

Merkblatt

Handlungshilfe zur Verlängerung von Kurzarbeit in tarifgebundenen Unternehmen

Stand: Dezember 2020

Wegen der Schließungsverfügungen der Landesregierung waren die allermeisten Handelsunternehmen im Non-Food Bereich ab dem 18. März 2020 gezwungen, ihre Geschäfte geschlossen zu halten. Nun wird offen über einen weiteren Lockdown zum Jahresende 2020 diskutiert, der wieder eine Schließung von Verkaufsstellen zur Folge haben kann. Zur Abmilderung der damit verbundenen Folgen empfehlen wir, sofort erneut die Voraussetzungen zur Einführung von möglicherweise nötiger Kurzarbeit zu schaffen. Dabei sind die nachstehenden Punkte zu berücksichtigen:

In tarifgebundenen Unternehmen: Einhaltung der tarifvertraglichen Ankündigungsfrist

In tarifgebundenen Unternehmen ist 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.

Eine erneute Verhandlung mit der Gewerkschaft ver.di ist nicht beabsichtigt. Entsprechend wird es auch nicht nochmals zu einer (teuer bezahlten) Aussetzung des § 9 MTV kommen.

Anders, als im März bleibt dem Handel im Dezember 2020 wenigstens eine kurze Reaktionszeit zur Vorbereitung auf einen möglichen Lockdown. Wir empfehlen dringend, diese dazu zu nutzen, die Betriebsräte und Mitarbeiter/innen entsprechend über die Möglichkeit der Kurzarbeit zu informieren und dadurch den Lauf der Ankündigungsfrist in Gang zu setzen.

Verlängerung von noch laufender Kurzarbeit möglich

Zu Beginn des ersten Lockdowns hatten wir dringend dazu geraten, gegenüber der Arbeitsagentur einen möglichst langen Kurzarbeitszeitraum anzuzeigen und den gesetzlichen Rahmen möglichst voll auszuschöpfen. Unternehmen, die diesem Rat gefolgt sind, können den noch laufenden Kurzarbeitszeitraum durch einfache Anzeige gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit verlängern. Dies ist formlos (z.B. per E-Mail) möglich; es kann aber auch das bekannte Anzeigeformular genutzt werden.

Sofern allerdings innerhalb eines ursprünglich z.B. bis zum 31.12. mitgeteilten Kurzarbeitszeitraumes drei Monate keine Kurzarbeit gefahren wurde, ist in jedem Fall eine neue Anzeige nötig.

Wenn die noch laufende Kurzarbeit lediglich verlängert wird, handelt es sich im Ergebnis um „die selbe Kurzarbeit“ – daher ist in diesem Fall eine nochmalige Beachtung der tarifvertraglichen Ankündigungsfrist nicht nötig.

In jedem Fall müssen aber die entsprechenden Vereinbarungen mit den Betriebsräten oder den einzelnen Mitarbeitern entsprechend verlängert (oder neu abgeschlossen) werden.

Wir empfehlen folgende Vorgehensweise:

1. tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat

Unternehmen mit Betriebsrat sollten möglichst sofort den Betriebsrat zur möglicherweise nötigen (Verlängerung der) Kurzarbeit hinaus anhören. Die Anhörung des Betriebsrates sollte nachweisbar dokumentiert werden. Der Verhandlungen mit dem Betriebsrat oder der Abschluss einer Betriebsvereinbarung sind für die Einhaltung der Vorgaben des § 9 MTV nicht nötig, eine Betriebsvereinbarung muss aber spätestens zum Beginn der tatsächlichen Kurzarbeit vorliegen. Es empfiehlt sich ggf. einen möglichst langen Kurzarbeitszeitraum zu vereinbaren oder eine Rahmenvereinbarung zu schließen, damit nicht bei möglichen weiteren Schließungen erneut verhandelt werden muss.

Nach der Anhörung des Betriebsrates sollte der Belegschaft die Kurzarbeit sofort nachweisbar angekündigt werden. Hierbei ist die begründete Prognose ausreichend. Es muss im Rahmen der Ankündigung 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.

2. tarifgebundene Unternehmen ohne Betriebsrat

In Unternehmen ohne Betriebsrat sind die Mitarbeiter ebenfalls in nachweisbarer Weise über die prognostizierte Verlängerung bzw. Einführung der Kurzarbeit zu informieren. Für den Lauf der Frist nach § 9 MTV ist es dann wiederum unerheblich, ob die Kurzarbeit bereits mit den Mitarbeiter/innen vereinbart wurde. Dies muss erst zum Zeitpunkt des tatsächlichen Beginns der Kurzarbeit erfolgt sein.

3. nicht tarifgebundene Unternehmen

Unternehmen ohne Tarifbindung müssen mit den Betriebsräten oder, in nichtmitbestimmten Unternehmen, mit den Mitarbeiter/innen die Kurzarbeit bzw. deren Verlängerung vereinbaren. Dies muss bis spätestens zum tatsächlichen Beginn der Kurzarbeit erfolgen.

Die Informationsseite der Bundesagentur für Arbeit finden Sie [hier](#).

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

Ihr
Handelsverband NRW