



PKF WMS Rechtstipp – Februar 2021

Möglichkeit der einseitigen Anordnung von Kurzarbeit im individuellen Arbeitsverhältnis

Für viele Arbeitgeber stellt sich zur Zeit die Frage, unter welchen Voraussetzungen sie Kurzarbeit anordnen dürfen. Die gesetzlichen Vorgaben für die Gewährung von Kurzarbeitergeld sind durch die Einführung der pandemiebedingten Sonderregelungen seit März 2020 für die Arbeitgeber erleichtert worden. Trotzdem besteht weiterhin das Problem, dass der Arbeitgeber individualarbeitsvertraglich oft nicht berechtigt ist, ohne Weiteres Kurzarbeit mit Entgeltkürzung anzuordnen.

Sofern weder in den Arbeitsverträgen noch in geltenden Betriebsvereinbarungen oder in anwendbaren Tarifverträgen festgehalten ist, dass die Anordnung Kurzarbeit möglich und einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden darf, ist die ergänzende vertragliche Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Stimmt dieser der Kurzarbeit nicht zu, ist der Arbeitgeber grds. verpflichtet, dem Mitarbeiter weiterhin seine vertraglich vereinbarte (volle) Arbeitsvergütung zu bezahlen. Dies führt gerade bei coronabedingten Erlösausfällen ggf. zu existenzgefährdenden finanziellen Engpässen.

Stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, kann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Dabei handelt es sich um eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers, die gleichzeitig eine Weiterbeschäftigung unter anderen Bedingungen anbietet. Dies eröffnet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, ganz aus dem Betrieb auszuschneiden oder aber unter den geänderten Bedingungen weiter zu arbeiten. Eine ordentliche Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit ist jedoch aufgrund der zu wahren gesetzlichen oder vertraglichen ordentlichen Kündigungsfristen von z.T. mehreren Monaten wenig zweckmäßig. Eine fristlose Änderungskündigung würde diesem Umstand Abhilfe schaffen, dafür müsste jedoch bislang auch stark erhöhten Anforderungen genügt werden. Die aus wirtschaftlichen Gründen motivierte Lohnreduzierung als Begründung der Fristlosigkeit wurde bisher - außer in Extremfällen wie einer drohenden Insolvenz des Arbeitgebers - weitestgehend von der Rechtsprechung abgelehnt.

In einem - nicht rechtskräftigen - Urteil vom **22.10.2020 (Az.:11 Ca 2950/20)** bejaht nun erstmals das Arbeitsgericht Stuttgart die Zulässigkeit der fristlosen, betriebsbedingten Änderungskündigung mit der Einführung von Kurzarbeit.

Erforderlich ist demnach, dass der Arbeitgeber in der Änderungskündigung eine gewisse Vorlauffrist für den Beginn der geänderten Arbeitsbedingungen (im Urteilsfall drei Wochen) gewährt, bei Vergleichbarkeit der für eine Änderungskündigung in Betracht kommenden Mitarbeiter eine ordnungsgemäße Sozialauswahl getroffen wurde, die voraussichtliche

Zeitdauer und der Umfang der Kurzarbeit konkret angegeben werden und kein milderes Mittel vorliegt (vorheriger, vergeblicher Versuch der Erlangung der vertraglichen Zustimmung des Mitarbeiters).

PKF WMS Dr. Buschkühle PartG mbB
Rechtsanwälte Steuerberater und Notar
Martinsburg 15 · 49078 Osnabrück
Telefon 0541 - 9 44 22 -600