Kurzarbeit
- Arbeitsrechtliche Aspekte -

Ansprechpartner: Assessorin Sandra Nützel
@ nuetzel@bayreuth.ihk.de 0921 886-213 Januar 2025

Bei einem vorübergehenden Auftragsrückgang bieten Kurzarbeit und konjunkturelles Kurzarbeitergeld in vielen Fällen ein sinnvolles Instrument, um den Erhalt der Arbeitsplätze zu sichern. In unserem Merkblatt geben wir erste Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Fragen.

WAS IST KURZARBEIT?

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit. Dabei werden die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag reduziert, d.h. der Arbeitnehmer muss weniger Stunden arbeiten, der Arbeitgeber zahlt dafür aber auch weniger Lohn. Einen Teil des Lohnausfalls ersetzt die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen mit dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld (Kug).

WAS IST KONJUNKTURELLES KURZARBEITERGELD (KUG)?

Kug (§§ 95 ff. SGB III) wird gewährt, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist. Auch für kleine Betriebe mit mindestens einem Arbeitnehmer kann Kug gezahlt werden. Erstattet werden 60% des ausgefallenen pauschalierten Nettoarbeitsentgelts, wenn ein Kind im Haushalt lebt 67%. Die Gewährung von Kug erfolgt in einem zweistufigen

Verfahren: Der Arbeitgeber erstattet der Agentur für Arbeit eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall. Die Agentur für Arbeit erteilt einen schriftlichen Bescheid, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber errechnet sodann das Kug und zahlt es an die betroffenen Arbeitnehmer aus. Auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers erstattet die Agentur für Arbeit das verauslagte Kug. Während der Kurzarbeit können bestimmte Maßnahmen für Beschäftigte gefördert werden.

Informationen über die einzelnen aktuellen Voraussetzungen für die Gewährung von Kug, die Beantragungsmodalitäten sowie die berücksichtigungsfähigen Maßnahmen erhalten Sie bei:

- der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit oder
- der Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de.

WIE KANN KURZARBEIT GESTALTET WERDEN?

Kurzarbeit kann sich auf das gesamte Unternehmen oder nur auf einzelne organisatorisch abgrenzbare Betriebsteile erstrecken. Im Übrigen kann entweder die tägliche Arbeitszeit gleichmäßig gekürzt oder Arbeitsausfall für bestimmte Tage, Schichten oder Wochen vereinbart werden. Wird die Arbeit vorübergehend ganz eingestellt, spricht man von „Kurzarbeit Null“. Dieser Sonderfall der Kurzarbeit sollte vorab explizit mit der Agentur für Arbeit abgeklärt werden.

WIE WIRD KURZARBEIT EINGEFÜHRT?

Die Einführung von Kurzarbeit wird **nicht** vom arbeitsrechtlichen Direktionsrecht erfasst, d.h. eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Für die Einführung von Kurzarbeit kommen die nachfolgenden rechtlichen Grundlagen in Betracht:

- Tarifvertrag (Achtung: je nach Formulierung eigene Rechtsgrundlage oder nähere Modifikation der Bedingungen für die Einführung z.B. durch Betriebsvereinbarung),
- Betriebsvereinbarung (§§ 77 Abs. 2 und 4, 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG),
- Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer,
- gegebenenfalls Änderung des Arbeitsvertrages nach Änderungskündigung (Achtung: Kündigungsfristen, sonstige Voraussetzungen),
- gesetzlicher Sonderfall bei beabsichtigter Massenentlassung nach § 19 KSchG.

Gegebenenfalls vorgesehene Ankündigungsfristen für die Einführung von Kurzarbeit, z.B. in einem Tarifvertrag, sind zu beachten.

Ein im Betrieb vorhandener Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss sind rechtzeitig und umfassend über die Überlegungen zur Einführung von Kurzarbeit zu unterrichten (§§ 92, 106 Abs. 2 BetrVG). Mit dem Wirtschaftsausschuss ist das Vorhaben zu beraten (§ 106 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Unter Umständen ist eine Betriebsversammlung durch den Betriebsrat einzuberufen (§ 43 Abs. 3 BetrVG).

Bei der Einführung von Kurzarbeit für leitende Angestellte sind einige Besonderheiten zu beachten.

In der Praxis spielt bei der Einführung von Kurzarbeit die Gewährung des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes (Kug) durch die Agentur für Arbeit die entscheidende Rolle. Vor der Vereinbarung der Kurzarbeit sind daher die Voraussetzungen der Gewährung zu prüfen. Es empfiehlt sich dringend, bereits im Vorfeld mit der Agentur für Arbeit abzuklären, ob mit der Zahlung von Kug gerechnet werden kann.

KURZARBEIT UND BERUFSAUSBILDUNG?

Grundsätzlich kann Kurzarbeit nicht für Auszubildende angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb muss alles daran setzen, die ordnungsgemäße Ausbildung weiter zu gewährleisten.

WELCHE ARBEITSRECHTLICHEN FOLGEN HAT DIE KURZARBEIT?

Wie eingangs ausgeführt entfällt bei der Kurzarbeit die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und entsprechend die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers im vereinbarten Umfang. Das Arbeitsverhältnis besteht fort, lediglich Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht werden geändert. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Juli 1990 muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld zahlen, wenn die Agentur die bewilligte Gewährung von Kurzarbeitergeld rückwirkend widerruft.

Erkrankt der Arbeitnehmer arbeitsunfähig während der Kurzarbeit, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber hinsichtlich der verkürzten Arbeitszeit, die er ohne Erkrankung noch arbeiten würde. Im Übrigen erhält er weiter Kurzarbeitergeld, solange - ohne die Kurzarbeit - Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen würde.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber auch während des Kurzarbeitszeitraums zum Ausspruch von Kündigungen berechtigt. Bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG spricht die Einführung von Kurzarbeit indiziell dafür, dass der Arbeitgeber nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgegangen ist, der eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen kann. Dieses Indiz kann der Arbeitgeber durch konkreten Sachvortrag entkräften, wonach eine Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer auf Dauer entfallen ist.

Aus Tarifvertrag können sich Besonderheiten ergeben.

Achtung: Bei Ausspruch der Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages entfällt in der Regel der Anspruch auf Kurzarbeitergeld!

WANN ENDET DIE KURZARBEIT?

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

Die Kurzarbeit endet nach Ablauf der vereinbarten Zeit. Soll die Kurzarbeit vorzeitig beendet oder verringert werden, ist umstritten, ob dem Betriebsrat auch insoweit ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

GIBT ES AUCH ANDERE FORMEN DES KURZARBEITERGELDES?

Neben dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld (Kug) gibt es noch das Saisonkurzarbeitergeld, das Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter und das Transferkurzarbeitergeld.

Hinweis:
Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung der IHK für München und Oberbayern.

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001