

Newsflash Arbeitsrecht I 2009

Aktuelle Rechtsprechung

Aktuelle Änderungen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Die Auswirkungen der aktuellen Finanzkrise sind derzeit überall sichtbar. Nicht zuletzt ist der Arbeitsmarkt inzwischen nachhaltig vom konjunkturellen Abschwung betroffen. Viele Unternehmen sind aufgrund eines merklichen Auftragsrückgangs gezwungen, dieser Entwicklung mit personellen Maßnahmen zu begegnen. Wenn Leiharbeitnehmer abgebaut und Arbeitszeitguthaben abgeschmolzen wurden, bietet sich zur kurz- und mittelfristigen Überbrückung des auftretenden Arbeitsmangels die Einführung von Kurzarbeit an. Auf diese Weise wird vermieden, dass Unternehmen ihre qualifizierten und eingearbeiteten Arbeitnehmer durch Entlassungen verlieren. Durch aktuelle Änderungen im Recht der Kurzarbeit und des Kurzarbeitergelds ist die Einführung der Kurzarbeit zunehmend eine attraktive Alternative zu betriebsbedingten Kündigungen.

Kurzarbeit ist eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit aufgrund Arbeitsausfalls. Sie kann in einer nur anteiligen Reduzierung der Arbeitszeit bestehen oder zu einer vorübergehenden vollständigen Einstellung der Arbeit (sogenannte „Kurzarbeit Null“) führen und ist fast ausnahmslos mit einer Reduzierung des Arbeitsentgelts verbunden. Bei der Einführung von Kurzarbeit im Betrieb sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht kollektivrechtliche und individualvertragliche Rechtsgrundlagen und Vorschriften zu beachten. Zudem unterliegt die Einführung der Kurzarbeit in der Regel der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats. Die unter den Voraussetzungen der §§ 169 ff. SGB III gewährte Entgeltersatzleistung, das Kurzarbeitergeld, dient dazu, die Entgeltverluste der Arbeitnehmer zu kompensieren. Aktuelle Änderungen zur Kurzarbeit im Rahmen der Konjunkturmaßnahmen der Bundesregierung machen die Einführung von Kurzarbeit attraktiver als bisher:

- Ab dem 01.01.2009 ist die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld von bisher 12 Monaten auf 18 Monate verlängert worden. Die Verlängerung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht.
- Nach den jüngsten Plänen der Bundesregierung soll Arbeitgebern bei der Einführung von Kurzarbeit von der Arbeitsagentur die Hälfte der Sozialversicherungsbeträge erstattet werden. Nach bisherigem Recht müssen die Arbeitgeber die vollen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung (ohne Beiträge zur Arbeitslosenversicherung) auf der Grundlage von 80 % des durch die Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsentgelts tragen.
- Wenn für die betroffenen Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt und finanziert werden – die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert werden sollen –, kann die Arbeitsagentur auf Antrag sogar die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstatten.
- Auch Zeitarbeitsfirmen profitieren von den Änderungen. Obwohl Beschäftigungsschwankungen eine natürliche Erscheinung dieser Branche sind und folglich eine Gewährung von Kurzarbeitergeld an Leiharbeitnehmer bislang grundsätzlich ausgeschlossen war, kann Kurzarbeitergeld nun auch für Zeitarbeitnehmer gewährt werden.



Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

der vorliegende arbeitsrechtliche Newsflash gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre, für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsrechts-Team
von White & Case

Ansprechpartner

Berlin

Klaus Sturm
Tel.: +49 30 880911 0
ksturm@whitecase.com

Düsseldorf

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 211 49195 291
kdcohnen@whitecase.com

Frankfurt

Frank-Karl Heuchemer
Tel.: +49 69 29994 0
fheuchemer@whitecase.com

Hamburg

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 40 35005 396
kdcohnen@whitecase.com

Dr. Holger Meyer
Tel.: +49 40 35005 396
hmeyer@whitecase.com

München

Björn Theis
Tel.: +49 89 206043 740
btheis@whitecase.com

Fazit

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld können in der derzeitigen wirtschaftlichen Situation für viele Unternehmen und deren Arbeitnehmer eine sinnvolle Überbrückungsmaßnahme und Alternative zum Arbeitsplatzabbau darstellen. Die vom Gesetzgeber geplanten und teilweise schon umgesetzten Neuerungen lassen erwarten, dass von der Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit in deutlich größerem Umfang als bislang Gebrauch gemacht wird. Einen detaillierten Überblick über die zahlreichen Regeln, die für eine maßgeschneiderte Einführung von Kurzarbeit aus arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu beachten sind, gibt der kürzlich in der Zeitschrift „Betriebsberater“ erschienene Beitrag von Rechtsanwältin Karl-Dietmar Cohnen und Rechtsanwältin Hendrik Röger („Kurzarbeit als Antwort auf kurzfristig auftretende Konjunkturschwächen“, in: Betriebsberater, Ausgabe 1/2, 2009, S. 46 – 52).

Das Bundesarbeitsgericht erhöht Voraussetzungen für Sanierungsvereinbarungen

Umstrukturierungen von Unternehmen und Betrieben, die mit einem Personalabbau verbunden sind oder Sanierungsbeiträge der Arbeitnehmer vorsehen, sind aus arbeitsrechtlicher Sicht häufig bereits ohne die Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen eine Herausforderung für Arbeitgeber. Müssen zudem Arbeitnehmervertretungen in die strategischen Überlegungen einbezogen werden, sind zahlreiche rechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15.04.2008 (1 AZR 86/07) verschärft die Spielregeln für die Verhandlungen und den Abschluss von Sanierungsvereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen.

In Unternehmen mit Tarifbindung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, d. h. der Arbeitgeber ist Mitglied in einem Arbeitgeberverband und die Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, müssen im Rahmen von Umstrukturierungen häufig anwendbare Flächen- oder Firmentarifverträge abgeändert werden, um überhaupt Sanierungsbeiträge von Arbeitnehmern rechtlich zu ermöglichen. Übliche Gegenstände solcher Sanierungstarifverträge sind beispielsweise die Erhöhung von Arbeitszeiten, Verzicht oder eine Ruhendstellung von tariflichen Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie allgemeine Senkungen des Tarifentgelts. Gerade im derzeitigen wirtschaftlichen Umfeld genügen solche Maßnahmen allerdings aus personalwirtschaftlicher Sicht für den erfolgreichen Abschluss von Sanierungsmaßnahmen jedoch nicht. Flankierend zu tarifvertraglichen Vereinbarungen müssen vielmehr oftmals auch mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretern, d. h. dem Betriebsrat, dem Gesamtbetriebsrat oder – ausnahmsweise – dem Konzernbetriebsrat, Betriebsvereinbarungen über zusätzliche arbeitsrechtliche Maßnahmen vereinbart werden. Wirtschaftlich relevante Gegenstände solcher Vereinbarungen sind beispielsweise die Modifizierung von betrieblichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten, zur Einführung von Kurzarbeit, zur Ablösung/Änderung der betrieblichen Altersversorgung und vor allem der Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans anlässlich von Betriebsänderungen. Gerade in Betrieben, in denen Gewerkschaften eine starke Position haben, finden Verhandlungen mit allen beteiligten Arbeitnehmervertretern an einem Tisch statt. Nicht selten drängen die Arbeitnehmervertreter dabei auf den Abschluss von sogenannten gemischten Kollektivvereinbarungen, in denen sowohl tarifvertragliche Regelungen als auch solche, die in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, enthalten sind. Lässt sich der Arbeitgeber auf solche Vereinbarungen ein, muss er nach einem Urteil des BAG vom 15.04.2008 (1 AZR 86/07) äußerste Sorgfalt auf die Formulierung einer jeden einzelnen Regelung legen. Nach der Feststellung des 1. Senats muss bei Abschluss eines kollektiven Normenvertrags die Normqualität und Urheberschaft im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit eindeutig erkennbar sein. Wenn also Vereinbarungen von Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat gemeinsam in einem Dokument vereinbart und unterzeichnet werden, muss ohne Weiteres und zweifelsfrei erkennbar sein, wer Urheber der einzelnen Regelungskomplexe ist und um welche Rechtsquellen es sich handelt. Ist dies nicht der Fall, ist die Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam.

Dies kann gravierende Folgen für den Arbeitgeber haben: Lässt sich beispielsweise aus einer Regelung die Verlängerung der Arbeitszeit und/oder einer Veränderung der Lage der Arbeitszeit nicht entnehmen, ob diese Regelung mit der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat vereinbart ist, kann der Arbeitgeber im schlimmsten Fall von keinem tarifgebundenen Arbeitnehmer die zuvor mühsam mit der Gewerkschaft verhandelte Erhöhung der Arbeitszeit verlangen. Ebenso drastisch und wirtschaftlich schmerzhaft ist es, wenn, wie im Fall des BAG, eine Änderung der Bedingungen eines Arbeitszeitkontos infolge nicht eindeutiger Normurheberschaft nicht eintritt und jeder Arbeitnehmer trotz eines mit der Arbeitnehmervertretung gefundenen Kompromisses hohe Ausgleichszahlungen für angesammelte und unwirksam „genullte“ Plusstunden verlangen kann.

Hinweis

White & Case LLP ist eine in den USA nach dem Recht des Staates New York gegründete Limited Liability Partnership. Nach dem Recht des Staates New York ist die persönliche Haftung der einzelnen Partner beschränkt.

Der Newsflash Arbeitsrecht ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten und anderer interessierter Personen. Der Newsflash Arbeitsrecht kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Gerne stehen wir Ihnen für weiterführende Informationen oder konkrete Anfragen zur Verfügung.

www.whitecase.de

Fazit

Nach der Rechtsprechung sollten Arbeitgeber auf die Abfassung von Kollektivvereinbarungen, die sowohl mit dem Betriebsrat als auch mit der Gewerkschaft abgeschlossen werden, größte Sorgfalt verwenden und in den Vereinbarungen eindeutig klarstellen, was als tarifliche Rechtsnorm gelten soll und was als betriebliche Regelung anzusehen ist. Am sichersten ist es, ungeachtet der gemeinsamen Verhandlungen jeweils gesonderte Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft sowie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu schließen, um etwaige Zweifel bezüglich der Normurheberschaft von vornherein auszuschließen.

Die Beachtung von Diskriminierungsverboten nach dem AGG bei der Gewährung einer Hinterbliebenenrente in der betrieblichen Altersversorgung – der Nebel lichtet sich weiter

Das BAG hat in seinen Entscheidungen vom 18.11.2008 (3 AZR 277/07) sowie vom 14.01.2009 (3 AZR 20/07, diese bisher nur als Pressemitteilung vorliegend) die aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz („AGG“) zu beachtenden Diskriminierungsverbote bei der Gewährung einer Hinterbliebenenrente im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz („BetrAVG“) weiter präzisiert.

Der Gesetzgeber hatte bei der Verabschiedung des AGG bekanntlich für Rechtsunsicherheit gesorgt, in dem er in § 2 Abs. 2 S. 2 AGG lapidar bestimmte: „Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz“. Das BetrAVG war nämlich im Rahmen der Umsetzung der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien unverändert geblieben und enthält beispielsweise keine Regelungen zu den im AGG geregelten Verboten der ungerechtfertigten Benachteiligung wegen der Religion bzw. Weltanschauung oder der sexuellen Identität. Nachdem das BAG bereits in seinem Urteil vom 11.12.2007 (3 AZR 249/06) klargestellt hatte, dass das AGG auch auf Betriebsrentenzusagen anwendbar ist und § 2 Abs. 2 S. 2 AGG lediglich statuiert, dass das AGG Anwendung findet, wenn im BetrAVG keine abschließende Regelung zu dem jeweiligen Diskriminierungstatbestand getroffen ist, hatte es nunmehr die Gelegenheit, auch zu inhaltlichen Fragen der Diskriminierungsverbote des AGG bei der Gewährung einer Hinterbliebenenrente im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung Stellung zu nehmen.

In dem der BAG-Entscheidung vom 14.01.2009 zugrunde liegenden Sachverhalt sagte der Arbeitgeber in seiner Versorgungsordnung eine betriebliche Hinterbliebenenversorgung zugunsten der Ehegatten, nicht jedoch zugunsten der eingetragenen Lebenspartner seiner Arbeitnehmer zu. Das BAG sah in dieser Regelung erwartungsgemäß eine ungerechtfertigte Benachteiligung der eingetragenen Lebenspartner aufgrund ihrer sexuellen Identität. Es entschied, dass Überlebende einer eingetragenen Lebenspartnerschaft aus Gründen der Gleichbehandlung einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben können, wenn für Ehegatten nach der Versorgungsordnung eine solche Zusage besteht. Das BAG beschränkte diesen Anspruch auf Personen, deren eingetragener Lebenspartner am bzw. nach dem 01.01.2005 in einem Rechtsverhältnis mit dem Arbeitgeber standen. Diese zeitliche Beschränkung beruht auf einem Urteil des EuGH vom 01.04.2008 (C-267/06), in dem der EuGH entschied, dass eingetragene Lebenspartner bei der Gewährung einer Hinterbliebenenrente im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung Ehegatten gleichzustellen sind, wenn die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht Personen gleichen Geschlechts in eine Situation versetzt, die im Hinblick auf die Hinterbliebenenversorgung mit der Situation von Ehegatten vergleichbar ist. Der deutsche Gesetzgeber nahm diese Gleichstellung am 01.01.2005 vor mit der Ergänzung des Lebenspartnerschaftsgesetzes um die Einführung eines Versorgungsausgleichs und die Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das BAG ließ ausdrücklich offen, ob am 01.01.2005 noch ein Arbeitsverhältnis bestanden haben muss oder es ausreicht, wenn der zuvor mit Betriebsrentenansprüchen bzw. unverfallbaren Rentenanwartschaften ausgeschiedene Arbeitnehmer an diesem Tag noch gelebt hat.

Demgegenüber hat das BAG in seiner Entscheidung vom 18.11.2008 die Klage der Schwester eines verstorbenen, unverheiratet und kinderlos gebliebenen Arbeitnehmers abgewiesen, die von dessen Arbeitgeber eine Hinterbliebenenversorgung aufgrund einer zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber abgeschlossenen betrieblichen Entgeltumwandlungsvereinbarung verlangte. Die der Entgeltumwandlungsvereinbarung zugrunde liegende Versorgungsordnung sah eine Hinterbliebenenversorgung zugunsten des Ehegatten bzw. eingetragenen Lebenspartners und ersatzweise zugunsten der waisenberechtigten Kinder

des Arbeitnehmers vor. Die Klägerin stützte den geltend gemachten Anspruch unter anderem darauf, dass Arbeitnehmer, die wie ihr Bruder aus religiösen oder weltanschaulichen Gründen eine Ehe oder eingetragene Lebensgemeinschaft ablehnten und deshalb auch keine Nachkommen hätten, durch die von dem Arbeitgeber vorgenommene Beschränkung des für die Hinterbliebenenversorgung berechtigten Personenkreises unerlaubt benachteiligt würden. Das BAG folgte dieser Rechtsansicht nicht. Es führte aus, dass die von der Klägerin bemühte mittelbare Benachteiligung wegen des in § 1 AGG genannten Merkmals „Religion der Weltanschauung“ jedenfalls durch das rechtmäßige Ziel des Arbeitgebers gerechtfertigt sei, den Kreis der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen nach einem typisierten Versorgungswillen und einer damit verbundenen Nähebeziehung zum Arbeitnehmer abzugrenzen. Die zur Erreichung dieses Ziels bestimmte Eingrenzung des Kreises der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen auf die vom Arbeitgeber bestimmten Personen sei angemessen und erforderlich. Denn bei Personen wie dem verstorbenen Bruder der Klägerin, die für sich die Entscheidung getroffen haben typischerweise nicht in einem Verhältnis zu anderen Personen zu stehen, das einen entsprechenden typisierten Versorgungswillen auslöst, werde das durch die Hinterbliebenenversorgung abgedeckte Risiko gerade nicht verwirklicht.

Fazit

Für die betriebliche Altersversorgung gelten neben dem Betriebsrentengesetz und den von der Rechtsprechung aufgestellten Rechtssätzen zu Diskriminierungsverboten auch die Vorgaben des AGG. Arbeitgeber haben diese Vorgaben bei der Ausgestaltung der betrieblichen Hinterbliebenenrente in ihrer Versorgungsordnung zu beachten. Auch wenn die nunmehr vom BAG vorgenommene Klarstellung zur rechtlich zulässigen Begrenzung des Personenkreises der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen für Rechtssicherheit sorgen wird und in der Zwischenzeit eine Erweiterung der Zusage der Hinterbliebenenrente in der Versorgungsordnung auf eingetragene Lebenspartner regelmäßig erfolgt sein sollte, ist die Rechtsentwicklung weiterhin sorgfältig zu beobachten und gegebenenfalls eine Anpassung der bestehenden Versorgungsordnungen vorzunehmen. Dies gilt im Hinblick auf die Gewährung einer Hinterbliebenenrente nicht nur für die vom BAG in seinem Urteil vom 14.01.2009 offen gelassene Frage, ob für die Gewährung einer Hinterbliebenenrente an eingetragene Lebenspartner ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer am 01.01.2005 noch gelebt hat oder an diesem Tag noch ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestanden haben muss, sondern beispielsweise auch für die Ausgestaltung von Spätehen-, Ehemindestdauer- und Altersdifferenzierungsklauseln.