



AUSGABE 02 | 2009

# Newsletter Personal und Arbeit

## VORWORT

Die zweite Ausgabe des Newsletters für das Jahr 2009 beschäftigt sich im Nachgang zu einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Urlaubsabgeltung bei lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit. Sodann gehen wir einer weiteren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auf den Grund, bei der ein Arbeitnehmer eine schriftliche fristlose Kündigung ausgesprochen hat, diese jedoch kurze Zeit später „bereut“ und zurückgenommen hat. Sodann beschäftigen wir uns in einem kurzen Beitrag mit dem Phänomen des Sonderkündigungsschutzes für besondere Personengruppen wie beispielsweise Betriebsratsmitglieder oder auch Abfall- und Emissionsschutzbeauftragte. Schließlich beschäftigen wir uns mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Mithören von Telefongesprächen, was insbesondere dann problematisch ist, wenn der Gesprächspartner nicht darüber in Kenntnis gesetzt ist, dass Dritte mithören.



## RECHTSPRECHUNGSÄNDERUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS: URLAUBSABGELTUNG BEI LANG ANHALTENDER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

**LEITSATZ** Der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden. Der Senat gibt seine entgegengesetzte bisherige Rechtsprechung auf.

**ANMERKUNG** Infolge des bereits im letzten Newsletter (01/2009) besprochenen Grundsatzurteils des Europäischen Gerichtshofs vom 20.01.2009 hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung aufgegeben. Bisher hatte das Bundesarbeitsgericht § 7 Abs 3 und 4 BUrlG so ausgelegt, dass auch der Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Aus diesem Grunde verfielen Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche grundsätzlich am 31.03. des Folgejahres, wenn ein Arbeitnehmer über diesen Zeitpunkt hinaus arbeitsunfähig erkrankt war.

Infolge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20.02.2009 legte der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts § 7 Abs 3 und 4 BUrlG mit Urteil vom 24.03.2009 nunmehr europarechtskonform so aus, dass Ansprüche auf Urlaubsabgeltung dann nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Zur rückwirkenden Anwendung dieser Rechtsprechungsänderung hat das Gericht ausgeführt, dass jedenfalls seit Bekanntwerden der Vorlage an den Europäischen Gerichtshof durch das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf am 02.08.2006 kein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der bisherigen Rechtsprechung bestehe. Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts am 02.08.2006 noch nicht verfallen waren, können daher trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weiter geltend gemacht werden. Vertrauensschutz besteht somit nur für die am 02.08.2006 nach der alten Rechtsprechung bereits verfallenen Urlaubsansprüche, mithin Urlaubsansprüche aus 2005 und zurückliegenden Jahren.

Die maßgeblichen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes beziehen sich ausschließlich auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch (24 Werktage – 4 Wochen) gemäß § 3 BUrlG, nicht aber auf den darüber hinausgehenden durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegten Urlaub. Die Regelungsmacht der Arbeitsvertragsparteien ist diesbezüglich nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche europarechtskonforme Fortbildung des

### Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche [...] können daher trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weiter geltend gemacht werden.

§ 7 Abs. 3 und 4 BUrlG beschränkt. Dies bedeutet, dass im Arbeitsvertrag Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von § 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Mindestjahresurlaubsanspruch von vier Wochen übersteigen, frei geregelt werden und weiterhin einen Verfall vorsehen können.

Bislang keine gerichtlichen Entscheidungen sind zur Frage des konkreten Inhalts (Anspruch in natura oder stets finanzielle Abgeltung) der nicht verfallenen Urlaubsansprüche ergangen. Es ist aber grundsätzlich davon auszugehen, dass im Rahmen eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Anspruch für die zurückliegenden Jahre vom Arbeitgeber in natura zu erfüllen ist und lediglich beim Ausscheiden ein Abgeltungsanspruch finanzieller Art erwächst.

Ebenfalls noch unentschieden ist, welchen Einfluss vertragliche Ausschlussfristen bzw. gesetzliche Verjährungsfristen auf den fortbestehenden Urlaubs- bzw. den Abgeltungsanspruch haben. Zumindest hinsichtlich des Abgeltungsanspruchs, der mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht, sprechen gute Argumente dafür, diesen auch vertraglichen Ausschlussfristen zu unterwerfen.

## DER BEREUENDE ARBEITNEHMER

**LEITZSATZ** Spricht ein Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, so kann er sich später regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

**SACHVERHALT** Der Arbeitgeber des Klägers war mit der Zahlung des Gehalts in Verzug. Daraufhin kündigte letzterer das bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Gleichwohl sah sich der Arbeitgeber einige Monate später mit einer Klage des ehemaligen Arbeitnehmers auf Zahlung des Gehalts konfrontiert – und zwar für die Zeiten nach Ausspruch der Eigenkündigung. Der Kläger trug vor, die von ihm ausgesprochene Kündigung sei unwirksam. Es habe keinen wichtigen Grund für die Kündigung gegeben. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das vom Kläger angerufene Landesarbeitsgericht wiesen die Klage zurück.

**ENTSCHEIDUNG** Auf die Revision des Klägers wies auch das Bundesarbeitsgericht die Klage zurück (Urteil vom 12.03.2009, Az.: 2 AZR 894/07). Zunächst wies das Bundesarbeitsgericht auf die Grundsätze des Rechts zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung hin. Demnach bedürfe es stets eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 BGB. Dies gelte in gleicher Weise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein wichtiger Grund für den Ausspruch einer Eigenkündigung könne z.B. dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen in Rückstand ist. Fehle es an einem wichtigen Grund, sei eine außerordentliche Kündigung unwirksam. Diese Unwirksamkeit könne auch ein Arbeitgeber gerichtlich geltend machen.

In der vorliegenden Entscheidung kam es aber auf das tatsächliche Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht an. Denn der Arbeitgeber hatte die Eigenkündigung widerspruchlos hingenommen. Dieses Verhalten hat – so das Bundesarbeitsgericht – dazu geführt, dass sich der Kläger nicht mehr auf die Unwirksamkeit seiner Eigenkündigung berufen durfte. Es sei widersprüchlich, einerseits das Arbeitsverhältnis zu kündigen, und sich andererseits später auf die vermeintliche Unwirksamkeit der Kündigung zu berufen. Ein derartiges Verhalten verstoße gegen Treu und Glauben.

**ANMERKUNG** Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist auf den ersten Blick nicht überraschend. Es widerspräche dem Rechtsgefühl, wenn ein Arbeitnehmer noch Monate nach Ausspruch einer Eigenkündigung das Fehlen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB geltend machen könnte.

Das Ergebnis des vorgenannten Urteils ist jedoch weniger selbstverständlich, als es auf den ersten Blick erscheinen mag. Nicht in jedem Fall darf sich ein Arbeitgeber auf die Wirksamkeit einer Eigenkündigung verlassen.

Die Rechtsprechung hatte sich schon mehrfach mit Klagen gegen Eigenkündigungen zu befassen. Häufig fechten Arbeitnehmer nachträglich ihre Kündigung an und berufen sich darauf, dass sie durch den Arbeitgeber unter Druck gesetzt worden seien. In solchen Fällen ist ein Anfechtungsrecht bejaht worden, wenn der Arbeitgeber zuvor – ohne dass ein triftiger Grund vorgelegen hätte – den Ausspruch einer arbeitgeberseitigen (fristlosen) Kündigung in Aussicht gestellt hatte. Auch im Falle einer arglistigen Täuschung wurde in der Vergangenheit ein Anfechtungsrecht bejaht. So kann es rechtswidrig sein, wenn ein Arbeitgeber einen langjährig beschäftigten Arbeitnehmer zu einer Eigenkündigung „drängt“, jedoch treuwidrig über wesentliche Rechtsnachteile, die durch eine Eigenkündigung entstehen (z.B. kürzere Kündigungsfristen, Verzicht auf Abfindungen) nicht aufklärt. Eine Anfechtung wegen eines bloßen Irrtums über einen etwaigen Sonderkündigungsschutz (z.B. für werdende Mütter und schwerbehinderte Menschen) ist allerdings unbeachtlich.

In der Regel haben Klagen gegen eine Eigenkündigung einen „speziellen“ Hintergrund. Bisweilen berufen sich Arbeitnehmer darauf, sie seien bei Abgabe der Kündigung geschäftsunfähig („vorübergehend geisteskrank“) gewesen. Ein solcher Fall war vor dem Arbeitsgericht München anhängig. Die Klägerin trug vor, sie sei wegen Mobbings und sexueller Belästigung bei Ausspruch der Kündigung geisteskrank gewesen und erweiterte die Klage um Schadensersatz und Schmerzensgeld. Wenngleich der Nachweis einer Geschäftsunfähigkeit sehr schwer zu führen ist, kann sich trotz guter Prozessaussichten für den Arbeitgeber der Abschluss eines moderaten Abfindungsvergleichs empfehlen. Denn es bestünde durch eine Fortführung des Prozesses die Gefahr, dass durch eine Beweisaufnahme beigelegte Streitigkeiten wieder aufflammen und ein gutes Betriebsklima unnötig belastet wird.

## SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR BESONDERE PERSONENGRUPPEN

**ANMERKUNG** Bisweilen liefert das Arbeitsrecht Fallstricke auch dort, wo man sie nicht vermuten würde. Wer würde beispielsweise beim Gedanken an das Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG) oder das Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) auf den Gedanken kommen, dass sich hieraus fundamentale Rechte zum Schutze bestimmter Beschäftigter ergeben? Eine solche Erfahrung musste jüngst ein Arbeitgeber vor dem Bundesarbeitsgericht machen (Urteil vom 26.03.2009, Az.: 2 AZR 633/07). Kurz gefasst lag der Entscheidung folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger war seit Mai 2006 als Betriebsleiter und Betriebsbeauftragter für Abfall beschäftigt. Diese Stellung wurde nicht nur im Organigramm dokumentiert, sondern auch durch den schriftlich verfassten Arbeitsvertrag. Im Oktober 2006 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich und bot dem Kläger eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung). Der



dagegen erhobenen Kündigungsschutzklage wurde stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass die ordentliche Kündigung gemäß § 55 Abs. 3 KrW /AbfG nichtig war. Diese Norm verbiete den Ausspruch ordentlicher Kündigungen.

Die Entscheidung bietet einen Anlass, um die gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsschutz besonderer Beschäftigtengruppen zusammenzufassen.

- Das Gesetz schützt nicht nur die oben genannten *Abfallbeauftragten* vor einer ordentlichen Kündigung. Auch *Immissionsschutzbeauftragte* (§ 58 BImSchG), *Störfallbeauftragte* (§ 58d BImSchG) und *Gewässerschutzbeauftragte* (§ 21f Wasserhaushaltsgesetz) genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Eine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen. Dies gilt auch für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Bestellung. Eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB bleibt jedoch möglich.
- Zu den bekannteren Kündigungsverböten zählt § 15 KSchG, der *Betriebsratsmitglieder* schützt. Der Kündigungsschutz ist für die Dauer von einem Jahr sogar nachwirkend. Eine Ausnahme gilt nur für Kündigungen aufgrund einer Betriebsstilllegung sowie für außerordentliche Kündigungen (vorbehaltlich der Zustimmung durch den Betriebsrat oder das Arbeitsgericht).

Einen abgeschwächten Schutz genießen (u.a.) sogar *Mitglieder des Wahlvorstands*.

- Einen „Klassiker“ stellt auch § 85 SGB IX dar. Die Norm statuiert jedoch im Gegensatz zu den vorgenannten Vorschriften kein generelles Kündigungsverbot. Vielmehr stellt sie die Kündigung *schwerbehinderter Menschen* unter den Zustimmungsvorbehalt des Integrationsamtes. Deren Aufgabe ist vor allem die Prüfung, ob die Kündigung aufgrund der Behinderung erfolgt.
- Einen sehr weitgehenden Kündigungsschutz genießen werdende *Mütter*. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung generell unzulässig (§ 9 MuSchG). Eine Kündigung ist nur in besonderen Fällen möglich, wenn die zuständige Behörde die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt hat. Der Kündigungsschutz ist somit noch weitergehend als der von Betriebsratsmitgliedern oder besonderen Beauftragten.

- Ein entsprechender Sonderkündigungsschutz gilt für Arbeitnehmer in *Elternzeit* (§ 18 BEEG). Von dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist (höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit) und während der Elternzeit darf keine Kündigung ausgesprochen werden. Nur in Ausnahmefällen kann die zuständige Behörde die Kündigung für zulässig erklären.
- Besonderheiten gelten auch im Hinblick auf *Auszubildende*. Während der vereinbarten Probezeit ist die Kündigung jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich. Danach kann nur noch aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Die Kündigungsgründe müssen in der Kündigung angegeben (§ 22 BBiG).
- Schließlich sind auch *Wehrdienstleistende* und *Zivildienstleistende* gemäß § 2 Arbeitsplatzschutzgesetz bzw. § 78 Zivildienstgesetz besonders geschützt.
- Schließlich kann im „Superwahljahr 2009“ Artikel 48 GG von Bedeutung sein. Danach darf niemand daran gehindert werden, das Amt eines *Abgeordneten* zu übernehmen und auszuüben. Eine Kündigung oder Entlassung aus diesem Grunde ist unzulässig.

Schließlich ist vor Ausspruch einer Kündigung stets zu prüfen, ob sich nicht auch aus dem Arbeitsvertrag oder aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung Einschränkungen ergeben.

**! AKTUELL !** Der Bundestag hat am 03.07.2009 eine Verbesserung des Kündigungsschutzes des *Datenschutzbeauftragten* beschlossen. § 4f BDSG soll dahingehend geändert werden, dass eine Kündigung – auch nachwirkend – nur noch aus wichtigem Grund möglich ist. Das Gesetz soll zum 01.09.2009 in Kraft treten.

## MITHÖREN VON TELEFONGESPRÄCHEN

**ALLGEMEINES** Kommt es zu einem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht, sehen sich viele Parteien Beweisschwierigkeiten ausgesetzt. Häufig finden entscheidungserhebliche Gespräche am Telefon statt, ohne dass Zeugen dabei sind. Schwierig wird es, wenn ein Gesprächspartner – ohne dass dies der andere weiß – eine andere Person mithören lässt. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr eine wichtige Entscheidung gefällt (Urteil vom 23.04.2009, Az.: 6 AZR 189/08, bislang nur als Pressemitteilung vorliegend).

**LEITSATZ** Das heimliche Mithörenlassen von Telefongesprächen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist im Allgemeinen unzulässig. Es verletzt das Persönlichkeitsrechts des Gesprächspartners. Auf diese Weise erlangte Beweismittel dürfen nicht verwendet werden.

Wer jemanden mithören lassen will, hat seinen Gesprächspartner vorher darüber zu informieren.

Dies gilt nicht, wenn eine Person zufällig und ohne Wissen eines Gesprächspartners Zeuge des Gesprächsinhalts wird.

**SACHVERHALT** Die Klägerin war bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt. Sie wurde vor Ablauf einer sechsmonatigen Beschäftigungsdauer gekündigt und genoss keinen Kündigungsschutz. Sie berief sich vor dem Arbeitsgericht auf die Sittenwidrigkeit der Kündigung. Sie führte aus, die Personaldisponentin habe am Telefon gesagt, sie solle trotz Krankheit zur Arbeit kommen, da sie anderenfalls mit einer Kündigung rechnen müsse. Die Klägerin stellte die umstrittene Aussage durch Benennung einer Freundin unter Beweis. Diese habe heimlich und ohne ihr Wissen das Gespräch mitgehört.

Das Landesarbeitsgericht verzichtete auf eine Beweisaufnahme und begründete dies damit, dass das Mithören von Telefongesprächen stets rechtswidrig sei.

**ENTSCHEIDUNG** Die Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg. Zunächst führte das Bundesarbeitsgericht aus, dass das heimliche Mithörenlassen von Telefongesprächen im Allgemeinen unzulässig sei. Das Persönlichkeitsrechts des Gesprächspartners werde dadurch verletzt. Dementsprechend dürfe ein Dritter nicht als Zeuge über den Inhalt eines Telefongesprächs vernommen werden. Anders sei dies nur dann, wenn der Gesprächspartner „am anderen Ende der Leitung“ vom Mithören gewusst habe.

Die Besonderheit der vorliegenden Entscheidung lag nun darin, dass auch die Klägerin vom heimlichen Mithören nichts gewusst haben will. Vor

diesem Hintergrund verwies das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit zurück. Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr aufzuklären haben, ob die Freundin tatsächlich zufällig Zeugin des Telefongesprächs geworden ist. Sollte sich dies bestätigen, müsste die Aussage der Personaldisponentin berücksichtigt werden. Denn bei einem zufälligen Mithören ohne Wissen des Telefonierenden sei kein Beweisverwertungsverbot anzunehmen.

**ANMERKUNG** Das Urteil dürfte für die Rechtspraxis von erheblicher Bedeutung sein. Es ist zu erwarten, dass in Zukunft vermehrt Dritte als Zeugen für den Inhalt eines Telefongesprächs benannt werden. Sollte sich im Zuge einer Zeugenvernehmung die Zufälligkeit des Mithörens bestätigen, müssten die Arbeitsgerichte in Zukunft auch Aussagen in einem Telefonat berücksichtigen. Der Prozessgegner wird die behauptete Zufälligkeit naturgemäß kaum widerlegen können.

Personalverantwortlichen sei empfohlen, dem Arbeitnehmer ein etwaiges Lautstellen der Telefonanlage bekannt zu geben. Der Arbeitgeber kann sich dann gegebenenfalls seinerseits auf die Aussage von Dritten berufen, ohne dass ein Streit um die vorgenannten Probleme entsteht. Schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers stehen dann nicht entgegen.

Zum Abschluss sei auf Folgendes hingewiesen: Bisweilen kommt es vor, dass Arbeitnehmer von persönlich geführten Personalgesprächen heimlich Tonbandmitschnitte machen. Sollte eine solche Aufnahme später (z.B. in einem Prozess) gegen den Arbeitgeber verwendet werden, kann dies unter Umständen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Denn ein heimlicher Tonbandmitschnitt ist strafbar (Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes – § 201 StGB).

# „Mit Kurzarbeit die Krise meistern“



## NEUERUNGEN BEI DER KURZARBEIT

**HINTERGRUND** „Mit Kurzarbeit die Krise meistern“ – unter diesem Slogan haben Bundesregierung und Gesetzgeber als Reaktion auf die anhaltende Wirtschaftskrise die Rahmenbedingungen der Kurzarbeit erneut verbessert. Von der Krise betroffenen Unternehmen soll damit der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen erleichtert werden. Die mit Wirkung zum 1. Februar 2009 in Kraft getretenen Regelungen des „Konjunkturpakets II“ wurden zum 1. Juli 2009 durch das sog. „Kurzarbeitergeld plus“ ergänzt. Die überwiegend bis Ende des Jahres 2010 befristet geltenden Änderungen lassen sich wie folgt skizzieren:

**ÜBERBLICK** Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde für Arbeitnehmer, die im Jahr 2009 in Kurzarbeit gehen, auf 24 Monate verlängert.

Während der ersten sechs Monate der Kurzarbeit erstatten die Agenturen für Arbeit dem Arbeitgeber die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge, die auf die ausfallende Arbeitszeit entfallen. Als sog. „Kurzarbeitergeld Plus“ werden diese Sozialversicherungsbeiträge ab dem 7. Kalendermonat der Kurzarbeit gar in voller Höhe erstattet. Unternehmen, in denen seit dem 1. Januar 2009 Kurzarbeit durchgeführt wurde, können damit von der vollen Erstattung schon ab Juli 2009 profitieren.

Eine Erstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe kommt darüber hinaus schon ab dem ersten Monat der Kurzarbeit auch dann in Betracht, wenn mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden.

Bislang konnte Kurzarbeitergeld nur unter der Voraussetzung in Anspruch genommen werden, dass mindestens 1/3 der Belegschaft von einem Arbeitsausfall von jeweils mehr als zehn Prozent des Monatsentgelts betrof-

fen ist. Nunmehr wird auch Kurzarbeit für nur einzelne Arbeitnehmer oder Abteilungen von der Agentur für Arbeit gefördert, wenn für die betroffenen Mitarbeiter jeweils ein solcher Entgeltausfall nachgewiesen werden kann.

Für die Bemessung der Höhe des Kurzarbeitergelds, das zwischen 60 und 67 % des Nettoentgelts des betroffenen Arbeitnehmers beträgt, bleiben ab dem 1. Januar 2008 im Rahmen von kollektiven Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit außer Betracht. Dem für die Berechnung des Kurzarbeitergelds maßgeblichen Umfang des Arbeitsausfalls wird in diesen Fällen die eigentlich geltende regelmäßige Arbeitszeit zugrunde gelegt, so dass eine betrieblich oder tariflich geltende Arbeitszeitverkür-

zung zur Beschäftigungssicherung keine negativen Auswirkungen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes hat.

Zudem setzt die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht mehr voraus, dass zuvor auf Arbeitszeitkonten negative Salden aufgebaut und so die Konten „ins Minus“ gebracht werden müssen.

Schließlich kann Kurzarbeitergeld nun auch für Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigte uneingeschränkt gewährt werden.

**BEWERTUNG** Die vorgenommenen Änderungen erhöhen die Attraktivität der Kurzarbeit und lassen diese bei einem nur vorübergehenden Arbeitsausfall als gangbaren Weg zur Vermeidung eines Personalabbaus erscheinen. Insbesondere durch die zunächst hälftige, später aber volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, sowie die Möglichkeit auch nur einzelne Arbeitnehmer oder Abteilungen kurzarbeiten zu lassen, sind Anreize geschaffen worden, die Kurzarbeit verstärkt als Instrument zur Überbrückung der Krise zu nutzen.

## UNSERE STANDORTE

### BERLIN

Klingelhöferstraße 5  
D-10785 Berlin

### ESSEN

Ruhrallee 175  
D-45136 Essen

### FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Str. 69-75  
D-60311 Frankfurt/M.

### KÖLN

Sachsenring 81  
D-50677 Köln

### MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22  
D-80538 München

## IHRE ANSPRECHPARTNER

### BERLIN

— Dr. Axel Dahms  
adahms@goerg.de / Tel +49 – 30 – 88 45 03-122

### FRANKFURT/M.

— Dr. Christian Pabst  
cpabst@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-140  
— Dr. Lars Nevian  
lnevian@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-210

### KÖLN

— Dr. Ralf Hottgenroth  
rhottgenroth@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-504  
— Dr. Thomas Bezani  
tbezani@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-544  
— Dr. Christoph J. Müller  
cmueller@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-524

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an [kbuettnner@goerg.de](mailto:kbuettnner@goerg.de)