

Merkblatt

Handlungshilfe zur Verlängerung von Kurzarbeit in tarifgebundenen Unternehmen

Stand: Mai 2020

Wegen der Schließungsverfügungen der Landesregierung waren alle Handelsunternehmen im Non-Food Bereich ab dem 18. März 2020 gezwungen, ihre Geschäfte geschlossen zu halten. Zur Abmilderung der damit verbundenen Folgen wurde in den meisten Fällen Kurzarbeit eingeführt.

Befristete Aussetzung der tarifvertraglichen Ankündigungsfrist bis 30.06.2020

Hierbei war in tarifgebundenen Unternehmen die Ankündigungsfrist des § 9 Manteltarifvertrag (MTV) zu beachten, nach der Kurzarbeit erst nach Einhaltung einer vierwöchigen Ankündigungsfrist eingeführt werden kann.

§ 9 Abs. 1 Satz 1 MTV Einzelhandel NRW

Zur Vermeidung von Kündigungen und Entlassungen kann nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen Kurzarbeit (...) eingeführt werden.

Aufgrund der Tatsache, dass die Schließung der Verkaufsflächen fast ohne jede Reaktionszeit angeordnet worden ist, hatte kaum ein Unternehmen die vierwöchige Ankündigungsfrist zum Zeitpunkt der Schließung eingehalten.

Damit dennoch sofort Kurzarbeitergeld beantragt werden konnte, musste deshalb die tarifliche Vorschrift befristet außer Kraft gesetzt werden. Für den Zeitraum 01.03. bis 30.6.2020 konnte der Handelsverband NRW dies mit einem sehr teuren Tarifabschluss erreichen. Hierdurch wurde es aber ermöglicht, dass unsere tarifgebundenen Mitglieder nahtlos und ohne Ankündigungsfrist Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten.

Verlängerung von Kurzarbeit möglich, wenn nötig

Bei Anzeige der Kurzarbeit standen dann vielen Unternehmen vor der Frage, für welchen Zeitraum sie Kurzarbeit anzeigen – und mit ihren Betriebsräten sowie Mitarbeitern vereinbaren sollten. Hierzu haben wir vorgeschlagen, einen möglichst langen Zeitraum zu wählen. Allerdings war dies nicht überall möglich und angesichts der erst einmal nur bis zum 17.04. verfügbaren Schließung auch nicht zwingend.

Unternehmen, die über den ursprünglich angezeigten Zeitraum hinaus Kurzarbeit fahren müssen, stehen damit vor der Aufgabe, die Kurzarbeit ggf. verlängern zu müssen. Dies ist während der laufenden Kurzarbeit durch einfache Anzeige gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit möglich. Es kann das bekannte Anzeigeformular genutzt werden. Die entsprechenden Vereinbarungen mit den Betriebsräten oder den einzelnen Mitarbeitern müssen entsprechend verlängert werden.

Geltung der tarifvertraglichen Ankündigungsfrist ab 01.07.2020

Sollte für Zeiträume nach 30.6.2020 Kurzarbeit eingeführt werden, müsste allerdings die vierwöchige Anhängungskündigungsfrist nach § 9 MTV wieder beachtet werden. Um nicht wieder durch die

Gewerkschaft unter Druck gesetzt werden zu können, raten wir deshalb dazu, diese Frist frühzeitig in Gang zu setzen. Das Laufen der Ankündigungsfrist kann durch die Mitteilung gegenüber den Mitarbeitern ausgelöst werden. In Betrieben mit Betriebsrat muss vorher der Betriebsrat angehört werden. Zum Zeitpunkt der Ankündigung muss eine Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit den Mitarbeitern noch nicht vorliegen; sie ist für die bloße Ankündigung der Kurzarbeit nicht nötig. Der Abschluss der Betriebsvereinbarung bzw. der Vereinbarung mit den Mitarbeitern kann dann im Nachgang erfolgen.

Hierzu empfehlen wir folgende Vorgehensweise.

1. Unternehmen mit Betriebsrat

Unternehmen mit Betriebsrat sollten möglichst frühzeitig, d.h. schon im Mai, den Betriebsrat zur möglicherweise nötigen (Verlängerung der) Kurzarbeit über den 30.06. hinaus anhören. Die Anhörung des Betriebsrates sollte nachweisbar dokumentiert werden.

Hiernach kann dann der Belegschaft die Kurzarbeit angekündigt werden. Hierbei ist begründete Prognose ausreichend. Es muss hierbei noch nicht abschließend konkretisiert werden, ab wann und wie lange genau die Kurzarbeit eingeführt werden muss. Ausreichend ist, den Termin des frühesten Beginns zu benennen und die Prognose an die zum Zeitpunkt der Anzeige bekannten Fakten anzuknüpfen.

Die fristgerechte Ankündigung ggü. der Belegschaft ist nachweisbar zu dokumentieren. Auf Basis der vierwöchigen Ankündigungsfrist nach § 9 MTV ist die Belegschaft mindestens vier Wochen vor Ablauf des aktuellen Kurzarbeitszeitraumes zu informieren, damit sich der neue Kurzarbeitszeitraum nahtlos anschließen kann. Für den Lauf der Ankündigungsfrist ist es unerheblich, ob mit dem Betriebsrat bereits eine Betriebsvereinbarung geschlossen wurde oder überhaupt schon Gespräche aufgenommen worden sind. Nachdem der Betriebsrat angehört worden ist, kann die Ankündigung gegenüber der Belegschaft erfolgen und der Lauf der Frist ausgelöst werden.

Unabhängig hiervon sollte möglichst früh auch in ggf. nötige Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung eingetreten werden. Es empfiehlt sich auch hierbei eine möglichst lange Laufzeit. Wo dies nicht möglich ist oder eine größtmögliche Flexibilität erreicht werden soll, kann angestrebt werden, in einer Rahmenbetriebsvereinbarung den Zeitraum für mögliche Kurzarbeit zu vereinbaren. Auf dieser Grundlage kann dann jeweils durch weitere Betriebsvereinbarungen die Verlängerung sowie auch die genaue Ausgestaltung vereinbart werden, ohne jedes Mal wieder die Notwendigkeit von Kurzarbeit an sich thematisieren zu müssen.

2. Unternehmen ohne Betriebsrat

In Unternehmen ohne Betriebsrat sind die Mitarbeiter ebenfalls in nachweisbarer Weise über die prognostizierte Verlängerung der Kurzarbeit zu informieren. Dann läuft die Ankündigungsfrist, also sollte auch hier die Ankündigung der Verlängerung der Kurzarbeit mit einer Vorlaufzeit von mehr als vier Wochen erfolgen. Unerheblich ist es dann wiederum, ob die Kurzarbeit vorher oder nachher mit den Mitarbeitern in der erforderlichen Form vereinbart wird.

Sofern Rückfragen zur Umsetzung im Einzelfall auftreten, sind wir wie immer gerne für Sie da.

Ihr
Handelsverband NRW