

Betriebsbedingte Kündigungen trotz Kurzarbeit?!

Für viele Unternehmen in Deutschland ist die Ausgangslage bedrohlich. Sie sind wegen der Corona-Pandemie in einer schwierigen Lage und haben zum Teil gar keinen Beschäftigungsbedarf mehr für ihre Arbeitnehmer. In großem Umfang wird deshalb das von der Politik propagierte Mittel der Kurzarbeit eingesetzt. Da die Corona-Pandemie nun schon seit rund einem Jahr andauert, kommen Unternehmen teilweise an die Grenzen der wirtschaftlichen Belastbarkeit und dort fragt man sich, welche Mittel über Kurzarbeit hinaus dauerhafte Lösungen bieten können. Im Folgenden wird deshalb auf das Verhältnis von Kurzarbeit und betriebsbedingten Beendigungskündigungen eingegangen.

Vorübergehender Arbeitsausfall versus dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

Voraussetzung der Kurzarbeit ist ein „vorübergehender Arbeitsausfall“. Die betriebsbedingte Kündigung dagegen setzt einen „dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs“ voraus. Trotz dieser Gegensätzlichkeit der Voraussetzungen gibt es keinen



BEITEN BURKHARDT

MARTIN FINK

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
E-Mail: Martin.Fink@bblaw.com
Telefon: 089 / 350 65 - 11 38

generellen Grundsatz der besagen würde, dass Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen sich wechselseitig ausschließen (siehe Bundesarbeitsgericht / Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2012, 852).

Notwendig allerdings ist, dass sich die tatsächlichen Umstände geändert haben, die zunächst zu der Prognose eines vorübergehenden Arbeitsausfalls geführt haben. Diese neuen Umstände müssen den Schluss eines dauerhaften Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs begründen. Im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens müsste gerade auf die Herausarbeitung dieser neuen Umstände besonderer Wert gelegt werden.

Auswirkungen des Ausspruchs von betriebsbedingten Kündigungen auf Kurzarbeit

Wird einem Arbeitnehmer gegenüber eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, liegen die Voraussetzungen der Kurzarbeit nicht mehr vor, das heißt, die Kurzarbeit endet. Von besonderem Interesse für die Unternehmen ist die Frage, wie sich der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen auf nicht konkret von der Kündigung betroffene Arbeitnehmer auswirkt. Da sowohl hinsichtlich des vorübergehenden Arbeitsausfalls wie auch des dauerhaften Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeiten auf den jeweiligen Betrieb abzustellen ist, ist es unproblematisch, wenn in einem Betrieb eines Unternehmens betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden und in einem anderen Betrieb Kurzarbeit eingeführt wird.

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit führt aber ein erheblicher Personalabbau in einem Betrieb, der die Schwellen des § 17 Kündigungsschutzgesetz (sogenannte Massen-



entlassung) erreicht, dazu, dass die Grundlage für die Gewährung von Kurzarbeitergeld im gesamten Betrieb entfällt. Dies soll auch für Arbeitnehmer gelten, die von betriebsbedingten Kündigungen nicht betroffen sind. Diese Auffassung der Bundesagentur für Arbeit wird in der Literatur zu Recht erheblich kritisiert und für unzutreffend erachtet. Unternehmen ist in derartigen Konstellationen zu raten, sich rechtzeitig in ihren Planungen mit der für sie zuständigen Agentur für Arbeit auszutauschen, um die Grenzen von möglichen Personalabbaumaßnahmen auf die Kurzarbeit zu erörtern und abzustimmen.

Fazit

Unternehmen, die sich in der aktuellen Situation in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden und in deren Betrieben in Kurzarbeit gearbeitet wird, sollten prüfen, ob Kurzarbeit weiterhin das richtige Mittel darstellt oder ob nicht bereits von einem dauerhaften Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten auszugehen ist. Dies ist wichtig, um die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens nicht nur nicht zu gefährden, sondern auch über die aktuell schwierigen wirtschaftlichen Zeiten hinaus zu sichern. ■