

# NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Dezember 2019

## Arbeitsrechtliche Instrumente in Krisensituationen

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland und insbesondere in der Industrie hat sich im Jahresverlauf 2019 deutlich eingetrübt. Wirkliche Entspannung verspricht auch das Jahr 2020 nicht. Grund genug für die Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, sich des Themas „Arbeitsrechtliche Instrumente in Krisensituationen: Kurzarbeit, Arbeitszeitsenkung und Transfergesellschaften“ in einem Seminar zu widmen. Hans-Wilhelm Köster, Rechtsanwalt und Sozialrechts-Experte von unternehmer nrw, und Walter Korte, Rechtsanwalt und Arbeitsrechts-Experte bei unternehmer nrw, referierten ebenso wie Ulrich Schöllner von weitblick – personalpartner GmbH.

Hans-Wilhelm Köster gab zu Beginn einen Überblick über die Regelungen zum Thema Kurzarbeitergeld. So unterscheidet man zwischen konjunkturellem, saisonalem und Transfer-Kurzarbeitergeld. Dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld muss ein erheblicher Arbeitsausfall zugrunde liegen, der einen Entgeltausfall für mindestens 1/3 der Beschäftigten von jeweils mehr als 10 % nach sich zieht – und auf wirtschaftlichen Gründen oder unabwendbaren Ereignissen beruht. „Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld soll Arbeitsplätze erhalten und kann nur gewährt werden, wenn der Arbeitgeber die Perspektive hat, dass sich die wirtschaftliche Situation auf Sicht wieder verbessert“, erklärte Hans-Wilhelm Köster. Im weiteren Verlauf ging Köster unter anderem auf die Regelungen zum Erholungsurlaub während des Kurzarbeitergeldes ein, erklärte, wie Arbeitszeitschwankungen bewertet werden und was beim Abbau von Arbeitszeitguthaben noch vor Kurzarbeitergeld-Bezug beachtet werden muss.

### Arbeitszeitguthaben abbauen

Grundsätzlich gilt: Arbeitszeitguthaben, die nicht zu den „geschützten Arbeitszeitguthaben“ gehören, müssen abgebaut werden. Dazu gehören Zeitguthaben, die ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung des Arbeitnehmers vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Zwecke der Qualifizierung bestimmt sind, Zeitguthaben, die den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigen sowie Zeitguthaben, das länger als ein Jahr unverändert Bestand hat. „Vor dem Beginn der Kurzarbeit sollten flexible Arbeitszeitkonten der betroffenen Arbeitnehmer im Vorfeld möglichst auf Null bzw. das geschätzte Zeitvolumen gebracht werden. Andernfalls reduziert sich der Kurzarbeitergeld-Bezug des betroffenen Mitarbeiters“, sagte Hans-Wilhelm Köster.

Gut überlegt sei im Vorfeld auch, welche Betriebsteile,



Die Referenten (v.l.n.r.): Hans-Wilhelm Köster, Walter Korte, Ulrich Schöllner

Abteilungen oder einzelne Bereiche Kurzarbeit fahren sollten. „Es ist nicht der gesamte Betrieb oder eine Abteilung. Sie können auch in einer einzelnen Abteilung Kurzarbeit einführen“, erklärte Köster. Die letztlich Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalisierten Nettoentgeltausfall, das heißt dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Arbeitsrechts-Experte Walter Korte widmete sich im nächsten Teil den arbeitsrechtlichen Fragestellungen bei der Kurzarbeit. Schließlich bedeutet die Beantragung des Kurzarbeitergeldes ein Eingriff in die beiderseitigen Hauptleistungspflichten des Beschäftigtenverhältnisses, so dass es einer Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit bedarf. Diese kann bereits in Tarifverträgen angelegt sein – wie in den Manteltarifverträgen der Chemie, der Metall- und Elektroindustrie und der Papier, Pappe und Kunststoff. Andernfalls müsste sich die Zulässigkeit aus dem Arbeitsvertrag ergeben, in dem Regelungen zur Kurzarbeit explizit aufgenommen werden oder der Arbeitsvertrag betriebsvereinbarungsoffen gestaltet ist. Verbandsjurist Martin Beckschulze ergänzte: „Unsere Musterarbeitsverträge enthalten entsprechende Elemente. Damit sind sie auf der sicheren Seite.“ Sofern man einen Betriebsrat hat, ist in allen Fällen die Einführung durch eine Betriebsvereinbarung erforderlich, da dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zusteht. Walter Korte erklärte in diesem Zusammenhang die sich aus der neusten Rechtsprechung des BAG von 2015 ergebenden Anforderungen an die Wirksamkeit einer solchen Betriebsvereinbarung. Im weiteren Verlauf ging er auf die Themen „Kurzarbeit und Urlaub“, „Kurzarbeit und Krankheit“ sowie „Kurzarbeit und Feiertagsvergütung“ ein.

### Arbeitszeitabsenkung

Noch vor dem Mittagsimbiss ergriff Verbandsjurist und Rechtsanwalt Martin Beckschulze das Wort. Eine andere Möglichkeit, Beschäftigung in der Krise zu sichern, ist das Instrument der Arbeitszeitsenkung, das in unterschiedlicher Ausprägung in den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie sowie der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie, geregelt ist. Dabei werden Entgelt und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge allein auf Basis der abgesenkten Arbeitszeit (in der Regel bis zu fünf Stunden möglich) gezahlt. Bei der Kurzarbeit hat der Arbeitgeber dagegen einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge alleine zu tragen. „Das und eventuelle tarifliche Zuschussregelungen macht die Kurzarbeit im Endeffekt teurer“, sagte Martin Beckschulze, der hinzufügte: „Bei Firmen ohne Tarifbindung muss zunächst überprüft werden, inwiefern die Tarifverträge

noch in der Nachbindung oder Nachwirkung nach dem Tarifvertragsgesetz sind - oder noch aufgrund einer individuellen arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel Anwendung finden. Grundsätzlich gilt: ohne tarifliche Regelung ist eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu Arbeitszeitabsenkung unwirksam und es muss eine individuelle Regelung mit jedem Beschäftigten getroffen werden“, erklärte Martin Beckschulze.

### Transfergesellschaft

Zum Abschluss stellte Ulrich Schöller von der weitblick – personalpartner GmbH die Arbeit eines Transferträgers vor. Martin Beckschulze sagte bei seiner Vorstellung: „Denn wenn Personalabbau unvermeidbar ist, sollten Sie als Unternehmer auch den Einsatz einer Transfergesellschaft in Betracht ziehen, um den Abbau so sozialverträglich wie möglich gestalten zu können.“ Schöller ging auf die Tätigkeiten einer Transferagentur nach § 110 SGB III sowie einer Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft nach § 111 SGB III ein. Er gab Antworten auf Fragen wie „Worauf sollten Unternehmen bei der Auswahl des Transferanbieters achten?“, „Welche Vorteile bietet einen Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft sowohl für das Unternehmen als auch für den Mitarbeiter?“ und „Welche Kosten habe ich als Unternehmen neben der finanziellen Förderung einer Transfergesellschaft durch die Agentur für Arbeit?“ Diskutiert wurde auch unter den Teilnehmern die Frage: „Wie können ältere Arbeitnehmer vorzeitig sozialverträglich in Rente gehen?“ In diesem Rahmen wurde auch über das sogenannten Mannheimer Modell sowie über die Möglichkeiten der Nutzung von Abfindungszahlungen zum sozialversicherungsfreien und steuerbegünstigten Ausgleich von Rentenabschlägen gesprochen.



Viele schlagwortartige, nützliche Informationen finden Sie in unserem AGV kompakt „Arbeitsrechtliche Instrumente in Krisensituationen“. Dieses finden Sie bei uns im AGV-Net oder in der App „Mein AGV“ unter Arbeitshilfen.