La Kanzlei

Kurzarbeit in Deutschland: Bei verweigerter Zustimmung droht fristlose Änderungskündigung

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Nach einem aktuellen ersten Urteil (Arbeitsgericht Stuttgart vom 22.10.2020 – 11 Ca 2950/20) darf der Arbeitgeber als letztes Mittel eine fristlose Änderungskündigung aussprechen, wenn der Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit verweigert.

Nach deutschem Recht bedarf die Einführung von Kurzarbeit grundsätzlich der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers. Besteht ein Betriebsrat, muss stattdessen eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Verweigert der Arbeitnehmer seine Zustimmung, bleibt dem Arbeitgeber, der die Kurzarbeit nicht einseitig durchsetzen kann, im Grunde nur **die Möglichkeit einer Änderungskündigung**. Diese Maßnahme darf jedoch **nur als letztes Mittel** erfolgen, nachdem der Arbeitgeber alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft hat.

Eine Änderungskündigung ist jedoch nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist möglich, sofern nicht ein wichtiger Grund vorliegt, der eine außerordentliche Änderungskündigung zulässig macht. Vor dem Hintergrund des derzeitigen Pandemiegeschehens stellte sich die Frage, ob ein solch wichtiger Grund vorliegt, wenn der Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Kurzarbeit verweigert. Den Arbeitgeber zur Einhaltung der Kündigungsfrist zu verpflichten, in einer Situation, in der er angesichts der wirtschaftlichen Lage auf die kurzfristige Einführung von Kurzarbeit angewiesen ist, würde den Sinn der Kündigungsmaßnahme im vorliegenden Fall ad absurdum führen. Denn selbst wenn der Arbeitnehmer freigestellt würde, bliebe der Arbeitgeber während der oft mehrmonatigen Kündigungsfrist zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

Die aktuelle Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart schafft Klarheit und ermöglicht dem Arbeitgeber, eine außerordentliche Änderungskündigung auszusprechen, wenn diese in Anbetracht der Lage erforderlich und angemessen ist. Es bleibt zu hoffen, dass diese Entscheidung auch in höheren Instanzen bestätigt wird.

La Kanzlei

Praxistipp:

Wenn Sie gezwungen sind, Kurzarbeit einzuführen, ist **die vorherige Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich**. Diese sollte durch Unterzeichnung einer entsprechenden Zusatzvereinbarung eingeholt werden, in der Dauer und Umfang der Arbeitszeitreduzierung festgelegt sind. Verweigert der Arbeitnehmer seine Zustimmung, können Sie ihm gegenüber eine fristlose Änderungskündigung aussprechen, wobei Sie hierbei **eine Ankündigungsfrist von mindestens drei Wochen** einhalten sollten, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, der Maßnahme zuzustimmen.

2021-04-26

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com