

Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Kurzarbeit

1. Voraussetzungen für Kurzarbeit:

Bestehen einer Rechtsgrundlage für die Kürzung der Arbeitszeit und damit des Arbeitsentgelts:

- Tarifvertrag (Geltung des Tarifvertrages aufgrund beiderseitiger Tarifbindung oder arbeitsvertraglicher Verweisungsklausel)
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag bzw. Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis
- Änderungskündigung
- Genehmigung des Landesarbeitsamtes im Fall einer Entlassungssperre bei geplanter Massenentlassung

2. Betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen:

(diese müssen zusätzlich zu den individualrechtlichen Voraussetzungen gegeben sein):

- Hat der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beachtet, insbesondere beim Betriebsrat Kurzarbeit beantragt?
- Hat der Betriebsrat dem Antrag des Arbeitgebers zugestimmt (die Zustimmung allein kann eine Rechtsgrundlage für die Kürzung der regelmäßigen Arbeitszeit und des entsprechenden Arbeitsentgelts nicht begründen) bzw. liegt ein zustimmungsersetzender Beschluss der Einigungsstelle vor?
- Wurde eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen (ggf. auf Initiative des Betriebsrats)?

3. Rechtsfolgen bei wirksamer Einführung von Kurzarbeit:

- Verkürzung der Arbeitszeit und damit insoweit Wegfall der Arbeitsverpflichtung.
- Kürzung des Arbeitsentgelts entsprechend dem Umfang der Arbeitszeitverkürzung.
- Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Bei Fehlen der Voraussetzungen Anspruch auf Annahmeverzugentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes.
- Ggf. Zuschuss zum Kurzarbeitergeld aufgrund einer Regelung in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung.
- Ggf. Ausschluss betriebsbedingter Kündigung.

4. Rechtsfolgen bei unwirksamer Einführung von Kurzarbeit:

- Anspruch auf Annahmeverzugsentgelt in voller Höhe.