

# Frankfurter Allgemeine Zeitung- Mein Urteil

Januar 2021

## Ist Kurzarbeit gegen meinen Willen möglich?

Wegen Corona ist Kurzarbeit weiterhin ein aktuelles Thema. Arbeitsgeber vieler Branchen könnten ohne sie wirtschaftlich nicht überleben. Um Kurzarbeit einzuführen, bedarf es einer Rechtsgrundlage. Das kann eine tarifvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung sein; in Betrieben ohne Tarifvertrag und Betriebsrat können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine individuelle Vereinbarung über Kurzarbeit schließen. Was aber, wenn ein Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung nicht schließen will? Dann greift möglicherweise das arbeitgeberseitige Weisungsrecht (§106 Gewerbeordnung). Danach kann ein Arbeitgeber unter anderem die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Deckt dies in Zeiten einer Pandemie mit gravierenden wirtschaftlichen Auswirkungen die einseitige Anordnung von Kurzarbeit? Damit hat sich das Arbeitsgericht Siegburg befasst: Ein Busunternehmen, tarif- und betriebsratslos, gerät im März 2020 Corona-bedingt in ernste wirtschaftliche Schwierigkeiten. Es teilt einem seiner Busfahrer mit, dass in verschiedenen Bereichen des Betriebs Kurzarbeit angemeldet werden müsse. Der Busfahrer sei „zunächst in der Woche vom 23. März bis zum 28. März 2020“ für Kurzarbeit vorgesehen, das Gehalt werde entsprechend gekürzt. Die gekürzte Gehaltszahlung wird in den Abrechnungen jeweils als „Kurzarbeitergeld“ bezeichnet. Der Busfahrer ist damit nicht einverstanden, kündigt im Juni das Arbeitsverhältnis fristlos und erhebt Klage auf den einbehaltenen Lohn. Mit Erfolg. Das Gericht bestätigt klipp und klar: Die Einführung von Kurzarbeit bedürfe einer wirksamen Rechtsgrundlage wie Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder Individualvereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern. Ist ein Arbeitnehmer nicht zu einer solchen Individualvereinbarung über Kurzarbeit bereit, dürfe diese nicht durch einseitige Weisung des

Arbeitgebers eingeführt werden. Daher habe der Busfahrer, obwohl er aufgrund der Weisung des Busunternehmers nicht voll gearbeitet habe, einen Anspruch auf den vollen Lohn. Diese Auffassung überzeugt. Das arbeitgeberseitige Weisungsrecht deckt nicht die Einführung von Kurzarbeit – sei diese auch unabdingbar, um das wirtschaftliche Überleben des Betriebs zu sichern. Das gilt auch in einer Pandemie. Dem Arbeitgeber steht aber ein anderes juristisches Instrument zur Verfügung, welches er ergreifen kann (und muss): eine fristlose Änderungskündigung. Ist der Arbeitnehmer dann immer noch nicht zu Kurzarbeit bereit, riskiert er den Bestand seines Arbeitsverhältnisses.

**Joachim Wichert** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z