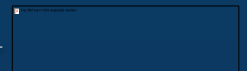


Corona - Webinar für Game – Verband der deutschen Games- Branche e.V.

Kündigung und Kurzarbeit

Dr. Felix Oelkers, LL.M. (UCT)
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kai Bodensiek
Rechtsanwalt



Inhaltsverzeichnis

- I. Grundsätzliches**

- II. Kurzarbeit (KurzA)**

- III. Betriebsbedingte Kündigung**

I. Grundsätzliches

1. Gemeinsamkeiten

- Verringerte Arbeitsauslastung wg weniger Aufträgen / Anfragen (externe Faktoren) oder Umstrukturierung (interne Faktoren)
- Arbeitgeber muss nachweisen können, dass und in welchem Ausmaß (konkrete Arbeitsstunden) die Arbeitsauslastung abgenommen hat
- Umsatzeinbußen / drohende InsO sind keine Rechtfertigung für Kurza / Kündigung

I. Grundsätzliches

2. Unterschiede

➤ Kurza

- kurzzeitiger Arbeitsrückgang, max. 12 Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit)
- Fortsetzung ArbeitsV nach Ende der Kurza (Fortführungsprognose – Problem bei Projektarbeit)

➤ Kündigung

- dauerhafter Wegfall der Arbeit
- Beendigung des ArbV mit Ende der Kündigungsfrist

II. Kurzarbeit

1. Chance und Risiko

- Kurza gibt AG Chance, Lohnkosten zu sparen
- Kurza ist Änderung des ArbV
- Wenn BR vorhanden: Betriebsvereinbarung mit BR
- Kurza nur wirksam, wenn AN zustimmen und wenn Änderungsvertrag wirksam ist (AGB-Inhaltskontrolle)
- Risiko: AN greift nachträglich ÄnderungsV erfolgreich gerichtlich an - AG schuldet dann volles Gehalt, obwohl AN nur teilweise gearbeitet hat
- Risiko: BAA kann Kurzarbeitergeld (Kug) zurück verlangen

II. Kurzarbeit

2. Beantragung von Kug

- Anzeige der Kurza bei BAA mit Nachweis der Vereinbarung von Kurza mit AN / BV mit BR und Fortführungsprognose
- Vorläufiger Bescheid der BAA
- Anordnung von Kurza gegenüber AN
- Antrag auf Kug bei BAA im Folgemonat unter Angabe der konkreten gekürzten Arbeitszeiten / Löhne
- AN hat Anspruch auf Kug, aber: AG muss Anspruch geltend machen und Kug abrechnen / auszahlen

II. Kurzarbeit

3. Höhe von Kug

➤ 60 / 67% des Nettolohnausfalls, je nachdem, ob AN Unterhaltspflichten hat (wie ALG II)

➤ „Corona-Kug“ bis 31.12.2020

- 4.-6. Monat: 70 / 77% des Nettolohnausfalls

- ab 7. Monat: 80/87% des Nettolohnausfalls

➤ Rechenbeispiel

Kurza 50%: AN arbeitet zu 50% / AG zahlt halben Lohn
/ AN erhält Kug bezogen auf halbes Netto Gehalt

III. Betriebsbedingte Kündigung

1. Vier Voraussetzungen

- Unternehmerische Entscheidung führt zum
- Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit („Däumchen-drehen“) eines oder mehrere AN, wobei
- die Weiterbeschäftigung im Unternehmen, d.h. in allen Betrieben, auf freiem und geeignetem Arbeitsplatz unmöglich ist – bei geringerwertigem freien Arbeitsplatz: Änderungskündigung!
- Sozialauswahl zwischen rechtlich und tatsächlich vergleichbaren AN

III. Betriebsbedingte Kündigung

2. Beispiele für betriebsbedingte Kündigungen

- Rationalisierung: Maschine oder Software ersetzt menschliche Arbeit
- Auslagerung: Unternehmen / Dienstleister wird mit Arbeiten beauftragt, die bislang intern erbracht werden
- Einschränkung des Geschäfts: Einstellung bestimmter Services, so dass Arbeitnehmer dieser Betriebsabteilung nicht mehr benötigt werden

III. Betriebsbedingte Kündigung

3. Sozialauswahl

- Vier Kriterien: Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung
- AG darf Gewichtung der Kriterien (relativ) frei bestimmen – aber einheitlich, für alle AN / Kündigungen
- Bei Schwerbehinderung: Sonderkündigungsschutz, d.h. **vor** Ausspruch der Kündigung muss Zustimmung des zuständigen Amtes vorliegen

BREHM & v.MOERS

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Kai Bodensiek

Rechtsanwalt

Dr. Felix Oelkers, LL.M. (UCT)

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Brehm & v. Moers Rechtsanwälte PartG mbB

Anna-Louisa-Karsch-Str. 2

10178 Berlin

Tel: 030 – 26 93 95 0

Fax: 030 – 26 93 95 15

kai.bodensiek@bvm-law.de

felix.oelkers@bvm-law.de

www.bvm-law.de

