



KURZARBEIT

# WIRKSAME KRISENHILFE, ABER KEINE LANGZEITTHERAPIE

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie betrifft die Kurzarbeit fast alle Branchen. Mittlerweile wurde der Zugang zum Bezug des Kurzarbeitergelds noch ausgeweitet. Die Einführung von Kurzarbeit muss im Betrieb geregelt werden.

► Der amerikanische Arbeitsmarkt reagierte sehr schnell und sehr massiv auf die Corona-Pandemie: Im März und April 2020 verloren circa 30 Millionen Amerikaner ihren Job und meldeten sich arbeitslos. Im gleichen Zeitraum meldet die Bundesagentur für Arbeit in Deutschland einen Anstieg der Arbeitslosigkeit um circa 300.000, während Unternehmen gleichzeitig für bis zu 10 Millionen Beschäftigte Kurzarbeit angemeldet haben. In der akuten Corona-Krise hat die Bundesregierung den Zugang zu Kurzarbeitergeld Anfang März 2020 erheblich ausgeweitet und damit vielen Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Verfügung gestellt, um kurzfristig auf Beschäftigungsrückgang zu reagieren und Personalkosten zu reduzieren, dabei aber auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu verzichten.

## WENIGER BESCHÄFTIGUNG DURCH CORONA

Die Ausbreitung des Coronavirus hat sehr rasch deutlich gemacht, dass die Infektion nicht nur die Gesundheitssysteme der betroffenen Länder vor erhebliche Herausfor-

derungen stellt, sondern auch zu massiven Beeinträchtigungen wirtschaftlicher Aktivitäten führt. Sie ruft einen konjunkturellen Einbruch hervor, der die Ausmaße der globalen Finanzkrise 2008/2009 bei Weitem übertrifft. Exemplarisch zeigt sich das an der besonders hart betroffenen Reisebranche: Im Laufe des März 2020 mussten innerhalb weniger Tage Touristik-Konzerne wie die TUI und Fluggesellschaften wie die Lufthansa große Teile ihres Geschäftsbetriebs nahezu vollständig einstellen. Schlagartig entfiel damit in diesen Unternehmen auch der Beschäftigungsbedarf für viele Tausend Arbeitnehmer. Die Krise trifft dabei nicht nur Großkonzerne, sondern auch Mittelständler und Kleinunternehmen. Die angeordnete Schließung von Restaurants und die Einschränkung für Hotelbetriebe führten zu einer de facto Stilllegung von vielen Tausend Betrieben. Der Beschäftigungsbedarf geht vorübergehend massiv zurück, gleichzeitig müssen die Unternehmen vorbereitet sein, um nach Beendigung des Lockdowns den Geschäftsbetrieb rasch wieder aufzunehmen und hochzufahren. In dieser Situation schafft Kurzarbeit ein Instrument, um für einen befristeten Zeitraum bei Rückgang der Beschäftigung

eine entsprechende Entgeltreduzierung vorzunehmen und den Entgeltausfall teilweise auszugleichen mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit.

## KURZARBEITERGELD WIRD ERHÖHT

Die Regelungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld sind im Sozialgesetzbuch (SGB) II niedergelegt. Bezugspunkt ist dabei stets ein erheblicher, vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall. Ein Betrieb kann bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten im Betrieb oder einer Betriebsabteilung von einem Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind. Diese Schwelle liegt sonst bei 30 Prozent der Belegschaft. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergelds wird vollständig verzichtet. Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden den Unternehmen durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet. In einem zweiten Schritt hat die Bundesregierung dann auch die Höhe des Kurzarbeitergelds noch einmal angepasst. Nun werden die Leistungen für diejenigen, die ihre Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert haben, ab dem vierten Monat auf 70 Prozent (77 mit Kind) und ab dem siebten Monat auf 80 Prozent (87 mit Kind) erhöht. In Betrieben mit Betriebsrat unterliegt die Einführung

von Kurzarbeit einer zwingenden Mitbestimmung. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmt der Betriebsrat umfassend mit, ob und in welchem Rahmen Kurzarbeit eingeführt wird. Die Interessenvertreter müssen aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden. Wird hierüber keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer. Wenn die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart ist, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es diese Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag nicht, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen. Bei der Ausgestaltung sämtlicher Regelungen zur Kurzarbeit sind in tarifgebundenen Unternehmen gegebenenfalls einschlägige Bestimmungen in den Tarifverträgen zu beachten, die beispielsweise den Umfang möglicher Aufstockungsleistungen des Kurzarbeitergelds durch das Unternehmen festlegen. In der Praxis zeigt sich, dass hier insbesondere die Unternehmensjuristen mit arbeitsrechtlichem Know-how gefordert sind, um die Voraussetzungen für eine rechtssichere Umsetzung von Kurzarbeit im Betrieb zu schaffen.



**JÜRGEN WAGE**, Rechtsanwalt, Director HR Labour Relation, TUI AG Hannover

*„Es liegt im beiderseitigen Interesse, die Mitbestimmungsgremien an der Gestaltung der Modalitäten von Kurzarbeit rechtzeitig, transparent und wertschätzend zu beteiligen. Drei Anregungen, die zur Vertrauensbildung beitragen und zu einem reibungsloseren Ablauf führen können:*

- *Hinsichtlich der benötigten Dauer von Kurzarbeit sollte von vornherein klarer Wein eingeschenkt werden. Bei der Bestimmung der Gesamtdauer der Kurzarbeit sollte beachtet werden, dass eine Verkürzung des zeitlichen Rahmens gegenüber der Agentur für Arbeit und dem beteiligten Gremium jederzeit möglich ist. Daher sollte eine eher längere statt zu kurze Gesamtdauer beantragt werden, die die Notwendigkeit von Kurzarbeit im Unternehmen realistisch abbildet und kurzfristige Anpassungen erlaubt.*
- *Die Kapazitätsplanungen auf Abteilungs-, Bereichs- oder Betriebsebene sollte vom Unternehmen gegenüber dem Gremium offengelegt werden und die IST-Analyse pro Abteilung, Bereich oder Betrieb auf monatlicher Basis pro Mitarbeiter mit entsprechender Begründung erfolgen. Diese Analyse wird dem Betriebsrat nach Auswertung und vor dem jeweiligen Kurzarbeit-Monat zur Verfügung gestellt.*
- *Bei Gesprächen mit der Agentur für Arbeit sollten Betriebsratsvertreter teilnehmen und der Arbeitgeber sollte den Gremien Antragsunterlagen und Bescheide sowie weitere Korrespondenz mit der Agentur für Arbeit zukommen lassen.“*

## INHALTE FÜR BETRIEBLICHE REGELUNGEN

Der Regelungsbedarf zur Kurzarbeit konzentriert sich dabei in der Praxis auf vier Schwerpunkte, die insbesondere bei den Beratungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit zu bearbeiten sind.

- **Umfang und Betroffenheit:** Zunächst ist Klarheit darüber zu schaffen, ob die Kurzarbeit für den gesamten Betrieb oder nur für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt werden soll. Sie kann nur dort eingeführt werden, wo ein Arbeits- und Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent für mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer zu erwarten ist. Um die Beschäftigungseffekte abschätzen zu können, bedarf es also einer Kapazitätsplanung auf der Ebene einzelner Betriebsabteilungen oder auf der Ebene des Betriebes. Hier ist zu beachten, dass Kurzarbeitergeld ausschließlich als Kompensation für einen Rückgang von Arbeitsmengen vorgesehen ist. Es ist dagegen kein Instrument zur Milderung allgemeiner negativer wirtschaftlicher Auswirkungen der Corona-Pandemie, die etwa durch Forderungsausfälle oder Preisnachlässe entstehen können.
- **Aufstockung der Leistungen:** Die Agentur für Arbeit übernimmt wesentliche Teile des Entgeltausfalls und trägt auch die fälligen Sozialversicherungsabgaben für das Unternehmen. Nach einer Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) im April stocken circa 38 Prozent der Unternehmen, die Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen, die Leistungen der Arbeitsagentur auf. Einige Unternehmen kompensieren dabei den Nettoeinkommensverlust der Arbeitnehmer vollständig, sodass die Beschäftigten keinen Nachteil im Nettoentgelt haben. Bei der Ausgestaltung möglicher Aufstockungsregelungen sind zwei Aspekte abzuwägen: Einerseits reduziert eine Aufstockung die

wirtschaftliche Belastung der Arbeitnehmer in der Kurzarbeitsphase und fördert damit sicher auch die Bindung der Beschäftigten an das eigene Unternehmen. Andererseits hat die Corona-Krise in vielen Unternehmen neben einem Beschäftigungsrückgang auch massive Ergebnis- und Liquiditätsengpässe hervorgerufen. In solchen Situationen wirkt jede Erhöhung der Leistungen durch das Unternehmen als zusätzliche Kosten- und Liquiditätsbelastung.

- **Kündigungsschutz:** Die Einführung von Kurzarbeit soll bei temporär rückläufiger Beschäftigungslage betriebsbedingte Kündigungen vermeiden. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Betriebsräte drängen bei der Verhandlung zur Einführung von Kurzarbeit häufig darauf, dass der Arbeitgeber im Rahmen der abzuschließenden Betriebsvereinbarung einen Kündigungsverzicht ausdrücklich erklärt und diese Zusage gegebenenfalls auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus Bestand hat.
- **Qualifizierung:** Die Kurzarbeit kann genutzt werden, um Mitarbeiter für künftige Aufgaben und Anforderungen zu qualifizieren. Unter bestimmten Bedingungen werden die Kosten der Qualifizierung durch Mittel der Bundesagentur bezuschusst. Voraussetzung zur Förderung ist z.B., dass Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Auch hier drängen Betriebsräte häufig darauf, Weiterbildungsangebote zum Gegenstand betrieblicher Regelungen zur Kurzarbeit zu machen.



**BERND HUMMER, Bereichsleiter Personal, BHS tabletop AG**

*„Aus meiner Sicht empfiehlt sich der Abschluss einer ‚Basisvereinbarung‘ für die einzelnen Betriebe mit Angabe der Dauer und des Zeitraums der beabsichtigten Kurzarbeit und dann jeweils der Abschluss einer ergänzenden Betriebsvereinbarung zur Planung der Kurzarbeit*

*für konkrete Zeiträume, Abteilungen und betroffene Personen.*

*In der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat achten wir darauf, dass der Betriebsrat vor Umsetzung der Kurzarbeitspläne über diese Pläne informiert wird und schriftliche Unterlagen dazu erhält, welche Personen in welchem Umfang von Kurzarbeit betroffen sind. Wir teilen dem Betriebsrat zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts idealerweise eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit die konkrete Planung mit, wie sie uns aus den Bereichen gemeldet wird. Wenn uns wesentliche Änderungen während der mitbestimmten Kurzarbeit mitgeteilt werden, legen wir diese dem Betriebsrat zur Mitbestimmung vor.“*



**JAN KRELLNER, Senior Vice President HR, T-Systems International GmbH**

*„Eine der großen Herausforderungen bei der Einführung von Kurzarbeit in Konzernen ist eine gewisse Einheitlichkeit der betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen, damit sie letztlich auch betriebswirtschaftlich sinnvoll umgesetzt werden können. Auch wenn die Verhandlungen aufgrund von unterschiedlichen Ausgangslagen in den Beteiligungsgesellschaften mit den jeweils zuständigen Betriebsratsgremien der Töchter erfolgen, muss ein Mindestgrad an Standardisierung erreicht werden. Andernfalls riskieren Unternehmen, dass die Einsparungen durch übermäßig hohe operative Kosten wieder aufgefrisst werden. Dazu zählen zum Beispiel spezifische IT-Programmierungen in den HR-Systemen.“*

### KURZARBEIT NUR ALS „SCHMERZMITTEL“

Die Zahlen sprechen für sich. Innerhalb weniger Wochen haben circa 750.000 Unternehmen Kurzarbeit angemeldet. Die Kurzarbeit trifft Beschäftigte in fast allen Branchen in Deutschland. Spitzenreiter sind die Gastronomie mit 99 Prozent der Betriebe und die Hotels mit 97 Prozent. Andere Branchen wie etwa die Pharmaindustrie sind praktisch nicht betroffen. Der Durchschnitt liegt bei 50 Prozent. Das geht aus den Umfragen des ifo-Instituts im April hervor. Besonders betroffen ist auch die Schlüsselbranche Automobilbau mit 94 Prozent der Firmen. „Das schlägt alle Zahlen aus der Finanzkrise von 2009“, sagt der Leiter der ifo-Befragungen, Klaus Wohlrabe. Diese Zahlen signalisieren auch, dass die zur Einführung von Kurzarbeit notwendige Zustimmung der Beschäftigten sehr rasch eingeholt werden konnte, entweder als individuelle Zustimmung oder durch kollektive Vereinbarung mit den zuständigen Betriebsräten. Offenbar sehen also Unternehmen und Beschäftigte Kurzarbeit als ein sinnvolles und wirksames Mittel zur akuten „Schmerzbekämpfung“. Ähnlich wie in der Finanzkrise 2008/2009 bewährt sich in diesem Kontext auch die betriebliche Mitbestimmung als ein wichtiger Stabilisierungsanker in der Krisenbekämpfung. Offenbar können sich viele Arbeitgeber und ihre Betriebsräte insbesondere in schwierigen Zeiten auf ein solides Fundament vertrauensvoller Zusammenarbeit stützen.

Bei aller Wirksamkeit gegen kurzfristige Folgen der Corona-Pandemie: Kurzarbeitergeld ist nicht vorgesehen und geeignet als Langzeittherapie. Die nächsten Monate werden zeigen, ob sich die Konjunktur sehr rasch wieder erholt und der Beschäftigungsrückgang nur eine temporäre Episode bleibt. Schon jetzt mehren sich allerdings die Anzeichen, dass das zumindest nicht für alle Branchen gelten wird. Fast ein Fünftel der deutschen Unternehmen planen dem ifo-Institut zufolge wegen der Corona-Krise einen Stellenabbau. 18 Prozent der Firmen wollten Mitarbeiter entlassen oder befristete Verträge nicht verlängern, teilte das Institut unter Berufung auf seine April-Umfrage mit. Einen Stellenabbau

planen laut der Umfrage in der Industrie und bei den Dienstleistern jeweils 20 Prozent, im Handel 15 Prozent und nur 2 Prozent auf dem Bau. Kurzarbeit hilft dabei, in der Krisenbewältigung Zeit zu gewinnen. Sie hilft allerdings nicht, wenn sich eine akute Krise wie die Corona-Pandemie zu einer dauerhaften Strukturkrise für ganze Branchen oder einzelne Unternehmen ausweitet. Solche Unternehmen werden schon bald Instrumente vorbereiten, mit denen sie nach Ende der Kurzarbeit die Personalkapazität reduzieren. Betriebsbedingte Kündigungen werden in diesem Fall kaum auszuschließen sein. Wenn es soweit kommt, werden die Arbeitsrechtler im Unternehmen erneut gefordert sein. ■

*Hans-Peter Günter/Christof Balkenhol*



- × Die Ausbreitung des Coronavirus hat zu massiven Beeinträchtigungen wirtschaftlicher Aktivitäten geführt und einen konjunkturellen Einbruch hervorgerufen.
- × Die Bundesregierung hat den Zugang zu Kurzarbeitergeld Anfang März 2020 erheblich ausgeweitet.
- × Unternehmen können mit dem Bezug von Kurzarbeitergeld kurzfristig auf Beschäftigungsrückgang reagieren und Personalkosten reduzieren, dabei aber auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen verzichten.
- × In Betrieben mit Betriebsrat unterliegt die Einführung von Kurzarbeit einer zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.
- × In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer.
- × Fraglich ist, wie schnell sich die Konjunktur wieder erholt. Experten prognostizieren Stellenabbau als Auswirkung der Corona-Krise.