

arbeitsrecht & management

herausgegeben von Dr. Franz-Ludwig Danko und Prof. Dr. Burkhard Boemke

Ausgabe 16, Januar 09

Verehrte Leserinnen
und Leser,

viele Betriebe reagieren auf die aktuelle Krise mit der Einführung von Kurzarbeit, um die Arbeitsplätze zu sichern. Auch die Politik sieht diesen Nutzen. Der Koalitionsausschuss hat am 12.1.2009 beschlossen, die Kurzarbeit für die Betriebe attraktiver auszu-

Kurzarbeit – ein probates Mittel zur Bewältigung der Krise?

Regelungen, die für Sie wichtig sind

Die deutsche Wirtschaft ist in der Krise, die Exporte brechen ein und die Nachfrage im Inland sinkt. Damit sinkt auch der Beschäftigungsbedarf. Das klassische Instrument zur Abfederung eines vorübergehenden erheblichen Arbeitsausfalls aus wirtschaftlichen Gründen ist die Kurzarbeit. Gegenüber betriebsbedingten Kündigungen hat die Kurzarbeit unter anderem den großen Vorteil, dass die Unternehmen ihre Mitarbeiter und deren Know-how nicht verlieren. Zieht die Konjunktur an, können sie sofort wieder auf ihre erfahrenen Mitarbeiter zurückgreifen. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer während der Kurzarbeit durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld wirtschaftlich abgesichert. Die Unternehmen können ihre Personalkosten vorübergehend absenken und werden so wirtschaftlich entlastet.

■ Arbeitsrecht

1. Befugnis zur Einführung von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht im Wege des Direktionsrechts durchsetzen. Er benötigt eine einzelvertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder eine entsprechende kollektivrechtliche Regelung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung). Fehlt es an diesen Voraussetzungen, kann die Kurzarbeit nur noch über eine Änderungskündigung herbeigeführt werden. Die Änderungskündigung bietet jedoch wegen der zeitlichen Komponente – Einhaltung der Kündigungsfrist – keine schnelle Abhilfe.



gestalten, mit Erleichterungen beim Antragsverfahren und finanziellen Entlastungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Ergebnisse müssen noch durch entsprechende Gesetze umgesetzt werden (den aktuellen Stand finden Sie auf www.arbeitsrecht-management.de). Aus aktuellem Anlass fassen wir in diesem Newsletter die Grundzüge der Kurzarbeit im Kontext von Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht für Sie zusammen.

Ihr

Franz-Ludwig Danko

Tipp

Eine Muster-Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit finden Sie auf unserer Homepage www.arbeitsrecht-management.de

2. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Auch wenn der Arbeitgeber zur Einführung von Kurzarbeit befugt ist, muss in Betrieben mit Betriebsrat das zwingende Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beachtet werden. Denn der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats verkürzen. Missachtet der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, setzt er sich der Gefahr eines Unterlassungsanspruchs aus, den der Betriebsrat auch im Wege einer einstweiligen Verfügung geltend machen kann. Außerdem ist die mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahme des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern unwirksam, d.h. die Arbeitnehmer behalten ihren Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt.

Kommt eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG). Allerdings nimmt das entsprechende Einigungsstellenverfahren erhebliche Zeit in Anspruch.

3. Kürzung des Entgelts

Wird die Arbeitszeit rechtswirksam verkürzt, verringert sich das Entgelt des Arbeitnehmers entsprechend.

■ Sozialversicherungsrecht

Arbeitnehmer, deren Entgelt wegen der Einführung von Kurzarbeit gekürzt ist, können von der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld erhalten. Die Voraussetzungen hierfür sind in den §§ 169 ff. SGB III geregelt.

Arbeitnehmer haben danach einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (KuG), 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.

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§ 170 SGB III)

Gemäß § 170 SGB III ist der Arbeitsausfall erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und unvermeidbar ist. Außerdem muss im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein, wobei Auszubildende nicht mitzählen.

Zu den wirtschaftlichen Gründen, die zu einem Arbeitsausfall führen, zäh-

Achtung!

Diese Regelung soll nach den Beschlüssen des Koalitionsausschusses vom 12.01.09 für zwei Jahre ausgesetzt werden. In diesem Zeitraum reicht der Nachweis eines 10%igen Entgeltausfalls aus.

len allgemeine wirtschaftliche Ursachen, insbesondere konjunkturelle und strukturelle Störungen der Gesamtwirtschaftslage, verminderter Auftragszugang infolge Rezession oder sinkende Absatzmöglichkeiten. Sind also Unternehmen wegen der aktuellen wirtschaftlichen Lage in Schwierigkeiten geraten, ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzungen vorliegen.

Vorübergehend ist der Arbeitsausfall dann, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit für die weitaus überwiegende Zahl der Kurzarbeiter wieder mit dem Übergang zur Vollzeitarbeit gerechnet werden kann. Außerdem muss zu erwarten sein, dass den Arbeitnehmern auf Grund der Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Unvermeidbar ist der Arbeitsausfall nur dann, wenn von den Betriebsparteien zuvor vergeblich versucht worden ist, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Vor Einführung der Kurzarbeit ist also zu prüfen, ob die Arbeitnehmer z.B. mit Lager-, Aufräumungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt werden können. Ebenfalls vorrangig ist die Gewährung von Erholungsurlaub zu prüfen. Beruht der Arbeitsausfall ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da der Arbeitsausfall dann sozialversicherungsrechtlich vermeidbar ist.

Bestehen im Betrieb **Arbeitszeitkonten**, so ist folgendes zu beachten:

Grundsätzlich sind vor der Einführung von Kurzarbeit Guthaben auf Arbeitszeitkonten aufzulösen. In § 170 Abs. 4 S. 3 SGB III regelt das Gesetz aber Fälle, in denen die Auflösung des Guthabens nicht verlangt werden kann. Von Bedeutung ist insbesondere § 170 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 SGB III, wonach Arbeitszeitguthaben, die ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung des Arbeitnehmers vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt sind (z.B. Altersteilzeit im Blockmodell) geschützt werden.

Letztlich muss im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent betroffen sein. Es ist also nicht die ausgefallene Arbeitszeit, sondern der Entgeltausfall, bezogen auf das jeweilige Bruttoarbeitsentgelt maßgeblich. Damit ist auch „Kurzarbeit Null“ möglich.

2. Betriebliche Voraussetzungen (§ 171 SGB III)

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Unter einem Betrieb ist hier auch eine Betriebsabteilung zu verstehen.

3. Persönliche Voraussetzungen (§ 172 SGB III)

Die persönlichen Voraussetzungen sind u.a. erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine sozialversicherungspflichtige Beschäfti-

Achtung!

Die Antragstellung und das Verfahren werden zukünftig vereinfacht, insbesondere die aufwändige Einzelfallprüfung zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls (Beschluss des Koalitionsausschusses vom 12.01.09).

gung ungekündigt fortsetzt und nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist. Vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind z.B. die Bezieher von Krankengeld. Da das Kurzarbeitergeld nachrangig ist, besteht auch für Zeiten, in denen die Arbeit z.B. wegen Urlaubs ausfällt, kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Arbeitnehmer bekommt gem. § 11 S. 3 BUrlG während seines Urlaubs das volle Entgelt weitergezahlt.

4. Anzeige (§ 173 SGB III)

Der Arbeitsausfall ist der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat erstattet werden. Der Anzeige ist eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Außerdem sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber muss also der Agentur für Arbeit überzeugend die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld darlegen. Die Agentur für Arbeit kann den Sachverhalt auch von Amts wegen weiter aufklären.

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Monat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur eingegangen ist. Alle notwendigen Anzeige- und Antragsvordrucke sind als download unter www.arbeitsagentur.de erhältlich.

5. Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem durch die Kurzarbeit im Kalendermonat ausgefallenen Arbeitsentgelt. Sie ergibt sich aus der Nettoentgeltdifferenz und dem Leistungssatz (60% bzw. 67%, wenn ein Kind im Haushalt lebt). Die Bundesagentur für Arbeit stellt eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes im Internet zum download zur Verfügung.

Zur Veranschaulichung dient nachfolgendes Beispiel, wobei „Sollentgelt“ das Vollzeitbruttoentgelt und „Istentgelt“ das tatsächlich auf Basis der verringerten Arbeitszeit gezahlte Bruttoentgelt meint.

Beispiel:

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0 (Leistungssatz 1)

Sollentgelt im Kalendermonat: 2.700,00 € brutto

Rechnerischer Leistungssatz: 1.302,62 €

Istentgelt im Kalendermonat: 1.800,00 € brutto,
d.h. ca. 1.410,00 € netto

Rechnerischer Leistungssatz: 944,48 €

Zu gewährendes Kurzarbeitergeld: 358,14 € netto (1.302,62 € – 944,48 €)

Dem Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber nach diesem Beispiel insgesamt 1.768,14 € netto ausgezahlt (1.410 € Istentgelt + 358,14 € Kurzarbeitergeld). Das Kurzarbeitergeld erhält der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit erstattet (siehe im Einzelnen unter 8.).

Gelten im Betrieb Tarifverträge, so ist zu beachten, dass nach bestimmten Tarifverträgen der Arbeitgeber verpflichtet ist, das Kurzarbeitergeld durch einen Zuschuss aufzustocken.

6. Bezugsdauer

Wichtig: Mit der Rechtsverordnung vom 26.11.2008, die zum 1.1.2009 in Kraft getreten ist, wurde die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von bisher 12 auf 18 Monate verlängert. Die Verlängerung gilt für alle Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht.

7. Beitragspflicht und Verteilung der Beitragslast zur Sozialversicherung

Das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bleibt während des Bezugs von Kurzarbeitergeld erhalten. Für das gekürzte Arbeitsentgelt auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden (Istentgelt) gelten die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind also jeweils zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Der zusätzliche Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung i.H.v. 0,9 % sowie der ggf. anfallende Zusatzbeitrag für Kinderlose i.H.v. 0,25% in der gesetzlichen Pflegeversicherung sind vom Arbeitnehmer allein zu tragen.

Zusätzlich zum Istentgelt wird 80% des Unterschiedsbetrags zwischen Sollentgelt (Vollzeitbrutto) und Istentgelt als Beitragsbemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung herangezogen. Diese Beiträge sind nach derzeitiger Gesetzeslage in voller Höhe allein vom Arbeitgeber zu tragen. Die alleinige Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet den gesamten Beitrag einschließlich des zusätzlichen Beitrags i.H.v. 0,9% in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung wird hingegen von der Agentur für Arbeit pauschal abgegolten.

Für die Arbeitslosenversicherung sind keine zusätzlichen Beiträge zu zahlen.

8. Auszahlung des Kurzarbeitergeldes

Der Arbeitgeber muss gem. § 320 Abs. 1 SGB III das Kurzarbeitergeld errechnen und auszahlen sowie der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen

Achtung!

Hier sind finanzielle Entlastungen für die Betriebe geplant (Beschluss des Koalitionsausschusses vom 12.01.09). Den Arbeitgebern sollen in den Jahren 2009 und 2010 hälftig die Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Für Zeiten der Qualifizierung der Mitarbeiter während der Kurzarbeit ist die Erstattung der vollen Sozialversicherungsbeiträge geplant.

IMPRESSUM

arbeitsrecht & management

wird von Dr. Franz-Ludwig Danko (verantwortlich) und Prof. Dr. Burkhard Boemke herausgegeben.

Dr. Franz-Ludwig Danko ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 50 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an über 20 Standorten tätig.

Prof. Dr. Burkhard Boemke lehrt am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig.

Haftungsausschluss

Die Inhalte in arbeitsrecht & management dienen der Erstinformation von Mandanten, Geschäftspartnern und sonstigen Interessenten. Sie ersetzen keinen Rechtsrat. Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Die Haftung der Herausgeber oder Autoren ist daher ausgeschlossen.

Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko
KÜBLER GbR Dresden
Tel. 0351 - 31 50 50
Fax 0351 - 31 505 507
f-l.danko@kuebler-gbr.de
Internet:
kuebler-gbr.de
arbeitsrecht-management.de

für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nachweisen. Das Kurzarbeitergeld wird dem Arbeitgeber auf Antrag von der Agentur für Arbeit erstattet. Es gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten (§ 325 Abs. 3 SGB III). Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen. Wird die Frist versäumt, verliert der Arbeitgeber den Anspruch auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes.

■ Steuerrecht.

Das gezahlte Arbeitsentgelt (Istentgelt) ist als Arbeitseinkommen steuerpflichtig. Dies gilt auch für einen ggf. vom Arbeitgeber gezahlten Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld selbst ist als Lohnersatzleistung gem. § 3 Nr. 2 EStG steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt und muss in der Lohnsteuerbescheinigung gesondert ausgewiesen werden.

■ Fazit

Kurzarbeit ist in der derzeitigen wirtschaftlichen Lage ein probates Mittel zur Überbrückung von vorübergehenden Arbeitsausfällen und eine Alternative zu betriebsbedingten Kündigungen. Außerdem können Arbeitgeber die Zeit der Kurzarbeit für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter sinnvoll nutzen. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wird seit dem 1. Januar 2009 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) durch Zuschüsse zu Weiterbildungskosten gefördert. Das schon bestehende Förderprogramm zur Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Beschäftigter im Unternehmen (WeGebAU) kann ebenfalls während der Kurzarbeit genutzt werden (weitere Hinweise unter www.bmas.de).



Fax-Feedback

Zurück an

Dr. Franz-Ludwig Danko

KÜBLER GbR

per Fax: 0351 - 31 505 507

Absender



Bitte ...

... senden Sie uns „arbeitsrecht & management“
künftig per E-Mail an folgende Adresse _____

... streichen Sie uns aus dem Verteiler

Anregungen / Kritik:

