



## AUSLEGUNGSHILFE ZU § 4 EMTV ANKÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR KURZARBEIT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

täglich erreichen uns Fragen zur rechtlichen Bewertung von aktuellen Lagen. Weil viele Fragen nicht nur für den Einzelnen relevant sind, geben wir ab sofort einen Infobrief Recht heraus, der Euch bei Eurer Arbeit unterstützen soll. Die Auslegung des sächsischen EMTV hat gerade in den letzten Wochen für viele Nachfragen gesorgt. Deshalb befasst sich der erste Infobrief Recht mit den tariflichen Ankündigungsfristen zur Kurzarbeit. Wir möchten Euch ermutigen, Euer Recht auf Mitbestimmung mit der IG Metall an Eurer Seite einzufordern.

### I. Die EMTV-Regelung

#### § 4 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit kann, wenn es die Beschäftigungslage des Betriebes erfordert, nach Abschluß einer Betriebsvereinbarung für die gesamte oder einen Teil der Belegschaft (nicht für einzelne Beschäftigte) eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 95 ff. SGB III) vorliegen.

2. Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Tage. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Ankündigungsfrist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.

### II. Reguläre Ankündigungsfrist 14 Tage - Anwendungsbereich

Die reguläre tarifliche Ankündigungsfrist von 14 Tagen greift gemäß § 4 Ziff. 1 i. V. m. Ziff. 2 S. 1 EMTV, wenn

die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen.

Gemäß § 96 Abs. 1 Ziff. 1 SGB III kommt es dabei u. a. auf die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls an. Dies ist u. a. dann der Fall, wenn dieser auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruht und nicht vermeidbar ist.

#### 1. Wirtschaftliche Gründe:

- ▶ Die **betriebliche Strukturveränderung** i.S. des § 96 Abs. 2 SGB III muss auf einer **allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung** beruhen, die von außen auf den Betrieb einwirkt, auf deren Eintritt der Betrieb also keinen Einfluss hat.
- ▶ Es handelt sich insoweit um **Wirtschaftsabläufe**, die **nicht** mit betriebsspezifischen, **vom einzelnen Unternehmen zu verantwortenden „Verläufen“** (z. B. technischer Fortschritt) im Zusammenhang stehen, sondern um allgemeine wirtschaftliche Veränderungen, insbesondere um **konjunkturelle und strukturelle Störungen** der Gesamtwirtschaftslage (BSG vom 29.04.1998 – B 7 AL 102/97 R).

Beispiele:

- ▶ Auftragsmangel oder Absatzrückgang infolge Rezession,
  - ▶ Exportrückgang wegen währungspolitischer Maßnahmen,
  - ▶ Mangel an Betriebs- und Werkstoffen, Umstellung auf ein neues Produkt,
  - ▶ Automatisierung jeweils als Folge der Gesamtwirtschaftslage.
- ▶ **Abzugrenzen sind:** Managementfehler und Fehleinschätzungen

## 2. Unabwendbare Ereignisse

- ▶ Ein unabwendbares Ereignis gem. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ist **jedes objektiv feststellbare Ereignis**, das durch die **äußerste**, diesen Umständen angemessene und vernünftigerweise **zu erwartende Sorgfalt, weder abzuwehren** noch in **seinen schädlichen Folgen zu vermeiden** ist. (BSG, 11.12.2004-B 11 AL 3/14 R)
- ▶ § 96 Abs. 3 SGB III: Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere vor, wenn
  - ▶ ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, von dem üblichen Witterungsverlauf **abweichenden Witterungsverhältnissen** beruht
  - ▶ ein Arbeitsausfall durch **behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen** verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind
- ▶ Neben den in § 96 Abs. 3 SGB III genannten Gründen kommen z.B. auch in Betracht
  - ▶ **Unglücksfälle**
  - ▶ **notstandsähnliche Situationen**

## 3. Zwischenfazit

Zu den gesetzlich abgedeckten unabwendbaren Ereignissen zählen unter anderem auch unvorhersehbare Ereignisse wie Unglücksfälle oder unübliche Witterungsverhältnisse oder auch vorab nicht absehbare behördliche Anordnungen. Legt man diese Definitionen zu Grunde, sind sowohl die coronabedingten behördlichen Anordnungen (z. B. Ausgangssperre, Quarantäne, Schließungen Schulen und Kita) über die gesetzlichen Regelungen nach § 96 Abs. 3 SGB III abgedeckt, als auch die wirtschaftlichen Folgen, die durch die Pandemie ausgelöst wurden (z. B. Absatzrückgang, Werkstoffmangel, strukturelle Störungen der Wirtschaftsabläufe ...). Von den Arbeitgebern sind diese Auswirkungen/ Maßnahmen nicht zu vertreten (Abgrenzung: Managementfehler/Fehleinschätzungen) und auch nicht abwendbar und zum Teil auch nicht vorhersehbar.

## III. Tarifliche Regelungen

### 1. Tariflich geregelte Rangfolge der Ankündigungsfristen

Aus § 4 EMTV ergibt sich eine Rangfolge der Ankündigungsfristen. Der Regelfall ist die tarifliche Ankündigungsfrist von 14 Tagen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen gilt eine kürzere tarifliche Ankündigungsfrist von einer Woche. Erst wenn weitere Umstände und Voraussetzungen vorliegen, greift die Möglichkeit, die Ankündigungsfrist betrieblich zu regeln.

Dies ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Geht man davon aus, dass die gesetzlichen Regelungen (siehe I.) sowohl unabwendbare als auch unvorhersehbare Ereignisse umfassen, bei denen die 14-tägige Ankündigungsfrist greift, kann es sich bei den in § 4 Ziff. 2 Abs. 2 EMTV gemeinten unvorhersehbaren Ereignissen nur um solche handeln, die in ihren Auswirkungen ein kurzfristigeres Handeln erforderlich machen. Die Verkürzung der regulären Ankündigungsfrist von 14 Tagen soll den Auswirkungen der unvorhersehbaren Ereignisse Rechnung tragen.

Ein kurzfristigeres Handeln mit Blick auf Kurzarbeit kann erforderlich sein, wenn beispielsweise die unvorhersehbaren Ereignisse ein Arbeitsausfall in Richtung 100 Prozent innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums bewirken (d. h. weniger als 14 Tage). Die Tarifvertragsparteien haben mit Blick darauf ausnahmsweise noch eine kurzfristige Ankündigungsfrist von einer Woche definiert. Erst wenn auch diese Frist den Auswirkungen des unvorhersehbaren Ereignisses nicht mehr Rechnung tragen kann, dann können die Betriebsparteien eine noch kürzere Frist als eine Woche vereinbaren.

Im EMTV findet sich in § 9 Ziff. 2 ein Hinweis zu derart unvorhersehbaren und unmittelbar wirkenden Ereignissen: Arbeitsausfall durch Betriebsstörung und dadurch Ruhens der Arbeit – z. B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom). Das heißt je kurzfristiger (unter einer Woche) sich ein unvorhersehbares Ereignis auf das Arbeitsvolumen (Arbeitsausfall in erheblichen Umfang) oder die betrieblichen Abläufe auswirkt (erhebliche Betriebsstörungen), umso notwendiger wird es, dass von der regulären Ankündigungsfrist von 14 Tagen (§ 4 Ziff. 2 S. 1) und auch von der Ausnahmeregelung (Ankündigungsfrist eine Woche) abgewichen werden kann. Und zwar bis dahin, dass die Betriebsparteien eine kürzere Frist als eine Woche vereinbaren können.

### 2. Zwischenfazit

§ 4 Ziff. 2 Abs. 2 sieht bei unvorhersehbaren Ereignissen eine Ankündigungsfrist von einer Woche (statt 14 Tagen vor) und ermöglicht zudem den Betriebsparteien, diese kürzere tarifliche Ankündigungsfrist noch weiter zu verkürzen. Dieses Befugnis der Betriebsparteien soll die Handlungsfähigkeit des Betriebes in Notfällen bei der Einführung von Kurzarbeit sicherstellen und unterstützen, Beschäftigung zu sichern, bzw. den Zugang zu Kurzarbeit erleichtern. Es kann sich hierbei nur um Ereignisse handeln, die plötzlich und unmittelbar auf den Betrieb einwirken und die weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer zu vertreten hat, beispielsweise Naturkatastrophen.

## IV. Schlussbetrachtung

Nicht jedes unvorhersehbare Ereignis erfüllt die Voraussetzungen für eine Verkürzung der regulären Ankündigungsfrist. Um die 14-tägige tarifliche Ankündigungsfrist nicht auszuhebeln und auch in der Praxis vorrangig anwendbar zu lassen, braucht es eine Klärung von Ursache und Wirkung des unvorhersehbaren Ereignisses. Erst die Erheblichkeit der Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe (plötzlich/unmittelbar) ermöglichen eine Abweichung und die Anwendung kürzerer Ankündigungsfristen. Nur im Notfall – Handlungserfordernis innerhalb einer Woche – können die Betriebsparteien von den tariflich festgelegten Ankündigungsfristen von 14 Tagen bzw. einer Woche durch betriebliche Regelungen abweichen.

## V. Positionierung der IG Metall

1. Die reguläre tarifliche Ankündigungsfrist von 14 Tagen greift gemäß § 4 Ziff. 1 i. V. m. Ziff. 2 S. 1 EMTV grundsätzlich für sämtliche Fälle unabwendbarer sowie unvorhersehbarer Ereignisse.

2. Im Ausnahmefall kann nach Abwägung der Umstände des Einzelfalls die kürzere tarifliche Ankündigungsfrist von einer Woche Anwendung finden, wenn ein unabwendbares/unvorhersehbares Ereignis dies erfordert. Die Entscheidung hierüber trifft nicht der Arbeitgeber im eigenen Ermessen. Hierzu braucht es eine Verständigung der Tarifvertragsparteien, da sich die Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Ankündigungsfrist im Bereich der Auslegung des Tarifvertrages bewegt.

3. Aufgrund der Vorrangregelung gemäß § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG gilt zwingend der Vorrang der tariflich geregelten Ankündigungsfristen. Das heißt, die Tarifvertragsparteien müssen die Anwendung der tariflichen Ankündigungsfristen unter 1. und 2. ausgeschlossen haben, um eine Befugnis der Betriebsparteien herzustellen, in extremen Situationen, wie beispielsweise in § 9 Ziff. 2 EMTV ausgeführt: Arbeitsausfall durch Betriebsstörung und dadurch Ruhen der Arbeit – z. B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ausnahmsweise eine noch kürzere Ankündigungsfrist als die tarifliche zu regeln. Betriebsvereinbarungen, die gegen diesen tariflichen Vorrang verstoßen, sind unwirksam.



### Hinweis:

Die rechtlichen Hinweise in diesem Infobrief ersetzen keine rechtliche Beratung. Für rechtliche Beratung und Vertretung im konkreten Einzelfall wendet Euch bitte an Eure zuständigen Geschäftsstellen.