

Dr. Olaf Meier
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Darf der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen?

(ABl. EE vom 26.02.2009 – Auszug)

In Zeiten der Wirtschaftskrise ist Kurzarbeit das scheinbare Allheilmittel, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und die Kassen der Unternehmer zu schonen. Für die betroffenen Arbeitnehmer bedeutet Kurzarbeit jedoch eine erhebliche Einkommenseinbuße. Es stellt sich die Frage, ob Kurzarbeit einseitig angeordnet werden darf. Ist dies nicht der Fall, so muss der Arbeitgeber das volle Salär zahlen.

Im Grundsatz gilt: Der Arbeitgeber darf nur bei einer rechtlichen Grundlage Kurzarbeit einseitig einführen – sonst nicht! Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen sind hierbei irrelevant; es bedarf einer arbeitsrechtlichen Grundlage.

Dies sind oft Tarifverträge, die Details, wie Ankündigungsfristen, vorsehen. Zudem kommen Betriebsvereinbarungen in Betracht; bloße Regelungsabreden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat reichen nicht. Schließlich kann auch der Arbeitsvertrag Rechtsgrundlage sein.

Vor allem müssen die Kurzarbeitsregelungen hinreichend bestimmt sein.

So hat das BAG eine tarifvertragliche Bestimmung (BAT-O) - "Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig" - als unwirksam erachtet, es fehlten Regelungen über Voraussetzungen, Umfang und Höchstdauer (BAG vom 27.01.1994 - 6 AZR 541/93).

Auch Betriebsvereinbarungen müssen Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder Abteilungen sowie auch die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll, festlegen (LAG Hessen vom 14. 3. 1997 - 17/13 Sa 162/96; ArbG Potsdam vom 23.01.2001 – 3 Ca 3081/00).

Schließlich muss auch der Arbeitsvertrag - entweder aus konkretem Anlass oder bereits bei Abschluss – hinreichend bestimmt sein, um wirksam Grundlage für die Anordnung von Kurzarbeit zu sein. Anderenfalls liegt ein Verstoß gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB vor.

Allerdings ist Vorsicht bei Hinnahme von Kurzarbeit geboten, da eine stillschweigende Vereinbarung darin gesehen werden kann, dass die Arbeitnehmer tatsächlich Kurzarbeit leisten (LAG Düsseldorf vom 14.10.1994 - 10 Sa 1194/94).

Einen Sonderfall der gesetzlichen Ermächtigung stellt § 19 KSchG bei beabsichtigter Massenentlassung dar.

Es lohnt sich also genau hinzuschauen, ob die Anordnung von Kurzarbeit berechtigt ist. Anderenfalls kann es teuer werden.