

Update Kurzarbeit – Haftungsrisiken bei nicht wirksamer Einführung von Kurzarbeit per Betriebsvereinbarung

EINFÜHRUNG

Auch in 2021 bleibt das Thema Kurzarbeit im Fokus. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die Einführung von Kurzarbeit im Angesicht der globalen Pandemie und damit einhergehenden Einschränkungen entscheidend, um Arbeitsplätze zu erhalten. Allerdings birgt die wirksame Einführung von Kurzarbeit einige Tücken. Dies zeigte bereits eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. November 2015 – 5 AZR 491/14. Demnach müsse eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit **mindestens** die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer regeln. Diese Anforderungen stellen Arbeitgeber und Betriebsräte in Zeiten der Pandemie und sich dadurch häufig ändernder Rahmenbedingungen vor erhebliche Herausforderungen. Dies zeigt auch die jüngst veröffentlichte Entscheidung des Arbeitsgerichts Kiel vom 30. März 2021 – 3 Ca 1779 e/20:

ENTSCHEIDUNG DES ARBG KIEL (URTEIL VOM 30.03.2021 – AZ. CA 1779 E/20)

In dem Rechtsstreit macht ein Arbeitnehmer geltend, dass seine durch Kurzarbeit bedingte Kürzung des Jahresurlaubs unzulässig sei. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat hatten eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit geschlossen. Statt darin im Einzelnen bereits die Auswahl der Arbeitnehmer, den Umfang der Arbeitszeitkürzung und die Verteilung auf die Wochentage zu regeln, sah die Betriebsvereinbarung vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine entsprechende Anlage mit den Details vorlegt, über die dann der Betriebsrat entscheidet. Diese Anlagen haben die Betriebsparteien jeweils separat unterzeichnet und ihnen ihrerseits jeweils eine Liste als Anlage beigefügt, aus der sich die Einführung der Kurzarbeit für die einzelnen Arbeitnehmer ergab. Allerdings haben sie diese Listen nicht unterschrieben und sie aus Datenschutzgründen auch nicht im Betrieb veröffentlicht noch den einzelnen Arbeitnehmern schriftlich bekanntgemacht.

Das Arbeitsgericht störte sich nun an der nicht erfolgten Veröffentlichung im Betrieb. Insoweit sei für die betroffenen Arbeitnehmer gar nicht klar gewesen, ob und inwieweit ihre Arbeitszeit durch die Vereinbarungen der Betriebsparteien gekürzt würde. Insofern genüge es auch nicht, dass die Arbeitnehmer die Anlagen jederzeit im Betriebsratsbüro hätten einsehen können, da hierauf in der Betriebsvereinbarung nicht hingewiesen wurde. Insoweit sei Kurzarbeit für den Kläger nicht wirksam eingeführt worden. Im Übrigen

fehle es auch an Anzeichen für eine jedenfalls konkludente einvernehmliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zur Einführung der Kurzarbeit. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs war damit nach Ansicht des Arbeitsgerichts Kiel unwirksam.

FOLGEN DER ENTSCHEIDUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, es bleibt zu hoffen, dass die nachfolgenden Instanzen hier mehr Augenmaß bewahren. Die Betriebsparteien waren schließlich erkennbar bemüht, die hohen Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts und die praktischen Bedürfnisse angesichts der Pandemie unter einen Hut zu bringen. Auch die Bedenken zum Datenschutz sollten hier berücksichtigt werden, das Verhältnis zwischen der gesetzlichen Pflicht zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen und den restriktiven Vorgaben der DSGVO sind nämlich weitgehend ungeklärt.

Sollte sich die Sichtweise des Arbeitsgerichts Kiel durchsetzen, drohen vielen Arbeitgebern, die zusammen mit ihren Betriebsräten versucht haben, die komplexe Einführung von Kurzarbeit unter den gegebenen Umständen so pragmatisch wie möglich zu gestalten, erhebliche Risiken. Diese beschränken sich nicht nur auf die unwirksame Kürzung von Urlaubstagen, sondern auch auf die **Nachzahlung der unwirksam gekürzten Vergütung** bis hin zur **Erstattung des erhaltenen Kurzarbeitergelds** an die Arbeitsagentur mangels wirksamer Einführung der Kurzarbeit.

Gerne nehmen wir Sie auch – soweit noch nicht geschehen - auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](#).

KONTAKT



Dr. Daniel Klösel
d.kloesel@justem.de



Dr. Sebastian Schulte
s.schulte@justem.de

www.justem.de