

FAQs zu Kurzarbeit in Handwerksorganisationen

1. Können Handwerksorganisationen als Körperschaften des öffentlichen Rechts Kurzarbeitergeld beantragen?

Nach Einschätzung des ZDH, die von der Bundesagentur für Arbeit und vom Bundesarbeitsministerium bestätigt wurde, können dem Grunde nach auch Verwaltungen und Behörden Kurzarbeitergeld beantragen. Die Regelungen zum Kurzarbeitergeld, §§ 95 ff. SGB III, stellen nicht auf die Rechts- oder Organisationsform des Arbeitgebers ab. Damit steht die Rechtsträgerform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts oder einer gemeinnützigen Gesellschaft im Grundsatz dem Bezug von Kurzarbeitergeld nicht entgegen.

Auch gibt es keine Regelungen wie z.B. im Betriebsrentengesetz (BetrAVG), die auf die Insolvenzfähigkeit des Unternehmens als Anspruchsvoraussetzung abstellen. Daher sind auch nicht-insolvenzfähige Arbeitgeber in öffentlich-rechtlicher Rechtsform (AöR, KöR) nicht vom Bezug von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.

Das Bundesarbeitsgericht hat zumindest zuletzt im Jahr 2006 über die Einführung von Kurzarbeit einer Betriebskrankenkasse, die in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts entschieden wurde, entschieden. Auch wenn dort im Ergebnis die Einführung der Kurzarbeit aufgrund Dienstvereinbarung abgelehnt wurde (hierzu sogleich), scheiterte jedoch die Kurzarbeit nicht wegen der öffentlich-rechtlichen Rechtsform des Unternehmens, BAG vom 10.10.2006, Az. 1 AZR 811/05 (zuvor ähnlich auch BAG vom 18.10.1994, Az. 1 AZR 503/93). Ähnliche Entscheidungen hat auch das Bundessozialgericht gefällt.

Nach Einschätzung des ZDH ist Kurzarbeit daher auch bei öffentlich-rechtlich verfassten Einrichtungen zulässig. Auch gemeinnützige Gesellschaften in privater Rechtsform können dem Grunde nach Kurzarbeitergeld beantragen.

2. Steht eine Tarifbindung an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes der Einführung von Kurzarbeit in Handwerksorganisationen entgegen?

In der Vergangenheit enthielten die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes über viele Jahre eine Regelung zur Kurzarbeit, § 15 Abs. 5 BAT, § 15 Abs. 5 MTArb, § 14 Abs. 7 BMT-G. Auch wenn diese Regelungen nach Auffassung des BAG unwirksam waren (BAG vom 18. Oktober 1994, 1 AZR 503/93), kann schon hieraus hergeleitet werden, dass Kurzarbeit nicht

dem Grunde nach für öffentliche Arbeitgeber ausgeschlossen ist. Allerdings sehen die aktuellen Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes keine Regelung zur Kurzarbeit vor.

Die Bindung von Handwerksorganisationen an Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD, TV-L) steht nach Einschätzung des ZDH der Einführung von Kurzarbeit nicht entgegen.

3. Was sind Anspruchsvoraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeitergeld in Handwerksorganisationen?

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich in allen Betrieben zulässig – unabhängig von der Rechtsform der Einrichtung.

Wie bei jedem Betrieb, der gemäß den Regelungen über Kurzarbeitergeld (§§ 95 ff SGB III) dieses in Anspruch nehmen möchte, ist zu prüfen, ob die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen hierfür gegeben sind. Tatsächlich können gerade für Arbeitgeber in öffentlich-rechtlicher Rechtsform bei der rechtlichen und tatsächlichen Umsetzung Schwierigkeiten bestehen.

Zentrale Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist gemäß § 95 Nr. 1 SGB III, dass „ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“ vorliegt. Nach § 96 Absatz 1 SGB III muss der erhebliche Arbeitsausfall als eine Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld allerdings auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis (z. B. behördliche Maßnahme) beruhen.

In wirtschaftlichen Normalzeiten ist ein Arbeitsausfall bei Körperschaften des öffentlichen Rechts aufgrund von wirtschaftlichen Ursachen regelmäßig ausgeschlossen. In der gegenwärtigen Krisensituation, die beispielsweise in Form zurückgehender Einnahmen durch wegbrechende Beitragszahlungen unmittelbar auf die finanzielle Verfassung von Handwerksorganisationen durchschlagen kann, kann ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall gegeben sein. Welche konkreten Anforderungen an die Darlegungslast für das Vorliegen dieser Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für Handwerksorganisationen zu stellen sind, ist unter Berücksichtigung der konkreten Gegebenheiten vor Ort mit der örtlich zuständigen Arbeitsagentur, die über den Antrag auf Kurzarbeitergeld zu entscheiden hat, zu erörtern.

Eine ganz anders gelagerte Fallgestaltung liegt hingegen vor, wenn eine Körperschaft des öffentlichen Rechts – bspw. ein Berufsbildungszentrum - unmittelbar durch oder in Folge einer behördlichen Maßnahme geschlossen werden muss. In diesen Fällen liegt regelmäßig ein unabwendbares Ereignis nach § 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III vor. Tritt in der Einrichtung dadurch ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall für die betroffenen Arbeitnehmer ein, kann das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen gewährt werden.

4. Welche arbeitsrechtlichen Voraussetzungen sind bei der Einführung von Kurzarbeit zu beachten?

Auch wenn Kurzarbeit grundsätzlich in öffentlich-rechtlich verfassten Einrichtungen möglich ist, bedarf es für die Einführung von Kurzarbeit jedoch einer arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage. Kurzarbeit kann nicht einseitig in Ausübung des Direktionsrechts eingeführt werden. Als Rechtsgrundlage kommen sowohl Tarifvertrag, Dienstvereinbarung als auch individualvertragliche Regelungen in Betracht.

Soweit die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Anwendung finden, enthalten diese – wie schon oben ausgeführt – keine Regelungen zur Kurzarbeit, so dass diese Tarifverträge als Rechtsgrundlage ausscheiden.

Ob Kurzarbeit aufgrund Dienstvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung eingeführt werden kann bzw. muss, hängt von den anwendbaren gesetzlichen Regelungen ab, insbesondere von der Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung besteht.

Wenn ein Mitbestimmungsrecht (und eine Arbeitnehmervertretung) besteht, muss dies beachtet werden. Dies kann aber auch den Vorteil haben, dass einheitliche Regelungen für alle Arbeitnehmer durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung getroffen werden können. Besteht kein Mitbestimmungsrecht, dann bedarf es zur Einführung von Kurzarbeit der einzelvertraglichen Vereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer.

» Betriebsverfassungsgesetz

In Unternehmen, die in privater Rechtsform organisiert sind, kommt das Betriebsverfassungsrecht (BetrVG) zur Anwendung. Hier ist die Einführung von Kurzarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Mit den Betriebsräten kann somit eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen werden, die unmittelbar und zwingend gilt. Findet ein Tarifvertrag unmittelbar Anwendung, ist zudem zu prüfen, ob dieser Regelungen zur Kurzarbeit enthält, die zu beachten sind. Wie bereits ausgeführt, enthalten weder der TVöD noch der TV-L Regelungen zur Kurzarbeit.

» Personalvertretungsgesetze

Anders ist die Rechtslage nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder und des Bundes zu beurteilen. Derzeit sehen nur wenige Personalvertretungsgesetze der Länder einen Mitbestimmungstatbestand für die Einführung von Kurzarbeit vor, so z.B. § 67 PersVG Niedersachsen oder § 65 PersVG Sachsen-Anhalt. Soweit ein Mitbestimmungsrecht besteht, sind diese zu beachten (insoweit ist die Rechtslage wie im BetrVG, s.o.).

Dagegen existiert im Bundespersonalvertretungsgesetz und in der Vielzahl der Landespersonalvertretungsgesetze kein Mitbestimmungstatbestand für Kurzarbeit. So hat das BAG in einer Entscheidung vom 10. Oktober 2006, Az. 1 AZR 811/05, in Randnummer 18 ausgeführt, dass

„§ 75 Abs. 3 BPersVG sieht kein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Einführung von Kurzarbeit vor. Der Mitbestimmungskatalog des § 75 Abs. 3 BPersVG enthält zwar in Nr. 1 eine mit § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nahezu wortgleiche Regelung. Eine § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entsprechende Bestimmung fehlt jedoch.“

Zudem wird in vielen Personalvertretungsgesetzen der Länder und auch im BPersVG der Abschluss von freiwilligen Dienstvereinbarungen ausgeschlossen, so dass auch der Abschluss einer freiwilligen Dienstvereinbarung über Kurzarbeit auch ausgeschlossen ist, BAG aaO, Rn. 30-31:

„d) Ohne das Vorliegen eines gesetzlichen Mitbestimmungstatbestands kommen der Dienstvereinbarung Rechtswirkungen nicht zu.

aa) Gemäß § 73 Abs. 1 BPersVG sind Dienstvereinbarungen nur zulässig, soweit das Gesetz dies ausdrücklich vorsieht. Das ist nur in § 75 Abs. 3 und § 76 Abs. 2 BPersVG der Fall.“

Sofern einige Personalvertretungsgesetze der Länder auch freiwillige Dienstvereinbarungen zulassen, ist derzeit umstritten, ob diese so weitgehende Regelungen, wie Kurzarbeit es ist („Zwangsteilzeit“), rechtswirksam festlegen können. Insoweit besteht die Gefahr, dass im Nachhinein Gerichte diese z.B. aufgrund der Umgehung des Kündigungsschutzes für unwirksam erachten können.

Wenn die Einführung der Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung nicht möglich ist bzw. ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht, bedarf es der einzelvertraglichen Vereinbarung mit jedem einzelnen Beschäftigten. Zu den dabei zu beachtenden Verfahrensschritten, wie bspw. der Einhaltung einer Ankündigungsfrist sowie die an die schriftliche Vereinbarung zu stellenden Anforderungen, hat der ZDH mit Rundschreiben 36/20 vom 20. März 2020 entsprechende Hinweise gegeben.

Schlussbemerkung

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist nicht von einer bestimmten Rechtsform der Einrichtung abhängig. Somit können auch Körperschaften des öffentlichen Rechts dem Grunde nach Kurzarbeitergeld beziehen. Ob die weiteren Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen, sollte in enger Abstimmung mit der örtlich zuständigen Arbeitsagentur geprüft werden.

Erst nachdem die Arbeitsagentur einer Gewährung von Kurzarbeitergeld zugestimmt hat, sind in einem zweiten Schritt die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeitergeld zu prüfen und mit den betroffenen Mitarbeitern zu besprechen.

Da das Abschließen einer Dienstvereinbarung auf der Grundlage der Personalvertretungsgesetze oft nicht möglich sein wird, da viele Personalvertretungsgesetze Dienstvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit nicht zulassen, bedarf es in diesen Fällen einer einzelvertraglichen Umsetzung mit jedem Mitarbeiter.