

RECHT

RS-Nr. 14/21 - 24.02.2021

ArbG Siegburg - Keine Kurzarbeit ohne wirksame Vereinbarung

Der Arbeitgeber darf einseitig Kurzarbeit nur anordnen, wenn dies individualvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich zulässig ist. Bei einer Anordnung ohne rechtliche Grundlage besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmer behalten ihren vollen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber wegen Annahmeverzugs des Arbeitgebers. Das hat das Arbeitsgericht Siegburg am 11.11.2020 (Az.: 4 Ca 1240/20) entschieden.

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.12.2019 als Omnibusfahrer beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt betrug 2.100,00 Euro. Ein Betriebsrat ist bei der Beklagten nicht gebildet.

Im März 2020 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass Kurzarbeit in verschiedenen Bereichen des Betriebes angemeldet werden müsse. Eine Vereinbarung über Kurzarbeit wurde mit dem Kläger nicht geschlossen. Der Kläger bot dem Beklagten seine Arbeitsleistung an.

Die Beklagte kürzte ab März 2020 einen Teil des Gehaltes des Klägers und bezeichnete die Zahlung in der erteilten Abrechnung als „Kurzarbeitergeld“.

Der Kläger klagte erfolgreich auf die Zahlung des vollen Gehaltes.

Entscheidungsgründe

Der Zahlungsanspruch des Klägers ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB, § 615 BGB. Die Beklagte befand sich mit einem Teil des Lohns im Annahmeverzug. Kurzarbeit ist im Betrieb der Beklagten für den Kläger nicht wirksam vereinbart worden.

Der Arbeitgeber darf einseitig Kurzarbeit nur anordnen, wenn dies individualvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich zulässig ist. Bei einer Anordnung ohne rechtliche Grundlage besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmer behalten ihren vollen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber wegen Annahmeverzugs des Arbeitgebers. Besteht ein Betriebsrat, hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung der Kurzarbeit.

Die Anordnung der Kurzarbeit war weder individualvertraglich noch durch Betriebsvereinbarung noch tarifvertraglich zulässig. Die Beklagte hat mit dem Kläger keine wirksame Individualvereinbarung zur Kurzarbeit geschlossen. Einen Betriebsrat gibt es bei der Beklagten nicht und damit auch keine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit; ebenso wenig gibt es eine entsprechende tarifvertragliche Vorschrift.

Hinweis:

Im Hinblick auf die Voraussetzung für die wirksame Einführung von Kurzarbeit weisen wir auf den HPV Leitfaden „Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld“ (6. Auflage, Stand Dezember 2020) hin.