

Kündigung / Kurzarbeitergeld bei Betriebsschließungen aufgrund behördlicher Anordnung

Kommt es aufgrund einer behördlichen Anordnung (im allgemeinen eine Allgemeinverfügung) zur einer Betriebsschließung, zieht dieses in der Regel eine Reihe von Rechtsfolgen nach sich.

Zunächst ist fest zu halten, dass der Arbeitgeber generell das Betriebsrisiko trägt (geregelt in § 615 BGB). Dass bedeutet, dass der Arbeitnehmer den Anspruch auf Vergütung grundsätzlich behält (Ausnahme: Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag regeln abweichend).

Neben der betriebsbedingten Kündigung, die wegen der zu beachtenden Kündigungsfristen oft nicht schnell genug eine Entlastung bewirken kann, gibt es die Möglichkeit, Kurzarbeit zu vereinbaren. Kurzarbeit muss steht in Einzel- oder Kollektivverträgen vereinbart sein. Eine Arbeitgeberseitige Anordnung ist nicht statthaft. Im weiteren Verlauf ist das Kurzarbeitergeld zuerst durch den Arbeitgeber zu zahlen, welches im Weiteren durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet wird.

Checkliste Betriebsschließung:

- Bei kürzer andauernden Beschäftigungsverhältnissen oder solchen in der Probezeit ggfs. Ausspruch einer betriebsbedingten bzw. Probezeitkündigung.
- Im Übrigen Vereinbarung über Kurzarbeit zu Null mit den Mitarbeitern. Sofern sich in den Arbeitsverträgen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen keine Regelungen zu Kurzarbeit finden, muss diese mit den Mitarbeitern vereinbart werden. Anschließend erfolgt die Anzeige bei der Agentur für Arbeit. Arbeitgeber haben sodann das Kurzarbeitergeld an die Mitarbeiter auszuzahlen und erhalten dies auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- Falls die Liquidität nicht ausreicht, um Kurzarbeitergelder zu verauslagen und auch Notkredite nicht rechtzeitig zur Auszahlung gelangen, kann man sich mit der beschriebenen rechtlichen Unsicherheit auf die Nicht-Anwendbarkeit der Betriebsrisikolehre wegen Existenzbedrohung versuchen zu berufen.