

Personalabbau in Zeiten von Covid-19

Die vergangenen Monate haben auch österreichische Unternehmen vor große Herausforderungen gestellt. Geschäftsrückgänge haben Kurzarbeit und die Umstellung von Personaleinsatzmodellen notwendig gemacht. Viele Unternehmen stehen nun vor der Aufgabe, weitere Personalanpassungen umsetzen zu müssen. Dies sollte möglichst rechtssicher, effizient und sozial verträglich erfolgen. Im Folgenden unserer Antworten auf 6 besonders wichtige Fragen:

1. **Mein Unternehmen befindet sich noch in Kurzarbeit. Sind deswegen betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen?**

Nein, nicht unbedingt. Mitarbeiter, die sich in Kurzarbeit befinden, können zwar aus betrieblichen Gründen grundsätzlich erst ein Monat nach Ende der Kurzarbeit („Behaltefrist“) gekündigt werden. Davon bestehen jedoch Ausnahmen. So sind Kündigungen bei erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten auch während der Kurzarbeit und der Behaltepflicht möglich, vorausgesetzt, der Betriebsrat bzw. die Gewerkschaft und das AMS stimmen zu.

2. **Rechtfertigen wirtschaftliche Schwierigkeiten, die zur Kurzarbeit geführt haben, betriebsbedingte Kündigungen?**

Ja, derartige wirtschaftliche Schwierigkeiten können zur Rechtfertigung betriebsbedingter Kündigungen herangezogen werden. Allerdings sollte der Arbeitgeber im Streitfall individuell begründen können, weshalb gerade diese Schwierigkeiten zur Kündigung bestimmter Mitarbeiter geführt haben. Gelingt dies, sind derartige Kündigungen gerichtlich nur schwer bekämpfbar.

3. **Mein Unternehmen hatte keine Kurzarbeit: Erleichtert dies betriebsbedingte Kündigungen?**

Ja, aber nur in zeitlicher Hinsicht, da hier keine Behaltefrist eingehalten werden muss. Auch in diesem Fall sollte eine wirtschaftliche Begründung für die Kündigungen vorliegen, wie z.B. Auftragsrückgänge, oder die Verschiebung von Projekten und dadurch bedingte personelle Überkapazitäten. Je stärker diese Begründung ist, desto höher sind die Erfolgsaussichten im Streitfall.



4. **Wie hoch sind üblicherweise freiwillige Abfertigungszahlungen bei einvernehmlichen Lösungen?**

Hier gibt es keine verbindlichen Regeln. Die Höhe von freiwilligen Abfertigungen hängt in der Praxis vom Risiko ab, das ein Unternehmen im Falle der Anfechtung einer Kündigung hat. Als Daumenregel gilt: Je stärker die wirtschaftlichen Gründe, desto niedriger das Risiko und desto niedriger die Abfertigungen. Vor jedem Personalabbau sollte daher eine Risikoanalyse erstellt werden-

5. **Welche Rolle spielen Sozialpläne?**

Vorteile: Durch einen Sozialplan kann ein Personalabbau besonders friedlich und sozial verträglich durchgeführt werden. Insbesondere kann die gerichtliche Anfechtung von Kündigungen vermieden werden. Außerdem sind Sozialplanleistungen steuerlich begünstigt.

Nachteile: Ein Personalabbau, der zu einem Sozialplan führt, hat eine höhere mediale Präsenz, was nicht von allen Unternehmen erwünscht ist. Dazu kommen die teils hohen Kosten eines Sozialplans. Auch muss bei Sozialplänen eine Einigung mit dem Betriebsrat hergestellt werden, was in der Praxis oft herausfordernd ist.

Kosten: Die Kosten eines Sozialplanes orientieren sich in der Praxis an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens und den Risiken für das Unternehmen im Falle von betriebsbedingten Kündigungen.

Vermeidung eines Sozialplans: Falls bei einem Personalabbau bestimmte Schwellenwerte bei der Anzahl der abzubauenen Mitarbeiter nicht überschritten werden, kann ein Sozialplan vermieden werden.

Sozialplan ohne Betriebsrat - geht das?: Auch in Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, können Modelle vorgesehen werden, die einem Sozialplan ähnlich sind. Unter bestimmten Voraussetzungen gilt auch hier eine steuerliche Begünstigung der Leistungen an die Mitarbeiter.

6. **Was ist das beste Timing für einen Personalabbau?**

Bei der Notwendigkeit eines Personalabbaus sollte überlegt werden, diesen möglichst bald zu planen. Im Zusammenhang mit Corona ist die Betriebsbedingtheit von Kündigungen nämlich besonders gut begründbar. Dadurch steigt die Rechtssicherheit und sinken die Kosten von Auflösungen (Stichwort: Sozialplan). In die Planung sollte der Betriebsrat möglichst frühzeitig einbezogen werden.

Für weitere Fragen stehen Ihnen unsere Spezialisten zur Verfügung:



Dr. Philipp Maier, LL.M.
philipp.maier@bakermckenzie.com



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc.
simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



Mag. Victoria Fink
victoria.fink@bakermckenzie.com

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International

Vienna
Schottenring 25
1010 Vienna
Tel.: + 43 1 24 250
Fax: + 43 1 24 250 600

www.bakermckenzie.com

Get Connected:



Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker McKenzie-Anwaltsgesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.