

Mit Kurzarbeit die Krise meistern?

Dies verspricht zumindest ein aktueller Slogan von Arbeitsminister Olaf Scholz. Dem Aufruf folgend versuchen immer mehr deutsche Unternehmen, sich mit Kurzarbeit gegen die Krise zu stemmen. Für die Bundesagentur für Arbeit wird das laut Medienberichten deutlich teurer als geplant: Bis zu 1,5 Mrd. Euro könnte die Kurzarbeit 2009 kosten - veranschlagt ist nur ein Fünftel. Dennoch wird die Bundesregierung die Kurzarbeit als Teil des Konjunkturpakets II deutlich ausweiten. Worauf bei Einführung von Kurzarbeit zu achten ist, erläutert Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Almut Maulshagen, Anwaltssozietät Henseler & Partner, Düsseldorf.

1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist ein Instrument für Unternehmen, in schwierigen Wirtschaftslagen Entlassungen zu vermeiden. Die Arbeitnehmer arbeiten bei Kurzarbeit über eine gewisse Zeit weniger oder überhaupt nicht. Der dadurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch das von der Bundesagentur für Arbeit gezahlte sog. Kurzarbeitergeld (KUG) teilweise ausgeglichen. Das KUG wird über die Arbeitgeber an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Die Bezugsfrist von KUG wurde jüngst auf 18 Monate verlängert.

2. Unter welchen Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld gewährt?

Für die Gewährung von KUG müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- In einem Kalendermonat ist mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent betroffen.
- Der Arbeitsausfall beruht auf bestimmten gesetzlich anerkannten Ursachen wie z.B. auf wirtschaftlichen Gründen oder auf unabwendbaren Ereignissen (wie ungewöhnlichen Witterungsverhältnissen).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur und innerhalb der Bezugsdauer kann grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden.
- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.

3. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Grundsätzlich beträgt KUG 60 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Wenn ein Kind mit im Haushalt lebt, beträgt das KUG 67 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Beispiel: Kommt es zu einer Arbeitsreduzierung von 30 Prozent, erhält der Arbeitnehmer 70 Prozent des üblichen Bruttolohns vom Arbeitgeber. Von den entfallenden 30 Prozent übernimmt die Bundesagentur für Arbeit, wie oben geschildert, entweder 60 oder gar 67 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes.

4. Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt werden. Der Arbeitgeber berechnet das KUG und zahlt es an die Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Arbeitsagentur gestellt.

5. Auf welcher Rechtsgrundlage kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Vielmehr bedarf er hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage. Häufig existieren tarifliche Ermächtigungsnormen, die unter näher definierten Voraussetzungen die Einführung von Kurzarbeit ermöglichen. Alternativ kommt eine Betriebsvereinbarung oder eine Ermächtigung in den Arbeitsverträgen in Betracht. Vorsicht: Bei Einführung von Kurzarbeit ohne wirksame Ermächtigungsgrundlage drohen Ansprüche der Arbeitnehmer auf Annahmeverzugslohn!

6. Welche Aufgabe kommt einem Betriebsrat zu?

Bei der Einführung von Kurzarbeit sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Mitbestimmungsrechte bestehen insbesondere für die Anordnung von Kurzarbeit und auch bei deren frühzeitiger Beendigung. Dem Betriebsrat steht sogar ein Initiativrecht für die Einführung von Kurzarbeit zu.

7. Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

KUG wird vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat beantragt. Beantragung und Gewährung erfolgen regelmäßig in einem zweistufigen Verfahren:

- Der Arbeitsausfall wird bei der örtlichen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Daraufhin entscheidet die Agentur für Arbeit unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet die Höhe des KUG und zahlt es an die Beschäftigten aus.
- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten KUG an die Agentur für Arbeit. Diese erstattet ihm dann seine entsprechenden Auslagen.

8. Wer zahlt die Beiträge zur Sozialversicherung während der Zeit der Kurzarbeit?

Während des Bezuges von KUG besteht das versicherungspflichtige Arbeitsverhältnis in allen Zweigen der Sozialversicherung fort. Soweit KUG gezahlt wird, trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

9. Fazit:

Durch Einführung von Kurzarbeit können kurzfristige Auftragsschwankungen flexibel bewältigt und der Arbeitsausfall den betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden. Allerdings sollten Arbeitgeber sehr genau auf die Einhaltung der rechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit und die Gewährung von KUG achten, da ansonsten Ansprüche der Arbeitnehmer auf Annahmeverzugslohn drohen. Dies wird für das Unternehmen umso brisanter sein, als es sich bei Einführung von Kurzarbeit ohnehin in einer wirtschaftlich schwierigen Lage befinden wird.