



Herzlich willkommen zum 12. Burggespräch!



Die Krise als Chance begreifen! Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

Thorsten Herbote

**Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht**



Agenda

I. Arbeitszeitkonten

II. Vergütung anpassen

III. Kurzarbeit

IV. Massentlassungen



I. Arbeitszeitkonten



I. Fall – Arbeitszeitkonten (AZK)

Die X-GmbH, ein Zulieferer für Windkraftanlagen, beschäftigt in der Fertigung 30 Arbeitnehmer in Vollzeit (38 h/Woche). Es gibt einen Betriebsrat. Der Auftragseingang ergibt folgende Prognose für die Auslastung der Mitarbeiter in der Fertigung:

- 3-8/2020 Auslastung ca. 115 – 120 %
- 9-12/2020 Auslastung ca. 60 – 65 %
- ab 1/2021 Auslastung ca. 100 – 105 %

X will die erwartete „Delle“ 9-12/2020 durch Arbeitszeitkonten (AZK) ausgleichen.

Was ist arbeitsrechtlich zu veranlassen?



I. Arbeitszeitkonten – rechtlicher Rahmen

- AZK nur, wenn in Arbeitsvertrag, BV oder TV vereinbart
- Mitbestimmungsrecht des BR bei Einführung und Ausgestaltung
- Grenzen des ArbZG beachten
- Grenzen des MiLoG beachten
- Pflicht zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben > 3.185 €
- bei Verstoß: persönliche Haftung der Organe im Insolvenzfall
- Minusstunden auf AZK = Gehaltsvorschuss
- Verrechnung mit ausstehender Vergütung bei Kündigung nur zulässig, wenn AN zu vertreten hat, dass AZK nicht ausgeglichen ist



II. Vergütung anpassen



II. Fall – Vergütung anpassen

Die Geschäfte der X-GmbH laufen schlecht. Daher soll in diesem Jahr anders als in den vergangenen Jahren kein „Weihnachtsgeld“ in Höhe eines Bruttomonatsgehältes gezahlt werden.

Unter welchen Voraussetzungen darf Weihnachtsgeld 2020 entfallen?



II. Sonderzahlung streichen?

Unter welchen Voraussetzungen darf Weihnachtsgeld 2020 entfallen?

1. Änderungsvertrag (oder Änderungskündigung) bei vertraglicher Zusage oder betrieblicher Übung
2. Widerruf bei Widerrufsgrund und wirksamem Widerrufsvorbehalt
3. „Einfach so“ bei wirksamem Freiwilligkeitsvorbehalt



II. Widerrufsvorbehalt

~~Der Arbeitnehmer erhält im November eine Sonderzahlung in Höhe eines Bruttogehaltes. Diese Zahlung steht unter dem Vorbehalt des jederzeitigen, freien Widerrufs.~~

Die Auszahlung des Weihnachtsgelds erfolgt mit der Abrechnung des Monats November. Der Arbeitgeber behält sich vor, diese Leistung im Fall der wirtschaftlichen Notlage zu widerrufen.



II. Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag

~~Der Arbeitnehmer erhält eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttogehalts. Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wird eine solche gewährt, stellt sie eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers dar.~~

~~Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum monatlichen Gehalt erbringt, sind freiwillig.~~

Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum monatlichen Gehalt erbringt, sind freiwillig und erfolgen mit der Maßgabe, dass auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.



II. Freiwilligkeit absichern

Widerrufsvorbehalt: Unsicherheit wegen Rspr. zu AGB und wegen Ausübungskontrolle Widerruf

Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag: strenger Maßstab des BAG, leichte Tendenz zur vollständigen Ablehnung in AGB

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Gewährung: „freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht“ + Zugangsnachweis

Gleichbehandlungsgrundsatz beachten!

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, § 87 I Nr. 10 BetrVG



III. Kurzarbeit



III. Fall – Kurzarbeit

Die X-GmbH betreibt an mehreren deutschen Flughäfen Last-Minute-Reisebüros mit insgesamt 70 Arbeitnehmern. Nach der Lehman-Pleite bricht das Last-Minute-Geschäft mit Reisenden, die erst am Flughafen ihre Reise buchen wollen, fast vollständig ein.

X hofft auf eine Besserung in 9-12 Monaten und will die erwartete „Durststrecke“ durch Kurzarbeit überbrücken.

In einigen Büros gibt es einen Betriebsrat, in anderen Büros gibt es keinen Betriebsrat.

Was ist arbeitsrechtlich zu veranlassen?



III. Kurzarbeitgeld – Übersicht

Kurzarbeitergeld (KUG)

Transfer-KUG

Saison-KUG („Schlechtwettergeld“)

KUG für Heimarbeiter



III. KUG – Regelvoraussetzungen 1/2

1. Erheblicher Arbeitsausfall

- wegen wirtschaftlicher Gründe oder unabwendbarem Ereignis
- vorübergehend
- nicht vermeidbar, d.h. vor Einführung von Kurzarbeit ...
 - ... alle Möglichkeiten der Flexibilisierung ausschöpfen im Rahmen bestehender Vereinbarungen
 - ... Einbringung von Arbeitszeitguthaben (mit Ausnahmen)
- im Kalendermonat mind. 1/3 der im Betrieb / in der Betriebsabteilung beschäftigten AN von einem Entgeltausfall von jew. mind. 10 % des monatl. Bruttoentgelts betroffen

2. Betriebliche Voraussetzungen

- mind. 1 AN



III. KUG – Regelvoraussetzungen 2/2

3. Persönliche Voraussetzungen

- AN setzt versicherungspflichtige Beschäftigung fort
- keine Kündigung, kein Aufhebungsvertrag
- AN nicht vom KUG-Bezug ausgeschlossen, z.B. bei KG-Bezug

3. Anzeige des Arbeitsausfalls

- schriftlich / elektronisch bei der zuständigen Agentur für Arbeit



III. Fall Kurzarbeit – Lösung:

X will die erwartete „Durststrecke“ durch Kurzarbeit überbrücken.

Was ist arbeitsrechtlich zu veranlassen?

- vorübergehende Reduzierung von Arbeitszeit und Vergütung durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag
 - Gibt es keinen BR und verweigert AN Zustimmung zu KUG, bleibt – theoretisch – nur Änderungskündigung.
- Bezugsdauer KUG z.Z. maximal 12 Monate
- Mitbestimmungsrecht des BR bei Einführung und Ausgestaltung
 - KUG erzwingbar über Einigungsstelle
 - BR verlangt häufig Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen und Haftung des AG, wenn kein KUG gewährt werden sollte
- Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit (Vordruck)



IV. Massenentlassungen



IV. Fall – Massenentlassungen

Die X-GmbH beschäftigt 210 Arbeitnehmer.

Ein Betriebsrat ist gebildet.

X produziert u.a. Teile für Verbrennungsmotoren. Mit der Umstellung auf Elektromobilität entfällt der Beschäftigungsbedarf für 22 Mitarbeiter im Bereich der Entwicklung.

Was ist arbeitsrechtlich zu veranlassen?



IV. Betriebsbedingte Kündigung

§ 1 KSchG, hier betriebsbedingte Gründe

Was ist arbeitsrechtlich zu veranlassen?

- Fixierung von unternehmerischer Entscheidung + Auswirkungen
- Sozialauswahl (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) unter vergleichbar beschäftigten Arbeitnehmern
- MBR des BR für Auswahlrichtlinie (Punkteschema)
- Anhörung Betriebsrat, dann Ausspruch Kündigungen

- evtl. Anhörung Schwerbehindertenvertretung
- evtl. Antrag Integrationsamt



IV. Betriebsänderung / Massenentlassungen

§ 111 BetrVG – zusätzliche Pflichten bei Betriebsänderung:

- Interessenausgleich, Unterrichtung + Verhandlung bis Scheitern in Einigungsstelle → Nachteilsausgleichspflicht bei Verstoß
- Sozialplan, kann BR über Einigungsstelle erzwingen
- Konsultation des BR wegen Massenentlassung → Kündigung unwirksam bei Verstoß
- Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit → Kündigung unwirksam bei Verstoß

Voraussetzung einer Betriebsänderung:

- Grundlegende Änderungen und/oder Vielzahl von Entlassungen (Schwellenwerte gem. § 17 KSchG)
- Schwellenwert im Beispiel bei 10%, Verzicht auf 2 von geplanten 22 Kündigungen vermeidet IA und SP



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für die Beantwortung Ihrer Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung!

KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE
RECHTSANWÄLTE · PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT

Am Münster 28
37154 Northeim
Telefon: 05551 / 97 60-0
Telefax: 05551 / 97 60-50

Düstere-Eichen-Weg 50
37073 Göttingen
Telefon: 0551 / 48 862-85
Telefax: 0551 / 48 862-86

www.ksh-recht.de



Thorsten Herbote
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bank- und
Kapitalmarktrecht
herbote@ksh-recht.de

Diese Bilder dürfen nur im Zusammenhang mit diesem Vortrag benutzt werden. Copyright KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE.
Der Inhalt dieser Präsentation ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht vervielfältigt werden.



Disclaimer

Da dieser Vortrag lediglich in das Thema einführen soll und Einzelheiten einer rechtlichen Prüfung bedürfen, können wir für den Inhalt trotz größter Sorgfalt keine Haftung übernehmen.