

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten in der Krise

Die Wirtschaftskrise ist im Moment aus den täglichen Nachrichten nicht wegzudenken. Täglich erreichen uns neue Schreckensmeldungen. Kein Tag vergeht, ohne dass nicht von der Insolvenz durchaus auch traditionsreicher und solide geführter Unternehmen berichtet wird. Die Arbeitslosenzahlen explodieren und Kurzarbeit wird so umfassend und flächendeckend in Anspruch genommen wie schon lange nicht mehr. Kurz: Wir befinden uns in einer wirtschaftlichen Ausnahmesituation, die auch im Personalbereich kreative und „maßgeschneiderte“ Lösungen erfordert. Das Arbeitsrecht hält hierzu eine ganze Reihe von Möglichkeiten bereit – weitaus mehr, als man auf den ersten Blick meinen möchte. Der folgende Beitrag will die enorme Vielfalt der verschiedenen Handlungsalternativen wieder mehr in den Focus rücken und so Hilfe und Unterstützung bei der Suche nach dem „richtigen Weg“ aus der Krise (oder besser noch natürlich: der Vermeidung derselben) anbieten.

1. Abbau von Leiharbeitsverhältnissen

Bevor an die Entlassung der Stammbeslegschaft gedacht werden kann, sollte das von der Krise betroffene Unternehmen zunächst versuchen, bestehende Leiharbeitsverhältnisse zu beenden. Auch hier müssen natürlich die Kündigungsfristen gegenüber den Leiharbeitnehmern beachtet werden. Selbstredend ist es auch für einen Leiharbeitnehmer nicht leicht zu verkraften, seinen Job zu verlieren. Primäres Ziel in der Krise muss aber gleichwohl der Schutz des eigenen Unternehmens sein. Es wäre nicht das erste Mal, dass hier falsch verstandene Rücksichtnahme und zu spät ausgesprochene Kündigungen gegenüber Leiharbeitnehmern dazu führen, dass letztlich mehr Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren, als dies bei rechtzeitiger und vorausschauender Personalplanung erforderlich gewesen wäre. Es ist daher wichtig, dass die erforderlichen Personalmaßnahmen zur Vermeidung oder Bewältigung der Krise nicht zu spät und nicht falsch eingeleitet werden.

Praxistipp: Im Hinblick auf eine Massenentlassung und die damit einhergehende Anzeigepflicht (§§ 17 ff. KSchG) ist es wichtig zu wissen, dass Leiharbeitnehmer dem Verleiherbetrieb zugerechnet werden. Entlässt der Entleiherbetrieb eine

größere Zahl von Leiharbeitnehmern, liegt also nicht automatisch eine anzeigepflichtige Massenentlassung vor.

2. Beendigung/Keine Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Die nächste Möglichkeit, relativ „unkompliziert“ Personal abzubauen, besteht darin, bestehende befristete Arbeitsverhältnisse nicht zu verlängern. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis am Ende des Befristungszeitraums beendet, bedarf es keiner weiteren Rechtfertigung durch den Arbeitgeber. Es muss auch keine Sozialauswahl durchgeführt werden, wie dies bei einer Kündigung erforderlich wäre.

Gegebenenfalls kann auch überprüft werden, ob ein befristetes Arbeitsverhältnis innerhalb des Befristungszeitraums gekündigt werden kann. Hier muss der im Einzelfall zugrundeliegende Arbeitsvertrag zu Rate gezogen und überprüft werden, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Kündigungsmöglichkeit dort vertraglich vorgesehen ist.

Praxistipp: Um eine Kündigung auch während des Befristungszeitraums zu ermöglichen, kann in den Arbeitsvertrag beispielsweise folgende Formulierung aufgenommen werden:

„Die Parteien vereinbaren, dass auch während der befristeten Laufzeit des Vertrages eine ordentliche Kündigung des Vertrages zulässig ist. Die Voraussetzungen einer solchen Kündigung sowie die Fristen richten sich nach den allgemeinen Vorschriften.“

3. Prüfung von Probezeiten/Fehlender Kündigungsschutz im ersten Halbjahr

Muss generell Personal abgebaut werden, ist es unter Umständen auch ratsam, zu überprüfen, ob Mitarbeiter nach der Probezeit wieder entlassen werden sollen. Unabhängig davon, ob eine Probezeit vereinbart wurde, ist es wichtig zu wissen, dass – zumindest nach dem Kündigungsschutzgesetz – im ersten halben Jahr der Beschäftigung kein Kündigungsschutz besteht. Auch hier kann also das Arbeitsverhältnis unter erleichterten Voraussetzungen beendet werden: Die Kündigung darf lediglich nicht rechtsmissbräuchlich sein. Es ist aber weder ein besonderer Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz erforderlich, noch muss eine Sozialauswahl getroffen werden – beides geht für den Arbeitgeber regelmäßig mit erheblichen Risiken einher, die hier vermieden werden können.

4. Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle

Eine höchst sinnvolle und deshalb in den vergangenen Jahren auch zunehmend populär gewordene Möglichkeit, auf konjunkturelle Schwankungen zu reagieren, ist die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Hier kann in „Boomzeiten“ mehr gearbeitet und ein Arbeitszeitguthaben erworben werden, was dann in Krisenzeiten wieder abgeschmolzen werden kann. Kennzeichen flexibler Arbeitszeitmodelle ist dabei, dass das an den Arbeitnehmer zu zahlende Entgelt grundsätzlich jeden Monat in unveränderter Höhe anfällt. Flexible Arbeitszeitmodelle bringen damit freilich keine unmittelbare finanzielle Entlastung für den Arbeitgeber, haben aber den großen Vorteil, dass sehr kurzfristig und flexibel auf Schwankungen beim Arbeitsanfall reagiert werden kann.

Hinsichtlich der Umsetzung solcher flexibler Arbeitszeitmodelle ist danach zu differenzieren, ob im Betrieb ein Betriebsrat existiert oder nicht:

- Existiert ein Betriebsrat, so ist dessen Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten, wonach der Betriebsrat hinsichtlich „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie [der] Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“ mitzubestimmen hat. Hinsichtlich der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle erweist sich die Existenz eines Betriebsrates regelmäßig als sehr hilfreich, da der Arbeitgeber so nur mit einem Gesprächspartner – nämlich dem Betriebsrat – verhandeln muss und in einer Betriebsvereinbarung sodann einvernehmlich die jeweiligen Eckpunkte des geplanten flexiblen Arbeitszeitmodells festgesetzt werden können.
- In einem betriebsratslosen Betrieb gestaltet sich dies regelmäßig weitaus komplizierter. Hier muss der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Mitarbeiter eine entsprechende Vereinbarung treffen, soweit nicht ausnahmsweise die Umsetzung eines flexiblen Arbeitszeitmodells schon aufgrund des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts möglich ist. Bei der Umsetzung muss der Arbeitgeber die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sowie etwaiger tariflicher Regelungen beachten. Außerdem ist der Inhalt des mit dem einzelnen Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrages in die Überlegungen miteinzubeziehen und zu überprüfen, ob und inwieweit dem einzelnen Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten zumutbar sind.

Ungeachtet des beschriebenen Aufwandes ist die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitmodells aber jedenfalls anzuraten, da ein auf diese Weise „atmender“ Betrieb weitaus flexibler und damit effektiver auf konjunkturelle Schwankungen reagieren kann.

5. Ergänzung/Erweiterung bestehender flexibler Arbeitszeitmodelle

Vorteil flexibler Arbeitszeitmodelle ist wie dargestellt die Möglichkeit, in wirtschaftlichen Krisenzeiten Minusstunden anzusammeln, die Arbeit also zu einem späteren Zeitpunkt zu leisten und Arbeitszeit nicht unnütz und ineffektiv „abzusitzen“, wenn eigentlich gerade gar keine Arbeit zu erledigen ist. In wirtschaftlichen Krisenzeiten kann – gegebenenfalls auch sehr kurzfristig – durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass zusätzliche Minusstunden angesammelt werden können.

In der Praxis hat es sich bewährt, den Plusbereich des Arbeitszeitkontos größer zu gestalten als den Minusbereich. So hat sich etwa eine Eingrenzung auf 150 Plusstunden/100 Minusstunden oder 200 Plusstunden/150 Minusstunden bewährt, um die Voraussetzungen für einen „atmenden Betrieb“ bestmöglich umzusetzen und so auf die betrieblichen Erfordernisse bestmöglich eingehen zu können. Für den Arbeitgeber ist es auch deshalb ratsam, den Minusbereich kleiner zu halten als den Plusbereich, da der Minusbereich des Arbeitszeitkontos für den Arbeitgeber das größere Risiko darstellt: Wie erörtert ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des regelmäßigen monatlichen Entgeltes verpflichtet. Er tritt also bei der Ansammlung von Minusstunden in eine Vorleistungspflicht, wodurch Liquiditätsprobleme – gerade in Krisenzeiten – entstehen können.

Andererseits ist zu bedenken, dass sich die Forderungen des Arbeitgebers, die durch ein negatives Arbeitszeitguthaben der Mitarbeiter begründet sind (Nachleisten der geschuldeten Arbeit) bei einer Fortführungsprognose im Rahmen der Bilanz positiv auswirken können.

Insgesamt stellen sich flexible Arbeitszeitmodelle daher als sinnvoll dar, um einen vorübergehenden Minderbedarf aufzufangen und den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen zu vermeiden.

6. Kurzarbeit/Vorübergehende Senkung der Arbeitszeit

Ein weiteres in Krisenzeiten sehr beliebtes (und daher im Moment beispiellos boomendes) Mittel ist die Anordnung von Kurzarbeit im Betrieb. Bei Kurzarbeit arbeiten die Arbeitnehmer eines Betriebes über einen bestimmten Zeitraum weniger oder gar nicht mehr, wobei der eintretende Entgeltausfall unter bestimmten Voraussetzungen zum Teil kompensiert wird durch das Kurzarbeitergeld, das von der Agentur für Arbeit gezahlt wird und je nach Familienstand zwischen 60 und 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz beträgt. Die Kurzarbeit muss arbeitsrechtlich zulässig sein – es muss also eine entsprechende Regelung im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in den mit den einzelnen Arbeitnehmern geschlossenen Arbeitsverträgen vorliegen.

Beispiel für eine Formulierung im Arbeitsvertrag: *„Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer erklärt bereits jetzt seine Zustimmung zur Leistung von Kurzarbeit, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld vorliegen.“*

Selbstverständlich kann die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Kurzarbeit auch kurzfristig erklärt werden, wenn eine entsprechende Grundlage bislang fehlte. Gegen den Willen des Arbeitnehmers und ohne rechtliche Grundlage kann der Arbeitgeber aber Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Freilich muss sich der Arbeitnehmer, der sich gegen die Anordnung von Kurzarbeit wehrt, darüber im Klaren sein, dass die Handlungsalternative des Arbeitgebers meistens im Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung liegt, welche für den Arbeitnehmer mit weitaus unangenehmeren Folgen – sowohl in finanzieller als auch in sozialer Hinsicht – verbunden ist.

Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit wird grundsätzlich gezahlt, wenn im Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der nicht vermeidbar und nur vorübergehender Natur ist. Eine detailliertere Darstellung der einzelnen Voraussetzungen würde den Rahmen dieses Beitrages, in dem die ohnehin schon zahlreichen verschiedenen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten in der Krise nur kurz angerissen werden sollen, bei weitem sprengen.

Praxistipp: Umfangreiche Informationen und praktische Tipps zur Kurzarbeit – sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer – finden Sie auf der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) betriebenen Internetseite www.einsatz-fuer-arbeit.de

Kurzarbeit ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer mit vielseitigen Vorteilen verbunden: So werden beispielsweise betriebsbedingte Kündigungen vermieden und qualifiziertes und engagiertes Personal kann im Unternehmen gehalten werden. Gleichzeitig werden Personalkosten vorübergehend eingespart, die finanzielle Belastung der Arbeitnehmer aber durch Zahlung des staatlichen Kurzarbeitergeldes abgedeckt. Während der Zeit der Kurzarbeit bleibt die soziale Absicherung des Arbeitnehmers bestehen. Die Handhabung der Kurzarbeit ist sehr flexibel möglich, wodurch es zu weitaus geringeren Ausfallzeiten im Betrieb kommt, als dies beim Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen und der nachfolgenden Neueinstellung von Arbeitnehmern in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwunges der Fall wäre. Zudem werden arbeitsrechtliche Streitigkeiten mit den damit einhergehenden erheblichen Risiken (Abfindungszahlungen etc.) vermieden.

Durch das sogenannte „Konjunkturpaket II“, welches bekanntlich Anfang des Jahres 2009 beschlossen wurde, wurde das Instrument der Kurzarbeit nochmals attraktiver gestaltet. Auf Antrag erhalten Arbeitgeber nun 50 % der Sozialversicherungsbeiträge erstattet, die sie auch in Zeiten der Kurzarbeit für den Arbeitnehmer entrichten müssen. Werden Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen sind, weiterqualifiziert, kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar eine Erstattung zu 100 % vorgenommen werden.

Des Weiteren wird Kurzarbeitergeld nunmehr auch gezahlt, wenn im Rahmen flexibler Arbeitszeit die Möglichkeit bestünde, Minusstunden anzusammeln.

Beispiel: Das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers A weist 50 Plusstunden auf. Nach der im Betrieb geltenden Regelung darf das Arbeitszeitkonto bis zu 150 Plusstunden und bis zu 100 Minusstunden aufweisen. Hat der Arbeitnehmer die bestehenden 50 Plusstunden abgebaut, kann für ihn Kurzarbeitergeld bezogen werden. Er ist nicht verpflichtet, zunächst sein Arbeitszeitkonto ins „Minus“ zu führen. Positives Arbeitszeitguthaben muss aber aufgebraucht werden.

Wohl wichtigste Neuerung ist, dass das „Hauptkriterium“ des „erheblichen Arbeitsausfalles“ nunmehr von geringeren Voraussetzungen abhängig ist. Bislang musste ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall von mindestens 10 % betroffen sein. Dies ist jetzt nicht mehr erforderlich. Es reicht aus, wenn ein einzelner Arbeitnehmer einen Entgeltausfall von mindestens 10 % infolge eines konjunkturell bedingten Arbeitsausfalles verkraften muss. Kurzarbeitergeld wird dann für alle Mitarbeiter gezahlt, die einen Entgeltausfall von mindestens 10 % hinzunehmen haben. Nach der „alten“ Regelung war es freilich so, dass – wurde denn die Zahl von 1/3 der Arbeitnehmer erreicht – Kurzarbeitergeld auch für die Arbeitnehmer gezahlt werden konnte, die weniger als 10 % Entgeltausfall zu verkraften hatten. Die Agenturen für Arbeit handhaben es derzeit so, dass ein Betrieb, der Kurzarbeitergeld beantragt, monatlich wählen kann, ob er die „alten“ oder die „neuen“ Kriterien zugrunde legen möchte.

Beispiel: Im Betrieb B sind 40 Arbeitnehmer beschäftigt. Im Mai 2009 sind 12 Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen (Entgeltausfall von mindestens 10%). Der Arbeitgeber kann nach der neuen Regelung für diese 12 Mitarbeiter Kurzarbeitergeld beantragen. Es ist nicht erforderlich, dass 1/3 der Belegschaft (also mindestens 14 Arbeitnehmer) von der Kurzarbeit betroffen sind.

Im Juni 2009 sind weitere 3 Arbeitnehmer, insgesamt also 15 Arbeitnehmer, von Kurzarbeit betroffen (Entgeltausfall von mindestens 10 %). Hier könnte der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld nach der „alten“ Regelung beantragen. Es ist 1/3 der Belegschaft von Kurzarbeit betroffen. Kurzarbeitergeld kann dann für alle Mitarbeiter gezahlt werden, die einen Entgeltausfall zu verkraften haben, auch wenn dieser bei einzelnen Arbeitnehmern möglicherweise weniger als 10 % beträgt.

Wenn Kurzarbeit im Betrieb nicht angeordnet werden kann oder nicht angeordnet werden soll, kann über die Maßnahme einer vorübergehenden Senkung der Arbeitszeit nachgedacht werden. Erforderlich sind auch hierfür entsprechende Regelungen im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im einzelnen Arbeitsvertrag. Auch hier ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beachten, wonach der Betriebsrat bei Maßnahmen zur vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen hat. Existiert im Betrieb kein Betriebsrat, müssten entsprechende Regelungen mit den Arbeitnehmern individualvertraglich vereinbart werden, was in der Praxis kaum zu handhaben ist. Insoweit ist es für den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer in der Regel vorzuzugewandt, auf das bereits dargestellte Instrument der Kurzarbeit zurückzugreifen.

Probleme stellen sich bei einer vorübergehenden Senkung der Arbeitszeit auch im Hinblick auf das Arbeitslosengeld und die hierbei in Ansatz zu bringende Bemessungsgrundlage. Würde hier auf das zuletzt erzielte (verminderte) Einkommen abgestellt, ergäbe sich für den Arbeitnehmer ein oftmals nicht unerheblicher Nachteil.

7. Bezahlter/unbezahlter Urlaub, Betriebsferien

Eine weitere Möglichkeit, Krisenzeiten zu überbrücken, ist die Anordnung von Betriebsferien im Krisenzeitraum oder innerhalb eines Teiles davon. Bei einer solchen Festsetzung des Zeitraums des Erholungsurlaubs allein durch den Arbeitgeber müssen selbstverständlich aber auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Dies ist schon durch das Bundesurlaubsgesetz geregelt; im Übrigen spielt das Kriterium der Zumutbarkeit hier eine nicht unerhebliche Rolle. Im Hinblick darauf darf beispielsweise auch nicht angeordnet werden, dass die Arbeitnehmer ihren kompletten Jahresurlaub innerhalb eines bestimmten festgesetzten Zeitraumes nehmen müssen.

Achtung: Durch das Gesetz ist insoweit keine feste Grenze vorgesehen. Nach der Rechtsprechung des BAG dürfte es allerdings allenfalls zulässig sein, etwa 50 bis 60 % des gesamten Urlaubsanspruches im Rahmen von arbeitgeberseitig

festgesetzten Betriebsferien zu „verplanen“. Auch bereits gewährter Urlaub muss grundsätzlich nicht mehr „umgelegt“ werden.

Ein gerechter Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen wird oftmals dadurch erzielt, dass die Betriebsferien in übliche Ferienzeiten gelegt werden – also etwa der Zeitraum der Weihnachts-, Oster- oder Sommerferien nach vorne oder nach hinten ausgedehnt wird.

In Betrieben mit Betriebsrat ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu beachten.

Weiterhin ist es möglich, Arbeitnehmern, die dies wünschen, unbezahlten Urlaub zu gewähren.

Achtung: Folge solchen unbezahlten Urlaubes ist das Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Dies hat Einfluss auf die Sozialversicherung des Arbeitnehmers: Für den Zeitraum des Ruhens werden nämlich keine Beiträge durch den Arbeitgeber entrichtet. Hierauf muss der Arbeitgeber hinweisen. Verletzt er diese Aufklärungspflichten, macht er sich unter Umständen schadensersatzpflichtig gegenüber dem Arbeitnehmer.

8. Änderungsvereinbarungen/Änderungskündigungen zur Gehaltsreduzierung

Eine Änderungskündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer kündigt, zugleich aber das Angebot unterbreitet, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

Achtung: Die ausgesprochene Kündigung ist eine „echte“ Kündigung und muss demgemäß auch alle rechtlichen Anforderungen erfüllen, die auch sonst bei einer Kündigung zu beachten sind.

Der Arbeitnehmer kann das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen und eine sogenannte Änderungsschutzklage zum Arbeitsgericht erheben, so dass im Prozess nur die soziale Rechtfertigung der geänderten Arbeitsbedingungen überprüft wird, der Arbeitnehmer aber nicht den Verlust seines Arbeitsplatzes infolge der Änderungskündigung riskiert.

Zu beachten ist, dass der Betriebsrat bei einer Änderungskündigung doppelt angehört werden muss – einmal zum Ausspruch der Kündigung, einmal hinsichtlich der geplanten geänderten Arbeitsbedingungen.

Als milderer Mittel gegenüber der Beendigungskündigung ist eine Änderungskündigung stets vorzuziehen. Sie kann ausgesprochen werden, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis besteht, welches der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Bedingungen entgegensteht.

Eine Änderungskündigung allein mit dem Zweck eine Gehaltsreduzierung ist nur in den seltensten Fällen zulässig und stellt für den Arbeitgeber ein erhebliches Risiko dar. Sinnvoll wird es insoweit sein, eine entsprechende Vereinbarung mit den Arbeitnehmern zu suchen und lediglich ergänzend und für den „Notfall“ den Ausspruch von Änderungskündigungen in Erwägung zu ziehen. Beachtet werden sollte, dass die Vereinbarung mit den Arbeitnehmern schriftlich geschlossen werden sollte.

Praxistipp: Die Entgeltreduzierung sollte befristet werden, um zu verdeutlichen, dass es sich um Maßnahmen zur Bewältigung einer Krise handelt. Entsprechende Maßnahmen können auch auf einzelne Abteilungen des Unternehmens beschränkt werden, wenn lediglich in Teilen ein entsprechendes Einsparungserfordernis besteht.

Zu beachten ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Im Übrigen ist auch hier – wie bei der vorübergehenden Senkung der Arbeitszeit – zu beachten, dass das letztlich gezahlte niedrigere Entgelt Einfluss auf die Höhe des dem Arbeitnehmer im Falle der Arbeitslosigkeit zustehenden Arbeitslosengeldes hat. Auch hier trifft den Arbeitgeber eine entsprechende Belehrungspflicht, bei deren Nichtbeachtung er sich schadensersatzpflichtig gegenüber dem Arbeitnehmer machen kann.

9. Stundung von Gehältern und Löhnen

Der Arbeitgeber kann mit den Arbeitnehmern auch vereinbaren, dass die zu zahlenden Gehälter und Löhne gestundet, also erst zu einem späteren Zeitpunkt geleistet werden, um so vorübergehende finanzielle Engpässe zu überbrücken. Eine solche Vereinbarung sollte stets schriftlich geschlossen werden.

Im Falle einer Überschuldung des Unternehmens bietet eine solche Vereinbarung freilich keinen Vorteil, da Sie im Rahmen der Bilanzierung berücksichtigt wird. Sie kann aber vorteilhaft sein bei drohender Zahlungsunfähigkeit.

Ferner muss dem Arbeitgeber geraten werden, arbeitsrechtlich zulässige Grenzen der Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsvertrag auszunutzen.

Praxistipp: Nach der Rechtsprechung ist es zulässig, etwa 25 bis 30 % variable Vergütungsbestandteile vorzusehen, die auch vom Unternehmenserfolg abhängen können. Durch entsprechende (Um-)Gestaltung der Arbeitsverträge bietet sich hier in Krisenzeiten ein erhebliches Einsparungspotential.

10. Betriebliche Bündnisse

Aus den vergangenen Jahren ist bekannt, dass in Betrieben, die in wirtschaftlichen Engpässen und damit verbundenen drohenden personellen Maßnahmen betroffen sind, auch sogenannte betriebliche Bündnisse (für Arbeit) geschlossen werden können. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass entsprechende tarifvertragliche Regelungen, die günstigere Bedingungen für die Arbeitnehmer vorsehen, nicht umgangen werden dürfen. Insofern geht das Günstigkeitsprinzip zugunsten der Arbeitnehmer.

Zudem stellt ein betriebliches Bündnis für Arbeitnehmer auch ein Risiko für den Arbeitgeber insofern dar, als er regelmäßig auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen verzichtet, ihm diese Möglichkeit einer Einsparung von Personalkosten letztlich also nicht mehr zur Verfügung steht.

Im Rahmen eines betrieblichen Bündnisses können vielerlei Fragen geregelt werden, die in Krisenzeiten eine flexible Reaktion auf äußere Faktoren ermöglichen: So können beispielsweise Regelungen über etwaige Mehrarbeit, den Abbau von Zeitarbeit, Arbeitszeitverlängerungen, Streichungen betrieblicher Sonderleistungen, Einführung flexibler Arbeitszeiten, Zuschläge des Arbeitgebers für Kantine etc. getroffen werden.

11. Tarifliche Ergänzungsvereinbarungen

Teilweise sehen Tarifverträge Öffnungsklauseln vor, die den Abschluss von Ergänzungsvereinbarungen erlauben.

Von der IG Metall Baden-Württemberg und Südwest Metall wurden im Zuge des sogenannten Pforzheimer Abkommens 2004 Regelungen für den Prozess der Abweichungen von Ta-

rifverträgen eingeführt. Danach sind Abweichungen unter anderem nur befristet und auch nur dann möglich, wenn eine positive Entwicklung auf die Beschäftigungssituation im Unternehmen erwartet wird. Solche Öffnungsklauseln im Tarifvertrag können sich sowohl auf tarifliche Rahmenbestimmungen beziehen, als auch das Unterschreiten tariflich verbindlicher Mindeststandards zulassen.

Beispiel: Durch Öffnungsklausel kann gestattet sein, von den Tariflöhnen in wirtschaftlichen Krisenzeiten nach unten abzuweichen.

12. Streichung freiwilliger Leistungen

Freiwillige Leistungen wie Gratifikationen oder ähnliches können in Krisenzeiten gestrichen werden. Allerdings ist hierbei zunächst im Detail zu untersuchen, welche Leistung überhaupt freiwillig gewährt wird. Längst nicht alle als freiwillig bezeichnete Leistungen werden auch tatsächlich freiwillig gezahlt. Oftmals gibt es eine arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Grundlage oder entsprechende Leistungen sind in Betriebsvereinbarungen vorgesehen. Außerdem kann sich eine betriebliche Übung „eingeschlichen“ haben, was zur Folge hat, dass der Arbeitnehmer auch auf ehemals tatsächlich freiwillige Leistungen des Arbeitgebers einen einklagbaren Anspruch hat.

Praxistipp: Zur Vermeidung der Entstehung einer solchen „betrieblichen Übung“ sollten Sie klarstellen, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt. Freilich darf die Leistung dann nicht an anderer Stelle fest zugesagt werden – dies wäre widersprüchlich. Ebenso sollten Sie Formulierungen vermeiden wie „Die Zahlung erfolgt freiwillig und unter Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs“: Nach der Rechtsprechung des BAG schließen sich ein solcher Freiwilligkeits- und ein Widerrufsvorbehalt gegenseitig aus mit der Folge, dass beide Vorbehalte wegen Intransparenz der Regelung vollständig wegfallen.

13. Änderung betrieblicher Regelungen

Auch durch Änderung betrieblicher Regelungen lassen sich oft in erheblichem Umfang Einsparungen verwirklichen. So können beispielsweise bei Dienstreisen enorme Kosten eingespart werden (Economy-Class statt Business-Class, Bahn statt Flugzeug, Video- und Telefonkonferenzen statt Hotel und Reisekosten).

Auch bei den Regelungen zur Benutzung von Dienstwagen besteht Einsparungspotential: Hier kann die private Nutzung eingeschränkt werden. Private Auslandsreisen können unter-

sagt werden. Es kann ein Fahrzeug einer kleineren Fahrzeuggröße gewählt werden etc. Auch Bewirtungskosten und Spesen können reduziert werden, auch ohne gleich die gesamte betriebliche Weihnachtsfeier ausfallen lassen zu müssen...

14. Einstellungsstopp/befristete Einstellung/Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

Auf der personalpolitischen Ebene kann darüber nachgedacht werden, einen Einstellungsstopp in Krisenzeiten vorzusehen, neue Mitarbeiter zunächst nur befristet einzustellen oder Leiharbeitnehmer zu beschäftigen, um so auch bei den fortlaufenden Personalkosten höhere Flexibilität zu schaffen.

15. Ruhensvereinbarungen/Sabbaticals/Langzeiturlaub

Schließlich kann mit einzelnen Mitarbeitern – sofern diese dies wünschen – vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitraum ruhe, der Arbeitnehmer also nicht zur Arbeitserbringung verpflichtet ist, andererseits aber auch keine Vergütung erhält. Ähnlich stellt sich die Situation bei Gewährung von unbezahltem Langzeiturlaub oder sogenannten Sabbaticals dar, wo Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum dem Unternehmen fernbleiben, ohne das jedoch das Beschäftigungsverhältnis komplett beendet würde. Die vorgenannten Optionen bieten Möglichkeiten für den Arbeitgeber, in Krisenzeiten kurzfristig Personalkosten einzusparen und können auch seitens der Arbeitnehmer durchaus gewünscht sein – beispielsweise, um endlich einmal die langersehnte Weltreise durchführen zu können...

16. Outsourcing

Schließlich kann über Outsourcing bestimmter Unternehmensteile oder –funktionen nachgedacht werden. Gerade in Krisenzeiten muss sich der Arbeitgeber fragen, welche Arbeitsschritte unter Umständen von externen Anbietern besser und kostengünstiger durchgeführt werden können.

17. Betriebsbedingte Kündigung

Ultima ratio ist eine betriebsbedingte Kündigung in Krisenzeiten. Wichtig ist bei einer betriebsbedingten Kündigung, dass eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt wurde. Hier sind insbesondere die Kriterien Alter bzw. Bildung von Altersgruppen im Moment in Rechtsprechung und Literatur hoch umstritten und stellen für den Arbeitgeber, der eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen möchte, nicht unerhebliche Risikofaktoren dar.

Auch bei der Berechnung von Kündigungsfristen tun sich Probleme auf: So ist beispielsweise derzeit unklar, ob geltende deutsche Gesetzesregelungen, nach denen Beschäftigungszeiten

vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers zur Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden sollen, möglicherweise gegen europarechtliche Regelungen verstoßen. Folge dessen wäre, dass eine tatsächlich längere Kündigungsfrist zugrunde zu legen sein könnte, als sich diese nach dem derzeit geltenden deutschen Recht ermittelte.

Zusätzlich ist ein Sonderkündigungsschutz in vielen Bereichen zu berücksichtigen: So besteht beispielsweise erhöhter Kündigungsschutz für Arbeitnehmer in Elternzeit, für Betriebsräte oder neuerdings auch für Arbeitnehmer, die eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nehmen.

18. Massentlassung

Wird in wirtschaftlichen Krisenzeiten gleich einer Vielzahl von Arbeitnehmern gekündigt, so sind die besonderen Voraussetzungen zu beachten, die durch Gesetz und Rechtsprechung für die sogenannte Massentlassung aufgestellt sind. Eine Massentlassung liegt vor, wenn in Betrieben mit 21 bis 59 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer, in Betrieben mit 60 bis 499 Arbeitnehmern mehr als 10 % oder mehr als 25 Arbeitnehmer und in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen entlassen werden.

Achtung: Bei der Berechnung der vorgenannten Mindestzahlen sind auch betriebsbedingte Aufhebungsverträge mit zu berücksichtigen.

Bei einer anstehenden Massentlassung ist die umfassende und rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrates unabdingbar. Zudem ist die beabsichtigte Massentlassung der Agentur für Arbeit anzuzeigen, wobei dieser Anzeige eine Stellungnahme des Betriebsrates beizufügen ist.

Achtung: Kündigungen dürfen erst nach der Anzeige bei der Agentur für Arbeit ausgesprochen werden. Zudem ist eine einmonatige Mindestsperrzeit nach Erstattung der Anzeige zu beachten, welche gegebenenfalls durch die Agentur für Arbeit auch verlängert werden kann. Entlassungen innerhalb der Sperrzeit sind nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Agentur für Arbeit wirksam.

Schließlich besteht bei Massentlassungen das Problem, dass diese mit einer erheblichen und extremen Verschlechterung des Arbeitgeberimages einhergehen, rechtliche Unsicherheit schaffen und durch den vorzunehmenden Interessenausgleich und Sozialplan zusätzliche Belastungen mit sich bringen.

Bei anstehenden Massenentlassungen sollte arbeitgeberseitig allerdings daran gedacht werden, dass durch rechtzeitige und offen geführte Kommunikation mit der Agentur für Arbeit oftmals Kompromisse erreicht werden können, die sich für alle Beteiligten als am sinnvollsten darstellen. So kann beispielsweise vereinbart werden, dass die Agentur für Arbeit keine Sperrzeit verhängt, wenn mit den betroffenen Arbeitnehmern Aufhebungsverträge geschlossen werden, anstatt diese betriebsbedingt zu kündigen.

Ihr Rechtsanwalt

Thomas Haas

www.edk.de | haas@edk.de

Stand: März 2009