

Kündigung nach Kurzarbeit



Dr. Tobias Moog, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der MOOG Partnerschaftsgesellschaft, im Gespräch mit unserem Netzwerk.

Herr Dr. Moog, sieben Monate nach dem Shutdown befinden sich immer noch über 4 Mio. Beschäftigte in Kurzarbeit. Derzeit ist noch nicht abzusehen, wie sich die Situation in den kommenden Monaten entwickeln wird und wann die Beschäftigten wieder voll arbeiten können. Viele Unternehmen vermeiden massive Umsatzeinbußen und senken ihre Prognosen bis ins nächste Jahr hinein. Ein Stellenabbau wird daher für einige Unternehmen unvermeidbar

sein.

Was müssen Unternehmen beachten, wenn Kurzarbeit nicht ausreicht und es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt?

Kurz vorab: Kurzarbeit ist für Unternehmen gedacht, damit sie in Krisenzeiten schnell ihre Personalkosten senken können. Die Arbeitsplätze sollen erhalten bleiben. Damit gehört das Kurzarbeitergeld zu einem wichtigen Kriseninstrument in Deutschland. Die Arbeitsagenturen haben nach dem Shutdown den Unternehmen sehr schnell und unbürokratisch geholfen. Dadurch konnten sehr viele Arbeitsplätze zunächst erhalten bleiben. Aber auf Dauer wird das Instrument der Kurzarbeit für viele Unternehmen nicht ausreichen. Um finanziellen Schieflagen und Insolvenzen vorzubeugen, wird es in den nächsten Monaten vermutlich zu vielen betriebsbedingten Kündigungen kommen. Dabei müssen Arbeitgeber beachten, dass ein Wechsel von Kurzarbeit zur betriebsbedingten Kündigung nicht grundsätzlich ausgeschlossen, aber etwas schwieriger als eine direkte betriebsbedingte Kündigung ist. Sie ist während der Kurzarbeit sozialwidrig, wenn sie aus exakt denselben Gründen erfolgt, die auch bereits zur Kurzarbeit geführt haben.

In welchen Fällen können denn Kündigungen ausgesprochen werden?

Wichtig ist zu verstehen, dass Kurzarbeit eine Prognose des Arbeitgebers voraussetzt, wonach der Beschäftigungsbedarf nur vorübergehend zurückgehen wird, etwa für drei bis sechs Monate. Eine solche Prognose rechtfertigt aber keine betriebsbedingte Kündigung. Denn für eine betriebsbedingte Kündigung muss der Arbeitgeber mit einem dauerhaften Rückgang des Beschäftigungsbedarfs rechnen. Die eingeführte Kurzarbeit spricht aus Sicht von Gerichten also zunächst gegen einen dauerhaften Arbeitsausfall. Wenn Arbeitgeber während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, müssen sie daher dokumentieren, dass neue Erkenntnisse vorliegen, die den Wechsel von Kurzarbeit zur Kündigung rechtfertigen.