

Herzlich willkommen zur Online-Veranstaltung

## **INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN TEIL II**

Verbandsjurist Stefan Georg



# ÜBERSICHT

1. Planungsphase
2. Verhandlungsphase
3. Umsetzungsphase

# 1

## PLANUNGSPHASE



## PLANUNGSPHASE – (ARBEITS-)RECHTLICHE VORÜBERLEGUNGEN

- Zielsetzung klären – Was ist konkret beabsichtigt?
  - Status quo – Zahlen, Daten, Fakten
  - Definition von Mindest- und Maximalziel, Verhandlungsspielräume intern bestimmen
- Was ist die passende Maßnahme?
  - Share Deal
  - Asset Deal
  - betriebliche Umstrukturierung
- Ansprechpartner & Zuständigkeiten bestimmen
  - arbeitgeberseitige Verantwortlichkeiten
  - Zuständigkeit der Mitbestimmungsgremien (Betriebsrat / Gesamt- / Konzernbetriebsrat etc.
  - etwaige Dienstleister (z.B. für Transfergesellschaft) suchen und notwendige Dokumente vorbereiten



## PLANUNGSPHASE – ZIELSETZUNG KLÄREN: WAS IST KONKRET BEABSICHTIGT?

- Zahlen, Daten, Fakten
  - belastbare Daten zur aktuellen wirtschaftlichen Lage (Auftragslage / Kosten / Liquidität etc.)
  - bereits jetzt Verband in Vorüberlegungen einbeziehen
  
- Definition von Minimal- und Maximalziel, Verhandlungsspielräume intern bestimmen
  - schlüssiges zu Daten passendes Gesamtkonzept erstellen
    - Minimal- und Maximalziel müssen plausibel darstellbar sein
    - „Sollbruchstellen“ (= Verhandlungsmasse) einbauen
  
  - Zeitplan erstellen



## PLANUNGSPHASE – WAS IST DIE PASSENDE MAßNAHME?

### ➤ Share Deal

= ganz oder teilweise Veräußerung der Gesellschaft (legal entity)

- kein Arbeitgeberwechsel, kein (Teil-) Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB
- sehr geringer arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf und Gestaltungsspielraum
  - Kein Widerspruchsrecht für Arbeitnehmer
  - Keine Betriebsänderung
  - Information des Wirtschaftsausschusses (§ 106 Abs. 3 Nr. 9 o. Nr. 10 BetrVG)
- Unpassend, wenn lediglich Teile des Unternehmens / Betriebs übertragen oder stillgelegt werden sollen



## PLANUNGSPHASE – WAS IST DIE PASSENDE MAßNAHME?

### ➤ **Asset Deal**

= Übertragung von Vermögensgegenständen (Verkauf des gesamten oder Teilen des operativen Betriebs)

- Arbeitgeberwechsel gemäß § 613 a BGB
- unter Umständen hoher arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf und Gestaltungsspielraum
  - (Teil-) Betriebsübergang (Unterrichtung der Arbeitnehmer und Widerspruchsrecht)
  - ggf. Betriebsänderung
  - Weitreichende Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung(en)



## PLANUNGSPHASE – WAS IST DIE PASSENDE MAßNAHME?

### ➤ **Betriebliche Umstrukturierung**

= Restrukturierung / Neuorganisation des Betriebes, Anpassung des Personals, Betriebsänderung (z.B. Betriebs(teil)stilllegung, Outsourcing)

- in der Regel kein Arbeitgeberwechsel (sofern nicht mit Asset Deal verbunden)
- hoher arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf und Gestaltungsspielraum
  - regelmäßig Betriebsänderung
  - Weitreichende Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung(en)



# PLANUNGSPHASE – ANSPRECHPARTNER & ZUSTÄNDIGKEITEN BESTIMMEN

## ➤ arbeitgeberseitige Verantwortlichkeiten

- arbeitgeberseitigen Stake Holder einbeziehen
- Verhandlungsgremium (inkl. Rollen der Beteiligten) festlegen
- Verhandlungsspielraum des Gremiums festlegen
- Eskalationsstufe(n) vorhalten



## PLANUNGSPHASE – ANSPRECHPARTNER & ZUSTÄNDIGKEITEN BESTIMMEN

- **Zuständigkeit der Mitbestimmungsgremien (Betriebsrat / Gesamt- / Konzernbetriebsrat etc.)**
  - Sind Arbeitnehmervertretungen zu beteiligen?
  
  - Welche Arbeitnehmervertretungen sind zu beteiligen?
    - Wirtschaftsausschuss
    - Sprecherausschuss
    - Konzern- / Gesamt- / Schwerbehindertenvertretung
    - Konzern- / Gesamt- / Betriebsrat



## PLANUNGSPHASE – ANSPRECHPARTNER & ZUSTÄNDIGKEITEN BESTIMMEN

### ➤ Beteiligung des Wirtschaftsausschusses (WA) erforderlich?

- Wirtschaftliche Angelegenheit i.S.d. § 106 Abs. 3 BetrVG
  - Rationalisierungsvorhaben
  - Einführung neuer Arbeitsmethoden
  - Einschränkung / Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen
  - Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen
  - Zusammenschluss / Spaltung von Unternehmen oder Betrieben
  - Änderung der Betriebsorganisation oder des –zwecks
  - sonstige Vorgänge oder Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können
- bei geplanten Restrukturierungen i.d.R. zu unterrichten



## PLANUNGSPHASE – ANSPRECHPARTNER & ZUSTÄNDIGKEITEN BESTIMMEN

### ➤ Beteiligung des Sprecherausschusses erforderlich?

- Voraussetzungen
  - Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG *und*
  - wesentliche Nachteile für leitende Angestellte

### ➤ Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erforderlich?

- Schwerbehinderte / Gleichgestellte von der Maßnahme betroffen?



## PLANUNGSPHASE – ANSPRECHPARTNER & ZUSTÄNDIGKEITEN BESTIMMEN

### ➤ Beteiligung des Betriebsrats (BR) erforderlich?

- Voraussetzungen eines Beteiligungsrechts erfüllt, insbesondere Vorliegen einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)?
  - Unternehmen mit i.d.R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (inkl. Leiharbeitnehmer)
  - Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG?  
Insbesondere:
    - Einschränkung / Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
    - Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
    - Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung
    - Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
    - Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
- die wesentlichen Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile dieser zur Folge haben kann (indiziert bei den genannten Regelbeispielen)



## PLANUNGSPHASE – ANSPRECHPARTNER & ZUSTÄNDIGKEITEN BESTIMMEN

- Beteiligung **welcher** BR ist erforderlich – lokaler BR, GBR oder KBR?
- Grundsatz: Zuständigkeit des örtlichen BR für Interessenausgleich und Sozialplan
- Ausnahme 1: Gesetzliche Zuständigkeit von GBR / KBR wenn,
  - mehrere Betriebe oder Konzernunternehmen betroffen sind **und**
  - **nur** betriebs- oder unternehmensübergreifende Regelung möglich (bloße Zweckmäßigkeit genügt nicht)
- Ausnahme 2: Delegation von „unten nach oben“
  - BR an GBR
  - GBR an KBR



## PLANUNGSPHASE – ANSPRECHPARTNER & ZUSTÄNDIGKEITEN BESTIMMEN

- **Achtung!** Zuständigkeit für Interessenausgleich und Sozialplan kann auseinanderfallen
  - Sozialplan oft lokal zu regeln, auch wenn Interessenausgleich auf GBR oder KBR Ebene erfolgt
  - Unternehmerische Entscheidung / beabsichtigte Maßnahme bestimmt die Maßnahme und damit die Zuständigkeit

# 2

## VERHANDLUNGSPHASE



## VERHANDLUNGSPHASE – BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

- Voraussetzungen der Beteiligung (s.o.)
- Wer ist zu beteiligen? (s.o.)
- Was, wann, wie, wozu und wie lange?
- Alternativen / sonstige Vereinbarungen



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

### ➤ **Unterrichtung** Wirtschaftsausschuss

- Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des WA in Unternehmen ab 100 Mitarbeitern in Bezug auf wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens
- **Form:** keine gesetzliche Form vorgegeben, Empfehlung: mindestens **Textform**
- **Inhalt:** umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen
- **Zeitpunkt:** nach Gesetz vor Betriebsrat; **praktisch:** enger zeitlicher Zusammenhang oder zeitgleich mit Betriebsrat
- **Wer:** Unternehmen ist zur Unterrichtung verpflichtet
- **Gegenstand:** wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

### ➤ Unterrichtung Betriebsrat

- Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des BR über die geplante Betriebsänderung
- **Form:** keine gesetzliche Form vorgegeben, Empfehlung: mindestens **Textform**
- **Inhalt:** umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen
- **Zeitpunkt:** „rechtzeitig“
- **Wer:** das den Betrieb führende Unternehmen, bei KBR: Konzernspitze
- **Gegenstand:** geplante Betriebsänderung (auch durch mehrstufige Entlassungen)



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

- **Beratung** mit dem BR über die geplante Betriebsänderung
  - **Zeitpunkt:** vor abschließender Entscheidung und Umsetzung
  - **Gegenstand:** Maßnahmen im Planungsstadium (keine vorschnelle Information über bloße Vorüberlegungen)
  - Verzögerung vorbeugen in dem BR nicht der Vorwurf unzureichender Information / Vorbereitung ermöglicht wird
  - **Ziel** der Unterrichtung und Beratung
    - Versuch eines Interessenausgleiches (IA)
    - Abschluss eines Sozialplanes (SP)



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

- Versuch eines Interessenausgleichs
  - **Form:** schriftlich bzw. besondere elektronische Form
  - **Inhalt / Zweck:** Regelung Beschreibung, welche Maßnahme wird wie, wann durchgeführt?
    - Modalitäten der Maßnahme (z.B. Termine für Entlassungen)
    - Regelung zur Umsetzung (z.B. Auswahlrichtlinie, Namensliste)
  - **Wirkung:** keine unmittelbare und zwingende Wirkung für das Arbeitsverhältnis
  - **Fehlende Einigung** mit BR
    - Einigungsstelle ist anzurufen
    - IA nicht durch Spruch erzwingbar
    - Ende durch
      - einvernehmlichen Abschluss von IA **oder**
      - Scheitern der Verhandlungen in der Einigungsstelle



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

### ➤ Abschluss eines Sozialplans

- **Form:** schriftlich bzw. besondere elektronische Form
- **Inhalt / Zweck:** Ausgleich / spürbare Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch in IA geregelte Betriebsänderung entstehen
  - i.d.R. Entschädigungen für den Verlust des Arbeitsplatzes (Abfindungen)
  - auch: z.B. Umzugsbeihilfen, Wegegelder
- **Wirkung:** unmittelbare und zwingende Wirkung für das Arbeitsverhältnis
- **Fehlende Einigung** mit BR
  - SP durch Einigungsstelle erzwingbar (nicht in den ersten 4 Jahren eines Unternehmens, Ausnahme: § 112 a Abs. 2 BetrVG)
  - Ende durch
    - einvernehmlichen Abschluss von SP **oder**
    - Spruch der Einigungsstelle



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

### ➤ Gestaltung eines Sozialplans

- weiter Einschätzungs- und Ermessensspielraum der Betriebspartner
- keine gesetzliche Höchst- oder Untergrenze (Ausnahme: Insolvenz)
  - Berücksichtigung des Zwecks der Sozialplanleistungen
    - zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion
    - **nicht** Belohnung für Dienste in der Vergangenheit
- Relative Grenze: je größer die Nachteile der AN, desto größer auch die Belastung des AG
- Absolute Grenze: vollständiger Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, Fortbestand des Unternehmens und Erhalt der verbleibenden Arbeitsplätze



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

- Richtwerte bei faktorbasierter Abfindungsregelung:
  - 0,3 – 2,0 Bruttomonatsgehälter je Jahr der Betriebszugehörigkeit
  - Beispiele (Rechtsprechung):
    - durchschnittliche Abfindung i.H.v. 15.000 Euro oder Faktor 0,6 = substantielle Milderung der wirtschaftlichen Nachteile
    - Gestaffelt zwischen 0,15 und 0,32, Absenkung auf 0,25 für rentennahe Jahrgänge = ausreichende Milderung
    - Faktor 1,5 „überdurchschnittlich“
    - Sozialplanvolumen = Kosteneinsparung für die Dauer von zwei Jahren („nicht ermessensfehlerhaft“)



# VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

## ➤ Sozialplan – Transfergesellschaft

- sog. „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ (BQG)
  - Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag und befristeter Wechsel in eigenen Rechtsträger (BQG) (dreiseitiger Vertrag)
  - Bezug von Transferkurzarbeitergeld (TKUG) für bis zu 12 Monate
- Förderung durch Bundesagentur für Arbeit
  - Beratungsgespräch **vor** Unterzeichnung von IA & SP erforderlich
- Kosten
  - Sozialversicherungsbeiträge, Urlaub, etc., Verwaltungskosten, ggf. Aufstockung des TKUG
  - Faustformel: 1 Monat Kündigungsfrist finanziert 2 Monate Transfergesellschaft



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

### Sozialplan – Transfergesellschaft

Vorteile	Nachteile
<b>Kosten:</b> Teilfinanzierung durch BA (TKUG), ggf. anteilige Finanzierung durch Einbringung von Kündigungsfristen	<b>Kosten:</b> höhere Kosten, wenn TG zusätzlich zur Abfindung angeboten wird
<b>Rechtssicherheit:</b> rechtssichere Beendigung der Arbeitsverhältnisse	<b>Zeit / Kosten:</b> zusätzlicher Verhandlungsaufwand
<b>Zeit / Kosten:</b> ggf. vorzeitige Beendigung vor Ablauf der Kündigungsfrist	<b>Zeit / Kosten:</b> zusätzlicher administrativer Aufwand
<b>Sicherheit / Akzeptanz:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verlängerung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses</li><li>• im Anschluss voller ALG-Anspruch</li><li>• ggf. Profiling- und Qualifizierungsmaßnahmen</li></ul>	



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

- Dauer der Beratung / Verhandlung?
  - keine gesetzliche Mindestdauer, entscheidend ist die umfassende Information des Betriebsrates
  - Optimalfall: inklusive Planung und Vorbereitung 3 – 4 Monate
  - Wenn Einigungsstelle notwendig
    - einvernehmliche Bestellung – plus ca. 1 Mon.
    - gerichtliche Bestellung – plus ca. 1 – 4 Mon.
  - rechtzeitige Einbindung von Betriebsrat erforderlich und sinnvoll



## VERHANDLUNGSPHASE – WAS, WANN, WIE, WOZU UND WIE LANGE?

- Umsetzung der Maßnahme vor Abschluss der Beteiligung?
  - **Strittig:** Unterlassungsanspruch des BR (einstweilige Verfügung) = gerichtet auf Unterlassen von Maßnahmen (z.B. Ausspruch von Kündigungen, Versetzungen) bis zum Abschluss der Verhandlungen
  - Nachteilsausgleich für entlassene Arbeitnehmer
  - Abfindung zwischen 12 – 18 Monatsverdiensten
  - kann mit nachträglich abgeschlossenem Sozialplan verrechnet werden
  - Widerspruchsgrund des BR zu den Kündigungen (ggf. Weiterbeschäftigungsanspruch § 102 Abs. 5 BetrVG)
  - Ordnungswidrigkeit, Geldbuße bis 10.000 Euro



## VERHANDLUNGSPHASE – ALTERNATIVEN / SONSTIGE VEREINBARUNGEN

- **Freiwilligenprogramm**
- Turbo-/Sprinterprämien



## VERHANDLUNGSPHASE – ALTERNATIVEN / SONSTIGE VEREINBARUNGEN

### ➤ Freiwilligenprogramm

- Abschluss von Aufhebungsverträgen statt betriebsbedingten Kündigungen
- Teilnahme / Abschluss von Aufhebungsverträgen ist für AN (und AG) freiwillig
- erhöhte Abfindung im Vergleich zu sonst im Unternehmen üblichen Aufwendungen



## VERHANDLUNGSPHASE – ALTERNATIVEN / SONSTIGE VEREINBARUNGEN

### ➤ Freiwilligenprogramm – Varianten

- offenes Verfahren
  - Aufhebungsangebot an alle betroffenen AN
  - Vorbehalt des AG, Aufhebungsvertrag abzulehnen („doppelte Freiwilligkeit“)
- selektives Verfahren
  - AG erstellte Liste von AN, von denen er sich (nicht) trennen will
  - AN, die einen Aufhebungsvertrag abschließen wollen, können (vertraulich) erfragen, ob sie die Möglichkeit haben
- gezieltes Verfahren
  - gezielte Ansprache von AN, von denen sich AG trennen will



## VERHANDLUNGSPHASE – ALTERNATIVEN / SONSTIGE VEREINBARUNGEN

- Freiwilligenprogramm – Beteiligung BR
  - Versuch IA, wenn bereits Anzahl geplanter Aufhebungsverträge eine Betriebsänderung darstellt (Schwellenwerte § 17 KSchG bzw. 5 % der Belegschaft )
  - SP, wenn Schwellenwerte von § 112a BetrVG erreicht
  - Konsultationsverfahren (§ 17 Abs. 2 KSchG), wenn Anzahl der Entlassungen in 30 Tagen Schwellenwerte des § 17 KSchG erreicht

## VERHANDLUNGSPHASE – ALTERNATIVEN / SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Freiwilligenprogramm – pro / Contra

Vorteile	Nachteile
<b>Zeit:</b> schnelle Umsetzung	<b>Kosten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• potentiell höhere Abfindung</li> <li>• Mitnahmeeffekte</li> <li>• Präjudiz für SP</li> </ul>
<b>Rechtssicherheit:</b> rechtssichere Beendigung der Arbeitsverhältnisse	
<b>Image:</b> weniger betriebsbedingte Kündigungen, Sozialverträglichkeit	<b>Motivation:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungsdruck bei AN</li> <li>• ggf. Demotivation von angesprochenen AN</li> </ul>
<b>Akzeptanz:</b> ggf. weniger Widerstand durch BR	
<b>Auswahl der AN:</b> keine Sozialauswahl	



## VERHANDLUNGSPHASE – ALTERNATIVEN / SONSTIGE VEREINBARUNGEN

- Freiwilligenprogramm
- **Turbo-/Sprinterprämien**



## VERHANDLUNGSPHASE – ALTERNATIVEN / SONSTIGE VEREINBARUNGEN

### ➤ Turbo-/ Sprinterprämie

- Inhalt  
Erhöhung der Abfindung bei Verzicht auf Klage oder Abschluss von Aufhebungsvertrag
- Voraussetzung
  - gesondertes finanzielles Volumen zu SP
  - keine Umgehung des Verbots, Leistung des SP vom Verzicht auf Kündigungsschutzklage abhängig zu machen

# 3

## UMSETZUNGSPHASE



## UMSETZUNGSPHASE – MASSENENTLASSUNGSANZEIGE

### ➤ Fehler bei der Massenentlassungsanzeige = unwirksame Kündigungen!

- Voraussetzungen
- Schwellenwerte des § 17 KSchG erreicht
  - Anzahl an „i.d.R. beschäftigten“ AN
  - Anzahl an Entlassungen in 30 Kalendertagen

Anzahl AN	Anzahl Entlassungen
21 bis 59	6
60 bis 499	10 % <b>oder</b> 26
500 oder mehr	30

- Pflichten des AG
  - Konsultationsverfahren mit **zuständigem** BR (neben Beteiligung im Rahmen von IA & SP)
  - Massenentlassungsanzeige gegenüber **zuständiger** BA
  - unzuständiger Betriebsrat / unzuständige BA – unwirksame Kündigung (vgl. Air Berlin)
  - alle gegebenenfalls zuständigen Mitbestimmungsgremien / Bundesagenturen unterrichten



## UMSETZUNGSPHASE – INDIVIDUELLE UMSETZUNG DER MAßNAHME(N)

- Abschluss von Aufhebungsverträgen / dreiseitigen Verträgen mit TG
  
- Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen
  - Formalia
  - insb. Betriebsratsanhörung
  
- soziale Rechtfertigung
  - dauerhafter Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeit
  - keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit auf freien Arbeitsplätzen im Unternehmen
  - Sozialauswahl
  
- Sonderkündigungsschutz beachten



## FAZIT

- Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten und Stolpersteinen
- wesentlicher Faktor für den Erfolg von Restrukturierungsmaßnahmen: **sehr gute Vorbereitung**
- Kenntnis der Rechte und Pflichten ist Grundlage für die Umsetzung einer Restrukturierung
  - aber: Restrukturierung ist keine rein arbeitsrechtliche Maßnahme
  - innerbetriebliche (und ggf. externe) Kommunikation und Erklärung der Maßnahmen erforderlich



**VIELEN DANK**