

Betriebsbedingte Kündigung trotz Kurzarbeit

Wie ist die Rechtslage?

Kurzarbeit soll Kündigungen vermeiden. Doch schützt die angemeldete und bewilligte Kurzarbeit vor einer betriebsbedingten Kündigung? Die Antwort lautet leider: „Nein“. Denn dass Kurzarbeit immer auch gleichzeitig vor Kündigung schützt, gehört zu den großen Irrtümern des Arbeitsrechts. Allerdings muss bei den Kündigungsgründen genauer hingesehen werden, meint Rechtsanwalt Christian Loh.



Christian Loh
Rechtsanwalt

Stand: 19.6.2020

Lesezeit: 02:15 min



Arbeitgeber können grundsätzlich auch trotz Kurzarbeit betriebsbedingt kündigen. Die Paragraphen 95 bis 100 des Sozialgesetzbuches III sehen hier keinen Ausschluss vor, auch nicht die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes oder auch andere individualarbeitsrechtliche Vorschriften. Demnach sehen auch die Arbeitsgerichte betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit grundsätzlich als rechtmäßig an.

Höhere Anforderungen an den Kündigungsgrund

Allerdings werden an den Kündigungsgrund höhere Anforderungen gestellt: Es müssen sich seit Einführung der Kurzarbeit wesentliche negative Entwicklungen ergeben haben, die die Kündigung notwendig machen. Diese Gründe muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen.

Es müssen neue, dringende Gründe hinzugekommen sein, die über den finanziellen Einschnitt der Kurzarbeit hinaus die Kündigung als „letztes Mittel“ rechtfertigen. Sind diese Gründe nicht gegeben, wird eine

Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers wohl erfolgreich sein. Auf Fragen zur fehlenden anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit und der zu treffenden sozialen Auswahl dürfte es dann nicht mehr ankommen.

Kurzarbeitergeld während der Kündigungsfrist?

Spannend bleibt in diesem Zusammenhang die Frage, ob ein Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist weiter Kurzarbeitergeld beziehen kann. Hier gibt § 98 Absatz 1 Nr. 2 SGB III eine klare Formulierung: Die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes sind nämlich nur dann gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag gelöst ist. Die Bezuschussung durch die Bundesagentur für Arbeit fällt daher mit Ausspruch der Kündigung weg. Nicht geklärt ist dann die Frage, ob der gekündigte Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt wieder seinen vollen Lohn- und Gehaltsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Klarheit besteht nur, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen entsprechende Regelungen vorsehen. Ist dies nicht der Fall, kann hier rechtlich gestritten werden. Eine einheitliche Rechtsprechung besteht zu dieser Problematik bisher nämlich nicht. Einigkeit besteht nur insoweit, dass Lohn und Gehalt in Höhe des Kurzarbeitergeldes in jedem Fall durch den Arbeitgeber zu zahlen sind, auch wenn dieser keinen Zuschuss durch die Bundesagentur für Arbeit mehr erhält.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de