



VAA-Informationen

KURZARBEIT

INHALT

Kurzarbeit	3
1. Kurzarbeit und Grenzen des Direktionsrechts	3
2. Individualvertragliche Änderung	3
3. Kollektivrechtliche Änderung	3
3.1. Tarifvertragliche Regelungen	4
3.1.1. Das „Fristen-Schutzmodell“ des Akademiker-MTV	4
3.1.2. Befristete Öffnungsklausel	4
3.2. Betriebsvereinbarung	4
3.3. Handlungsoptionen des Sprecherausschusses	5
3.3.1. Richtlinie zur Umsetzung im Einzelfall	6
3.3.2. Unmittelbar zwingende Sprecherausschussvereinbarung	6
4. Tatbestand der Kurzarbeit	6
5. Dauer des Kurzarbeitergeldes	7
6. Höhe des Kurzarbeitergeldes	7

KURZARBEIT

Kurzarbeit ist die vorübergehende, erhebliche Minderung der betriebsüblichen Arbeitszeit bei entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts. Kurzarbeit dient dazu, anderenfalls erforderliche, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

1. KURZARBEIT UND GRENZEN DES DIREKTIONSRECHTS

Der Arbeitsvertrag regelt im Kern die Pflicht zur Erbringung einer

- bestimmten Arbeitsleistung,
- in einer vereinbarten Arbeitszeit und
- die Vergütungspflicht.

Der Arbeitgeber hat das Recht, die konkrete Arbeit anzuweisen. Dieses Direktionsrecht kennt Grenzen. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und das Gehalt sind der Kern der Arbeitsbedingungen. Sie können nicht durch einfache Weisung des Arbeitgebers verändert werden.

Ob ein Arbeitnehmer im Einzelfall der Zeiterfassung unterliegt oder nicht, ist nicht entscheidend. Auch Arbeitnehmer, die als außertarifliche Angestellte im Rahmen von Vertrauensarbeitszeitmodellen arbeiten, sind zur Arbeit im Umfang der vertraglich vereinbarten Regelarbeitszeit verpflichtet und berechtigt. Anweisungen des Vorgesetzten mit dem Ziel der Arbeitszeit- und Entgeltkürzung überschreiten die Grenzen des Direktionsrechts.

Der Arbeitgeber muss daher andere Wege als eine einfache Weisung wählen, will er Kurzarbeit einführen.

2. INDIVIDUALVERTRAGLICHE ÄNDERUNG

Selten anzutreffen sind entsprechende Änderungsvorbehalte im Arbeitsvertrag. Auf sie kann die Ein-

führung von Kurzarbeit gestützt werden. Möglich ist auch der Ausspruch einer Änderungskündigung.

3. KOLLEKTIVRECHTLICHE ÄNDERUNG

Meistens wird Kurzarbeit indessen aufgrund einer **Kombination aus einer tariflich geregelten Öffnungsklausel und einer Umsetzung durch Betriebsvereinbarungen** eingeführt.

Im Bereich der Leitenden Angestellten kann es zu **Sprecherausschussrichtlinien** über die Einführung von Kurzarbeit kommen.

3.1. TARIFVERTRAGLICHE REGELUNGEN

3.1.1. Das „Fristen-Schutzmodell“ des Akademiker-MTV

Die tarifrechtlichen Grundlagen in der chemischen Industrie finden sich für VAA-Mitglieder **im Anwendungsbereich des Akademiker-MTV** in § 5 Ziff. 3 des Manteltarifvertrags für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie (Akademikermanteltarifvertrag Akademiker-MTV) vom 5. März 1976 in der Fassung vom 02. Mai 2000 (<http://www.vaa.de/publikationen>).

§ 5 Ziff. 3 regelt in Satz 1 Akademiker-MTV, dass bei Kurzarbeit ein Pauschalabzug vom Gehalt zulässig ist. Allerdings muss der Gehaltsabzug im Anwendungsbereich des Akademiker-MTV einen Monat zuvor angekündigt worden sein. Er kann auch frühestens zwei Monate nach Beginn der Kurzarbeit erfolgen.

VAA-Mitglieder im Anwendungsbereich des Akademiker-MTV genießen also **doppelten Schutz**: Sie können sich auf die Kurzarbeit durch eine einmonatige Ankündigungsfrist einstellen. Außerdem müssen sie während der ersten **zwei Monate** der Kurzarbeit **keinen Gehaltsabzug fürchten**. Im übrigen kann es nur zu einem angemessenen Pauschalabzug kommen. Dieses im Jahr 1976 vereinbarte Modell geht davon aus, dass Kurzarbeit jedenfalls nur in Ausnahmefällen länger als sechs Monate währt.

3.1.2. Befristete Öffnungsklausel

Die Tarifvertragsparteien des Akademiker-MTV mussten indessen zwischenzeitlich mit der Verein-

barung einer Öffnungsklausel sowohl auf die Rezession 2009 als auch 2020 auf die weltweite Corona-Pandemie reagieren.

Die Tarifvertragsparteien appellieren in dieser Situation einhellig an die Unternehmen, alles daran zu setzen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dies gilt auch und gerade dann, wenn Kurzarbeit gegebenenfalls im Rahmen der rechtlich zulässigen Gesamtdauer von derzeit maximal 24 Monaten für längere Zeiträume beantragt werden muss.

In Anbetracht der Corona-Pandemie ist am 23.03.2020 von allen drei Parteien des Akademiker-MTV folgende Öffnungsklausel vereinbart worden:

„Macht die konjunkturelle Entwicklung infolge von Auftragsrückgängen und Ertragseinbrüchen größere Produktionseinschränkungen erforderlich, kann zur Erreichung einer unternehmens- oder betriebseinheitlichen Regelung der Kurzarbeit von den Vorschriften des § 5 abgewichen werden. Die kollektive Regelung wird mit Hinterlegung bei den Tarifvertragsparteien wirksam. Diese Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. März 2020 und ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet.“

Die Öffnungsklausel ist so zu verstehen, dass nur durch kollektivrechtliche Vereinbarungen von § 5 des Akademiker-MTV abgewichen werden kann. Es geht um die Erreichung von **unternehmens- und betriebseinheitlichen Regelungen**.

3.2. BETRIEBSVEREINBARUNG

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht bei vorübergehenden Verkürzungen oder Verlängerungen der betriebsüblichen Arbeitszeit.¹ In

¹ Das BAG hat am 14.02.1991 2 AZR 415/90 entschieden, dass eine formlose Regelungsabrede zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Einführung von Kurzarbeit zwar das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG wahrt, aber nicht zu einer entsprechenden Änderung der Arbeitsverträge der hiervon betroffenen Arbeitnehmer führt. Hierzu bedürfe es einer vertraglichen Vereinbarung oder einer Änderungskündigung, so das Gericht, das in den Entscheidungsgründen weiter erläutert: „Eine Änderung der Arbeitsverträge hinsichtlich der Arbeitszeit und der Lohnzahlungspflicht für die Dauer der Kurzarbeitsperiode ohne Rücksicht auf den Willen der Arbeitnehmer kann jedoch nur durch eine förmliche Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 2 BetrVG herbeigeführt werden.“

Bezug auf eine kollektive betriebliche Kurzarbeitsregel ist er an eine Ermächtigungsnorm im jeweils anzuwendenden Tarifvertrag gebunden.

Bei derartigen Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zur konkreten Ausgestaltung der Kurzarbeit nach Umfang und Lage wird den Verhandlungsparteien in der Regel der Manteltarifvertrag der IG BCE vor Augen stehen, wobei der Manteltarifvertrag der IG BCE von einem **Schutzmodell durch Aufstockungszahlung** ausgeht.

In diesem Tarifvertrag gibt es nach § 7 Abs. 1 eine 14-tägige Ankündigungsfrist, die durch Betriebsvereinbarung sogar gekürzt werden kann, derzeit auf drei Tage. Kurzarbeit verschafft nach § 7 Abs. 2 des IG BCE Manteltarifvertrags den Anspruch auf eine steuerpflichtige Aufstockungszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Kurzarbeits-Ist-Netto zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und 90 % des normalen Soll-Nettos bei Vollzeitarbeit. Dieser Aufstockungsbetrag wird für die Dauer der Kurzarbeit gezahlt, wobei der Netto-Auszahlungsbetrag davon abhängt, in welchem Umfang Kurzarbeit durchgeführt wird und wie der individuelle Steuersatz ist.

Für die Arbeitsverhältnisse von VAA-Mitgliedern im außertariflichen Bereich gilt als Regelfall das Schutzmodell des Akademiker-MTV. Sie müssen allerdings **vom persönlichen, räumlichen und fachlichen Anwendungsbereich des Akademiker-MTV erfasst sein**. Dann folgt erst nach Ablauf der Ankündigungs- und Umsetzungsfrist von insgesamt drei Monaten eine angemessene, pauschale Gehaltsreduktion.

Durch eine Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit soll der Betriebsrat allerdings nunmehr in Anwendung der nach Auffassung der Sozialpartner hierzu ermächtigenden Öffnungsklausel vom Akademiker-MTV abweichen können. Voraussetzung ist, dass die entsprechende Betriebsvereinbarung zu einer **betriebs- bzw. unternehmenseinheitlichen Regelung** führt. Nur dann ist wirksam von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht worden.

Es ist daher stets darauf zu achten, dass die Abweichung vom Akademiker-MTV nur dann wirksam ist, wenn die materielle Betriebs- bzw. Unternehmenseinheitlichkeit der jeweiligen Kurzarbeitsregel im Ergebnis auch erlangt worden ist. Deshalb muss die etwaige Betriebsvereinbarung alle tarifvertraglich ge-

schaffenen Ansprüche, insbesondere den Anspruch auf eine Aufstockungszahlung, nochmals eigens in den Text der Vereinbarung aufnehmen. Nur dadurch ist gewährleistet, dass alle vom Anwendungsbereich einer betriebs- bzw. unternehmenseinheitlichen Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer eine eindeutige Anspruchsgrundlage für ihre jeweilige Aufstockungszahlung unabhängig von den ansonsten anzuwendenden Tarifwerken erhalten.

Weiterhin ist darauf zu achten, dass Arbeitsverträge von AT-Mitarbeitern häufig nicht die geschuldete Arbeitszeit regeln. Dann schulden AT-Mitarbeiter die betriebsübliche Arbeitszeit. Sie beträgt in der Regel 37,5 Stunden. Wenn man von Arbeitszeitsouveränität spricht, dann ist das lediglich als spezieller Sonderfall der Arbeitszeiterfassung zu verstehen. Auch die sogenannte Arbeitszeitsouveränität ändert nichts daran.

Allgemein bekannt ist, dass im AT-Bereich Arbeit in einem Umfang geleistet wird, der oft das Betriebsübliche übersteigt. Im Falle der Kurzarbeit muss dafür Sorge getragen werden, dass der Umfang der Kurzarbeit von AT-Mitarbeitern, sofern sie sie nicht von vornherein der Zeiterfassung unterliegen, nach der betriebsüblichen Arbeitszeit bemessen wird. Dies ist schon deshalb erforderlich, um die zentrale sozialrechtliche Voraussetzung für Kurzarbeit erfüllen zu können. Nur wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, darf Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Vergleicht man im Ergebnis die Schutzmodelle beider Tarifverträge miteinander, so bewährt sich das **Fristenmodell** im Falle voraussichtlich kürzerer Kurzarbeit, während das **Aufstockungsmodell** Sicherheit bietet, wenn Kurzarbeit auf längere Sicht erforderlich wird. Rechtlich ist auch eine auf den Einzelfall abgestimmte Kombination beider Modelle durch Betriebsvereinbarung möglich.

3.3. HANDLUNGSOPTIONEN DES SPRECHERAUSSCHUSSES

Für den Bereich der Leitenden Angestellten gelten Betriebsvereinbarungen nicht. Es gilt der Akademiker-MTV zumindest bei technisch-naturwissenschaftlichen Akademikern. Im strengen Wortsinn kann es für Leitende Angestellte, die aufgabenbezogen vergütet werden, auch keine Kurzarbeit geben. Leitende Angestellte schulden nicht die Leistung einer bestimmten Arbeitszeit, sondern sind als Arbeitnehmer mit unternehmerischer Verantwortung

dazu verpflichtet, ihre Aufgaben zu erledigen. In der Krise können die Aufgaben eher zu- als abnehmen. Ohne Abschluss einer Kollektivregelung durch den Sprecherausschuss zur Frage der „Kurzarbeit für Leitende Angestellte“ droht die Gefahr, dass anstelle echter Reduzierung der Arbeitsleistung faktisch nur ein einseitiger Gehaltsverzicht ohne Verringerung der Arbeitsbelastung eintritt. Dabei sind allerdings die Grenzen der Regelungsbefugnis des Sprecher-

ausschusses zu beachten, die durch die Individualverträge gesetzt sind.

3.3.1. Richtlinie zur Umsetzung im Einzelfall

Sind die Ansichten im Kreis der Leitenden Angestellten zur Notwendigkeit von Kurzarbeit nachhaltig unterschiedlich, mag es der Sprecherausschuss vorziehen, eine **Sprecherausschussrichtlinie** im Sinne von § 28 Abs. 1 Sprecherausschussgesetz (SprAuG) abzuschließen. Sie gilt **nicht unmittelbar und zwingend** für die Arbeitsverhältnisse aller Leitenden Angestellten. Eine derartige Richtlinie regelt nur, was gelten soll, wenn das Unternehmen im Einvernehmen mit den betroffenen Leitenden Angestellten Kurzarbeit vereinbart. So verbleibt die Entscheidung über das **Ob** der Kurzarbeit in der Hand des Einzelnen. Nur für das **Wie** der Kurzarbeitsphase gibt die Richtlinie einen – freilich vertraglich noch auszugestaltenden – Rahmen vor. Daher muss auch das **Wie** (anders als bei der nachfolgend erläuterten Sprecherausschussvereinbarung im Sinne von § 28 Abs. 2 SprAuG) einzelvertraglich geklärt werden. Aber eine Richtlinie ist in jedem Fall besser als gar keine kollektive Regelung.

3.3.2. Unmittelbar zwingende Sprecherausschussvereinbarung

Kommt der Sprecherausschuss zur Überzeugung, dass die Ansichten im Kollegenkreis einheitlich sind, kann man in Erwägung ziehen, eine unmittelbar und zwingend wirkende Sprecherausschussvereinbarung nach § 28 Abs. 2 SprAuG abzuschließen. Diese Sprecherausschussvereinbarung setzt zwar genauso voraus, dass es zu einvernehmlichen Vertragsergänzungen zwischen dem Arbeitgeber und den jeweiligen Leitenden Angestellten über eine Veränderung der Vertragsbedingungen in der Kurzarbeitsituation kommt. Der Sprecherausschuss kann grundsätzlich nicht mit einer Sprecherausschussvereinbarung verschlechternd in die Individualarbeitsverträge eingreifen. Im Ergebnis bleibt deshalb das Ob wie auch im Fall einer Sprecherausschussrichtlinie Sache individueller Vereinbarung. Anders als im Fall der Sprecherausschussrichtlinie regelt die Sprecherausschussvereinbarung das Wie, den Umgang mit „Kurzarbeit bei Leitenden“ jedoch abschließend.

Eine Bewertung im Einzelfall ist stets erforderlich. Allgemeine Empfehlungen zur Wahl des richtigen Instruments können nicht gegeben werden.

4. TATBESTAND DER KURZARBEIT

Der eigentliche **Tatbestand der Kurzarbeit** ergibt sich aus dem Sozialgesetzbuch, Drittes Buch, §§ 95 – 111a SGB III.

Kurzarbeit berechtigt zum Bezug von Kurzarbeitergeld. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld gem. § 95 SGB III entsteht, 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.

Der **erhebliche Arbeitsausfall** stellt die zentrale Voraussetzung dar. Er ist in § 96 SGB III wie folgt definiert:

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; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen. Daneben ist ein Arbeitsausfall auch dann erheblich, wenn

im jeweiligen Kalendermonat weniger als ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen ist, soweit dieser jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betrifft.

Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall nur dann, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen worden sind, um den Arbeitsausfall zu verhindern. Branchen- oder betriebsübliche Auftragschwankungen, ebenso wie saisonbedingte oder betriebsorganisatorisch bedingte Auftragschwankungen können nicht ins Feld geführt werden. Außerdem setzt Kurzarbeit den zuvor erfolgten Abbau von Urlaub und die Auflösung von Arbeitszeitkonten voraus, wobei allerdings nicht der maximale Negativsaldo erreicht sein muss.

Allerdings kann die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens von den Arbeitnehmern unter anderem

dann nicht verlangt werden, wenn es den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt oder länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Die **persönlichen Voraussetzungen** sind erfüllt, wenn

- der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls jedenfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist
- und der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

Der wichtigste Fall des Ausschlusses von Kurzarbeitergeld ist der Bezug von Krankengeld nach dem Ende des Lohnfortzahlungszeitraums.

5. DAUER DES KURZARBEITERGELDES

Der Gesetzgeber geht von einer Höchstdauer des Kurzarbeitergeldbezugs von zwölf Monaten aus. Er hat aber die Bundesregierung in § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III ermächtigt, durch eine Verordnung Kurz-

arbeitergeld bis zu einer Dauer von 24 Monaten zu verlängern, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

6. HÖHE DES KURZARBEITERGELDES

Für Einkommensbestandteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze besteht ein Anspruch für Arbeitnehmer mit Unterhaltspflichten gegenüber den eigenen Kindern oder den Kindern des Ehegatten bzw.

des Lebenspartners in Höhe von 67 Prozent der Nettoentgelt Differenz zwischen dem Netto-Soll-Entgelt und Netto-Ist-Entgelt. Ohne Kinder sinkt der Satz auf 60 Prozent (§ 105 SGB III).



**KONTAKT —
KÖLN**

VAA
MOHRENSTRASSE 11 – 17
50670 KÖLN
TEL + 49 221 160010
FAX + 49 221 160016
MAIL INFO@VAA.DE

BERLIN

VAA
KAISERDAMM 31
14057 BERLIN
TEL + 49 30 3069840
FAX + 49 30 30698420
MAIL INFO.BERLIN@VAA.DE

WWW.VAA.DE