

Neues aus der Rechtsprechung

Außerordentliche Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit

Als die deutsche Wirtschaft im Frühjahr des letzten Jahres von der Corona-Pandemie überrollt wurde, fragten sich viele Unternehmen, wie sie – ohne Betriebsrat und bei fehlender Akzeptanz in der Belegschaft – vom Instrumentarium der Kurzarbeit Gebrauch machen können, um betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden. Ordentliche Änderungskündigungen waren bei längeren Kündigungsfristen keine wirkliche Option. An außerordentliche Änderungskündigungen trauten sich viele Unternehmen mangels belastbarer Rechtsprechung nicht heran. Nun hat das Arbeitsgericht Stuttgart einen ersten Vorstoß gewagt und die außerordentliche Änderungskündigung einer Personaldisponentin für wirksam erachtet (Urteil vom 22. Oktober 2020, Az. 11 Ca 2950/20).

Die Klägerin war bei einer Leiharbeitsfirma für die Einsatzplanung im Bereich Kindergärten und Kindertagesstätten zuständig. Mitte März kam es aufgrund der Corona-Pandemie zu einer vorübergehenden Schließung dieser Einrichtungen. Die Bitte der Arbeitgeberin, eine individualvertragliche Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit zu unterzeichnen, lehnte die Klägerin ab. Daraufhin sprach die Arbeitgeberin am 22.04.2020 (auszugsweise) folgende fristlose, hilfsweise ordentliche Änderungskündigung aus:

„Sehr geehrte Frau B.,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos aus wichtigem Grund. Zugleich bieten wir Ihnen an, das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt des Zugangs dieses Kündigungsschreibens wie folgt fortzusetzen:

1. Die S. S. GmbH (nachfolgend „AG“ genannt) ist berechtigt, für die Zeit vom 18.05.2020 bis voraussichtlich dem 31.12.2020 Kurzarbeit anzuordnen, sofern ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt ist, und sämtliche weiteren Voraussetzungen für

einen Anspruch von Frau C. B. (nachfolgend „AN“ genannt) auf Kurzarbeitergeld vorliegen (§§ 95 ff. SGB III).

2. Den Beginn und das Ende der Kurzarbeit sowie die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit während des Zeitraums der Kurzarbeit wird AG unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von drei Wochen in Textform AN mitteilen.

Die Verteilung der im Zeitraum der Kurzarbeit verbleibenden Arbeitszeit auf die einzelnen Kalendertage sowie die Lage der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und den Weisungen von AG.

3. Für den Zeitraum der Kurzarbeit reduziert sich die Vergütung von AN entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit.

4. Im Übrigen verbleibt es bei den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen.

Bitte teilen Sie uns unverzüglich mit, ob Sie mit der Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses zu den vorstehend unter Ziff. 1 bis 4 genannten, geänderten Bedingungen ab dem Zeitpunkt des Zugangs dieses Kündigungsschreibens einverstanden sind, diese ablehnen oder sie unter Vorbehalt annehmen.

Nur für den Fall der Rechtsunwirksamkeit der vorstehend erklärten außerordentlichen und fristlosen Kündigung kündigen wir das von Ihnen begründete Arbeitsverhältnis hiermit hilfsweise ordentlich und fristgerecht zum 31.07.2020 und bieten Ihnen an, das Arbeitsverhältnis ab dem 01.08.2020 wie folgt fortzusetzen:

5. AG ist berechtigt, für die Zeit vom 01.08.2020 bis voraussichtlich dem 31.12.2020 Kurzarbeit anzuordnen, sofern ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, [...]“

Das Arbeitsgericht Stuttgart hielt die außerordentliche Änderungskündigung für **rechtswirksam**. Im Gegensatz zur reinen Entgeltreduzierung werde **nicht in das Äquivalenzinteresse eingegriffen**. Zudem sei die **gesetzgeberische Wertung** der §§ 95 ff. SGB III zu berücksichtigen; **in einem erheblichen Arbeitsausfall i.S.v. § 96 SGB III liege zugleich ein dringendes betriebliches Erfordernis**, das eine Änderungskündigung rechtfertige. Im Interesse der Rechtsklarheit sei insoweit ein Gleichlauf zu fordern. Bestehe kein Betriebsrat und scheide eine individualvertragliche Regelung aufgrund der Ablehnung der Arbeitnehmerseite aus,

bliebe nur noch die Änderungskündigung. An diese dürften keine erhöhten Anforderungen gestellt werden, um den **Zugang zum vorgesehenen und beschäftigungspolitisch gewünschten Kurzarbeitergeld nicht zu verbauen**. Der Verweis auf eine ordentliche Änderungskündigung und die damit einhergehenden längeren Kündigungsfristen, so das Arbeitsgericht weiter, schließe eine sinnvolle Nutzung der Regelungsinstrumentarien der Kurzarbeit aus. Die gelte **gerade während der Corona-Pandemie**, die eine **Schließung von Einrichtungen** (hier: Kindergärten und Kindertagesstätten) **ohne längere Ankündigung** zur Folge habe. Dabei habe die **Kurzarbeit gerade den Zweck, einen Arbeitsplätzeabbau zu verhindern**.

Einen „Freibrief“ für Arbeitgeber, während der Corona-Krise kurzfristig Kurzarbeit einseitig durchzusetzen, bedeutet das Urteil jedoch nicht. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat sich auch ausführlich mit **Verhältnismäßigkeitserwägungen** auseinandergesetzt und dabei insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt:

- Die Arbeitgeberin hatte zuvor – als **milderes Mittel** – erfolglos versucht, Kurzarbeit im Wege einer **Vereinbarung** zu implementieren.
- Die Änderungskündigung sollte zunächst **nur die Möglichkeit schaffen, Kurzarbeit einzuführen**. Für die Einführung selbst sollte eine **Vorlauffrist von über drei Wochen** gelten. Eine fristlose Einführung „von heute auf morgen“ dürfte unzulässig sein.
- Voraussetzung für die Anordnung von Kurzarbeit sollte sein, dass die **persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gerade auch in der Person der Klägerin erfüllt** sind.

Die **Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB** dürfte dem Ausspruch einer außerordentlichen Änderungskündigung bei pandemiebedingtem Arbeitsausfall regelmäßig nicht entgegenstehen. Die **von der Corona-Pandemie verursachte wirtschaftliche Lage** dürfte einen **Dauertatbestand** darstellen. Die Ausschlussfrist beginnt erst zu laufen, wenn der Dauertatbestand beendet ist. Zusätzlich kann – wie in dem entschiedenen Fall – **hilfsweise eine ordentliche Änderungskündigung** ausgesprochen werden.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de