

Corona-Krise

Kurzarbeit und alternative Arbeitszeitmodelle in und nach der Krise

Norbert H. Müller

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Steuerrecht

Marc Rumpenhorst

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Medizinrecht

Dr. Stephan Fahrig LL.M.

Rechtsanwalt | Notar

Fachanwalt für Arbeitsrecht



Klostermann Schmidt Monstadt Eisbrecher

RECHTSANWÄLTE NOTARE

ARBEITSRECHTLICHE INSTRUMENTE IN DER KRISE

Arbeitsrechtliche Instrumente mit Einsparungs- und Optimierungspotential:

Worst Case:

1. Krisenbedingte Änderungskündigung
2. Krisenbedingte Kündigung

Alternativen:

1. Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld
2. Teilzeitarbeit
3. Betriebsferien / Abbau von Arbeitszeitkonten
4. Arbeitszeitmodelle
5. Unbezahlte Freistellung / Sabbatical



KRISENBEDINGTE KÜNDIGUNG / ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Warum in Krisenzeiten **nicht** (unmittelbar) krisenbedingt gekündigt werden sollte?

(betriebsbedingte Kündigung in der Krise in der Regel möglich)

- Verlust qualifizierter und zuverlässiger Mitarbeiter
- Verminderung der Wettbewerbsfähigkeit und des Know-hows
- Personalfluktuation
- Unruhe / Verunsicherung im Unternehmen
- ... und die Corona-Krise „scheint“ nur vorübergehend und kein Dauerzustand zu sein!



KURZARBEIT UND KURZARBEITERGELD

Kurzarbeit

➔ die betriebliche Arbeitszeit wird reduziert
und das Entgelt entsprechend abgesenkt

Sinn und Zweck

➔ wirtschaftliche Entlastung des Betriebes
durch Senkung der Personalkosten bei
gleichzeitigem Erhalt der Arbeitsplätze



SINN UND ZWECK VON KURZARBEIT UND KURZARBEITERGELD

*„Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse“
(so das Bundessozialgericht)*

*„Das Kurzarbeitergeld ist dazu bestimmt,
a) den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer und
b) den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten sowie
c) den Arbeitnehmern einen Teil des durch die Kurzarbeit
bedingten Lohnausfalls zu ersetzen.“
(so die Bundesagentur für Arbeit)*



VORTEILE VON KURZARBEIT

Für das Unternehmen:

- Personalkostensparnis
- Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse / Vermeidung der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Vermeidung einer Personalfluktuation / Beibehaltung qualifizierter und zuverlässigen Arbeitnehmer
- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und des Know-hows
- Möglichkeit der staatlich unterstützten Qualifizierung / Weiterbildung der Kurzarbeiter

Für die Arbeitnehmer:

- Sicherung der Arbeitsplätze
- Vermeidung der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Möglichkeit des Kurzarbeitergeldes
Das Kurzarbeitergeld beträgt grds. 60 % bzw. 67 % der Nettoentgeltdifferenz (des ausgefallenen Nettolohns)
Zudem Möglichkeiten der staatlich unterstützten Qualifizierung / Weiterbildung der Kurzarbeiter



VORTEILE VON KURZARBEIT

Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld

- Der Anteil der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, soll auf bis zu 10 Prozent abgesenkt werden (Ausnahme von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4). Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können (Ausnahme von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3). Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden und ins Minus gefahren werden.
- Dem Arbeitgeber sollen die Sozialversicherungsbeiträge vollständig oder teilweise erstattet werden können.



KURZARBEIT IM RECHTSSINNE

Kurzarbeit

Arbeitsrecht

➔ Frage der Zulässigkeit der Kurzarbeit gegenüber den Mitarbeitern?

Sozialversicherungsrecht

➔ Kurzarbeitergeld als sozialversicherungsrechtliche Leistung?



EINFÜHRUNG VON KURZARBEIT UND IHRE ARBEITSRECHTLICHE ZULÄSSIGKEIT

Die Einführung von Kurzarbeit ist arbeitsrechtlich nur zulässig aufgrund:

- einvernehmlicher Einigung mit den betroffenen Arbeitnehmern (Arbeitsvertrag / Ergänzungsvereinbarung) oder
- Tarifvertrag oder
- Betriebsvereinbarung

Achtung: Bei unzulässiger Einführung haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB !



KOLLEKTIVARBEITSRECHTLICHE ZULÄSSIGKEIT VON KURZARBEIT

- **Beteiligung des Betriebsrats**

Kollektivarbeitsrechtlich muss das Unternehmen den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei der Einführung von Kurzarbeit zwingend beteiligen

- **Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses**

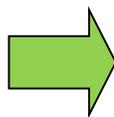
Ab 100 Arbeitnehmern ist zudem die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses nach § 106 BetrVG erforderlich



VORAUSSETZUNGEN DES KURZARBEITERGELDES

Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, **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 Bundesagentur für Arbeit angezeigt worden ist



**Voraussetzungen dürften in der Corona-Krise bei
„betroffenen Unternehmen“ idR erfüllt sein!**



VERFAHREN BEI KURZARBEITERGELD

Realisierung des Kurzarbeitergeldes ist Sache des Arbeitgebers:

1. **Anzeige von Kurzarbeit** gegenüber der Bundesagentur für Arbeit
2. **Beantragung des Kurzarbeitergeldes** für die betroffenen Arbeitnehmer (**Glaubhaftmachung der Voraussetzungen** für die Zahlung von Kurzarbeitergeld)



ALTERNATIVE TEILZEITARBEIT

Teilzeit

Erbringung der Arbeitsleistung in einem

➔ – im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten –
vertraglich festgelegten verminderten Umfang



VORTEILE VON TEILZEITARBEIT

- Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse
- Personalkosteneinsparungen
(**Achtung**: evtl. Verwaltungsaufwand beachten)
- Vermeidung einer Personalfluktuaton / Beibehaltung der qualifizierten und zuverlässigen Arbeitnehmer
(**Achtung**: Unabdingbarkeit nicht ersetzbarer qualifizierter Arbeitnehmer)
- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und des Know-hows
(**Achtung**: evtl. Unteilbarkeit bestimmter Arbeitsplätze / Positionen im Unternehmen)



EINFÜHRUNG VON TEILZEITARBEIT

Problem:

- Kein Anspruch des Unternehmens auf Einführung von Teilzeitarbeit
- Nach dem Gesetz besteht lediglich ein *Recht* des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit, aber nicht dessen *Pflicht*

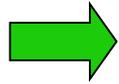
Möglichkeiten des Unternehmens:

- Bekanntmachen des Teilzeitanpruchs der Arbeitnehmer („Werbung“)
- Motivation zur Teilzeitarbeit / Aufzeigen der Vorteile von Teilzeitarbeit (z.B. Freizeitgewinn, Qualifizierungsmöglichkeiten, steuerliche Vorteile)
- Zusicherung, wieder auf Vollzeit zurückkehren zu können



BETRIEBSFERIEN / ABBAU VON ARBEITSZEITKONTEN

Betriebsferien / Abbau von Arbeitszeitkonten



Anordnung, Urlaub für einen bestimmten Zeitraum bzw. Überstunden „abzufeiern“



VORAUSSETZUNGEN VON BETRIEBSFERIEN

Zu beachten ist:

- Betriebsferien nur insoweit zulässig, als das Unternehmen bei deren Anordnung die Urlaubswünsche seiner Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt
- Betriebsferien nicht bzgl. des gesamten Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer möglich
(BAG: Verbrauch von 3/5 des Jahresurlaubs ist – bezogen auf die Sommerferien – zulässig)
- Betriebsferien unterliegen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat nach § 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG



ALTERNATIVE ARBEITSZEITMODELLE

Arbeitszeitmodelle

➔ Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Veränderung von Dauer bzw. Lage der vertraglichen Arbeitszeit

➔ Ziel: effektiver Einsatz der Arbeitsleistung



ARBEITSZEITMODELLE

BEISPIELE

Jahresarbeitszeit / Jahresarbeitsplan

Kapazitätsorientierte Arbeitszeit

Abrufarbeit

Arbeitszeitkonten

Job-Sharing



ZULÄSSIGKEIT VON ARBEITSZEITMODELLEN

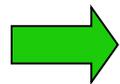
Zu beachten ist:

- Keine einseitige Einführungsmöglichkeit bzgl. Arbeitszeitänderungen
- Nutzung tarifvertraglicher Möglichkeiten
- Lösungen über Betriebsvereinbarungen
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates



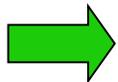
UNBEZAHLTE FREISTELLUNG / SABBATICAL

Unbezahlte Freistellung



**zusätzliche – mit den Mitarbeitern vereinbarte –
unbezahlte Freizeit**

Sabbatical / erarbeitete Freizeit



**Möglichkeit, für längere Zeit (meist 3 - 12 Monate)
aus dem Job auszusteigen und nach dieser Zeit
auf den Arbeitsplatz zurückzukehren**



SABBATICAL ALS FOLGE DER ERARBEITETEN FREIZEIT

Warum ein Sabbatical „in der Krise“ geplant werden könnte?

Für ein Sabbatical werden Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto angespart. Diese können sich z.B. (bei Beibehaltung der vertraglichen Arbeitszeit) durch vertragliche Arbeitszeitreduzierung ergeben, d.h. es besteht derzeit noch Bedarf an der Arbeitsleistung, allerdings befindet sich das Unternehmen in einem Liquiditätsengpass.

Vorteile für das Unternehmen und den Arbeitnehmer

- Aktuelle Personalkosteneinsparungen
- Planungssicherheit bzgl. der Frage, wann in der Zukunft ein Mitarbeiter seine erarbeitete Freizeit „abfeiert“



WORST CASE: KRISENBEDINGTE (ÄNDERUNGS)KÜNDIGUNG

Worst Case – sofern nicht anders vermeidbar:

- Krisenbedingte Änderungskündigung
 - zur Arbeitszeitveränderung
 - ggf. in Einzelfällen zur Entgeltsenkung
- Krisenbedingte Kündigung

In der Krise grds. möglich, wenn bei Aufrechterhaltung der bisherigen Personalstruktur betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung des Personals oder zu einer Betriebsschließung führen; vor allem bei:

- ✓ Auftragsrückgang
- ✓ Umstellung oder Einschränkung der Produktion
- ✓ Betriebsstilllegung/Betriebseinschränkung
- ✓ Umstrukturierung/Rationalisierung/Wegfall einer Hierarchieebene
- ✓ Fremdvergabe von Arbeiten/Outsourcing
- **Wichtig: Die unternehmerische Entscheidung zum Arbeitsplatzabbau ist grds. nicht gerichtlich überprüfbar!**



UNSERE BERATUNG IM ARBEITSRECHT

- Arbeitsvertragsrecht für Führungskräfte und Arbeitnehmer,
- Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle
- Prozessführung vor allen Arbeitsgerichten
- Abmahnungen, Aufhebungsverträge, Kündigung und Abfindung
- Konflikt- und Trennungsmanagement, Mediation
- Arbeitsvertragsmanagement, Arbeitnehmerdatenschutz
- Altersteilzeit und Betriebliche Altersversorgung
- Betriebsübergang, Restrukturierung, Betriebsänderung, Interessenausgleich, Sozialplan
- Betriebsverfassungsrecht, Tarifvertragsrecht
- Arbeitnehmerüberlassung und Mitarbeiterentsendung



UNSERE ANSPRECHPARTNER FÜR SIE IM ARBEITSRECHT

**Fragen? Wir stehen
Ihnen gerne zur
Verfügung...**

Klostermann Schmidt Monstadt Eisbrecher

RECHTSANWÄLTE NOTARE

Norbert H. Müller



**Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Steuerrecht**

Kortumstraße 100, 44787 Bochum
T + 49 (0)234 96165-34
F + 49 (0)234 96165-99
mueller@klostermann-rae.de
www.klostermann-rae.de

Klostermann Schmidt Monstadt Eisbrecher

RECHTSANWÄLTE NOTARE

Marc Rumpenhorst



**Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Medizinrecht**

Kortumstraße 100, 44787 Bochum
T + 49 (0)234 96165-25
F + 49 (0)234 96165-88
rumpenhorst@klostermann-rae.de
www.klostermann-rae.de

Klostermann Schmidt Monstadt Eisbrecher

RECHTSANWÄLTE NOTARE

Dr. Stephan Fahrig, LL.M.



**Rechtsanwalt | Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Kortumstraße 100, 44787 Bochum
T + 49 (0)234 96165-34
F + 49 (0)234 96165-88
fahrig@klostermann-rae.de
www.klostermann-rae.de



Klostermann Schmidt Monstadt Eisbrecher

RECHTSANWÄLTE NOTARE