

Hier kurz erklärt

Kündigung in der Kurzarbeit

Wenn nach der Einführung von Kurzarbeit, der Arbeitnehmer auch noch die Kündigung erhält, ergeben sich hieraus einige Fragen. Wir geben Ihnen die wichtigsten Antworten:



Kurzarbeit und Kündigung – geht das überhaupt?

Ja, die Einführung von Kurzarbeit ist für eine Kündigung kein Hindernis. Es gelten weiterhin die für ordentliche Kündigungen bekannten verhaltens-, personen- und betrieblichbedingten Gründe. Aber besonders bei betriebsbedingten Kündigungen ist an dieser Stelle nun Aufmerksamkeit geboten.

Ein starker Auftragsrückgang kann der Anlass für eine betriebsbedingte Kündigung sein, ist aber auch für die Durchführung von Kurzarbeit ausschlaggebend. Die staatliche Unterstützung in der Form von Kurzarbeitergeld wird gewährt, um einen übersehbaren Zeitraum der Auftragsrückgänge zu überbrücken bis die Nachfrage wieder anzieht. Bei einer betriebsbedingten Kündigung geht der Arbeitgeber aber von einem Arbeitsausfall aus, der dauerhaft ist. Hierin würde ein Widerspruch in den Angaben des Arbeitgebers gegenüber seinem Mitarbeiter auf der einen und den staatlichen Behörden auf der anderen Seite liegen. Die betriebsbedingte Kündigung muss also Angaben enthalten, die über die Gründe zur Einführung der Kurzarbeit hinausgehen oder von diesen abweichen.

Kündigung und Kurzarbeitergeld im Verhältnis

Mit der Einführung von Kurzarbeit wird die Arbeitszeit und so auch der Lohn reduziert. Dies soll dem Erhalt von Arbeitsplätzen dienen und wird von der Agentur für Arbeit zu einem Teil ausgeglichen. Bei einer Kündigung entfällt aber nun der Anlass für die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes aber die ursprünglichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bestehen bis zum entgeltigen Ende des Arbeitsverhältnisses fort. Dies führt meist zum folgenden Vorgehen: Der Lohn wird weiter in seiner reduzierten Form ausgezahlt, da auch die verringerte Stundenanzahl beibehalten wird. Im extremsten Fall liegen dann beide bei null.

Rechtlich gesehen ist dies zulässig, denn der Grundsatz, dass geleistete Arbeit auch entsprechend zu entlohnen ist, bleibt bestehen. Dies geht auch aus einem BAG-Urteil (5 AZR 557/89) vom 11.7.1990 hervor. Ob dessen Gültigkeit aber angesichts der durch die Corona-Virus-Pandemie veränderten Situation fortbesteht, bleibt abzusehen. Hier kann es durchaus zu einer Neubewertung durch die aktuelle Rechtsprechung kommen.

Alternative Vorgehensweisen

Arbeitgebern und -nehmern ist es aber auch freigestellt, sich für den Zeitraum der Kündigungsfrist für ein anderes Vorgehen zu entscheiden. So könnte man mit dem Wegfall der Kurzarbeit wieder die volle Arbeitszeit und somit die Auszahlung des vollen Lohns vereinbaren. Ebenfalls möglich wäre die Beibehaltung von reduziertem Lohn und "Kurzarbeitergeld". Der AG erklärt sich hier bereit, dass bisher vom Amt gezahlte Kurzarbeitergeld für den Zeitraum bis zur entgeltigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst auszuzahlen.

Kündigung als Arbeitnehmer

Wie dem Arbeitgeber steht es auch dem Arbeitnehmer frei, das Arbeitsverhältnis im Vorfeld oder nach der Einführung von Kurzarbeit innerhalb der gültigen Kündigungsfrist zu beenden. Sollte zum Zeitpunkt der Kündigung bereits Kurzarbeit im Betrieb eingeführt worden sein, so entfällt nun ebenfalls der Anspruch auf Auszahlung des Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit. Stattdessen kann der Arbeitnehmer das ihm zustehende Gehalt in der Höhe des zuvor bezogenen Kurzarbeitergeldes einfordern, wenn es dem Arbeitgeber möglich ist, ihn in diesem Zeitraum entsprechend zu beschäftigen.

Auswirkungen von Kündigung und Kurzarbeit auf das ALG

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn Sie in den letzten 30 Monaten für 12 Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Für die Berechnung des ALGs wird dabei die Höhe des Durchschnittslohns der letzten Jahres herangezogen, wobei die Höhe des ALGs dabei wenigstens 60% beträgt. Sollte sich der Arbeitnehmer vor der Kündigung in Kurzarbeit befunden haben, wird zur Berechnung aber das Gehalt herangezogen, welches er ohne die, durch Kurzarbeit bedingten, Abzüge erhalten hätte.

Konsequenzen

Ordentliche Kündigungen, auch betriebsbedingte, sind nach Einführung von Kurzarbeit weiterhin möglich. Für den Zeitraum von der Kündigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf den in Kurzarbeit gezahlten Lohn. Darüber hinausgehende Leistungen sind rechtlich fraglich. Eine Verringerung der ALG-Bezüge aufgrund von durch kurzarbeitbedingte Lohnausfälle ist unwahrscheinlich.

Stand: Oktober 2021