



News für Arbeitgeber

Von Kurzarbeit zur Kündigungswelle

Ausgabe 21, September 2020

Für viele Betriebe war die Einführung von Kurzarbeit in der Corona-Krise unabdingbar, da so die Möglichkeit bestand, eine vorübergehende wirtschaftliche Entlastung zu verschaffen. Zurück zur „neuen“ Normalität sehen sich Betriebe gezwungen, Arbeitsplätze zu streichen, da die Hoffnung, wie bisher weiter zu arbeiten nicht der Realität entspricht. Aus der Umstellung von Kurzarbeit zum Personalabbau können sich dennoch arbeitsrechtliche Fallstricke ergeben.

Der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung während der Kurzarbeit ist sozialwidrig, wenn sie mit denselben Gründen gerechtfertigt wird, aus denen Kurzarbeit angeordnet worden ist. Die notwendige, dringende und betriebliche Erfordernis gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG würde danach nicht bestehen. Ferner würde eine dauerhafte Reduzierung des Arbeitskräftebedarfs nicht vorliegen.

Die Kurzarbeit hingegen ist nur auf eine bestimmte Zeit (vorübergehend) begrenzt. Gemäß § 96 Abs. 1 SGB III erfordert die Einführung von Kurzarbeit einen Arbeitsausfall, dessen Gründe wirtschaftlicher Art sind oder in einem unabwendbaren Ereignis liegen.

Ein endgültiger Ausfall darf daher nicht vorliegen, vielmehr muss die Annahme eines vorübergehenden Ausfalls gegeben sein. Kollektivrechtliche Vorgaben wie beispielsweise Betriebsvereinbarungen können zudem eine Regelung enthalten, die betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit generell ausschließen.

Der Übergang ist also nur möglich, wenn die vorübergehende Prognose zur Entwicklung des Beschäftigungsbedarf sich im Nachhinein als unzutreffend erwiesen hat und nunmehr von einer dauerhaften Prognose auszugehen ist. Wichtig ist hierbei, dass die unternehmerischen Entscheidungen sauber dokumentiert werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass das Kurzarbeitergeld zurückgezahlt werden muss. Zudem können sich hieraus strafrechtliche Risiken ergeben.

Beispielsweise sollte die endgültige unternehmerische Entscheidung über einen Interessenausgleich und Sozialplan erst nach Abschluss der Verhandlungen dokumentiert und getroffen werden, damit der Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht entfällt.

draxinger

rechtsanwalts-gesellschaft mbh

Julius-Reiber-Straße 15
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de
www.draxinger-law.de



Fazit

Sie vermeiden Risiken, wenn Sie unternehmerische Entscheidungen gut vorbereiten und sauber dokumentieren. So gelingt es Ihnen einen sicheren Übergang zu vollziehen. Die Prognosen hinsichtlich der Entwicklung des Beschäftigungsbedarfs sowie die getroffenen unternehmerischen Entscheidungen sind wesentliche Grundlagen, damit Sie das Kurzarbeitergeld nicht zurückzahlen müssen.

Aktuelle Meldungen finden Sie auch immer in unserem [Blog](#) unter www.draxinger-law.de

draxinger

rechtsanwaltsgesellschaft mbh

Julius-Reiber-Straße 15
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de
www.draxinger-law.de