

Die Einführung von Kurzarbeit oder betriebsbedingte Kündigung

Von Andreas Dittmann

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht



Im Hinblick auf die unerfreulichen wirtschaftlichen Prognosen für das Jahr 2009 werden in vielen Unternehmen bereits Auftragsrückgänge verzeichnet. Damit einher gehen rückläufige Bedarfszahlen an Arbeitskräften. Will man hierauf aber nicht lediglich mit betriebsbedingten Kündigen reagieren, weil dies zu einem nachhaltigen Verlust von Know-how führt, bietet sich das Mittel der Kurzarbeit an. Dabei sind einige Voraussetzungen zu beachten.

Da mit der Einführung von Kurzarbeit in den Kernbereich des Arbeitsvertrages eingegriffen, indem die Hauptleistungspflichten, nämlich Arbeitsleistung hier und Entgeltzahlung dort, zeitweise ganz oder wenigsten teilweise suspendiert werden, kann dies grundsätzlich nur einverständlich zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden.

Eine einseitige Anweisung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber ist jedoch möglich, wenn eine entsprechende Vorbehaltsklausel im Arbeitsvertrag enthalten ist. Eine solche Klausel kann auch im Nachhinein als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag eingearbeitet werden. Sie muss aber von beiden Parteien unterzeichnet sein. Ebenso kann das Recht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit in Tarifverträgen verankert sein. Liegen diesen Voraussetzungen vor, ist gegen die Anordnung nichts einzuwenden. Eine besondere gesetzliche Ermächtigung zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber enthält § 19 KSchG. Diese erlaubt es aber nur, die Zeit einer Entlassungssperre nach § 18 KSchG bei Massenentlassungen zu überbrücken, so dass diese Form der Kurzarbeit zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen ungeeignet ist.

Weiter kann die Einführung von Kurzarbeit rechtmäßig sein, wenn die Voraussetzung zum Bezug von Kurzarbeitergeld gemäß §§ 169 ff. SGB III vorliegen. Hierbei kann der Arbeitgeber wiederum nicht allein und einseitig handeln. Da die Einführung von Kurzarbeit Einfluss auf die Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit hat, eröffnet § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Die Betriebsparteien müssen dann über die Einführung der Kurzarbeit eine entsprechende Betriebsvereinbarung abschließen. Das Mitbestimmungsrecht geht jedoch nicht soweit, dass der Betriebsrat der Antragstellung des Arbeitgebers auf Bewilligung von Kurzarbeitergeld widersprechen könnte. Das Mitbestimmungsrecht ist insoweit eingeschränkt, als der Arbeitgeber die

Arbeitnehmer einseitig von ihrer Arbeitspflicht suspendieren kann, wenn Kurzarbeitergeld bewilligt wird. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bezieht sich deshalb nur noch auf das „Wie“ der Kurzarbeit, nicht auf das „Ob“ der Einführung von Kurzarbeit.

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein originärer Anspruch der Arbeitnehmer. Er setzt dennoch ein aktives Tun des Arbeitgebers voraus. Dieser muss den Arbeitsausfall gegenüber dem Arbeitsamt anzeigen und einen Antrag auf Auszahlung des Kurzarbeitergeldes stellen. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt den tatsächlich nur vorübergehenden Mangel an Arbeit voraus. Folglich obliegt es zunächst dem Arbeitgeber, eine Entscheidung ob ein absehbares Ende zu erkennen ist oder ein dauernder Nachfragemangel vorliegt. Kündigt er dann wegen dauerhaften Rückgangs betriebsbedingt, kann sich im Kündigungsschutzprozess die Frage stellen, ob die Einführung von Kurzarbeit die weniger nachteilige Maßnahme gewesen wäre. Es ist zu prüfen, die Entscheidung falsch war und bei einem absehbaren Ende der Flaute daher die betrieblichen Gründe vorgelegen haben, die eine Kündigung berechtigen konnten.

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de

