

COFFEE BREAK

Expertenforum Restrukturierung – Wie kreativ darf Personalabbau eigentlich sein?

Tim Luchtenberg, LL.M. (London), Rödl & Partner

Cornelia Schmid, Rödl & Partner

Georg C. Scheiber, von Rundstedt

Webinar, 2. Oktober 2024

AGENDA

- 1 Vermeidung einer Massenentlassungsanzeige
- 2 Gestaltung von Freiwilligenprogrammen
- 3 Transfergesellschaft
- 4 Gestaltung der Sozialauswahl
- 5 Abfindungslösungen
- 6 Retention Bonus
- 7 Nutzung von Fluktuationen



1 VERMEIDUNG EINER MASSENENTLASSUNGSANZEIGE

- Massenentlassungsanzeigen (MEA) gemäß § 17 KSchG stellen in der Praxis (zurzeit) immer noch eine „gefahr geneigte“ Arbeit dar
- Entlassungen können so gestreckt werden, dass die einzelnen Entlassungen die jeweils anwendbaren Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG unterschreiten. Eine MEA ist dann entbehrlich
- Vorgehensweise verlangt eine Vor- und Rückwärtsbetrachtung von 30 Tagen
 - Die verschiedenen Zeiträume laufen parallel
 - Maßgeblich für den Beginn des 30-Tage-Zeitraums ist der Zugang der Kündigung/Abschluss des Aufhebungsvertrags
- Beispiel: In einem Betrieb sind 150 Arbeitnehmer beschäftigt (Schwellenwert nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG: 15 Arbeitnehmer)
 - Der Arbeitgeber entlässt am 3. Juni 10 Arbeitnehmer und am 21. Juni weitere 2 Arbeitnehmer => Schwellenwerte nicht erreicht
 - Am 4. Juli entlässt der Arbeitgeber weitere 14 Arbeitnehmer. Die Entlassungen vom 21. Juni und vom 4. Juli (16) überschreiten den Schwellenwert => Kündigungen unwirksam
- Streckung der Entlassungen erfordert eine gute Planung
 - Verschiedene Stichtage für bestimmte Entlassungen festlegen (Abschluss von Aufhebungsverträgen, Überleitung in Transfergesellschaft, Kündigungen)
 - Schwellenwerte nach Möglichkeit nicht „ausreizen“

2 GESTALTUNG VON FREIWILLIGENPROGRAMMEN

Vorteil von Freiwilligenprogrammen:

- Minimierung rechtlicher Risiken durch die Vermeidung von Kündigungsschutzverfahren
- Steuerung, welche Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen
- Bessere Rechtfertigung vor Belegschaft und Öffentlichkeit

Arten von Freiwilligenprogrammen

- Offenes Freiwilligenprogramm oder Rahmenfreiwilligenprogramm
- Vorgeschaltetes Freiwilligenprogramm (vor der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlung)
- Ringtausch (von den Personalabbaumaßnahmen nicht betroffene Arbeitnehmer können mit betroffenen Arbeitnehmern bei vergleichbarer persönlicher und fachlicher Eignung und Zustimmung des Arbeitgebers „tauschen“ und erhalten eine Abfindung.)
- Klageverzichtsprämien

Implementierung des Freiwilligenprogramms:

- Bei Betrieben ohne Betriebsrat: Gesamtzusage
- Bei Betrieben mit Betriebsrat:
 - Bei offenen Freiwilligenprogrammen oder Rahmenfreiwilligenprogrammen: Zwingende Mitbestimmung umstritten, Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Rahmen eines Interessenausgleichs, § 111 BetrVG im Auge behalten, Betriebsvereinbarung aber empfohlen
 - Vorgeschaltetes Freiwilligenprogramm: Betriebsvereinbarung, Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Rahmen eines Interessenausgleichs, § 111 BetrVG im Auge behalten
 - Ringtausch wird im Interessenausgleich geregelt
 - Klageverzichtsprämien: Immer separate Betriebsvereinbarung zusätzlich zum Sozialplan
- Individuelle Umsetzung durch einen Aufhebungsvertrag

2 GESTALTUNG VON FREIWILLIGENPROGRAMMEN

Elemente eines Freiwilligenprogramms (Auswahl)

Persönlicher Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none">– Offen für alle Arbeitnehmer– Beschränkung auf bestimmte Geschäftsbereiche/ Abteilungen– Beschränkung auf bestimmte Arbeitnehmergruppen
Beschränkung	<ul style="list-style-type: none">– Teilnehmerzahl beschränken
Angebotsverfahren	<ul style="list-style-type: none">– Meldung zur Teilnahme vom Arbeitnehmer, ggf. mit Treuhänderlösung– Ansprache vom Arbeitgeber– Ringtausch
Auswahlverfahren	<ul style="list-style-type: none">– Positivliste (wer kann teilnehmen)– Negativliste, Leistungsträgerliste (wer kann nicht teilnehmen)– Priorität der Meldung „Windhundprinzip“– „Einseitige Freiwilligkeit“– „Doppelte Freiwilligkeit“ (kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss des Aufhebungsvertrags)
Finanzielle Leistungen	<ul style="list-style-type: none">– Abfindungen– Qualifizierungsangebote– Outplacement– „Turboprämie“ für schnelle Entscheidung zu Teilnahme am Freiwilligenprogramm– „Sprinterprämie“ für vorzeitiges Ausscheiden– Ausgleich der Sperrzeit beim ALG– Ausgleich von negativen Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge

2 GESTALTUNG VON FREIWILLIGENPROGRAMMEN

	Grenze	Stolperstein
Persönlicher Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> – Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 	<ul style="list-style-type: none"> – Geltungsbereich gar nicht oder unklar formuliert
Auswahlentscheidung	<ul style="list-style-type: none"> – Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz – AGG 	<ul style="list-style-type: none"> – Ungewollte Schaffung eines Anspruchs auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrags („einseitige Freiwilligkeit“) – Unklare Voraussetzungen für einen Ringtausch
Finanzielle Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Großzügige Dotierung des Freiwilligenprogramms führt dazu, dass das Sozialplanbudget die wirtschaftlichen Nachteile des Arbeitsplatzverlust nicht mehr „spürbar“ mildert – Klageverzichtsprämie oder höhere Abfindungen beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags im Sozialplan (unzulässig) – Anwendung der Höchstbetragsregelung im Sozialplan auf Sozialplanabfindung und Klageverzichtsprämie (unzulässig) 	
Interessenausgleich		<ul style="list-style-type: none"> – Vorgeschaltetes Freiwilligenprogramm löst unerkannt eine Betriebsänderung aus/ keine Einbindung des Betriebsrats – Keine Berücksichtigung der durch ein vorgeschaltetes Freiwilligenprogramm abgebauten Arbeitsplätze beim Abbauziel des Interessenausgleichs
Massenentlassungsanzeige (MEA)		<ul style="list-style-type: none"> – Freiwilligenprogramm löst unerkannt Pflicht für eine MEA aus – Aufhebungsverträge im Rahmen eines Freiwilligenprogramms werden bei einer MEA nicht berücksichtigt

2 GESTALTUNG VON FREIWILLIGENPROGRAMMEN

BEISPIEL FÜR DEN EINSATZ VON FREIWILLIGENPROGRAMMEN BEI EINEM PERSONALABBAU

Stufe 1: Vorgeschaltetes Freiwilligenprogramm

- Attraktives Abfindungsangebot
- Zeitlich begrenzt

Stufe 2: Vorgeschaltetes Freiwilligenprogramm

- Wenn Abbauziel mit Stufe 1 nicht erreicht wurde
- Konkrete Ansprache von Arbeitnehmern zur Teilnahme am Freiwilligenprogramm

Stufe 3: Betriebsbedingte Kündigungen

- Nach Abschluss des Interessenausgleichs

VON RUNDSTEDT

TRANSFERGESELLSCHAFT

FALL 1

FREIWILLIGENPROGRAMM

1

AKTUELLER FALL AUS NORDDEUTSCHLAND

1

Arbeitgeber verhandelte mit dem Betriebsrat ein Freiwilligenprogramm, um die Kosten zu senken. Die Mitarbeitenden erhalten neben einer Abfindung das Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft.

2

Regionale Agentur für Arbeit prüft Vereinbarung vor Abschluss und bestätigt zunächst die Förderfähigkeit und dass Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

3

Nachprüfung ergibt final, dass die Maßnahme nicht förderfähig ist, denn:

- In den Vereinbarungen ist ein reines Freiwilligenprogramm beschrieben, jedoch keine **Betriebsänderung §111 BetrVG**
- Keine folgen definiert, wenn Abbauziele nicht erreicht werden



Freiwilligenprogramme nach wie vor förderfähig wenn

- Betriebsänderung §111 BetrVG
- Mitarbeitende von Arbeitslosigkeit bedroht sind
- Schwellenwerte §17 KSchG und fachliche Weisung AfA zu § 110, 111 SGB III
- Massentlassungsanzeige
- Sozialauswahl / betriebsbedingte Kündigungen als Folge der nicht-Erreichung der Abbauziele definiert sind

VON RUNDSTEDT

TRANSFERGESELLSCHAFT
KREATIVE ANGEBOTE FÜR
RENTENNAHE
MITARBEITENDE

2

DAS RUNDUM-SORGLOSPAKET FÜR RENTENNAHE MITARBEITENDE

Transfergesellschaft

Laufzeit: 12 Monate

- Bezug von T-KUG i.H.v. 60/67% des letzten Netto-Entgelts
- Aufstockung i.d.R. auf 80% des letzten Netto-Entgelts
- Sozialversicherungsbeiträge auf Basis 80% laufen weiter

Bezug von Arbeitslosengeld

Laufzeit: 24 Monate

- Bezug von Arbeitslosengeld I in Höhe von 60/67% des letzten Netto-Entgelts
- Krankenversicherung und Zahlungen in die Rentenversicherung laufen normal weiter

Folgeanstellung beim Anbieter der Transfergesellschaft

Laufzeit: 12-36 Monate

- Der Arbeitnehmer tritt seine Abfindungsbeträge an den Anbieter der Transfergesellschaft ab.
- Der ehemalige Arbeitgeber zahlt die Abfindung zur Verwaltung an den Anbieter der Transfergesellschaft
- Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages unter Abschmelzung der Abfindungsbeträge bis zum passenden Renteneintrittszeitpunkt

Laufzeit 4-6 Jahre

Mitarbeiter verlässt Unternehmen und tritt befristet in die staatlich geförderte Transfergesellschaft ein

Mitarbeiter verlässt die Transfergesellschaft und meldet sich arbeitslos für die Maximalzeit von 24 Monaten unter Bezug von Arbeitslosengeld

Mitarbeiter unterzeichnet befristeten Vertrag mit dem Anbieter der Transfergesellschaft und ist erneut sozialversicherungspflichtig bis zum gewünschten Renteneintrittszeitpunkt angestellt

DAS RUNDUM-SORGLOSPAKET FÜR RENTENNAHE MITARBEITENDE

TRANSFERGESELLSCHAFT

Zielsetzung und Fördervoraussetzung ist die Vermittlungsfähigkeit und Vermittlungsoffenheit der Teilnehmer. Die Teilnehmer stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und werden aktiv vermittelt und weitergebildet.

WAHRSCHEINLICHER SOZIALVERSICHERUNGSBETRUG (1)

Bereits bei Eintritt in die Transfergesellschaft ist klar, dass das Ziel nicht eine Vermittlung in eine neue Arbeitsstelle sondern die reine Zeitüberbrückung ist

ARBEITSLOSENGELD

Das Arbeitslosengeld soll Arbeitnehmer*innen die ihre Beschäftigung verlieren, sozial absichern. Es soll das Arbeitsentgelt ersetzen mit dem Ziel, dass Arbeitnehmer eine neue Stelle finden.

WAHRSCHEINLICHER SOZIALVERSICHERUNGSBETRUG (2)

Bereits bei Beantragung von Arbeitslosengeld ist klar, dass das Ziel nicht eine Vermittlung in eine neue Arbeitsstelle sondern lediglich die Zeitüberbrückung ist

BEFRISTETE FOLGEANSTELLUNG

Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag ohne Erbringung einer Arbeitsleistung, finanziert durch Abtretung der Abfindungsansprüche an den Anbieter der Transfergesellschaft

ARBEITSVERHÄLTNIS NACH §611a BGB ?!

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.

**Rechtliche
Problematiken**

Kriterien der Sozialauswahl

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Punkteschema für Gewichtung

- Kein allgemein verbindlicher Bewertungsmaßstab
- Ausreichende Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte
- Kein Dominoeffekt mehr bei fehlerhafter Sozialauswahl

Herausnahme von Leistungsträgern

- Arbeitgeber trägt Darlegungs- und Beweislast
- Besondere Qualifikationen, Kenntnisse, Leistungen und Fähigkeiten
- Besondere Kontakte und Netzwerke

4 GESTALTUNG DER SOZIALAUSWAHL

Sicherung ausgewogener Personalstruktur

- Wichtig für die Aufrechterhaltung der bestehenden Funktions- und Betriebsabläufe/Überschneidung mit Leistungsträgern
- Altersgruppenbildung/keine Altersdiskriminierung, 5 Jahresschritte nach BAG, nur zur Erhaltung der Altersstruktur

Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer

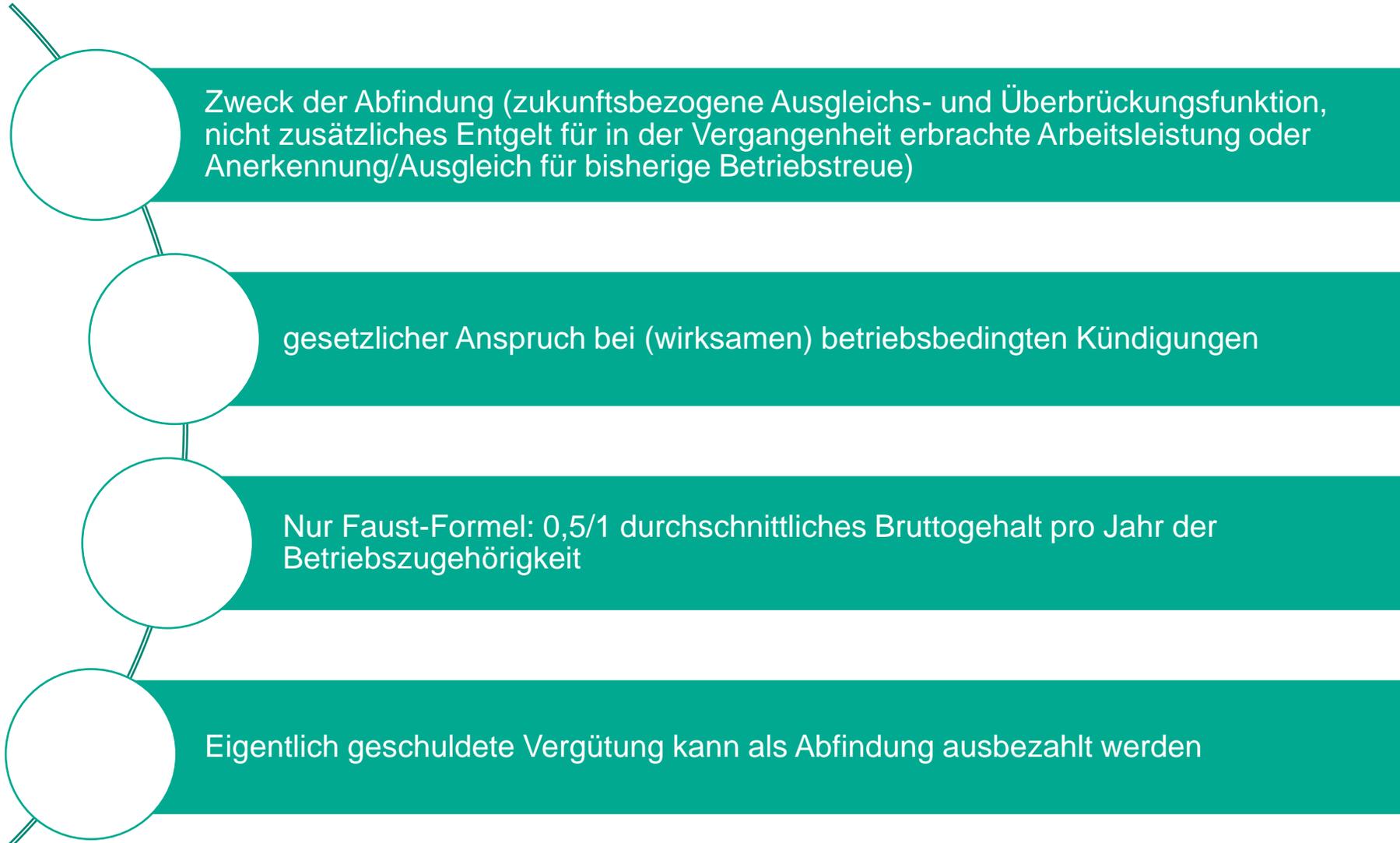
- Austauschbarkeit
- Arbeitsplatzbezogene Merkmale
- Einarbeitungsmöglichkeit/andersartige aber gleichwertige Tätigkeit
- Horizontale Vergleichbarkeit (Eingruppierung, Hierarchieebene)

Kündigungsverbote

- Sonderkündigungsschutz
- Tarifliche Unkündbarkeit

5 ABFINDUNGSLÖSUNGEN

Weit verbreitete Fehlvorstellungen:



Verschiedene Ansatzmöglichkeiten

Anspruchsberechtigte

- Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit
- Reduzierte Abfindung bei Mitarbeitenden in Rentennähe
- Herausnahme von Erwerbsminderungsrentenbeziehern

Sockelbeträge./. Höchstbetragsdeckel

- Zusätzliche Abfindungsbeträge für Schwerbehinderte, sonstige Personengruppen, Härtefälle, sonstige Verpflichtungen (Zuschläge)./.
- Wichtig: die Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes muss noch substantiell sein
- Stichwort: verteilungsgerechte Überbrückungshilfe

Sprinterklausel

- Erhöhung der Abfindung um Prozentsatz der ersparten Vergütung bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers
- Schriftliche Erklärung über die vorzeitige Beendigung durch den Arbeitnehmer zwingende Voraussetzung
- Vorzeitige Beendigung auch im Interesse des Arbeitgebers für steuerliche Berücksichtigung als Abfindung

Formeln

- Faustformel:
Abfindungshöhe =
best. Bruttomonatsgehalt pro
Beschäftigungsjahr
- Divisorformel:
Abfindungshöhe =
(Lebensalter x
Betriebszugehörigkeit x
Bruttomonatsgehalt) x Divisor
- Einfache Abfindungsformel:
Abfindungshöhe =
Betriebszugehörigkeit x
Bruttomonatsgehalt x Faktor

Grundsätzliches

- Zusage der Auszahlung eines bestimmten Betrages für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu einem bestimmten Zeitpunkt
- Zusage der Auszahlung eines bestimmten Betrages für die erfolgreiche Erledigung einer bestimmten Aufgabe in einer bestimmten Zeit
- In der Regel keine anteilige Zahlung
- Vorsicht: Bonus sollte nicht über eine Monatsvergütung hinausgehen (Stichwort: Beeinträchtigung der Kündigungsfreiheit)
- Vorsicht: Limitierung der Krankheitstage für Auszahlung (Stichwort: indiziert Entgeltzweck)

Generelle Vorteile

- Keine Rechtsunsicherheit
- Keine Abfindungszahlungen
- Keine Sozialauswahl

Fallbeispiele

- Ablauf von Befristungen
- Keine Wiederbesetzung von Stellen bei Renteneintritt
- Besetzung der Stelle bei Renteneintritt mit anderem Arbeitnehmer

Rödl & Partner



ANSPRECHPARTNER



TIM LUCHTENBERG
LL.M. (London)

Associate Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 521 260748 63
tim.luchtenberg@roedl.com



CORNELIA SCHMID

Associate Partner
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

T + 49 911 9193 1618
cornelia.schmid@roedl.com



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930
scheiber@rundstedt.de