

URL: http://www.welt.de/welt_print/article3050655/Kurzarbeit-geht-zu-Lasten-der-Rente.html

[Bilder ein-/ausblenden](#) [Artikel drucken](#)

Kurzarbeit geht zu Lasten der Rente

Von Midia Nuri 19. Januar 2009, 03:02 Uhr

Arbeitnehmer sollten ihre Zustimmung wohl abwägen - Ablehnung ist kein Kündigungsgrund

In der Wirtschaftskrise ordnen immer mehr Unternehmen Kurzarbeit an. Der Vorteil für die Mitarbeiter: Kündigungen werden vermieden. Der Nachteil: Sie bekommen weniger Geld. Viele Arbeitnehmer sind mit den Einschnitten einverstanden, um ihren Job zu behalten. Um keine größeren Nachteile zu gewärtigen, sollten Sie einiges beachten.

Auf Deutschland rollt eine Welle der Kurzarbeit zu. Zum ersten Mal seit 15 Jahren verkündete Daimler jüngst, zehntausende Mitarbeiter für mehrere Wochen in Kurzarbeit schicken zu wollen. Autozulieferer Bosch beantragte Kurzarbeit für 9000 Mitarbeiter. Deutschlands größter Stahlkonzern ThyssenKrupp Steel will die Zahl der Kurzarbeiter von nun an monatlich neu verhandeln - alle Bereiche mit 20 000 Mitarbeitern sind betroffen. Und auch der Gabelstaplerhersteller Kion will die Beschäftigten in seinen deutschen Werken bis Ende März in Kurzarbeit schicken.

Bei den Arbeitsagenturen liegen aktuell 300 000 Anträge auf Kurzarbeit vor - Tendenz steigend. Im vergangenen Jahr waren es um diese Zeit 10 000 Anträge.

Kurzarbeit soll Kündigungen verhindern. Daher gibt sich die Bundesregierung alle Mühe, die Hürden für Unternehmen zu senken. Und auch Arbeitnehmer erklären sich zu Einschnitten bereit, um ihren Job nicht zu verlieren. Allerdings gehen damit Nachteile einher. Sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter bekommen während der Kurzarbeit von der Arbeitsagentur 60 oder 67 Prozent vom Nettoeinkommen - 67 Prozent mit, 60 Prozent ohne Kinder. Was die wenigsten Arbeitnehmer wissen: "Unternehmen können ihre Mitarbeiter nicht zur Kurzarbeit verpflichten", sagt Bernhard Steinkühler, Fachanwalt für Arbeitsrecht mit eigener Kanzlei in Berlin. Nur in jedem dritten Fall müssen Arbeitnehmer auch gegen ihren Willen kurzarbeiten: "Nämlich wenn sie dies in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart haben. Aber das haben die wenigsten", sagt Steinkühler. Möglich sei Kurzarbeit jedoch auch für den Fall, dass der Betriebsrat dies mit der Geschäftsführung oder dem Vorstand vereinbart habe oder aber der geltende Tarifvertrag dies vorsieht.

Diesen Eingriff in die individuellen Verträge erlauben höchstrichterliche Urteile ausdrücklich. In allen übrigen Fällen gilt: Wer partout nicht kurzarbeiten will, dem darf der Arbeitgeber deswegen nicht kündigen. "Das verstößt gegen das Maßregelungsverbot", sagt Steinkühler. Arbeitnehmer müssen aber ausdrücklich, am besten schriftlich, widersprechen, um später Anspruch auf vollen Lohn geltend machen zu können.

Kurzarbeit kann in den Unternehmen ganz unterschiedlich aussehen. Firmen können für den gesamten Betrieb oder auch nur für einzelne Betriebsteile die Arbeitszeit herunterfahren. Die Kurzarbeit muss mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer des betroffenen Betriebsteils betreffen. Ihnen müssen wiederum mindestens zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoeinkommens wegbrechen. Sind diese Bedingungen erfüllt, kann das Unternehmen Kurzarbeit anmelden, beispielsweise um 20 oder 50 Prozent. Ruht die Arbeit vollständig, spricht man von Kurzarbeit Null.

Dabei kann Kurzarbeit übergangsweise ein wirkungsvolles Instrument sein, um einer Firma aus der Schieflage zu helfen. Kurzarbeit schützt jedoch nicht sicher vor Arbeitslosigkeit. Es hilft dem Betrieb zwar finanziell aus der Patsche, doch geht er danach trotzdem Pleite, ist der Job weg. Zumindest für Arbeitnehmer, die sonst viele Mehrarbeitszuschläge kassieren, kann die Kurzarbeit dann das Arbeitslosengeld drücken - vor allem wenn sie länger dauert. Für Zeiten der Kurzarbeit wird beim Arbeitslosengeld das normale Entgelt angerechnet - ohne Mehrarbeit oder Ausfälle, teilt die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit. Und dass die Zeiten der Kurzarbeit sich auf mehr als das gesetzlich maximal vorgesehene halbe Jahr läppern, ist sehr gut möglich.

Und davon gibt es auch noch Ausnahmen in Krisensituationen wie der jetzigen: So hat Bundesarbeitsminister Olaf Scholz erst kürzlich per Verordnung den Unternehmen erlaubt, ihre Mitarbeiter bis zu 18 Monate kurzarbeiten zu lassen - wenn sie die Kurzarbeit im Lauf dieses Jahres anmelden. Im ersten Halbjahr 2007 durften es bis zu 15 Monate und im zweiten Halbjahr 2007 längstens zwölf Monate sein - am Stück. Nach Ende der Höchstdauer brauchen Unternehmen lediglich drei Monate zu warten, dann können sie von neuem Kurzarbeit beantragen.

Längere Kurzarbeitsphasen können dann auch die spätere Rente verringern - zumindest für Beschäftigte, die mit ihrem Einkommen die sozialversicherungsrechtliche Beitragsbemessungsgrenze von derzeit im Westen 5400 und im Osten 4550 Euro nicht oder nur knapp überschreiten. Denn während der Kurzarbeit führt der Arbeitgeber nur auf 80 Prozent vom Bruttoeinkommen Sozialversicherungsbeiträge ab.

Indirekt schützt Kurzarbeit durchaus vor Arbeitslosigkeit - zumindest durch betriebsbedingte Kündigungen. "Während oder nach einer Kurzarbeit müssen Arbeitgeber notfalls vor Gericht schon sehr viel mehr Gründe vorbringen, warum betriebsbedingte Kündigungen gerechtfertigt sein sollen, als ohne Kurzarbeit", beobachtet Arbeitsrechtler Steinkühler. Davon profitieren jedoch auch Mitarbeiter des Betriebs, die sich der Kurzarbeit verweigern - zumindest wenn genügend ihrer Kollegen kurzarbeiten.

Kurzarbeit einfach zu verweigern - damit werden sich Arbeitnehmer gerade in der Krise schwer tun. Moralisch - wegen der sich fügenden Kollegen, aber auch mit Blick auf ihren Arbeitgeber. Die meisten werden daher wohl aus gutem Grund zustimmen. Das heißt aber nicht, dass sie sich alles gefallen lassen sollten. "Sie können ihr Einverständnis von sich aus befristen", rät Fachanwalt Steinkühler. Dann können sie nach Ende der Frist im Fall der Fälle neu entscheiden. Und wenn sie der Kurzarbeit zustimmen, können sie dies an Bedingungen knüpfen: "Arbeitnehmer können sich beispielsweise vertraglich zusichern lassen, dass der Arbeitgeber ihnen im Fall einer betriebsbedingten Kündigung in den nächsten fünf Jahren den Differenzbetrag vom Kurzarbeitergeld zum regulären Lohn oder Gehalt bezahlt", empfiehlt Fachanwalt Steinkühler.
