

NEWSLETTER

1. Betriebsbedingte Kündigungen in der Corona-Krise

Die Corona-Pandemie führt zu einem erheblichen Arbeitsrückgang in vielen Branchen und damit oft zur Notwendigkeit von Einsparungen von Personalkosten. Bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall ist die Einführung von **Kurzarbeit** das geeignete Mittel. Damit kann die Zeit bis zu einer Verbesserung der Situation überbrückt und die bereits eingearbeitete und erfahrene Belegschaft erhalten werden, bis das Geschäft wieder besser läuft. Zudem wird durch die schnelle Umstellung auf Kurzarbeitergeld die Liquidität des Unternehmens geschont.

Immer häufiger sind jedoch auch Entlassungen aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation erforderlich. Insoweit stellt sich die Frage, welche rechtlichen Voraussetzungen hierfür erforderlich sind und ob betriebsbedingte Kündigungen wegen der Corona-Krise überhaupt möglich sind?

Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen:

Sowohl die Einführung von Kurzarbeit, als auch der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen sind Maßnahmen, um das in einem Betrieb vorhandene Volumen an Arbeitskräften an einen gesunkenen Bedarf anzupassen. Beide Instrumente unterscheiden sich jedoch darin, dass **Kurzarbeit** dazu gedacht ist, einen lediglich **vorübergehenden Arbeitsmangel** aufzufangen, während **betriebsbedingte Kündigungen** dann ausgesprochen werden, wenn der **Arbeitsbedarf dauerhaft entfällt**.

Bei der Einführung von Kurzarbeit muss also die Annahme bestehen, dass in absehbarer Zeit wieder ausreichend Arbeit vorhanden ist. Solange mit Kurzarbeit ein vorübergehender Auftragsmangel überbrückt werden kann, ist eine betriebsbedingte Kündigung unverhältnismäßig und damit unwirksam. Sind hingegen neue Aufträge nicht in Sicht oder zeichnet sich ab, dass Teile des bisherigen Geschäftsvolumens unwiederbringlich verloren gehen, so führt dies zu einem dauerhaften Wegfall von Arbeitsplätzen. In diesem Fall kommen betriebsbedingte Kündigungen in Betracht. Insoweit ist jedoch zu beachten, dass **in gekündigten Arbeitsverhältnissen** während der Kündigungsfrist **keine Kurzarbeit mehr möglich ist**, sondern das ungekürzte Entgelt zu zahlen ist.

Zudem ist zu beachten, dass **allein die Corona-Pandemie nicht ausreicht**, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

Insoweit sind bei der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (mehr als 10 Arbeitnehmer im Sinne des KSchG) eine Vielzahl von komplizierten Voraussetzungen zu beachten:

Zum einen muss dargelegt werden, wieso der konkrete Arbeitsplatz auf Dauer entfällt und nicht z. B. durch die Verlängerung der Kurzarbeit erhalten werden könnte.

Zudem müssten dem betroffenen Arbeitnehmer vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung **andere freie** und geeignete **Stellen** im Unternehmen vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung **angeboten werden**.

Schließlich ist unter vergleichbaren und austauschbaren Mitarbeitern eine **Sozialauswahl** vorzunehmen. Dabei müssen Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung angemessen berücksichtigt werden. Der Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer richtet sich danach, auf welche gleichwertigen Stellen der betroffene Mitarbeiter versetzt werden und die er auch nach kurzer Einarbeitung fachlich wahrnehmen könnte. Dies können auch Arbeitsplätze in anderen Abteilungen sein.

Praxistipp:

Auch wenn die Umsatzeinbußen durch die Corona-Pandemie erheblich sein sollten, ist dringend zu empfehlen, eine evtl. betriebsbedingte Kündigung gut vorzubereiten, da die Kosten eines verlorenen Kündigungsschutzprozesses (Nachzahlung der Vergütung bis zu einem Jahr etc.) dramatische finanzielle Auswirkungen haben können.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht