



RESTRUKTURIERUNG IN DER KRISE: KÜNDIGUNGSSPIELRÄUME UND ALTERNATIVEN IM RECHTSVERGLEICH

In Krisensituationen sehen sich Unternehmen regelmäßig mit der Notwendigkeit zur Kostensenkung konfrontiert. Häufig geht dies einher mit der Einschränkung bestimmter unternehmerischer Tätigkeiten oder auch der Schließung bestimmter, unproduktiver Betriebsteile; anders gesagt, stellt sich unweigerlich die Frage, ob und in welchem Umfang auch Kündigungen auszusprechen sind. Auf der anderen Seite besteht das Interesse, wichtige Arbeitskräfte und deren Know-How im Unternehmen binden zu können.

Im Rahmen dieses Newsletters untersuchen wir mit einer rechtsvergleichenden Analyse verschiedene Fragestellungen im Rahmen einer Restrukturierung. Dies betrifft v.a. die Frage, unter welchen Bedingungen Unternehmen Kündigungen aus Gründen der wirtschaftlichen Situation aussprechen können bzw. ob die einzelnen Rechtsordnungen Erleichterungen beim Kündigungsschutz vorsehen, sobald sich das Unternehmen in einer Krisensituation befindet.

Spiegelbildlich dazu widmen wir uns der Frage, welche betriebsverfassungs- und arbeitsrechtlichen Instrumente die nationalen Rechtsordnungen bereitstellen, um derartige Kündigungen zu vermeiden und gleichzeitig den Notwendigkeiten zur Kostensenkung Rechnung zu tragen. Schließlich runden wir die Analyse mit einem Blick auf flankierende sozialstaatliche Instrumente zur Abfederung der Wirkungen unternehmerischer Krisensituation auf die Arbeitnehmerschaft ab.

CHINA

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

In China können Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlichen Krise befinden, betriebsbedingte Kündigungen („wirtschaftlich bedingte Entlassungen“) aussprechen. Dabei sind folgende gesetzliche Anforderungen zu beachten:

- Die Arbeitnehmervertretung muss mindestens 30 Tage vor Umsetzung der Maßnahme informiert und die Gesamtsituation erläutert und deren Stellungnahmen eingeholt werden;
- Im Rahmen der Aufstellung des Entlassungsplans muss eine Sozialauswahl (relevante Aspekte: Betriebszugehörigkeit, weitere Einkommensquellen in der Familie, Unterhaltungspflichten etc.) entsprechend den gesetzlichen Vorgaben vorgenommen werden;
- Der aufgestellte Entlassungsplan muss der zuständigen Arbeitsbehörde vorgelegt und von ihr genehmigt werden.

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme muss die Gesellschaft die gesetzliche Abfindung an die entlassenen Mitarbeiter zahlen.

Falls innerhalb von sechs Monaten nach Umsetzung der Maßnahmen neue Stellen ausgeschrieben werden, müssen zuvor entlassene Arbeitnehmer vorrangig unter den gleichen Bedingungen wieder eingestellt werden.



II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

China hat spezielle arbeitsrechtliche Regelungen eingeführt, um Beschäftigung zu sichern und gleichzeitig Arbeitgeberinteressen zu wahren. Hierzu ermöglicht das Arbeitsvertragsgesetz die Implementierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in bestimmten Fällen, abweichend von den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Die Implementierung solcher Modelle muss von der zuständigen Arbeitsbehörde genehmigt werden. Mit diesen Instrumenten kann verhindert werden, dass die Arbeitgeber die gesetzlich festgeschriebenen Zuschläge für Überstunden sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit zahlen müssen. Diese gesetzlichen Zuschläge können sich andernfalls auf bis zu 300 % des vertraglichen vereinbarten Gehalts belaufen.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

China verfügt über mehrere flankierende Sozialhilfesysteme:

- **Mindestlebensstandardsicherung:** Finanzielle Unterstützung und grundlegende Lebenshilfe für Geringverdiener insbesondere in ländlichen Gebieten.
- **Sozialwohnungsprogramme:** Bieten einkommensschwachen und mittleren Einkommensgruppen vergünstigten Wohnraum sowie öffentliche Mietwohnungen. Zudem werden sanierungsbedürftige Wohngebiete in ärmeren Stadtvierteln auf Staatskosten modernisiert.
- **Bildungsförderung:** Finanzielle Unterstützung für schulpflichtige Kinder aus Familien, die die Mindestlebensstandardsicherung erhalten, von der Grundschulbildung bis zur Hochschulbildung.
- **Medizinische Hilfe:** Finanzielle Unterstützung für Geringverdiener und Personen mit hohen Gesundheitskosten, indem deren Arbeitnehmeranteil an der Krankenversicherung reduziert wird.

DEUTSCHLAND

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

Nach dem in Deutschland für Unternehmen, die regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigen, geltenden Kündigungsschutzgesetz besteht in einer unternehmerischen Krisensituation die Möglichkeit Mitarbeiter zu kündigen, wenn betriebliche Erfordernisse vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter entgegenstehen. Im Rahmen einer Sozialauswahl ist dann zu ermitteln, welche Mitarbeiter am wenigsten schutzwürdig sind, und damit vorrangig gekündigt werden müssen. Je nach Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter und der beabsichtigten Kündigungen, ist für die Wirksamkeit der Kündigung eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erforderlich. Besteht ein Betriebsrat ist dieser vorab zu jeder Kündigung anzuhören. Liegt aufgrund des Umfangs der geplanten Maßnahmen eine Betriebsänderung vor, muss der Betriebsrat von Anfang an über die geplanten Betriebsänderungen unterrichtet werden und mit diesem über einen Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt werden.

II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

Ein wesentliches Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen in Zeiten wirtschaftlicher Krisen ist die Kurzarbeit. Diese ermöglicht es Unternehmen, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter vorübergehend zu reduzieren, anstatt sie zu entlassen. Bei der Kurzarbeit erhalten die Mitarbeiter für die ausgefallenen Arbeitsstunden ein reduziertes Gehalt, das durch das Kurzarbeitergeld teilweise kompensiert wird. Dieses wird von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt und beträgt in der Regel 60 % bzw. bei Arbeitnehmern mit Kindern 67 % des ausgefallenen Nettolohns. Voraussetzung für die vom Unternehmen bei der Agentur für Arbeit zu beantragende Kurzarbeit ist im Wesentlichen ein vorübergehender erheblicher Arbeitsausfall, der auf wirtschaftli-

chen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Ferner bedarf es einer rechtlichen Grundlage für die Einführung gegenüber dem Mitarbeiter selbst. Dies kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Regelung ergeben.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

Als arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung von Arbeitsplätzen kommen – sofern vorhanden – Vereinbarungen mit dem Betriebsrat in Betracht. Bestehen tarifvertragliche Vorschriften, besteht auch die Möglichkeit mit der Gewerkschaft tarifliche Regelungen zu verhandeln, mit dem Ziel, die vorhandenen Arbeitsplätze zu erhalten. Solche Vereinbarungen können zum Beispiel die Einführung von flexibleren Arbeitszeitmodellen zur Anpassung an Auftragschwankungen sein. Auch die vorübergehende Reduzierung von Löhnen durch freiwilligen Verzicht der Mitarbeiter auf bestimmte Lohnbestandteile oder Lohnerhöhungen können zur Beschäftigungssicherung vereinbart werden. Im Gegenzug verpflichtet sich dann das Unternehmen in der Regel auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Gerade in Zeiten des Mangels an Fachkräften kann der Erhalt von qualifizierten Mitarbeitern für Zeiten, in denen dem Unternehmen wieder besser geht von großer Bedeutung sein.

ITALIEN

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

In Italien besteht in unternehmerischen Krisensituationen das Recht, Kündigungen aus sog. „gerechtfertigten objektiven Gründen“ („giustificato motivo oggettivo“ – GMO) auszusprechen, d.h. wenn aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung der Arbeitsplatz ersatzlos entfällt und auch eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz nicht möglich ist. Bei unternehmerischen Krisensituationen erfolgt dies häufig in der Form von Massenentlassungen. Zu einer Massenentlassung kommt es entweder bei Kündigung von mindestens

fünf Arbeitnehmern im Zeitraum von 120 Tagen oder aber bei erfolglosem Rückgriff auf die Lohnergänzungskasse, ohne dass es zu einem Sanierungserfolg gekommen ist. Bei nach 2015 begründeten Arbeitsverhältnissen besteht der Kündigungsschutz in Zahlung einer Abfindung, deren Höhe, vereinfacht gesagt, an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft. Nur in Ausnahmefällen, wie z.B. „ausgedachten“ Kündigungsgründen oder bei Diskriminierung kommt es zu einer Wiedereingliederung.

II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

In Italien gibt es seit 1984 das Institut des sog. „Solidaritätsvertrages“. Dabei handelt es sich um einen echten Vertrag zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften, mittels dessen, vereinfacht gesagt, der verringerte Arbeitsanfall auf die gesamte Belegschaft umgelegt wird und so in Krisensituationen Entlassungen vermieden werden können. Voraussetzung für die Anwendung des Solidaritätsvertrages ist eine durchschnittliche Betriebsgröße von mindestens 15 Mitarbeitern. Ausgenommen sind u.a. leitende Angestellte oder auch Lehrlinge. Mittels des Solidaritätsvertrages kann die durchschnittliche Arbeitszeit um bis zu 60 % gesenkt werden. Die Dauer ist auf 24 Monate beschränkt, die jedoch um weitere 24 Monate verlängert werden kann. Bis zu 80 % des Verdienstaufalles werden durch einen entsprechenden Zuschuss der italienischen Sozialversicherungsbehörde (INPS) abgedeckt. Sonderregeln gelten auch für kleinere Betriebe, wobei der Zuschuss geringer ausfällt.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

In unternehmerischen Krisensituationen kann das Unternehmen in Italien auf das Institut der sog. Lohnergänzungskasse zurückgreifen; diese gibt es in zwei Formen; als „normale“ und als „außerordentliche“ Maßnahme. Beiden Instituten ist das Grundprinzip gemein, dass

- bei einer unternehmerischen Krisensituation



- die Arbeitnehmer ganz oder teilweise von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit sind und
- ein Teil des Gehalts von den Sozialversicherungsanstalten übernommen wird.

Während die „ordentliche“ Kasse bei objektiven Umständen, wie z.B. Fehlen von Vorprodukten oder Naturkatastrophen Anwendung findet, trifft die „außerordentliche“ Kasse typischerweise genau den Fall der Unternehmensumstrukturierung. Voraussetzung ist neben dem zeitweisen Bedürfnis nach Wenigerarbeit insbesondere, dass das Unternehmen einen entsprechenden Sanierungsplan vorlegt, aus dem eine künftige Wachstumsperspektive und allgemein die geplanten Investitionen hervorgehen.

ÖSTERREICH

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

Die Beendigung von Dienstverhältnissen durch ordentliche Kündigung unter Einhaltung von Fristen und Terminen ist in Österreich – mit Ausnahme von Dienstnehmern mit einem besonderen Kündigungsschutz – an keine besonderen Kündigungsgründe gebunden. Lediglich im Rahmen einer Kündigungsanfechtung könnte im Fall einer sogenannten Interessenbeeinträchtigung wegen einer schwierigen Jobsuche das Erfordernis bestehen, die Kündigung durch betriebliche Gründe zu rechtfertigen. Wirtschaftlich notwendige Optimierungsmaßnahmen können durch das Gericht grundsätzlich nicht überprüft werden. Vom Gericht kann in diesem Zusammenhang lediglich überprüft werden, ob die getroffenen Maßnahmen (wie z.B. die Kündigung von Dienstverhältnissen) in einem logischen Zusammenhang zur wirtschaftlichen Rechtfertigung der Maßnahme stehen. Wie auch in anderen europäischen Ländern bestehen Regelungen zu einem Frühwarnsystem. Ab einer bestimmten Anzahl (beginnend ab fünf Kündigungen) von Kündigungen je nach Betriebsgröße innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen wären die Kündigungen 30 Tage vor Ausspruch der ersten Kündigung beim regionalen Arbeitsmarktservice anzumelden.

II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

Grundsätzlich sind Instrumente zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch Kündigungsschutzbestimmungen – die allerdings im Fall von Betriebseinschränkungen, Betriebsschließungen oder sonstigen wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen dennoch die Möglichkeit der Beendigung durch Kündigung ermöglichen – eingerichtet. Je Mitarbeitergruppe und dem jeweils anwendbaren Kündigungsschutz, besteht eine niedrigere oder höhere Anforderung an die Rechtfertigung der Kündigung. Beispielsweise unterliegen Mütter mit Kindern bis zum 2. Lebensjahr einem besonderen strengen Kündigungsschutz, der auch den Arbeitgeber verpflichtet, anstatt der geschützten Dienstnehmerin einen weniger geschützten Dienstnehmer zu kündigen, sofern die geschützte Dienstnehmerin die Tätigkeit des anderen Mitarbeiters übernehmen kann. Andererseits besteht bei Dienstnehmern ohne besonderen Kündigungsschutz lediglich die Anforderung an den Dienstgeber, die Kündigung durch wirtschaftlich notwendige Maßnahmen zu rechtfertigen.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

In Abhängigkeit von der betrieblichen Situation gibt es unterschiedliche Instrumente mit dem Ziel einer vorübergehenden Senkung der Lohn- und Gehaltskosten bzw. der vorhandenen Personalaressourcen bei gleichzeitiger Gewährung von Ausgleichszahlungen an Mitarbeiter für den Entfall von Arbeitszeit bzw. von Entgeltansprüchen. Dies ist z.B. in Form einer Kurzarbeitsregelungen und einer Kurzarbeitsbeihilfe oder geförderte Bildungskarenzen oder Aussetzungsverträge in Verbindung mit einem Anspruch auf Arbeitslosengeld möglich.

POLEN

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

Die Arbeitgeber können das Arbeitsverhältnis



mit ihren Mitarbeitern durch Kündigung oder einvernehmliche Vereinbarung auflösen.

Der Kündigungsgrund ist entweder die Streichung einer Stelle, wenn sie beim Arbeitgeber endgültig entfällt, oder der Personalabbau, wenn der Arbeitgeber beschließt, das Arbeitsverhältnis nur mit einigen der Mitarbeiter in einer bestimmten Position zu kündigen. Im letzteren Fall sind objektive Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Personen anzuwenden, wie z.B. deren Betriebszugehörigkeitsdauer, Qualifikationen, Fähigkeiten oder Arbeitseinstellung. Es gilt das Gesetz über besondere Regeln für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Mitarbeitern aus Gründen, die nicht auf die Mitarbeiter zurückzuführen sind. Bei einer Auflösung der Arbeitsverträge aus den o.g. Gründen haben Mitarbeiter zusätzlich Anspruch auf eine Abfindung. Ihre Höhe hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters bei dem jeweiligen Arbeitgeber ab.

II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Bestimmungen des allgemein geltenden Arbeitsrechts auszusetzen. Wenn die finanzielle Situation des Arbeitgebers dies rechtfertigt, kann eine Vereinbarung getroffen werden, die Anwendung der Vorschriften des Arbeitsrechts, die die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses definieren, ganz oder teilweise auszusetzen; dies gilt nicht für die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs oder für die Vorschriften anderer Gesetze und Durchführungsrechtsakte. Die Aussetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften darf nicht länger als drei Jahre dauern. Die Arbeitgeber haben auch die Möglichkeit, durch Vereinbarung ungünstigere Beschäftigungsbedingungen einzuführen, wenn dies durch die finanzielle Situation des Arbeitgebers gerechtfertigt ist, der nicht durch einen Tarifvertrag abgedeckt ist oder weniger als 20 Mitarbeiter beschäftigt, und zwar in dem in der Vereinbarung festgelegten Umfang und für den darin festgelegten Zeitraum.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

Ein Unternehmen in der Krisensituation kann beim Finanzamt eine Steuererleichterung beantragen. In diesem Fall ist u.a. möglich, die Steuer in Raten zu zahlen oder den Zahlungstermin zu verschieben.

Diese Steuererleichterung kommt jedoch nicht automatisch zum Tragen – das Unternehmen muss einen Antrag stellen, in dem es das öffentliche Interesse/wichtige Interesse des Unternehmens nachweist, dass die Stattgabe des Antrags rechtfertigt.

Die Gewährung von Steuererleichterungen liegt grundsätzlich im Ermessen des Beamten. Es gibt keine klaren Voraussetzungen, nach denen die Beamten in dieser Angelegenheit entscheiden.

In extremen Fällen kann die Steuerschuld auch vollständig erlassen werden. Es ist jedoch sehr schwierig, in dieser Hinsicht eine positive Entscheidung zu erwirken, und es muss beispielsweise nachgewiesen werden, dass die Zahlung von Steuern zu irreversiblen Folgen führen könnte, die es dem Unternehmen unmöglich machen würden, seine Geschäftstätigkeit fortzusetzen.

SLOWAKEI

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

In der Slowakischen Republik verfügen Arbeitgeber im Krisenfall grundsätzlich über die gleichen rechtlichen Instrumente zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern wie unter normalen Umständen. In diesen Fällen kommt am häufigsten die einvernehmliche oder einseitige Kündigung aus organisatorischen Gründen zur Anwendung, d.h. Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Auflösung des Arbeitgebers oder seines Teils, oder aufgrund der Überflüssigkeit des Arbeitnehmers; bei der Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern handelt es sich um eine Massenentlassung. Bei der Entlassung muss der



Arbeitgeber alle gesetzlich vorgesehenen formellen und materiellen Voraussetzungen für eine wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten, einschließlich der Auszahlung einer Abfindung an die betroffenen Arbeitnehmer.

II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

Bei Massenentlassungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens einen Monat im Voraus mit den Arbeitnehmern über Maßnahmen zur Verhinderung oder Begrenzung von Massenentlassungen zu verhandeln und in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Arbeitsamt auch nach Lösungen für damit zusammenhängende Probleme zu suchen.

Kann der Arbeitnehmer bei vorübergehenden Arbeitshindernissen seitens des Arbeitgebers (Produktionsrückgang etc.) die Arbeitsleistung nicht erbringen, kann der Arbeitgeber ihm nur den vereinbarten Teil des Lohns (mindestens 60 %) zahlen, sofern zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft eine schriftliche Vereinbarung getroffen wurde.

Im slowakischen Rechtssystem ist auch eine „Kurzarbeit“-Regelung verankert, der Staat gewährt dem Arbeitgeber finanzielle Unterstützung, wenn seine Tätigkeit aufgrund eines externen Faktors eingeschränkt wird; die Unterstützung dient dazu, einen Teil der Lohnkosten des Arbeitgebers zu decken.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

Nach dem Arbeitsgesetzbuch ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer innerhalb von zehn Tagen nach Eintritt der Insolvenz schriftlich über die Insolvenz zu informieren, und wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird und die Ansprüche der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis nicht befriedigen kann, werden diese Ansprüche durch eine Garantieverseicherungszahlung befriedigt. Die Garantieverseicherung ist eine Versicherung für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers zwecks der

Befriedigung von Ansprüchen der Arbeitnehmer und Übernahme der vom Arbeitgeber nicht gezahlten Pflichtbeiträge zur Altersvorsorge. Die Garantieverseicherung gilt für alle Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis.

Darüber hinaus nutzt der Staat verschiedene Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Organisation von verschiedenen Bildungskursen, Beiträge und Kompensationen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Aufrechterhaltung der Beschäftigung.

TSCHECHIEN

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

In unternehmerischen Krisensituationen kann der Arbeitgeber Massenentlassungen vornehmen. Dabei arbeitet er mit dem zuständigen Arbeitsamt zusammen und führt gleichzeitig die Verhandlungen mit der Gewerkschaft oder den Arbeitnehmern durch. Dem Arbeitsamt ist folgend ein Abschlussbericht zu übermitteln, der die Verhandlungen mit den Gewerkschaften zusammenfasst und über die berufliche Zusammensetzung der entlassenen Arbeitnehmer informiert, so dass sich das Arbeitsamt auf einen erhöhten Andrang auf bestimmte freie Arbeitsstellen vorbereiten oder Umschulungsprogramme ausarbeiten kann.

Ist über den Arbeitgeber vor Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ein Moratorium verhängt oder ein Insolvenzantrag gestellt worden und zahlt der Arbeitgeber die Löhne der Arbeitnehmer wegen Zahlungsunfähigkeit nicht rechtzeitig, so kann der Arbeitnehmer beim Arbeitsamt die Auszahlung seiner Löhne bis zur Höhe der für drei Kalendermonate fälligen Lohnansprüche beantragen.

II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

Kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit keine

Arbeit zuweisen, weil der Absatz seiner Produkte oder die Nachfrage nach seinen Dienstleistungen vorübergehend eingeschränkt ist, handelt es sich um ein Arbeitshindernis auf der Seite des Arbeitgebers, die sogenannte Teilarbeitslosigkeit. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf einen Lohnersatz in Höhe von mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes. Die Höhe des Lohnersatzes muss im Einvernehmen mit der Gewerkschaft oder durch eine interne Regelung des Arbeitgebers festgelegt werden. Der Arbeitgeber kann die Zulage beim zuständigen Arbeitsamt beantragen. In diesem Fall muss die Lohnersatzleistung mindestens 70 % des Durchschnittsverdienstes betragen, wovon 20 % als Zuschuss vom Arbeitsamt gezahlt werden.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

Der Staat stellt die Beschäftigungspolitik sicher. Das Ziel der aktiven Beschäftigungspolitik ist, unter Berücksichtigung der sozialen Gegebenheiten, ein möglichst hohes Beschäftigungsniveau zu organisieren. In Rahmen der passiven Beschäftigungspolitik vermittelt der Staat mittels der Arbeitsämter eine Beschäftigung für die Arbeitsuchenden entsprechend ihrer Qualifikation oder bereitet Umschulungsprogramme vor und gewährt materielle Unterstützung bei Arbeitslosigkeit und während der Umschulungen.

TÜRKEI

I. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber zur Entlassung von Mitarbeitern in unternehmerischen Krisensituationen?

Arbeitgeber in der Türkei können Mitarbeiter in unternehmerischen Krisensituationen aufgrund betrieblicher Erfordernisse kündigen. Für Unternehmen mit mindestens 30 Arbeitnehmern und für Arbeitnehmer mit mindestens sechs Monaten Betriebszugehörigkeit gilt gemäß Art. 18 Arbeitsgesetz Nr. 4857 der besondere Kündigungsschutz, sodass eine betriebsbedingte Kündigung nur aus nachweisbaren betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Gründen möglich ist, wobei die Kündigung das letzte Mittel sein muss, um die unternehmerische Krise zu

bewältigen. D.h. vor der Kündigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob andere Mittel wie Abbau von Überstunden, Kürzung der Arbeitszeit, Entwicklung flexibler Arbeitsmethoden, Beschäftigung auf anderen Arbeitsplätzen, Umschulung oder andere Mittel in Frage kommen. In Fällen von Massenentlassungen (mindestens zehn Arbeitnehmer innerhalb eines Monats) müssen Arbeitgeber gemäß Art. 29 Arbeitsgesetz die Türkische Agentur für Arbeit (İŞKUR) und die Gewerkschaften informieren.

II. Gibt es besondere arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers?

Die türkische Rechtsordnung bietet verschiedene arbeitsrechtliche Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze. Dazu gehört insbesondere die Kurzarbeit („Kısa Çalışma“), die durch das Türkische Arbeitsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz geregelt ist. Kurzarbeit ermöglicht es Unternehmen, in wirtschaftlichen Krisen oder bei unerwarteten Marktentwicklungen die Arbeitszeit zu reduzieren und einen Teil des Lohns durch staatliche Zuschüsse abzudecken. Darüber hinaus können Arbeitgeber mit Arbeitnehmern individuelle oder kollektive Vereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung (z.B. Gleitzeit oder Homeoffice-Regelungen) treffen. Auch kann einvernehmlich eine vorübergehende Gehaltsreduzierung, gegebenenfalls verbunden mit einer Reduzierung der Arbeitszeit, oder unbezahlter Urlaub vereinbart werden. Solche Maßnahmen helfen, Kündigungen zu vermeiden und die wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens zu erhalten.

III. Welche sozialstaatlichen Instrumente gibt es?

In der Türkei gibt es verschiedene sozialstaatliche Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Krisenzeiten. Das wichtigste Instrument ist das Kurzarbeitergeld, das von der Türkischen Agentur für Arbeit bereitgestellt wird. Arbeitnehmer erhalten in Kurzarbeitsphasen bis zu 60 % ihres durchschnittlichen Bruttoeinkommens. Die reguläre Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld liegt bei maximal drei Monaten und kann per Präsidialerlass



auf sechs Monate verlängert werden. Zudem gibt es Arbeitslosengeld, das gemäß Art. 50 Arbeitslosenversicherungsgesetz Nr. 4447 an anspruchsberechtigte Arbeitnehmer gezahlt wird, die unfreiwillig arbeitslos werden. Ein weiteres Instrument ist die Sozialversicherungsprämienunterstützung, die Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten finanzielle Entlastung bietet. Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer von verschiedenen Förderprogrammen profitieren, die von der Regierung in Krisenzeiten zur Verfügung gestellt werden.

KONTAKT

China:

Marcel Brinkmann

Marcel.Brinkmann@schindhelm.com

Deutschland (Düsseldorf):

Christian Rutsch

Christian.Rutsch@schindhelm.com

Deutschland (Osnabrück):

Stefan Uhlhorn

Stefan.Uhlhorn@schindhelm.com

Italien:

Florian Bünger

Florian.Buenger@schindhelm.com

Österreich:

Roland Heinrich

R.Heinrich@saxinger.com

Polen:

Katarzyna Gospodarowicz

Katarzyna.Gospodarowicz@sdzlegal.pl

Slowakei:

Gabriela Janíková

janikova@saxinger.com

Tschechien:

Eva Watson

Watson@saxinger.com

Türkei:

Gürkan Erdebil

Gurkan.Erdebil@schindhelm.com