arbeitsrechtlich zulässige Kurzarbeit voraus. Allein aufgrund der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer Kurzarbeit besteht aber andersherum noch kein automatischer Anspruch auf staatliche Hilfe in Form des Kurzarbeitergeldes.

a) Arbeitsrechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit

Wie bereits angesprochen darf der Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einseitig einführen. Er benötigt vielmehr eine besondere rechtliche Grundlage. Die arbeitsrechtliche Zulässigkeit einer Kurzarbeit kann sich aus verschiedenen Rechtsgrundlagen ergeben: Neben tarifvertraglichen Ermächtigungsnormen oder Betriebsvereinbarungen ist insbesondere auch denkbar, dass die Möglichkeit der Kurzarbeit bei wirtschaftlichen Engpässen individualvertraglich, also im Arbeitsvertrag, mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart ist.

Schließlich existiert eine gesetzliche Regelung zur Kurzarbeit in § 19 KSchG. Die gesetzliche Regelung erfasst den Fall einer beabsichtigten Massenentlassung und sieht die Zulassung von Kurzarbeit für den Fall vor, dass der Arbeitgeber die von der Entlassung betroffenen

Arbeitnehmer nicht bis zum Ablauf der Sperrfrist (§ 18 Abs. 1 und 2 KSchG) bis zum Wirksamwerden der Entlassung beschäftigen kann.

Die Kurzarbeit kann auch lediglich bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebes betreffen, muss also nicht das gesamte Unternehmen bzw. den gesamten Betrieb erfassen.

Sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht, darf Kurzarbeit grundsätzlich nur angeordnet werden, wenn ihr der Betriebsrat zugestimmt hat (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Dabei wird der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber i.d.R. auch im Rahmen einer Betriebsvereinbarung abstimmen, wann die Kurzarbeit beginnt, wie lange sie dauert und in welchem Umfang während des Kurzarbeitszeitraums gearbeitet wird.

b) Sozialrechtliche Grundlagen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

Die sozialrechtlichen Voraussetzungen der Kurzarbeit sind in den §§ 169 ff. SGB III geregelt. Hier geht es darum, wann von der Arbeitsagentur das Kurzarbeitergeld für eine arbeitsrechtlich zulässige Kurzarbeit gezahlt wird.

Insbesondere ist danach erforderlich:

- Es muss ein auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhender erheblicher Arbeitsausfall vorliegen. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitsausfall durch eine Veränderung der betrieblichen Struktur verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist (wirtschaftliche Gründe) bzw. wenn der Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechenden Witterungsgründen beruht oder durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind (unabwendbares Ereignis).
- Es ist ferner erforderlich, dass im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen. Achtung: Durch die Neuerungen im Rahmen des Konjunkturpaketes II sind die Voraussetzungen hier herabgesetzt worden: es ist nun vorerst nicht mehr erforderlich, dass mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen ist (hierzu unten Ziff. 5).

- Der Arbeitsausfall muss vorübergehender Natur sein; es muss also eine Besserung der Lage in Sicht sein („Licht am Ende des Tunnels“).
- Der Arbeitsausfall darf nicht vermeidbar sein. Der betroffene Betrieb muss also alles versucht haben, um den Arbeitsausfall zu verhindern oder zu beheben. Insbesondere muss – in bestimmten Grenzen – auch von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, den Mitarbeitern Erholungsurlaub zu gewähren oder angespartes Arbeitszeitguthaben aufzubrechen. Als vermeidbar gilt nach dem Gesetz ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht.
- Der Arbeitgeber muss der zuständigen Arbeitsagentur den Arbeitsausfall schriftlich anzeigen und eine Stellungnahme des Betriebsrates beifügen, sofern ein solcher im Betrieb existiert. Mit der Anzeige muss der Arbeitgeber das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft machen. Kurzarbeitergeld wird sodann frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, so gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat dann als erstattet, wenn sie unverzüglich (also ohne schuldhaftes Zögern) erstattet worden ist. Anschließend wird die Agentur für Arbeit dem anzeigenden Betrieb einen schriftlichen Bescheid darüber erteilen, ob aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.
- Das Arbeitsverhältnis des von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmers muss bei der Anmeldung der Kurzarbeit fortbestehen. Es darf also weder aufgelöst noch gekündigt sein.

3. Rechtsfolgen der Kurzarbeit

a) Arbeitsrechtliche Folgen

Arbeitsrechtlich hat die Anordnung von Kurzarbeit zur Folge, dass der Arbeitnehmer von seiner Hauptleistungspflicht – also der Erbringung der Arbeitsleistung – ganz oder teilweise befreit ist. Im Gegenzug verliert er allerdings auch seinen Vergütungsanspruch in entsprechendem Umfang und erhält stattdessen – wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – Kurzarbeitergeld.

Das Recht des Arbeitgebers zum Ausspruch von Kündigungen wird durch die Kurzarbeit grundsätzlich nicht berührt. Hinsichtlich betriebsbedingter Kündigungen ist insoweit allerdings zu beachten, dass Kündigungsgründe vorliegen müssen, die über die durch die Einführung der Kurzarbeit bereits „verbrauchten“ Gründe hinausgehen.

b) Sozialrechtliche Folgen

Die sozialrechtliche Leistung der Bundesagentur für Arbeit – das Kurzarbeitergeld – variiert je nach Familienstand zwischen 60 und 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz. In Betriebsvereinbarungen oder tarifvertraglichen Regelungen kann geregelt sein, dass dem Arbeitnehmer auch in Zeiten der Kurzarbeit ein bestimmter (höherer) Betrag seines Nettolohnes zustehen soll. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, eine entsprechende Differenzzahlung zu leisten.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung werden vom Arbeitgeber weitergezahlt, sodass der Arbeitnehmer keine diesbezüglichen Ansprüche verliert. Umgekehrt stellen diese Sozialversicherungsbeiträge natürlich für den Arbeitgeber eine Belastung dar, da diesen Zahlungsverpflichtungen keine Arbeitsleistung gegenübersteht.

Die Dauer der Kurzarbeit ist grundsätzlich auf sechs Monate begrenzt. Sofern jedoch außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vorliegen, kann die Dauer durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate ausgedehnt werden. Dies ist zuletzt geschehen durch die Verordnung vom 26. November 2008, nach der seit dem 01. Januar 2009 die Bezugsfrist für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld 18 Monate beträgt.

Diese momentan maßgebliche Verordnung gilt befristet auf ein Jahr für alle Arbeitnehmer, deren Anspruch auf das Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht.

Die Bezugsfrist gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den im Betrieb Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Sofern innerhalb der Frist eine Unterbrechung der Leistung des Kurzarbeitergeldes für eine Dauer von mindestens einem Monat erfolgt, verlängert sich die Bezugsfrist um diesen Zeitraum; bei einer mindestens dreimonatigen zusammenhängenden Unterbrechung beginnt die Bezugsdauer von Neuem.

Unter bestimmten Voraussetzungen droht – ähnlich wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld – eine Sperrzeit hinsichtlich des Bezuges von Kurzarbeitergeld. Die Agentur für Arbeit kann den Beziehern von Kurzarbeitergeld nämlich vorübergehend eine andere Arbeit zuweisen,

wobei die Arbeitnehmer verpflichtet sind, sich auf Aufforderung bei der Arbeitsagentur zu melden und eine solche andere Beschäftigung – natürlich nur, wenn sie zumutbar ist – anzunehmen. Sind die betroffenen Arbeitnehmer hierzu trotz entsprechender Belehrung über die Folgen ohne wichtigen Grund nicht bereit, so kann das Kurzarbeitergeld für die Dauer von drei Wochen versagt werden. Die Einkünfte des Arbeitnehmers aus dem durch die Arbeitsagentur vermittelten Zweitarbeitsverhältnis erhöhen das dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehende Entgelt, sodass sich der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsprechend vermindert.

Das Kurzarbeitergeld ist als solches nicht zu versteuern, unterliegt aber dem so genannten Progressionsvorbehalt: Die üblichen steuerlich relevanten Einkünfte des Arbeitnehmers werden bei seiner Einkommenssteuerveranlagung dem Steuersatz unterworfen, der sich ergäbe, wenn man das gezahlte Kurzarbeitergeld dem übrigen zu versteuernden Einkommen hinzuzählen würde.

4. Besondere Erscheinungsformen der Kurzarbeit

a) Das Transferkurzarbeitergeld

Bei Betriebsänderungen kann Kurzarbeitergeld auch dann gezahlt werden, wenn der Arbeitsausfall nicht nur vorübergehender, sondern dauerhafter Natur ist. Hier dient das Kurzarbeitergeld der Vermeidung von Entlassungen und der Verbesserung der Vermittlungsaussichten der betroffenen Arbeitnehmer. Es wird für längstens zwölf Monate gezahlt. Die betroffenen Arbeitnehmer müssen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (meist eine so genannte Transfergesellschaft) zusammengefasst sein. In dieser Transfergesellschaft wird versucht, die dort „gesammelten“ Arbeitnehmer neu zu qualifizieren und in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

b) Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter

Auch Heimarbeiter können Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, wenn sie ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder weitaus überwiegend aus dem Beschäftigungsverhältnis als Heimarbeiter beziehen. An die Stelle des erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall tritt hier ein erheblicher Entgeltausfall, der dann vorliegt, wenn das Entgelt des Heimarbeiters im Anspruchszeitraum um mehr als 20 Prozent gegenüber dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt der letzten sechs Kalendermonate vermindert ist.

c) Das Saison-Kurzarbeitergeld („Schlechtwettergeld“)

Das Saisonkurzarbeitergeld ist bislang vor allem eine „Spezialität“ des Baugewerbes. Es wird in der Zeit vom 01. Dezember bis 31. März (der so genannten „Schlechtwetterzeit“) gewährt,

sofern der Arbeitnehmer in einem von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffenen Wirtschaftszweig beschäftigt ist und aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder infolge eines unabwendbaren Ereignisses ein erheblicher Arbeitsausfall eintritt. Darüber hinaus müssen die üblichen, bereits dargestellten betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt und der Arbeitsausfall der Bundesagentur angezeigt worden sein. Anders, als dies bislang beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld der Fall war, ist hier nicht erforderlich, dass mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer von einem erheblichen Entgeltausfall betroffen ist. Saisonkurzarbeitergeld wird also auch gezahlt, wenn die „Schwelle“ von einem Drittel der Belegschaft nicht erreicht ist.

§ 175a SGB III regelt „ergänzende Leistungen“:

- Danach haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein sogenanntes „*Zuschuss-Wintergeld*“ für jede ausgefallene Arbeitsstunde, zu deren Ausgleich ein Arbeitszeitguthaben aufgelöst und hierdurch die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.
- Anspruch auf sogenanntes „*Mehraufwands-Wintergeld*“ besteht für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis Ende Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde bei Arbeitnehmern, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 und im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden.
- Schließlich können die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld auf Antrag erstattet werden.

Die vorgenannten Besonderheiten gelten im Baugewerbe allerdings nur für solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.

5. Gesetzesänderungen im Rahmen des so genannten „Konjunkturpakets II“

Das so genannte Konjunkturpaket II bringt unter anderem folgende – zunächst bis 31. Dezember 2010 befristeten – Änderungen mit sich:

- Bei Kurzarbeit werden Arbeitgebern auf Antrag 50 Prozent der von Ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

- Für Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit werden dem Arbeitgeber die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet, wenn der Arbeitnehmer während mindestens der Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit qualifiziert wurde und diese Qualifizierungsmaßnahme bestimmten gesetzlichen Erfordernissen entspricht.
- Es ist nicht mehr erforderlich, dass im Kalendermonat mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem Entgeltausfall betroffen sein muss. Folge dessen ist, dass jeder Arbeitnehmer, der einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent zu verkraften hat, Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat – auch, wenn insgesamt nicht ein Drittel der Belegschaft betroffen ist.
- Kurzarbeitergeld soll nunmehr auch dann gezahlt werden, wenn im Rahmen flexibler Arbeitszeit die Möglichkeit bestünde, negative Arbeitszeitkonten zu bilden, also Minusstunden anzusammeln.

Zusammengefasst ist die Intention des Gesetzgebers also diejenige, die Unternehmen dabei zu unterstützen, zu qualifizieren statt zu entlassen, und so die derzeitige Wirtschaftskrise sinnvoll zu nutzen. Zusätzlich soll das Verfahren bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld entbürokratisiert und vereinfacht werden.

Es bleibt abzuwarten, ob die durch den Gesetzgeber vorgesehenen Erleichterungen und die teils erheblichen Mehrbelastungen für den Steuerzahler sich letztlich auch tatsächlich in einer entsprechend positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen. Aktuell wird Kurzarbeitergeld bereits so viel und flächendeckend in Anspruch genommen, wie seit vielen Jahren nicht mehr. Dies lässt den Schluss zu, dass die Unternehmen auf eine wirtschaftliche Aufhellung hoffen, was wiederum Mut machen sollte.

Ihr Rechtsanwalt

Thomas Haas

www.edk.de | haas@edk.de

Stand Mai 2008