

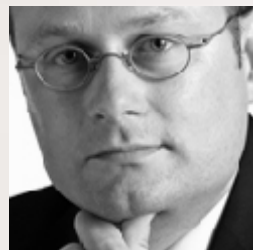
LADENBURGER NEIFEIND SCHMÜCKER & HOMANN  
RECHTSANWÄLTE



## Standortsicherung in der Krise



Anja Neifeind  
Rechtsanwältin



Matthias Gloning  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Anno Becker  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Konjunkturpaket II

Am 20. Februar 2009 hat der Bundesrat im Wesentlichen dem Gesetzesentwurf zum „Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland“, kurz „Konjunkturpaket II“, zugestimmt.

Dies hat – zum Teil zeitlich begrenzte – Neuregelungen u.a. in folgenden Bereichen zur Folge:

- a) Einrichtung eines Sondervermögens „Investitions- und Tilgungsfonds“
- b) Beitragssätze zur Arbeitsförderung und Krankenkassen
- c) Kurzarbeit

**a) Einrichtung Sondervermögen „Investition- und Tilgungsfonds“  
(ITFG)**

Aus dem Sondervermögen sollen ab 14. Januar 2009 bis zu einem Betrag von 16,9 Milliarden EUR finanziert werden:

- Finanzhilfen für zusätzliche Zukunftsinvestitionen der Kommunen und Länder mit bis zu 10 Milliarden EUR;
- Investitionen des Bundes bis zu 4 Milliarden EUR;
- Programm zur Stärkung der PKW-Nachfrage mit bis zu 1,5 Mrd. EUR;
- Ausweitung des zentralen Innovationsprogramms Mittelstand mit bis zu 900 Millionen EUR (weitere Informationen: [www.zim-bmwi.de](http://www.zim-bmwi.de))
- Förderung anwendungsorientierter Forschung im Bereich Mobilität mit bis zu 500 Millionen EUR.

## **b) Beitragssätze zur Arbeitsförderung und Krankenkassen**

- Der gesetzliche Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird bis 30.06.2010 auf 2,8 % gesenkt;
- Der allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung sinkt ab 1. 7. 2009 von derzeit 15,5 % auf 14,9 %.

### Exkurs:

- Kinderbonus von EUR 100,00 für jedes Kind (falls im Jahr 2009 für mindestens 1 Monat Anspruch auf Kindergeld besteht);
- Einkommensteuer: Erhöhung der Grundfreibeträge ab 01.01.2009 auf EUR 7.834,00 und der übrigen Tarifeckwerte um EUR 400,00; ab 01.01.2010 Grundfreibetrag EUR 8.004,00 und Tarifeckwerte um weitere EUR 330,00.

### c) Kurzarbeit

#### Das Kurzarbeitergeld (KUG) bezweckt

- den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten und ausgefallene Arbeitszeit zu vergüten,
- dem Arbeitgeber die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten.

#### Die wichtigsten Voraussetzungen:

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, § 170 SGB III
- Betriebliche Voraussetzungen, § 171 SGB III
- Persönliche Voraussetzungen, § 172 SGB III
- Anzeige bei der Agentur für Arbeit, § 173 SGB III

Im Einzelnen:

## § 170 SGB III: Erheblicher Arbeitsausfall (Folie 1)

§ 170 Absatz 1: Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er

1. Auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. vorübergehend ist,  
NEU! KUG wird für 18 Monate innerhalb von 24 Monaten gezahlt;
3. nicht vermeidbar ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum für Kug) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

NEU! Die Bedingung, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft betroffen sein muss, wird bis Ende 2010 ausgesetzt. Ab sofort reicht (allein) der Nachweis eines Entgeltausfalls von mehr als 10 %.

## § 170 SGB III: Erheblicher Arbeitsausfall (Folie 2)

§ 170 Abs. 4:

Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern...

NEU! Befristet bis Ende 2010:

- Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug des Kurzarbeitergelds nicht ins Minus gebracht werden;
- Kurzarbeitergeld kann auch uneingeschränkt für Leiharbeitnehmer sowie für befristet Beschäftigte beantragt werden.

## Berechnung des KUG

Die Bundesagentur stellt Tabellen zur Verfügung, anhand derer die Leistungssätze ermittelt werden können. Wie beim Arbeitslosengeld wird zwischen zwei Leistungssätzen unterschieden:

**Leistungssatz 1: 67 %** Arbeitnehmer mit Kinderfreibetrag mindestens 0,5 auf der Lohnsteuerkarte

**Leistungssatz 2: 60 %** gilt für alle übrigen Arbeitnehmer  
(download [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) Kug 050-1.2009).

NEU! Ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergelds aus (befristet gültig bis Ende 2010).

### Kosten des KUG für Arbeitgeber

Die Sozialversicherungsbeiträge aus dem Ist-Entgelt brutto sind, wie sonst, je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

Der Entgeltausfall errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Soll-Brutto und dem Ist-Brutto. Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge für den Entgeltausfall alleine zu tragen. Von dieser Differenz hatte der bislang Arbeitgeber für 80 v. H. die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung alleine zu tragen.

NEU! Die Agenturen für Arbeit erstatten die Hälfte der Beiträge zur Sozialversicherung, die auf die Kurzarbeit entfallen. Für Mitarbeiter, die während der Kurzarbeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, können für diese Zeit sogar 100 % übernommen werden. Die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen werden zwischen 25 und 80 % übernommen.

## § 173 SGB III: Antragstellung § 173 SGB III: Anzeige

Schriftliche Anzeige durch den Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Mit der Anzeige sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen.

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arbeitsagentur ist das von der Agentur zur Verfügung gestellte Formular Kug 101 (download [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)) zu verwenden. Dieses Formular soll in Kürze vereinfacht werden.

### **Problem: Einführung von Kurzarbeit**

Die Regelungen des SGB III betreffen nicht die arbeitsrechtliche Zulässigkeit der Einführung von Kurzarbeit.

**a) Betriebe ohne Betriebsrat:**

Änderungsvereinbarungen, Änderungskündigungen.

**b) Betriebe mit Betriebsrat:**

Betriebsvereinbarung; Problem: Regelungsabrede;  
Änderungsvereinbarungen, Änderungskündigungen;

Mitbestimmungsrechte des BR nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beachten!  
Initiativrecht des BR.

## B. Betriebsbedingte Kündigungen

1. Wegfall des Beschäftigungsbedarfs mit Ablauf der Kündigungsfrist;
2. Keine milderen Mittel, bspw. Versetzung, Umschulung;
3. Sozialauswahl. Kriterien nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG:

Dauer der Betriebszugehörigkeit  
Lebensalter  
Unterhaltungspflichten  
Schwerbehinderung.

Ausnahmen nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG.  
Ausgewogene Personalstruktur;  
Leistungsträgerregelung.

## B. Betriebsbedingte Kündigung

### Sozialauswahl

#### **Auswahlrichtlinien, § 1 Abs. 4 KSchG**

Wie die Indikatoren für die Sozialauswahl im Verhältnis zueinander zu berücksichtigen sind, kann in sog. Auswahlrichtlinien festgelegt werden.

- Auswahlrichtlinien:  
Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Richtlinien nach Personalvertretungsgesetz  
bspw. Punkteschema (dann auch keine „Dominotheorie“)
- Vorteil: Überprüfung der Sozialauswahl im engeren Sinne  
dann nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit

### **§§ 111ff BetrVG: Interessenausgleich und Sozialplan**

Wann ist ein Interessenausgleich (und ggf. Sozialplan) mit dem BR zu vereinbaren? Als Betriebsänderung im Sinne von § 111 Abs. 1 BetrVG gelten:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben;
4. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen;
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

**Liegt einer dieser Fälle nach § 111 Satz 3 Ziff. 1 – 5 BetrVG  
vor:**

Liegt eine Betriebsänderung vor, so ist der Unternehmer  
verpflichtet, den Betriebsrat

**rechtzeitig und umfassend zu unterrichten** und  
die **geplanten** Betriebsänderungen mit dem BR zu **beraten**

Grund: **Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG**

## **Geplante Betriebsänderung/Rechtzeitige Unterrichtung**

Der Betriebsrat soll in einem möglichst frühen Stadium der Planung beteiligt werden (LAG BW 27.09.2004). Nicht jedoch: bloße Vorüberlegungen oder Diskussionsentwürfe.

Vorgehensweise beim **Interessenausgleich**:

- a) Vorüberlegungen und Diskussionsentwürfe;
- b) Planentwurf;
- c) Unterrichtung und Information des BR;
- d) Beratung mit dem BR; evtl. Anrufung der Einigungsstelle;
- e) Abschließende Entscheidung durch den Arbeitgeber, ggf. Beteiligung der Gremien (Aufsichtsrat, Gesellschafterversammlung etc.);
- f) Erstellung des Interessenausgleichs.

## Sozialplan

Wird in der Praxis zumeist gleichzeitig mit dem Interessenausgleich verhandelt. Vorgehensweise.

- a) Vorüberlegungen und Diskussionsentwürfe;
- b) Planentwurf;
- c) Unterrichtung und Information des BR;
- d) Beratung mit dem BR; evtl. Anrufung der Einigungsstelle; **hier aber ist Spruch der Einigungsstelle erzwingbar, § 112 Abs. 4 BetrVG**
- e) falls Einigung: Abschließende Entscheidung durch den Arbeitgeber, ggf. Beteiligung der Gremien (Aufsichtsrat, Gesellschafterversammlung etc.);
- f) falls Einigung: Erstellung des Sozialplans

## Inhalt des Interessenausgleichs

Vielfältige Möglichkeiten, abhängig von der Art der Betriebsänderung:

1. Schulungs-, Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen;
  2. Vereinbarung von Kurzarbeit;
  3. Zeitliche Fahrpläne zur Durchführung der Betriebsänderung;
  4. **Auswahlrichtlinien für Versetzungen;**
  5. **Auswahlrichtlinien für Entlassungen;**
  6. **Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG**  
(nur noch Untersuchung auf grobe Fehlerhaftigkeit)
- etc.

## Zulässige Inhalte des Sozialplans

Bspw:

1. Umzugskosten; Fahrtkostenzuschüsse;
2. Vorübergehende Lohnzuschläge;
3. Qualifikationsmaßnahmen; Auch Transfer- oder Qualifizierungsgesellschaften. Zuschüsse nach § 216b ff SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit
4. Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile beim Verlust von Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung;
5. Wiedereinstellungszusagen;
6. Ausgleich sonstiger wirtschaftlicher Nachteile bspw. für den Wegfall von Sonderleistungen/Abfindungen;
7. Turboprämien für Klageverzicht (Achtung! Auf Sozialplanansprüche kann nicht durch Einzelvertrag mit Arbeitnehmer verzichtet werden;
8. Härtefonds.

Vielen Dank für's Zuhören und Durchhalten!

Matthias Gloning  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

