

Kurzarbeit als Rechtsrisiko

Unternehmen nutzen die Kurzarbeit als Instrument, um Arbeit zu strecken und Entlassungen zu vermeiden. Rechtlich funktioniert das mit einer Betriebsvereinbarung. Das BAG meint in ständiger Rechtsprechung, Betriebsrat und Arbeitgeber könnten so in die Arbeitsverhältnisse eingreifen. Das ist systemwidrig, aber praktisch. Allerdings birgt die Kurzarbeitsbetriebsvereinbarung erhebliche Rechtsrisiken, die in der Praxis nicht immer beachtet werden: Wenn die Betriebsvereinbarung nämlich unwirksam ist, besteht die Arbeitspflicht in vollem Umfang fort. Dann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Annahmeverzugsentgelt in voller Höhe.

Es kann sein, daß niemand die Unwirksamkeit bemerkt. Dann ist der Arbeitgeber oft durch Ausschlußfristen vor Forderungen seiner Mitarbeiter geschützt. Aber trotzdem fallen „automatisch“ Sozialversicherungsbeiträge an, und die Bundesagentur kann schon gezahltes Kurzarbeitergeld zurückfordern. Schließlich muß sie nur leisten, wenn ein Entgeltausfall durch Kurzarbeit eingetreten ist. Ist die Betriebsvereinbarung unwirksam, dann fehlt es an diesem Versicherungsfall.

Bislang agieren die Arbeitsverwaltungen freilich nicht so sehr nach formalen Rechtsprinzipien; vieles geschieht auf der Basis informeller (rheinisch-sorgloser) Absprachen. Bindend sind diese nicht.

Trotzdem sind Betriebsrat und Arbeitgeber gut beraten, wenigstens die elementaren Risiken ihrer Absprachen zu beachten: Formal muß die Kurzarbeit auf Betriebsratsseite vom richtigen, also dem zuständigen Betriebsrat vereinbart werden. Hier gibt es typische Abgrenzungsprobleme zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat. Letzterer ist dann zuständig, wenn die Kurzarbeitslast zwischen verschiedenen Betrieben verteilt werden kann. Für den Betriebsrat muß sein Vorsitzender gehandelt haben; sein Stellvertreter darf nur bei einem nachweisbaren Verhinderungsfall agieren. Und die Kurzarbeit muß von einem wirksamen Beschluß des Betriebsrats getragen sein. Der Arbeitgeber sollte sich also das Protokoll zeigen lassen.

Auch auf Arbeitgeberseite ist auf wirksame Vertretung zu achten. Gerade bei kleineren GmbHs wird gerne die Vertretungsregel in der Satzung ignoriert, die ein Vier-Augen-Prinzip vorschreiben kann. Handelt der Geschäftsführer allein, ist dies unwirksam. Außerdem muß die Kurzarbeit schriftlich vereinbart sein, und aus der Urkunde muß sich zumindest abstrakt ergeben, wer kurzarbeiten soll – „Alle Arbeitnehmer“? Einzelne Bereiche wie „Lackierung“? Die gängige Praxis, die personelle Auswahl der Kurzarbeit komplett dem Arbeitgeber zu überlassen, bedeutet eine rechtlich fragwürdige Delegation des Eingriffsrechtes. Ich halte das für unwirksam.