



Bitte stets angeben:

952/08

HPE

sf/Oeh

Datum:

Kurzarbeit

1) Grundsatz

Bei der Kurzarbeit handelt es sich um das vorübergehende teilweise Ruhen der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bei gleichzeitiger Reduzierung der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber die Kurzarbeit nicht einseitig anordnen; sie bedarf vielmehr der Zustimmung des Arbeitnehmers, bzw. muss individualvertraglich, tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarungen wirksam geregelt werden.

Ist die Anordnung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber unwirksam, so hat das folgende Konsequenzen:

- keine Verkürzung der Arbeitszeit
- volle Lohnzahlungspflicht
- Beschäftigungsanspruch der Arbeitnehmer

Bestehen tarifvertragliche Regelungen, so sind diese vorrangig zu berücksichtigen.

Dr. jur. Werner Thiemann

Rechtsanwalt
Fachanwalt f. Verkehrsrecht
Fachanwalt f. Familienrecht

Dieter Hombeck

Rechtsanwalt

Dr. jur. Peter frisch

Rechtsanwalt,
Präsident des Bundes-
amtes für Verfassungs-
schutz a.D.

Telefon: 0228/656691

0228/656050

Telefax: 0228/656752

E-Mail:

info@thiemann-hombeck.de

www.thiemann-hombeck.de

Giergasse 2

Am Koblenzer Tor

D-53113 Bonn

Gerichtsfach 147

Postbank Köln

BLZ: 370 100 50

Kto: 296531-500

Sparkasse KölnBonn

BLZ: 370 501 98

Kto: 47002167

Volksbank Bonn eg

BLZ: 380 601 86

Kto: 330 5040 028

SEB

BLZ: 380 101 11

Kto: 10 250 555 00

Commerzbank Bonn

BLZ: 380 400 07

Kto: 3 457 900

Steuer-Nr.: 205/5834/0128

Dr. Thiemann & Hombeck Rechtsanwälte

- 2 -

2) Betriebe mit Betriebsrat

Besteht ein Betriebsrat, so ist zu beachten, dass diesem nach § 87 I Nr. 3 BetrVG bei der Verkürzung der Arbeitszeit hinsichtlich des Ob und des Wie ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Aus dieser Vorgabe ergeben sich mehrere Möglichkeiten, Kurzarbeit einzuführen:

3) Arbeitnehmer mit Kurzarbeitsklausel

Zunächst muss geprüft werden, ob der Arbeitsvertrag oder der geltende Tarifvertrag die einseitige Anordnung des Arbeitgebers zur Kurzarbeit vorsieht.

Teilweise wird in der Literatur vorgeschlagen, eine solche Vereinbarung in einem Arbeitsvertrag zu regeln. Die Wirksamkeit einer solchen individualvertraglichen Regelung ist bisher allerdings nicht höchstrichterlich bestätigt. Daher ist jedenfalls fraglich, unter welchen Voraussetzungen solche Klauseln zulässig sind. Mangels entsprechender Rechtsprechung ist diesbezüglich auf die Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung zurückzugreifen (insbesondere hinsichtlich Dauer und Umfang der Kurzarbeit, s.u.).

Für Tarifverträge hat das BAG die Formulierung „Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig“ für unwirksam gehalten. Nach dem BAG lässt die Norm jegliche Regelungen über die Voraussetzungen, unter denen Kurzarbeit eingeführt werden darf, sowie über deren zulässigen Umfang und zulässige Höchstdauer vermissen und verstößt deswegen gegen unabdingbares Kündigungsschutzrecht (BAG Urteil vom 27.01.1994, Az.: 6 AZR 541/93).

Sollten arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich Regelungen zur Kurzarbeit vorhanden sein, so ist zu überprüfen, ob sie den vom BAG gestellten Anforderungen genügen.

Dr. Thiemann & Hombeck Rechtsanwälte

- 3 -

Entspricht die Regelung zur Kurzarbeit den rechtlichen Anforderungen, so genügt zur Wahrung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates eine formlose Regelungsabrede. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist anstelle einer Regelungsabrede ebenfalls möglich und wegen der oben angesprochenen Unabwägbarkeiten vorzugswürdig.

Besteht kein Betriebsrat, ist dieser nicht zu beteiligen; die übrigen Ausführungen gelten entsprechend.

4) Arbeitnehmer ohne Kurzarbeitsklausel

Sehen weder der Arbeits- noch der Tarifvertrag das Recht des Arbeitgebers vor, einseitig Kurzarbeit einzuführen, so bestehen folgende Möglichkeiten:

a) Änderung des Arbeitsvertrages und Regelungsabrede mit Betriebsrat

Es kann versucht werden, mit dem einzelnen Arbeitnehmer eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zu vereinbaren, die den rechtlichen Anforderungen genügt (s.o.). Ein Arbeitnehmer, der sich nach dem Angebot einer verschlechternden Vertragsänderung durch den Arbeitgeber nicht äußert, sondern widerspruchslos die Arbeit fortsetzt, hat durch schlüssiges Verhalten mindestens dann die Vertragsänderung angenommen, wenn er von der Durchführung der nachteiligen Vertragsgestaltung unmittelbar und sogleich betroffen ist (LAG Düsseldorf 14. 10. 1994, Az.: 10 Sa 1194/94).

In diesem Fall genügt wiederum eine formlose Regelungsabrede mit dem Betriebsrat dessen Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu wahren.

Besteht kein Betriebsrat, ist dieser nicht zu beteiligen; die übrigen Ausführungen gelten entsprechend.

Dr. Thiemann & Hombeck Rechtsanwälte

- 4 -

b) Betriebsvereinbarung

Ohne die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer kann mit dem Betriebsrat durch eine förmliche Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 2 BetrVG die Einführung von Kurzarbeit vereinbart werden.

Inhaltlich sind unter anderem folgende Punkte zu erwägen:

- Dauer der Kurzarbeit
- Umfang der Kurzarbeit
- Regelmäßige und ausführliche Information des Betriebsrates
- Zahlungsmodalitäten
- Regelung über Überstunden
- Urlaubsregelungen
- Beschäftigungsschutz
- Beteiligung des Betriebsrates bei Gesprächen mit der Arbeitsagentur

Vor Abschluss der Betriebsvereinbarung empfiehlt sich eine anwaltliche Beratung.

Die Möglichkeit der Regelung der Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung entfällt bei Betrieben ohne Betriebsrat.

c) Änderungskündigung

Falls weder eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages mit dem einzelnen Arbeitnehmer, noch eine tarifvertragliche Regelung, noch eine Betriebsvereinbarung in Betracht kommt, besteht schließlich die Möglichkeit der Änderungskündigung.

Bei der Änderungskündigung ist zu beachten, dass sowohl die Kündigung wie auch die Regelung im geänderten Arbeitsvertrag wirksam sein müssen. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass der Betriebsrat zu beteiligen ist.

Dr. Thiemann & Hombeck Rechtsanwälte

- 5 -

Die **Kündigung** muss den allgemeinen Anforderungen an eine Kündigung genügen. So müssen z.B. die Sozialauswahl ordnungsgemäß erfolgen und Form und Frist gewahrt werden. Der **Betriebsrat** ist wie bei einer „normalen“ Kündigung zu beteiligen.

Der **geänderte Arbeitsvertrag** muss entsprechend der obigen Ausführungen eine ordnungsgemäße Regelung der Kurzarbeit enthalten. Mangels entsprechender Rechtsprechung ist diesbezüglich auf die Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung zurückzugreifen (insbesondere hinsichtlich Dauer und Umfang der Kurzarbeit).

Besteht kein Betriebsrat, ist dieser nicht zu beteiligen; die übrigen Ausführungen gelten entsprechend.

5) Kurzarbeitergeld

Unter bestimmten Voraussetzungen gewährt die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld. Insoweit sei auf die im Internet unter

www.arbeitsagentur.de → Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld → Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld Arbeitgeber

veröffentlichten Broschüre verwiesen.

6) Ergebnis

Wegen der Vielfalt der mit der Einführung von Kurzarbeit zusammenhängenden Fragen ist diese Übersicht nicht abschließend. Sie soll vielmehr einen dezidierten Überblick verschaffen und die weiteren Entscheidungen vorbereiten. Im Einzelfall ist eine juristische Beratung unabdingbar, um bereits in der Vorbereitungszeit schwerwiegende und irreversible Fehler zu vermeiden.