

Sind betriebsbedingte Kündigungen in der Corona-Krise möglich?

NEWS 25.08.2020 Entlassungen



Haufe Online Redaktion

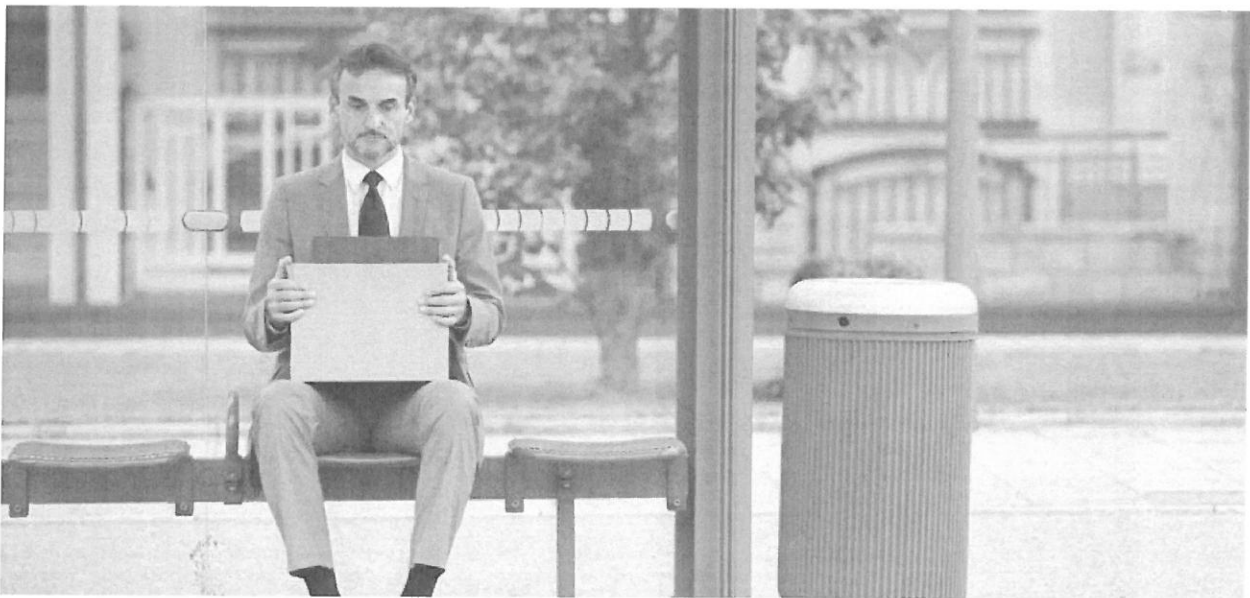


Bild: mauritius images / Mito Images / Chris Walsh

Aufgrund der Corona-Krise häufen sich betriebsbedingte Kündigungen an. Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu wissen?

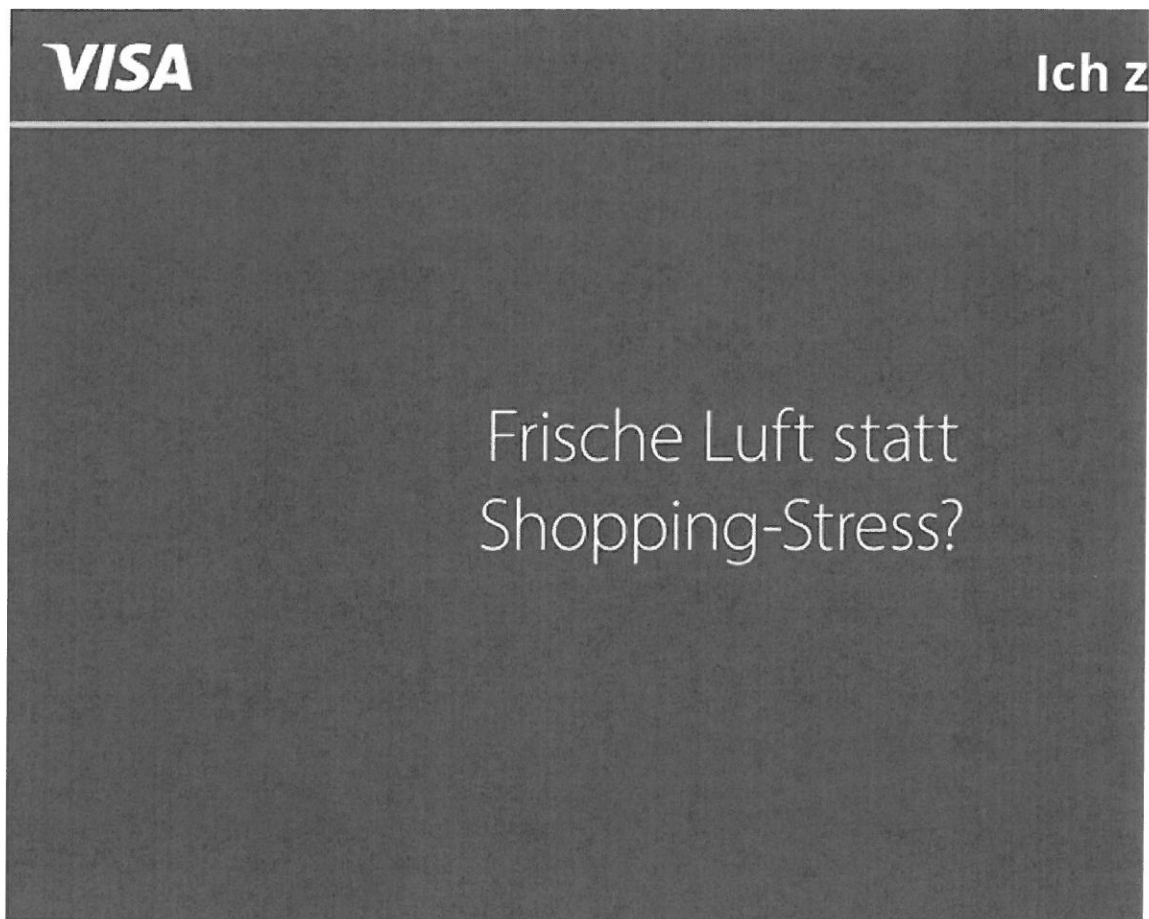
Immer häufiger kommt es in Unternehmen zu Entlassungen aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation. Doch unter welchen Voraussetzungen ist eine betriebsbedingte Kündigung rechtlich durchführbar? Und sind betriebsbedingte Kündigungen wegen der Corona-Krise möglich?

Eine Kündigung sollte für den Arbeitgeber stets das letzte Mittel der Wahl sein. Daher ist der Arbeitgeber gehalten, sich zunächst Gedanken über Alternativen zu machen. Als solche kommen die **Finanzhilfen des Bundes** oder die **vorübergehende Einführung von Kurzarbeit** in Betracht. Arbeitsgerichte überprüfen in einem Kündigungsschutzprozess im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung mögliche Alternativen dahingehend, ob durch sie nicht ein milderer Mittel zur Verfügung gestanden hätte, das ebenfalls geeignet gewesen wäre, den Betrieb zu retten. Betriebsbedingte Kündigungen aufgrund der Corona-Krise sind dennoch nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigung

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**.

WERBUNG



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 und 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.

Wichtig: Ist bereits Kurzarbeit angezeigt und Kurzarbeitergeld beantragt worden, so ist beim Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen darauf zu achten,

dass sich die Situation gegenüber der Anzeige der Kurzarbeit noch einmal verschlechtert hat und der Arbeitgeber nunmehr von einem dauerhaften statt wie ursprünglich von einem nur vorübergehenden Wegfall des Arbeitsplatzes ausgeht.

Mehr Informationen zum Thema Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld finden Sie hier.

Kündigungsschutz auch während der Corona-Krise

Arbeitnehmer werden durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geschützt. Bei Anwendbarkeit des Gesetzes kann der Arbeitgeber ein bestehendes Arbeitsverhältnis nur dann ordentlich kündigen, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Um ein Arbeitsverhältnis zu kündigen, bedarf es eines **verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Kündigungsgrundes**. Bei Kündigungen aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten von Unternehmen infolge der Corona-Pandemie wird entscheidend sein, ob ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vorliegt.

Betriebsbedingte Kündigung: Voraussetzungen

Nach § 1 Abs. 2 KSchG setzt die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung voraus, dass **dringende betriebliche Erfordernisse** vorliegen, die die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im betroffenen Betrieb dauerhaft nicht mehr möglich machen. Ein dringendes betriebliches Erfordernis kann aufgrund äußerer Faktoren wie Auftragsmangel oder Umsatzrückgang, aber auch aufgrund interner Gründe wie etwa Umstrukturierungen oder Organisationsänderungen vorliegen. Wichtig ist in beiden Fällen, dass zum Zeitpunkt der Kündigung feststeht, dass der Beschäftigungsbedarf dauerhaft entfällt.

Die Covid-19-Pandemie kann außerbetriebliche Gründe für einen dauerhaften Wegfall von Beschäftigung schaffen, wie beispielsweise eine drastisch verschlechterte Auftragslage. Allerdings muss der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess den Nachweis dafür erbringen, dass die **Beschäftigung tatsächlich dauerhaft weggefallen** ist. Gerade die Dauerhaftigkeit des Wegfalls dürfte derzeit im Einzelfall schwer zu begründen sein, da noch unklar ist, wie lange die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie andauern werden. Deswegen ist es für die Unternehmer zumindest derzeit noch schwierig, vorherzusagen, wie lange ihnen Aufträge wegbrechen oder Betriebsschließungen aufrecht erhalten bleiben.

Eine nur vorübergehende Auftragsdelle oder eine nur vorübergehende Betriebsschließung allein lässt den Beschäftigungsbedarf nicht dauerhaft entfallen. Da die Verfügungen und Verordnungen der Länder und Kommunen zum Schutz vor der Ausbreitung der Pandemie zeitlich befristet sind und derzeit völlig offen ist, wie lange diese Maßnahmen noch andauern werden, bedarf es

gewichtiger Gründe, um den Nachweis zu führen, dass der Wegfall der Arbeitsplätze dauerhaft sein wird.

Download-Tipp:

Kostenloses Haufe-Whitepaper "Checkliste für betriebsbedingte Kündigungen":

Die Checkliste dient als Übersicht für die rechtliche Durchführbarkeit von betriebsbedingten Kündigungen und zur Vorbereitung einer Sozialauswahl von relevanten Mitarbeiterinformationen.

Andere Arbeitsplätze als Alternative?

In einem zweiten Schritt muss der Arbeitgeber vor einer betriebsbedingten Kündigung prüfen, ob **andere freie Arbeitsplätze im Betrieb** existieren, die die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ermöglichen. Nur dann wäre eine Kündigung wirksam. Sind hingegen freie Arbeitsplätze im Betrieb vorhanden und könnte der Arbeitnehmer auf einem davon weiter beschäftigt werden, so ist keine wirksame betriebsbedingte Kündigung möglich.

Sozialauswahl: soziale Kriterien für Mitarbeiter

Bei dauerhaftem Wegfall von Arbeitsplätzen ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in anderen Bereichen gilt es, eine Sozialauswahl zu treffen. Die Sozialauswahl legt fest, nach welchen sozialen Kriterien die Mitarbeiter bestimmt werden, die von einer Kündigung betroffen sein könnten. Zunächst muss der in die Sozialauswahl einzubeziehende Personenkreis des Beschäftigungsbetriebs ermittelt werden. Zu dem auswahlrelevanten Personenkreis zählen alle vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen vergleichbaren Arbeitnehmer.

Die Vergleichbarkeit der in die soziale Auswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer richtet sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, es müssen also Vergleichsgruppen gebildet werden. Die Sozialauswahl soll sicherstellen, dass nicht jeder ältere, verheiratete, schwerbehinderte, unterhaltsverpflichtete oder einfach auch nur unliebsame Arbeitnehmer in Krisenzeiten wirksam gekündigt werden kann.

Innerhalb der Vergleichsgruppen werden üblicherweise für folgende Kriterien Sozialpunkte vergeben:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Unterhaltungspflichten (verheiratet und/oder Kinder),
- Schwerbehinderung.

Regelmäßig werden von einer betriebsbedingten Kündigung daher eher junge, unverheiratete und gesunde Mitarbeiter betroffen sein, die noch nicht lange im Unternehmen beschäftigt sind.

In einem Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber vor Gericht die Gewichtung der Kriterien darlegen und auch beweisen können. Es ist ihm jedoch gestattet, einzelne Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herauszunehmen (etwa Arbeitnehmer, die aufgrund besonderer Kenntnisse oder Leistungen nicht zu ersetzen wären).

Spezielle Vorgaben bei Massenentlassungen

Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern sollten immer dann, wenn beabsichtigt ist, mehreren Arbeitnehmern gleichzeitig zu kündigen, die Regelungen des § 17 KSchG beachten. Danach ist unter bestimmten Umständen noch vor Zustellung der Kündigungserklärungen eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten. Existiert im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser an dem Verfahren zu beteiligen. Werden – **wie jüngst die Verantwortlichen von Air Berlin erfahren mussten** – die Vorgaben des § 17 KSchG nicht eingehalten, führt dies zur Unwirksamkeit aller Kündigungen.

Form und Frist einer betriebsbedingten Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung muss schriftlich ausgesprochen werden und dem Empfänger im Original zugehen. Sie entfaltet ihre Wirksamkeit erst ab dem Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung im Original bei dem betroffenen Arbeitnehmer. Andernfalls ist sie nicht wirksam. Dass die Kündigung tatsächlich auch beim Arbeitnehmer zugegangen ist, muss grundsätzlich vom Arbeitgeber bewiesen werden.

Zudem muss die Kündigungsfrist eingehalten werden. Die Fristen sind regelmäßig in den Arbeitsverträgen vereinbart. Sind hier keine Regelungen getroffen worden, finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Weitere einzuhaltende Formalien können bei mitbestimmten Arbeitgebern in der zwingenden Anhörung des Betriebsrats oder bei Arbeitnehmern mit einer attestierten Schwerbehinderung in der Einholung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes liegen.

Abfindung: Anspruch bei betriebsbedingter Kündigung

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Kündigungsschutzgesetz, kann es einen **Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus § 1a KSchG** geben. Im Kündigungsschreiben hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer ein Angebot nach § 1a KSchG zu unterbreiten. Dies besteht darin, dem Arbeitnehmer

eine Abfindung zu zahlen, falls dieser auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Die Klagefrist nach § 4 KSchG beträgt drei Wochen, die Frist beginnt mit Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer. Lässt der Arbeitnehmer diese drei Wochen verstreichen, ohne Klage erhoben zu haben, steht ihm aus dem im Kündigungsschreiben enthaltenen Angebot des Arbeitgebers ein Anspruch auf Abfindung wegen betriebsbedingter Kündigung zu.

Höhe des Abfindungsanspruchs

Die Höhe des Abfindungsanspruchs ist gesetzlich festgelegt. Der Arbeitnehmer kann nach § 1a KSchG eine Abfindung in Höhe von einem halben Bruttomonatsverdienst pro Beschäftigungsjahr fordern. Angebrochene Beschäftigungsjahre werden dabei auf ein volles Jahr aufgerundet, wenn bereits mehr als sechs Monate verstrichen sind. Der anrechenbare Monatsverdienst umfasst in seiner Höhe nicht nur die Gehaltszahlungen des Arbeitgebers, sondern auch etwaige Sachleistungen. Ist im Arbeitsvertrag etwa die Überlassung eines Firmenwagens oder einer Dienstwohnung geregelt, wird der Nutzungswert gemäß § 10 Abs. 3 KSchG ebenfalls in die Berechnungsgrundlage des Abfindungsanspruchs miteinbezogen.

Wer als Arbeitnehmer auf eine betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG nicht reagiert, also die Drei-Wochen-Frist für eine Kündigungsschutzklage verstreichen lässt, riskiert keine Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld und insbesondere keine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe. Denn in einem solchen Fall hat er sein Beschäftigungsverhältnis nicht im Sinne von § 159 Abs.1 Satz 2 Nr.1 SGB III gelöst, sondern einfach nur eine Kündigung des Arbeitgebers hingenommen.

Weitere Beiträge zum Thema "Kündigung" finden Sie auf unserer Themenseite.

Tipp: Online-Seminar "Betriebsbedingte Kündigung"

In diesem Online-Seminar von Haufe mit Referent Dr. Markus Klimsch erfahren Sie alles über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aus betrieblichen Gründen. Neben den allgemeinen Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung samt Rechtsprechung zu Einzelfragen wird auch auf die aktuelle Bedeutung betriebsbedingter Kündigungen eingegangen.

Termin: Dienstag, 8. September 2020, 10 Uhr

Hier können Sie sich anmelden.

Das könnte Sie auch interessieren:

[Wann Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen können](#)

[Exit-Strategie: Rückkehr aus dem Lockdown](#)

[Worauf es bei virtuellen Trennungsgesprächen ankommt](#)