

Newsletter Arbeitsrecht 11/2008
Schwerpunkt: Arbeitsrechtliche Maßnahmen zur
Beschäftigungssicherung in der Wirtschaftskrise

Liebe Leserin,

lieber Leser,

die Kanzlerin hat es ausgesprochen: das neue Jahr wird ein schwieriges werden! Was bedeutet das? Die wirtschaftliche Entwicklung zeigt nach unten, es kommt zu einer Rezession und zwar zu einer solchen, die nicht nur anhand von Wirtschaftsdaten als „technische“ Rezession festzustellen ist, sondern die die Bürger der Bundesrepublik auch zu spüren bekommen. Es droht ein erheblicher Personalabbau in den Unternehmen. Der Wind ist umgeschlagen und bläst uns mit steigendem Tempo entgegen: Verkündete unser Arbeitsminister im Frühjahr diesen Jahres noch, dass wir auf dem Weg zur Vollbeschäftigung seien, so ist das heute nur noch Makulatur. Inzwischen werden quasi in Wochenfrist immer düstere Bilder vom Arbeitsmarkt und den voraussichtlichen Arbeitslosenzahlen gezeichnet.

So prekär und eventuell dramatisch die Lage auch werden wird: Angst ist ein schlechter Ratgeber. Das deutsche Arbeitsrecht bietet Möglichkeiten, Unternehmen in schlechten Zeiten gegen den Untergang zu wappnen – das hilft Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Wichtig ist aber auch, diese Möglichkeiten zu kennen, und zwar möglichst zu einem Zeitpunkt, zu dem einem nicht das Wasser schon bis zum Hals steht. Mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen einige arbeitsrechtliche Instrumente aufzeigen, die helfen, Personalabbau tatsächlich nur als letztes Mittel zusehen.

Mit herzlichen Grüßen aus Hamburg

Ihr Christian Oberwetter

I. Das Unternehmen in der Krise und das Arbeitsrecht

Wenn sich die Zahlen eines Unternehmens nach unten entwickeln, so kann das verschiedene Ursachen haben: Sinkende Nachfrage, verfehlte Personalpolitik, wirtschaftliche Fehlentscheidungen usw.

Da Mitarbeiter des Unternehmens einen großen Kostenanteil ausmachen, wird bei der Suche nach **Einsparungen** häufig der **Abbau von Personal** als richtige Maßnahme verstanden. Das muss jedoch nicht in jedem Fall der richtige Weg sein: Wenn ein Unternehmen gute Mitarbeiter entlässt, werden zwar Kosten eingespart. Auf der anderen Seite kann sich das als Bumerang erweisen: Die **Produktivität** des Unternehmens wird **geringer**, so dass es sich bei veränderter Marktlage nicht mehr gegenüber Wettbewerbern behaupten kann. Selbst wenn das „**Gesundshrumpfen**“ zunächst einmal Vorteile bringt: Wenn es wieder aufwärts geht, benötigt man wieder **qualifizierte Mitarbeiter**. Die sind dann aber am Markt eventuell nicht mehr vorhanden. Aus diesem Grund kann es von Vorteil sein, das Personal erst einmal zu halten. Ob das opportun ist, muss das Unternehmen anhand einer betriebswirtschaftlich ausgerichteten Prognose selbst entscheiden. Sicher ist es auch nicht richtig, um jeden Preis an der Belegschaft festzuhalten, wenn andere Maßnahmen nicht greifen, kommt man notwendigerweise um Entlassungen nicht herum. Bevor es jedoch soweit ist, sollten die anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sein.

II. Maßnahmen ohne wesentliche Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses: Ausgleich von Arbeitszeitkonten und Überstunden, Anordnung von Urlaub

Arbeitszeitkonten existieren in vielen Betrieben und werden zur **flexiblen Arbeitszeitgestaltung** eingesetzt. Verbreitet ist das Zeitkonto: Erbringt der Arbeitnehmer mehr Arbeitsleistung als die betriebsübliche Arbeitszeit, erlangt er ein Zeitguthaben; erbringt er weniger, entstehen Zeitverluste auf dem Zeitkonto. Der **Betriebsrat** hat bei der Einführung der Arbeitszeitkonten ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht**. Besteht nun in einem Unternehmen eine Vereinbarung über Arbeitszeitkonten, so können **Zeitguthaben ausgeglichen** werden, indem der Arbeitnehmer für den Zeitraum des Guthabens freigestellt werden. So wird z.B. vorgegangen, wenn mangels Nachfrage der Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden kann.

Neben Arbeitszeitkonten gibt es natürlich auch die traditionellen **Überstunden**. Dabei handelt es sich um zusätzliche Arbeitsstunden, die durch das Unternehmen angeordnet oder gebilligt wurden. Je nach betrieblicher Vereinbarung können auch Überstunden **gegen Freizeit abgegolten** werden.

Tipp: Soweit noch keine ausdrückliche Regelung zwischen den Parteien über die Handhabung von Überstunden besteht, sollte das jetzt nachgeholt werden. In der Vereinbarung sollte auf jeden Fall festgehalten werden, dass Überstunden durch Freizeit abgegolten werden können. Bei Vereinbarung in Einzelarbeitsverträgen ist auf genaue Formulierungen zu achten, da die Klausel ansonsten unwirksam sein kann.

Jeder Arbeitnehmer besitzt einen **Urlaubsanspruch**. In normalen Zeiten wird dieser Anspruch verwirklicht, indem der Arbeitnehmer Urlaub für einen bestimmten Zeitraum beantragt und der Arbeitgeber den Urlaub gewährt, soweit nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Der Arbeitgeber kann aber auch **Betriebsferien** festlegen. Damit ist der Zeitraum gemeint, in welchem der Betrieb oder einzelne seiner Teile vorübergehend stillgelegt werden, damit der Urlaub für die Mitarbeiter einheitlich genommen werden kann. Der Arbeitgeber muss aber beachten, dass die Entscheidung, ob Betriebsferien festgelegt werden ebenso **mitbestimmungspflichtig** ist wie deren Lage und Dauer. Es muss also eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat geschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber Betriebsferien **einseitig** einführen.

Tipp: In jedem Fall sollte darauf geachtet werden, dass die Einführung und der Zeitraum der Betriebsferien schon möglichst früh den Arbeitnehmern bekannt gegeben werden.

III. Maßnahmen mit erheblichen Eingriffen in das Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber kann **Kurzarbeit**, also die vorübergehende Kürzung der betriebsüblichen Arbeitszeiten, einführen. Dabei kann auch eine vorübergehende vollständige Arbeitseinstellung durchgeführt werden. Allerdings ist eine **einseitige** Einführung

durch den Arbeitgeber nicht möglich – es bedarf einer **Regelung** im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Gesetz. Fehlt es an einer solchen Rechtsgrundlage, so kann Kurzarbeit nur durch **Vereinbarung** mit dem Arbeitnehmer oder durch **Änderungskündigung** eingeführt werden. Der Vorteil für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Einführung von Kurzarbeit: Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, haben Arbeitnehmer Anspruch auf **konjunkturelles Kurzarbeitergeld**. Sprich: Der Arbeitgeber spart Geld, da er nur noch entsprechend der verringerten Stundenzahl die Vergütung an den Arbeitnehmer zahlen muss. Trotzdem sind die Gehaltseinbußen beim Arbeitnehmer nicht so gravierend, da der Staat einspringt und an die Arbeitnehmer Leistungen gewährt. Allerdings: Ein voller Ausgleich der Nachteile ist nicht vorgesehen.

Tipp: Achten Sie darauf, dass die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen und der Agentur für Arbeit der Arbeitsausfall in ordnungsgemäßer Form angezeigt und ein entsprechender Antrag gestellt wird.

Möglich ist ferner grundsätzlich eine **Änderungskündigung**, die unter Beibehaltung der Arbeitszeit das **Gehalt** der betreffenden Mitarbeiter **kürzt**. Das bietet sich an, wenn Aufträge zwar vorhanden sind, so dass die Mitarbeiter benötigt werden, die Liquidität des Unternehmens aber angekratzt ist. Problem: Eine derartige Maßnahme stellt einen erheblichen Eingriff dar, an den hohe Anforderungen geknüpft sind. Zudem setzt sich der Arbeitgeber der Gefahr von **Klagen** der betroffenen Arbeitnehmer vor dem **Arbeitsgericht** aus. Eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern ist daher vorzuziehen.

IV. Beendigung von Dienstverträgen mit Personaldienstleistern, mit freien Mitarbeitern und die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen

In vielen Unternehmen sind sogenannte **Zeitarbeitnehmer** eingesetzt, also Personen, die von Personaldienstleistern überlassen werden. Folge. Die Zeitarbeitnehmer arbeiten zwar im Unternehmen, sind aber dort nicht angestellt. Das Beschäftigungsverhältnis besteht zum Personaldienstleister. Das Unternehmen hat zu diesem Zweck Verträge mit den Personaldienstleistern getroffen, die den Einsatz der Beschäftigten im Unternehmen vorsehen. Das Unternehmen kann den Vertrag mit dem

Personaldienstleister in der Regel mit relativ kurzen Fristen **kündigen**. Damit wird Personalabbau bei dem Stammpersonal vermieden. Insbesondere setzt sich das Unternehmen keinen Kündigungsschutzklagen aus, wie das beim Stammpersonal der Fall sein könnte. Dennoch handelt es sich rein faktisch um einen Personalabbau.

Ebenso kann das Unternehmen die Dienstverträge **freier Mitarbeiter** in der Regel kurzfristig kündigen. Auch hier handelt es sich allerdings letztlich um Personalabbau. Ärger kann es geben, wenn das freie Beschäftigungsverhältnis in der Realität nicht so frei war, wie es auf dem Papier aussah: Nicht wenige „Freie“ erheben bei Beendigung des Dienstverhältnisses Klage vor dem Arbeitsgericht, dass es sich tatsächlich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Auch wenn der Nachweis nicht gelingen sollte, kann es sein, dass zumindest ein **sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis** vorliegt. Dann muss der Arbeitgeber erhebliche Beträge nachzahlen. Also Obacht: In Krisenzeiten sollte man keine zweite Front eröffnen.

Schließlich können **befristete Arbeitsverhältnisse** nicht verlängert werden. Das sollte dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden.

Tipp: Achten Sie darauf, dass nach Ablauf der Frist der Arbeitnehmer nicht weiterhin tätig ist. Es ist schon häufig vorgekommen, dass über die Frist weiterhin gearbeitet wurde. Dann wandelt sich das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um.

Neue Rechtsprechung und Gesetzesvorhaben:

Verordnung zur Kurzarbeit: Das Bundeskabinett hat einer Verlängerung der Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld auf 18 Monate zugestimmt. Die neue Verordnung soll ab 1. Januar 2009 befristet für ein Jahr gelten. Die Verlängerung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht (Quelle: BMAS)

Anm. RA Oberwetter: Achtung! Auch Zeitarbeitsunternehmen sollen künftig Kurzarbeitergeld beanspruchen können! Das war bislang nicht möglich.

Ihr Ansprechpartner im Arbeitsrecht:



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Christian Oberwetter

Mönckebergstraße 11

20095 Hamburg

Tel. 040-271696-0

Fax: 040-271696-96

www.oberwetter-olfen.de

owt@oberwetter-olfen.de

verantwortlich i.S. d. § 55 Abs.2 RStV

Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter im Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung im Einzelfall übernehmen wir mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.