

1. Einführung

In der Marktwirtschaft gibt es immer Phasen, in denen Unternehmen oder ganze Wirtschaftsbranchen vorübergehend unter einem Mangel an Aufträgen leiden.

Die Kurzarbeit ist ein Instrument für die Unternehmen, solche Flautezeiten zu überstehen, ohne gut qualifizierte und eingearbeitete Mitarbeiter entlassen zu müssen, die später bei einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage fehlen würden.

a) Voraussetzungen

Ein Unternehmen kann in einer Krise mit Zustimmung der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit vereinbaren, wenn bestimmte sozial- und arbeitsrechtliche Voraussetzungen erfüllt sind (Siehe Kapitel 2). Die Größe des Unternehmens spielt dabei keine Rolle.

b) Leistungen

Entsprechend der Verkürzung der vertraglichen Arbeitszeit sinken auch die Löhne/das Entgelt der Arbeitnehmer.

Um den Verdienstaufschlag der Arbeitnehmer einzugrenzen, springt der Staat, genauer gesagt, die Bundesagentur für Arbeit, ein und gleicht einen Teil der Verluste aus.

Beispiel:

In einem Unternehmen wird die Arbeitszeit um 25 % reduziert. Anstatt der üblichen 40 Stunden wird nur noch 30 Stunden in der Woche gearbeitet.

Der Arbeitnehmer erhält dann vom Unternehmen nur noch 75% seines bisherigen Lohnes, der Staat zahlt dem Arbeitnehmer dann zusätzlich von dem entgangenen Nettoverdienst 60 %, - wenn Kinder zu versorgen sind - 67 %.

Für das erhaltene Kurzarbeitergeld muss keine Lohnsteuer abgeführt werden.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden zusätzlich vom Arbeitgeber (seit 01.01.2009 von Arbeitgeber und Arbeitsamt) weitergezahlt.

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld kann die Bundesagentur für Arbeit Mitarbeiter in ein anderes zumutbares Arbeitsverhältnis vermitteln. Im Falle, dass der Mitarbeiter die angebotene Arbeit nicht annimmt, droht eine Sperrfrist beim Kurzarbeitergeld.

c) Bezugsdauer

Grundsätzlich kann es Kurzarbeitergeld nur für 6 Monate geben. Allerdings kann der Staat diese Frist per Rechtsverordnung verlängern. Diese Möglichkeit wurde im Rahmen des 2. Konjunkturpakets in Anspruch genommen. Ab dem 01.01.2009 gilt, zunächst befristet auf ein Jahr, eine maximale Bezugsdauer von 18 Monaten.

d) Antragstellung

Das Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen und mit den betroffenen Arbeitnehmern abzurechnen.

e) Sonderformen der Kurzarbeit

Besondere Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gelten

- für das „Saison- Kurzarbeitergeld“ für Arbeitnehmer im Baugewerbe. Es wird in Schlechtwetterzeiten gezahlt, wenn witterungsbedingt nicht gearbeitet werden kann;

- für das Transferkurzarbeitergeld („Kurzarbeit Null“), das bei einer betrieblichen Restrukturierung Mitarbeitern gewährt werden kann, die nicht mehr weiterbeschäftigt werden können. Diese können maximal 12 Monate in sogenannten Transfergesellschaften ihre Vermittlungsaussichten durch Weiterbildungsmaßnahmen verbessern.



2. Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit und den Bezug von Kurzarbeitergeld

1. Sozialrechtliche Voraussetzungen

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594)

(Stand: Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 28.3.2009 I 634)

§ 169 Anspruch

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

§ 170 Erheblicher Arbeitsausfall

(1) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; (*)

[...]

(4) Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
2. bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
3. bei der Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit [...] bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt, [...]
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

[...]

(*) Die Drittelklausel wurde im Rahmen der Maßnahmen des 2. Konjunkturpaketes befristet bis 31. Dezember ausgesetzt. (§ 421 t SGB III in der Fassung des Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland)



§ 171 Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

§ 172 Persönliche Voraussetzungen

- (1) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn
1. der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - a) fortsetzt,
 - b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
 - c) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
 2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
 3. der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.
- (1a) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezuges von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird [...].
- (2) Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird, sowie während des Bezuges von Krankengeld.
- (3) Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. [...]

1.Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Nach dem Vorgaben des Bürgerlichen Gesetzbuches trägt der Arbeitgeber grundsätzlich das Risiko eines Arbeitsausfalls (BGB § 615). Er hat die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Dienstleistung in voller Höhe zu vergüten, auch wenn er diese nicht in vollem Umfang in Anspruch nimmt.

Kurzarbeit darf ein Arbeitgeber deshalb nur dann einführen, wenn die Möglichkeit dazu in einem Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zuvor vereinbart worden ist.

Existiert ein Betriebsrat, so muss darüber hinaus dieser bei der Entscheidung über Kurzarbeit und deren Ausgestaltung einbezogen werden. (Betriebsverfassungsgesetz, § 87, Abs.1, Nr.3)

Eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossene Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt zwingend für alle Arbeitsverhältnisse im Unternehmen.

Existiert in dem Unternehmen kein Betriebsrat, so kann die Rechtsgrundlage zur Einführung der Kurzarbeit durch eine Änderungskündigung der individuellen Arbeitsverträge hergestellt werden.



Aufgabe

Welche der nachfolgenden Aussagen sind richtig, welche falsch?

	richtig	falsch
1.) Anspruch auf Kurzarbeit besteht, wenn die Mitarbeiter eines Unternehmens oder eines Betriebsteiles mindestens 33 Prozent Lohnausfall zu verkraften haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.) Anspruch auf Kurzarbeit besteht, wenn es wegen fehlender Aufträge zu Arbeitsausfall kommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.) Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann nur geltend gemacht werden, wenn der Arbeitsausfall bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.) Der Arbeitgeber muss vor der Beantragung von Kurzarbeitergeld alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben, den Arbeitsausfall zu vermeiden (z.B. Abbau von Arbeitszeitkonten, Vorziehen von Urlaubszeiten etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.) Ein Arbeitgeber kann Kurzarbeit beantragen, wenn wegen Umbau- oder Modernisierungsmaßnahmen für mehr als 4 Wochen die Produktion gestoppt werden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.) Ein Arbeitgeber kann für saisonal bedingte Ausfallzeiten (z.B. für Mitarbeiter der Tourismusbranche) Kurzarbeit beantragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.) Ein Arbeitgeber muss betrieblich vereinbarte Schwankungen von Arbeitszeiten nutzen, um Kurzarbeit zu verhindern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.) .Bevor Kurzarbeitergeld beantragt werden kann, müssen erst alle von den Arbeitnehmern angesparte Stunden auf dem Arbeitszeitkonto eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.) Arbeitnehmer müssen eine kompletten Auflösung ihrer Arbeitszeitkonten nicht hinnehmen, wenn die angesparten Stunden vertragsgemäß dazu dienen, Arbeitsausfälle und die damit verbundenen Lohnminderungen auszugleichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.) Kurzarbeit kann von jedem Unternehmen beantragt werden, in dessen Betrieb mindestens ein Mitarbeiter beschäftigt ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.) Wenn Arbeitnehmer bereits Kurzarbeitergeld beziehen, dann wird dieses auch dann weitergezahlt, wenn sie arbeitsunfähig werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.) Erkrankte Arbeitnehmer erhalten neben dem Kurzarbeitergeld auch Krankengeld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.) Ein Unternehmen kann seine Mitarbeiter zur Kurzarbeit verpflichten, wenn er glaubhaft machen kann, dass ohne diese Maßnahmen das Unternehmen Verluste macht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.) Sofern er nicht in seinem Arbeitsvertrag der Möglichkeit von Kurzarbeit explizit zugestimmt hat, kann ein Mitarbeiter die Reduzierung seiner Arbeitszeit ablehnen, auch wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung getroffen wurde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.) Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Lösungsschlüssel

Aufgabe 1

1.) falsch

(richtig: wenn im jeweiligen Kalendermonat die beschäftigten Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts haben)

2.) falsch

(richtig: aus wirtschaftlichen Gründen oder wenn aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses wie z.B. einer allgemeinen Wirtschaftskrise ein vorübergehender erheblicher Arbeitsausfall droht)

3.) richtig

(SGB III, § 169)

4.) richtig

(SGB III, § 170,4)

5.) falsch

(Ein solcher Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, weil er ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht.)

6.) falsch

(SGB III, § 170, 4.1)

7.) richtig

(SGB III, § 170)

8.) falsch

(SGB III, § 170: Es kann nicht verlangt werden, soweit es zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit oder zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld bestimmt ist oder länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.)

9.) richtig

(SGB III, § 170)

10.) richtig

(SGB III, § 171)

11.) richtig

(SGB III, § 172, 1a)

12.) falsch

(SGB III, § 172, 2: Bezieher von Krankengeld, Überbrückungsgeld oder Arbeitslosengeld sind vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen)

13.) falsch

(u.a. BGB § 615: Nach dem Vorgaben des Bürgerlichen Gesetzbuches trägt der Arbeitgeber grundsätzlich das Risiko eines Arbeitsausfalls.)

14.) falsch

(Eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossene Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt zwingend für alle Arbeitsverhältnisse im Unternehmen.)

15.) richtig

(Betriebsverfassungsgesetz, § 87, Abs.1, Nr.3)

