

Einblick
Wie Unternehmen die richtige
Arbeitsrechtskanzlei finden

Rückblick
Die wichtigsten BAG-Urteile in
den vergangenen Monaten

Ausblick
Gregor Thüsing beleuchtet das
geplante Hinweisgeberschutzgesetz

personal. magazin plus

personalmagazin plus 06.21



Kanzleien im Arbeitsrecht
In der Coronakrise so gefragt wie nie



Restrukturierung während der Pandemie

Interview mit Dr. Frank Wilke

Die Coronapandemie war für viele Unternehmen ein Anlass für Reorganisationen oder Umstrukturierungen. Was sind aus Ihrer Sicht wesentliche Faktoren, um eine arbeitsrechtliche Restrukturierung erfolgreich zu gestalten?

Frank Wilke: Neben einem Personalkonzept sollte ein Plan aufgestellt werden, innerhalb welchen Zeitrahmens welche Ziele erreicht werden sollen. Darauf aufbauend sollten die Verhandlungen mit dem Betriebsrat vertrauensvoll und offen geführt werden. Eine Restrukturierung ist meist nur dann nachhaltig und erfolgreich, wenn auch nach kontroversen Verhandlungen schlussendlich Einvernehmen erzielt wird. Angesichts der erheblichen Risiken, die selbst bei formalen Verstößen drohen, sollte der gesamte Prozess von Anfang an rechtlich begleitet werden.

Viele Unternehmen stellen fest, dass trotz Kurzarbeit eine dauerhafte Restrukturierung erforderlich ist. Welche Besonderheiten sind zu beachten, wenn ein Betrieb bei laufender Kurzarbeit verkleinert werden soll?

Ist sichergestellt, dass betriebsbedingte Kündigungen weder vertraglich noch

durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen sind, sind diese auch während der Kurzarbeit denkbar. Es muss allerdings nachzuweisen sein, dass der Arbeitsausfall nicht mehr nur „vorübergehend“ ist, sondern Arbeitsplätze „dauerhaft“ entfallen. Diese Zäsur sollte sowohl im Hinblick auf mögliche Kündigungsschutzverfahren als auch auf den bis dato erfolgten Kurzarbeitergeldbezug zu belegen sein. Wichtig ist, dass für die betroffenen Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Entscheidung zum Personalabbau, spätestens aber mit Ausspruch der Kündigung, der Kurzarbeitergeldbezug endet. Für die Dauer der Kündigungsfrist sind daher volle Personalkosten zu planen. Für den verbleibenden Betrieb kann die Kurzarbeit fortgeführt werden, wenn der vorübergehende Arbeitsausfall weiterhin erheblich ist.

In Krisenzeiten haben Anbieter von Transfersgesellschaften Hochkonjunktur. Was spricht für die Einschaltung einer Transfersgesellschaft (TG)?

Durch eine TG können Kündigungen und damit auch Kündigungsschutzklagen oft vermieden und der Personalabbau so-

zialvertraglich gestaltet werden. Die vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen Arbeitnehmer können einvernehmlich für eine Laufzeit von bis zu zwölf Monaten in die TG wechseln. Mit (nicht nur) finanzieller Förderung der Arbeitsagentur unterstützt die TG gezielt bei der Suche nach neuer Beschäftigung und bietet individuelle Qualifizierungsmaßnahmen an. Die Arbeitnehmer erhalten in der TG Transferkurzarbeitergeld in Höhe des Arbeitslosengelds, welches durch den früheren Arbeitgeber aufgestockt wird. Gelingt keine Vermittlung, schließt sich an die TG der unverminderte Arbeitslosengeldbezug an.

Der Arbeitgeber erlangt durch die Einrichtung einer TG meist schnell Rechts- und Planungssicherheit. Die Restrukturierung kann weitgehend einvernehmlich und mit geringeren Auswirkungen auf den fortbestehenden Betrieb umgesetzt werden. Dies rechtfertigt es oft, die Kosten für eine TG als Teil des Sozialplans in Kauf zu nehmen. Nicht selten kann eine TG zu nur geringen Mehrkosten oder sogar kostenneutral eingerichtet werden und damit auch für Unternehmen in der Krise oder in der Insolvenz finanzierbar sein. ■