

Kurzarbeit - Änderungskündigung

Einführung von Kurzarbeit durch Änderungskündigung

Eine fristlose Änderungskündigung mit dem Ziel, eine Einführung von Kurzarbeit zu ermöglichen, kann im Einzelfall als betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 626 BGB gerechtfertigt sein (ArbG Stuttgart, Urteil vom 22.10.2020 – 11 Ca 2950/20).

Das Verfahren spielt in einem betriebsratslosen Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten. Die Klägerin war seit rund neun Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Aufgrund der Sars-CoV-2-Pandemie kam es zu einem erheblichen Arbeitsausfall. Eine tarifliche oder vertragliche Regelung zur Einführung von Kurzarbeit gab es nicht. Nachdem der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin vergeblich um Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit gebeten hatte, sprach dieser innerhalb von 14 Tagen die fristlose, hilfsweise fristgemäße Änderungskündigung aus. In der neu angebotenen vertraglichen Regelung sollte der Arbeitgeber berechtigt werden, für eine etwa einen Monat nach Ausspruch der Kündigung liegende Zeit bis Ende des Jahres 2020 Kurzarbeit bei Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und der weiteren Voraussetzungen der §§ 95ff. SGB III einzuführen. Beginn und Ende der Kurzarbeit sowie die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit sollte der Arbeitgeber unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von drei Wochen in Textform mitteilen dürfen, wobei die Verteilung der im Zeitraum der Kurzarbeit verbleibenden Arbeitszeit auf die einzelnen Kalendertage sowie die Lage der täglichen Arbeitszeit sich nach den betrieblichen Erfordernissen und arbeitgeberseitigen Weisungen richten sollte. Die Arbeitnehmerin nahm das Angebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an und erhob Änderungskündigungsschutzklage. Das ArbG wies die Klage ab.

Neben den sozialrechtlichen Voraussetzungen nach dem SGB III bedarf die Einführung von Kurzarbeit auch einer – von den Arbeitsagenturen vor Gewährung von Kurzarbeitergeld regelmäßig geprüften – arbeitsrechtlichen Vereinbarung. Diese kann durch Tarifvertrag (§ 15 MTV Tischlerhandwerk Berlin), Betriebsvereinbarung in Betrieben mit Betriebsrat oder durch Einzelvertrag erfolgt sein. Sollte keine Regelung vorhanden sein, können arbeitsvertragliche Änderungsvereinbarungen mit den einzelnen Mitarbeitern geschlossen werden. Für den Fall, dass sich Mitarbeiter weigern, einer solchen Änderung zuzustimmen, kann das Mittel der ggf. außerordentlich fristlosen Änderungskündigung ergriffen werden. Das legt mit der obigen Entscheidung erstmals ein Arbeitsgericht nahe.

Das ArbG eröffnet nicht generell den Weg über eine fristlose Änderungskündigung, sondern verlangt eine Abwägung, ob die vorgeschlagene Änderung zwingend sind oder ob weniger einschneidende Änderungen möglich erscheinen. Die Formulierung des Änderungsangebots erfordert – wie bei jeder Änderungskündigung – höchste Sorgfalt. Dieses muss bestimmt genug sein, insbesondere hinsichtlich der Festlegung von Umfang und Verteilung der Arbeitszeit. Ihr Fachverband berät vor dem Ausspruch der Änderungskündigung gern.