

Kein Kurzarbeitergeld nach Arbeitnehmerkündigung – in bestimmten Fällen jedoch volle Vergütung!

Eine gesetzliche Voraussetzung für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Dass diese Regelung nicht bloß die Kündigung durch den Arbeitgeber, sondern auch die Kündigung durch den Arbeitnehmer erfasst, hat das Bundessozialgericht bereits mit Urteil vom 21.11.2002 – B 11 AL 17/02 R – erkannt. Kündigt der Arbeitnehmer nach der Einführung der Kurzarbeit, verliert er mithin ab dem Zugang der Kündigung seinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Ob der Arbeitnehmer dann jedoch wieder die volle Vergütung von dem Arbeitgeber beanspruchen kann, hängt von den jeweiligen Regelungen im Rahmen der Einführung der Kurzarbeit ab. Regelmäßig werden die Arbeitnehmer verlangen, dass die Nichtgewährung von Kurzarbeitergeld auflösende Bedingung für die Einführung der Kurzarbeit ist.

War das Arbeitsverhältnis bei Einführung der Kurzarbeit bereits gekündigt, kann der Arbeitnehmer, der seine volle Arbeitskraft anbietet, regelmäßig die volle Vergütung verlangen, da er von einer Betriebsvereinbarung, in der Kurzarbeit zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen vereinbart wurde, nicht erfasst wird (vgl. Urteil des Landesarbeitsgericht Hamburg – 8 Sa 69/06 – vom 10.05.2007).

Sebastian E. Obermaier, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozialrecht