

Die Kurzarbeit im Verein oder Verband Oder: Hier müssen Arbeitsrecht und Sozialrecht beachtet werden!

*von Rechtsanwalt Patrick R. Nessler, St. Ingbert**



Viele Vereine und Verbände haben als Folge der staatlichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus die wirtschaftliche Herausforderung zu meistern, trotz Rückgang oder völligen Ausfall der über den Mitgliedsbeitrag hinausgehenden Einnahmen entstehen für das vorhandene Personal weiter umfangreiche Kosten. Grundsätzlich können auch Vereine und Verbände in dieser Situation über Kurzarbeit nachdenken. Doch sind verschiedene Punkte zu beachten.

Bei den Vereinen und Verbänden gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Beschäftigungsformen: Ehrenamtler, selbständige Übungsleiter, Minijobber und sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etc.. Die ehrenamtlich tätigen Personen bekommen ohnehin keine Vergütung. Auslagenersatz dürfte nicht anfallen, da mangels Tätigkeit für den Verein oder Verband keine Auslagen entstehen. Bei den für den Verein selbständig tätigen Personen fällt in der Regel derzeit keine an Vergütung an, weil sie vom Verein oder Verband nicht in Anspruch genommen werden. Allerdings ist bei den Minijobbern und sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach der gesetzlichen Regelung der Arbeitgeber auch in der aktuellen Situation grundsätzlich verpflichtet, die vereinbarte Vergütung weiter zu bezahlen.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit reduziert der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen oder bei einem unabwendbaren Ereignis, die zu einem erheblichen Arbeitsausfall führen, die Arbeitszeit in seinem Betrieb, um Personalkosten zu reduzieren. Dabei kann die Tages-, Wochen- oder Monatsarbeitszeit anteilig oder auf „Kurzarbeit 0“ reduziert werden. Diese Möglichkeit haben auch Vereine und Verbände.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben aber aufgrund des bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Beschäftigung. Durch die Einführung von Kurzarbeit werden die Arbeits- und Vergütungspflicht des Arbeitsverhältnisses suspendiert. Dementsprechend kann der Arbeitgeber ohne eine besondere Rechtsgrundlage keine Kurzarbeit anordnen. Der Arbeitgeber kann sie insbesondere nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts einführen. Die Rechtsgrundlage kann sich aus dem Arbeitsvertrag, aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, aus einer vom Arbeitsvertrag gesonderten Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder aufgrund einer Änderungskündigung ergeben.

Da bei den meisten Vereinen und Verbänden die Kurzarbeit weder arbeitsvertraglich, noch in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt sein dürfte, ist für die Anordnung der Kurzarbeit erst die Schaffung einer Rechtsgrundlage erforderlich. In der Praxis dürfte dies nur durch den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung oder durch eine Änderungskündigung möglich sein.