



Mandanteninfo 06/2019: Unwirksame Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 18.11.2015 – 5 AZR 491/14](#)

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer.

In nicht wenigen Betrieben wird derzeit auf dem Hintergrund sich andeutender oder bereits eingetretener wirtschaftlicher Schwierigkeiten über Kurzarbeit verhandelt. Dabei können Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Sie kann wirksam grundsätzlich nur durch vertragliche Vereinbarungen mit jedem einzelnen Arbeitnehmer eingeführt werden, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber auch durch eine mitbestimmte Regelung nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG](#). Danach hat der Betriebsrat bei einer vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Das Bundesarbeitsgericht leitet aus dieser Norm ab, dass durch eine Betriebsvereinbarung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung für alle Arbeitnehmer des Betriebs Kurzarbeit eingeführt werden könnte. Diese Auffassung ist nicht unbestritten, wird doch durch eine solche Betriebsvereinbarung zu Lasten der Arbeitnehmer in deren Arbeitsvertrag eingegriffen und die Arbeitszeit und damit entsprechend natürlich auch der Vergütungsanspruch reduziert.

Auch wenn man aber von der grundsätzlichen Zulässigkeit der Einführung von Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung ausgeht, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an solche Betriebsvereinbarungen bestimmte Mindestanforderungen zu stellen, die, wenn sie nicht erfüllt sind, zur Unwirksamkeit solcher Betriebsvereinbarungen führen und damit zur Unwirksamkeit der Anordnung von Kurzarbeit. Wenn aber Kurzarbeit nicht wirksam angeordnet ist, gerät der Arbeitgeber unter Umständen mit der Anordnung von Kurzarbeit mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug ([§ 615 BGB](#)) und muss die Vergütungsdifferenz zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nachzahlen. Zusätzlich muss gezahltes Kurzarbeitergeld an die Agentur für Arbeit rückerstattet werden.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts stellt fest, dass eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln muss, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Die dem Fall zugrunde liegende Betriebsvereinbarung hatte lediglich festgelegt, dass in der Zeit vom 11.03.2011 bis zum 31.12.2011 Kurzarbeit im

ganzen Betrieb eingeführt werde, die Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten gelte und lediglich bestimmte Beschäftigtengruppen (Auszubildende, geringfügig Beschäftigte etc.) von der Kurzarbeit ausgenommen werden sollten. Zusätzlich sollte die Geschäftsführung weitere Beschäftigte „aufgrund ihrer Aufgabenstellung“ von der Kurzarbeit ausnehmen können. Im Übrigen war geregelt, dass die Kurzarbeit flexibel angepasst an den Arbeitsanfall in den jeweiligen Arbeitsbereichen erfolgen soll und ansonsten die Kurzarbeitsplanung in den Abteilungen durch die Vorgesetzten erfolgt. Weil sich aus dieser Betriebsvereinbarung also insbesondere nicht ergeben hat, für welche Arbeitnehmer Kurzarbeit angeordnet wird, sondern faktisch die Geschäftsführung allein darüber entscheiden konnte, welche Arbeitnehmer generell von der Kurzarbeit ausgenommen werden und im Übrigen die Vorgesetzten über die Anordnung der Kurzarbeit, ihren Umfang und ihre Verteilung bestimmen konnten, war die Betriebsvereinbarung unwirksam.

Wichtig ist das Urteil aber auch darüber hinaus, als das Bundesarbeitsgericht darauf hinweist, dass der Arbeitgeber nur dann in „Annahmeverzug“ gerät und den Differenzlohn nachzahlen muss, wenn der von einer unwirksamen Anordnung von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer seine Arbeitskraft anbietet. Man muss dafür aber an einem Kurzarbeitstag nicht persönlich im Betrieb erscheinen. Wenn ein Arbeitgeber durch die Einteilung eines Arbeitnehmers zur Kurzarbeit zu erkennen gegeben hat, in diesen Zeiträumen weitere Arbeitsleistung des Betroffenen nicht annehmen zu wollen, reicht ein wörtliches Angebot nach [§ 295 S.1 BGB](#), um den Annahmeverzug des Arbeitgebers zu begründen. Dann kann die Differenzvergütung nachgefordert werden. Wie immer aber: Achtung Ausschlussfristen!

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

