

DER **Spezial** BETRIEB

März 2021

www.der-betrieb.de

Arbeitsrechtliche Aspekte bei Sanierung und Restrukturierung

Personalmaßnahmen, Interessenausgleich,
Sozialplan, insolvenzrechtliche Aspekte
und Qualifizierungskonzepte

Inhalt

EINLEITUNG

Vorbereitung ist King – das Fundament der Restrukturierung

RA/FAArbR Thomas Niklas

S. 2

TRANSFERGESELLSCHAFT

Planungssicherer Personalabbau mittels Transfergesellschaft

RAin Claudia Vey

S. 14

KÜNDIGUNG

Betriebsbedingte Kündigungen und Kurzarbeit

RAin/FAinArbR Katrin Peter

S. 4

MASSENENTLASSUNG

Massenentlassungsanzeigen richtig formulieren

RA Dr. Michel Hoffmann, LL.B.

S. 18

SOZIALPLAN UND INTERESSENAUSGLEICH

Grundzüge der Sozialplangestaltung

RAin Dr. Maren Henseler

S. 7

INSOLVENZRECHT

Sanierung von Unternehmen mittels Insolvenzplan

RA/FAArbR Thomas Faas

S. 21

Gestaltungsmöglichkeiten beim Interessenausgleich

RA Dr. Björn Braun, LL.M.

S. 10

Haftungsrisiken bei (fehlender) Insolvenzantragung

RA/FAArbR Thomas Faas

S. 23

FREIWILLIGENPROGRAMME

Personalabbau mithilfe von Freiwilligenprogrammen

RA/FAArbR Dr. Tim Wißmann, LL.M.

S. 12

WEITERBILDUNG

Qualifizierungschancengesetz: Weiterbildung in der Krise

RA Dr. Thomas Köllmann

S. 26



Sanierung durch Restrukturierung

Liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Pandemie hat Deutschland und die Welt weiter fest im Griff. Nicht nur das gesellschaftliche Leben steht aufgrund der Kontaktbeschränkungen und sonstigen pandemiebedingten Restriktionen still. Zahlreiche Unternehmen sehen sich trotz staatlicher Unterstützung bereits jetzt oder in absehbarer Zukunft mit einer existenzbedrohenden Krise konfrontiert. Und das betrifft nicht nur einzelne Branchen, sondern weitestgehend die gesamte Marktwirtschaft. Kurzarbeitergeld, Kredithilfen und Fördermittel sowie Steuererleichterungen werden möglicherweise vielfach nicht ausreichen, um den Fortbestand der Unternehmen zu sichern.

Vor diesem Hintergrund ist es absehbar, dass in den kommenden Wochen und Monaten in vielen Branchen Restrukturierungs- und Personalmaßnahmen in den Fokus rücken werden. Wo können finanzielle Mittel freigemacht werden? Wie können Unternehmen auf die anhaltende Krise reagieren? Welche arbeitsrechtlichen Handlungsoptionen gibt es? Mit diesem Spezial möchten wir eine erste Orientierung zu den wichtigsten in diesem Zusammenhang auftretenden Fragen geben. Dies betrifft unter anderem die zielgerichtete strategische Vorbereitung einer Restrukturierung, den Personalabbau durch Freiwilligenprogramme oder unter Einbeziehung von Transfergesellschaften, Interessenausgleich und Sozialplan sowie Anforderungen bei Massenentlassungen. Darüber hinaus kristallisieren sich aber auch schon insolvenzrechtliche Themen heraus, wie die Sanierung von Unternehmen im Rahmen eines Insolvenzplans und die Vermeidung möglicher Haftungsrisiken bei Insolvenz. Ergänzend wird beleuchtet, wie staatliche Förderungsangebote zur Weiterbildung der Belegschaft genutzt werden können, um die Wettbewerbsfähigkeit auch in Krisenzeiten und danach nachhaltig zu stärken.

Unterstützt wurde dieses Spezial durch unseren Kooperationspartner, das *Expertenforum Arbeitsrecht* (#EFAR), mit dem wir zusammen auch die Webinar-Reihe „Experten-Talks Arbeitsrecht“ durchführen. Das #EFAR ist ein Metablog zum Arbeitsrecht und bereitet Fachinformationen für die arbeitsrechtliche Community in Unternehmen, Kanzleien und Verbänden auf. Und das in neuen Formen der Kommunikation und Kollaboration, die insbesondere der arbeitsrechtlichen Community helfen, effizienter und vernetzter zu arbeiten. Das #EFAR weist fortlaufend auf die Entwicklungen und Themen im Arbeitsrecht hin, die für die betriebliche und beratende Praxis von Interesse sind bzw. sein sollten. Dazu beteiligt sich das #EFAR durch eigene Beiträge an der Diskussion. Sie finden das #EFAR online unter www.efarbeitsrecht.net.

Ich wünsche eine informative und gewinnbringende Lektüre dieses Spezials!

C. Dettki

Claus Dettki, verantwortlicher Redakteur
c.dettki@fachmedien.de

Die Corona-Pandemie wirft zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen auf. In diesem Dossier haben wir die wichtigsten Themen und Antworten zusammengestellt – von Kurzarbeit, über Personalkostenreduzierung und Urlaub bis hin zu Restrukturierungsfragen. Verschaffen Sie sich einen schnellen, aber umfassenden Überblick, um Zeit zu sparen, rechtskonform zu agieren und etwaige Arbeitgeberhaftung zu vermeiden.

Jetzt bestellen!

www.fachmedien.de/dossier-krisenarbeitsrecht





Vorbereitung ist King – das Fundament der Restrukturierung

Eine gute Vorbereitung ist für eine erfolgreiche Restrukturierung unerlässlich

Wenngleich es in der Praxis aufgrund wirtschaftlicher Gegebenheiten nicht selten schnell gehen muss, ist die profunde Vorbereitung einer Restrukturierung essenziell wichtig für deren erfolgreiche Umsetzung. Versäumnisse oder Fehler, die dort erfolgen, lassen sich später vielfach nur noch schwer oder gar nicht mehr heilen.



RA/FAArbR Thomas Niklas
ist Partner bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Gesellschaftsrechtlich oder arbeitsrechtlich?

Die Hintergründe, Motive und Ziele von Restrukturierungen sind vielfältig. Nicht weniger vielfältig sind die Gestaltungsmöglichkeiten. Insoweit ist zunächst zu klären, ob eine rein gesellschaftsrechtliche Maßnahme – etwa in Form eines Share Deals – oder eine arbeitsrechtliche Maßnahme in Rede steht bzw. welche Möglichkeit sinnvoller ist. Bei rein gesellschaftsrechtlichen Maßnahmen bestehen in der Regel die geringsten Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerseite. Deutlich aufwändiger wird es, wenn ein Abbau von Personal, Veränderungen auf betrieblicher Ebene oder Übertragungen von Betrieben in Rede stehen. Schlussendlich sind die arbeitsrechtlichen Implikationen aber nur ein Teil, die bei den Überlegungen zur Wahl der sinnvollsten Gestaltungsmöglichkeit eine Rolle spielen. Daneben zu beachten sind auch die sonstigen rechtlichen Auswirkungen, insbesondere in gesellschafts-, steuer- und vergaberechtlicher Hinsicht, sowie – nicht weniger wichtig – die personalpolitischen und betriebspsychologischen Konsequenzen.

Liegt eine Betriebsänderung vor?

Existiert ein Betriebsrat, ist eine weitere wesentliche Weichenstellung für die Durchführung einer Restrukturierung die Frage, ob eine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG vorliegt, die zu den hierin geregelten Beteiligungsrechten des Betriebsrats führt. Denn nach diesen Vorschriften hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig über geplante Maßnahmen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu beraten. Daneben muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich versuchen und – sofern mit der Restrukturierungsmaßnahme wirtschaftliche Nachteile verbunden sind – einen Sozialplan abschließen. Besteht im Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss, ist dieser ebenfalls umfassend und unter Vorlage der

erforderlichen Unterlagen über die geplante Maßnahme zu unterrichten und sind diesem die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanungen darzustellen. Dies hat noch vor, spätestens jedoch mit der Unterrichtung des Betriebsrats zu erfolgen.

Die Unterrichtungen erfolgen in der Regel mittels einer Präsentation oder – sofern die ausführlichere Variante gewählt wird – mittels eines sogenannten „Whitebooks“, wo die Hintergründe sowie die einzelnen Maßnahmen und der geplante Umsetzungszeitpunkt dargelegt werden. Auch wenn insoweit „lediglich“ eine Präsentation vorbereitet wird, ist zu berücksichtigen, dass die Aufbereitung der Daten und die Vorbereitung der Dokumente zumeist aufwändig sind und nicht unerhebliche Zeit in Anspruch nehmen. Dies gilt umso mehr, wenn die Unterrichtungen im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG und § 106 BetrVG im Falle einer Massenentlassung um die dann notwendige Unterrichtung nach § 17 Abs. 2 KSchG ergänzt werden. Zudem sollten bereits in diesem Stadium die Informationen gesammelt werden, die für die Beantwortung zu erwartender Fragen des Betriebsrats erforderlich sind. Anderenfalls hat der Betriebsrat gleich zu Beginn ein probates Mittel, um den Auftakt der Verhandlungen hinauszuzögern, indem er sich auf die nicht hinreichende Information der Arbeitnehmervertreter beruft.

Wer ist Verhandlungspartner?

Wer der richtige Verhandlungspartner ist, richtet sich nach der unternehmerischen Entscheidung. Denn es ist der Arbeitgeber, der über den Umfang der Maßnahme und damit auch darüber bestimmt, wer sein Verhandlungspartner ist. Für die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG ist in der Regel der örtliche Betriebsrat zuständig. Entscheidet sich der Arbeitgeber hingegen für betriebs- oder unternehmensübergreifende Restrukturierungsmaßnahmen, obliegt – deren Bestehen vorausgesetzt – die Verhandlung zumindest des Interessenausgleichs regelmäßig dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, sofern es zwingend einer einheitlichen Vereinbarung bedarf. Selbst wenn zunächst nur eine betriebsbezogene Restrukturierung geplant ist, eröffnet dies dem Arbeitgeber wichtige Gestaltungsspielräume bezüglich der zu beteiligenden Gremien. Schließlich spielen bei den Verhandlungen nicht nur rechtliche, sondern auch taktische und politische Gesichtspunkte eine nicht unwesentliche Rolle.

Due Diligence

Sind die Grundlagen der geplanten Restrukturierung umrissen, ist in der Regel eine interne Due Diligence unerlässlich, bei der die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse des Unternehmens umfassend geprüft werden. Schließlich sind für die Wahl der richtigen Gestaltung und Vorgehensweise der rechtliche und tatsächliche Rahmen sowie die jeweilige Interessenlage maßgeblich. Aus arbeitsrechtlicher Sicht beinhaltet dies insbesondere die Ermittlung der tatsächlichen Ist-Struktur (Wie ist die Betriebs- und Beschäftigtenstruktur? Wie ist die Vergütungsstruktur? Welche Sozialdaten haben die Arbeitnehmer?) sowie der arbeitsrechtlich

relevanten Vereinbarungen und Regelungen (Bestehen Kündigungsverbote oder Standortgarantien? Existieren noch anwendbare Sozialpläne? Welche Kündigungsfristen gelten? Wie weit reicht das arbeitsvertragliche Direktionsrecht? Finden Tarifverträge – unmittelbar oder mittels arbeitsvertraglicher Bezugnahme – Anwendung?). All diese Informationen sind zu ermitteln und zu prüfen. Denn nur so ist es überhaupt möglich, die (bestmögliche) Art und Weise der Umsetzung zu erarbeiten, aber auch die Kosten der Restrukturierung zu kalkulieren.

Realistische Zeitplanung

Zu der guten Vorbereitung einer Restrukturierung gehört eine realistische Zeitplanung. Denn insbesondere dann, wenn im Unternehmen ein Betriebsrat besteht und die Restrukturierung eine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG darstellt, können sich die Verhandlungen über einen dann zu versuchenden Interessenausgleich und ebenso regelmäßig notwendigen Sozialplan mehrere Wochen und Monate hinziehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Betriebsparteien nicht einigen können und der Gang in die Einigungsstelle notwendig wird. Für eine einvernehmliche Bestellung der Einigungsstelle bis zu deren ersten Zusammentreten ist insoweit ein Zeitraum von rund zwei bis vier Wochen zu veranschlagen. Können sich die Betriebsparteien jedoch auf die Person der bzw. des Vorsitzenden bzw. die Anzahl der Beisitzer nicht einigen, ist eine Bestellung durch das Arbeitsgericht erforderlich. Eine derartige gerichtliche Bestellung dauert erfahrungsgemäß – gerechnet vom Zeitpunkt des Eingangs des Antragschriftsatzes beim Arbeitsgericht – zwischen vier und 16 Wochen, die als worst case berücksichtigt werden sollten. Ausgehend hiervon sollte man vor einer Restrukturierung einen möglichst detaillierten Ablaufplan erstellen, indem die vorbereitenden Maßnahmen, die Verhandlungen sowie die Umsetzung Schritt für Schritt hinterlegt sind. Neben der zeitlichen Komponente gehört hierzu auch die klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten (Was? Wann? Wer?).

Kommunikation

Schließlich ist ein wesentlicher Bestandteil der Vorbereitung einer Restrukturierung die Kommunikation gegenüber den Interessenvertretungen und der Belegschaft. Denn insbesondere dann, wenn sich die Maßnahme nicht in einem reinen Personalabbau erschöpft, werden die Umsetzung und das Gelingen wesentlich davon beeinflusst, dass alle Beteiligten von Beginn an mitgenommen und von der Notwendigkeit der Maßnahme überzeugt werden bzw. diese zumindest akzeptieren. Da es sich zum einen um ein Terrain handelt, in welchem Unternehmen nicht tagtäglich unterwegs sind und zum anderen vielfach um negative Nachrichten, kann es sich mitunter anbieten, Kommunikationsdienstleister hinzuzuziehen, die bei der Vorbereitung der Kommunikation unterstützen. Je nach politischer Dimension und Umfang der Restrukturierung ist zudem die Kommunikation gegenüber der Presse und den Medien sowie gegenüber politischen „Playern“ nicht zu vergessen.



Betriebsbedingte Kündigungen und Kurzarbeit

Häufige Fehlerquellen und wie Fallstricke vermieden werden können

Genügen Kurzarbeit und staatliche Schutzschirm-Maßnahmen nicht mehr, um die wirtschaftliche Situation zu stabilisieren, ist für viele Unternehmen ein Personalabbau unvermeidbar. Welche Aspekte im Zusammenspiel von betriebsbedingten (Beendigungs-) Kündigungen und Kurzarbeit zu beachten sind und welche Fehlerquellen es zu vermeiden gilt, wird nachfolgend dargestellt.



RAin/FAinArbR Katrin Peter
ist Associate bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Sind betriebsbedingte Kündigungen trotz Kurzarbeit möglich?

Während betriebsbedingte Kündigungen einen dauerhaften Arbeitsausfall voraussetzen, verlangt die Kurzarbeit (resp. die Gewährung von Kurzarbeitergeld), dass der Arbeitsausfall nur vorübergehend ist. Hieraus folgt zunächst, dass Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigung sich grundsätzlich ausschließen. Denn liegt nur ein vorübergehender Arbeitsausfall vor, steht dies dem erforderlichen endgültigen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs als Voraussetzung einer betriebsbedingten Kündigung entgegen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit generell unzulässig wären. Im Gegenteil: Der Frage, ob der Arbeitsausfall vorübergehend oder endgültig ist, liegt eine prognostische Entscheidung zu Grunde. Die Umstände und die Perspektive hinsichtlich des zukünftigen Arbeitsausfalls können sich im Laufe der Zeit ändern, so dass sich die einst getroffene prognostische Entscheidung als unzutreffend erweist. Die Umstände können sich so ändern, dass der Arbeitsausfall endgültig ist und dies so eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen kann.

Betriebsbedingte Kündigungen während einer Kurzarbeit sind damit zwar nicht ausgeschlossen – zu beachten ist jedoch, dass manche Vereinbarungen zur Kurzarbeit einen Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen während der Kurzarbeit oder auch darüber hinaus vorsehen. Ein solcher Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen findet sich häufig in Betriebsvereinbarungen oder tarifvertraglichen Regelungen. Der Umfang derartiger Restriktionen muss daher im Vorfeld geprüft und beachtet werden.

„Auch während der Corona-Pandemie ist beim Aufeinandertreffen von Kurzarbeit und betriebsbedingten Kündigungen erhöhte Sorgfalt geboten.“

Es ist auch denkbar, dass innerhalb eines Betriebs in einer Betriebsabteilung Kurzarbeit eingeführt wird, während in einer anderen Betriebsabteilung aufgrund einer eigenständigen unternehmerischen Entscheidung eine Restrukturierung, bspw. in Form eines Personalabbaus, durchgeführt wird. Dies ist möglich. Kurzarbeit wird in diesen Fällen nur gegenüber Arbeitnehmern eingesetzt, deren Arbeitsplätze gerade nicht abgebaut werden sollen, so dass in dem anderen, abgrenzbaren Bereich ein Personalabbau umgesetzt werden kann.

Was sind die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung?

Voraussetzung einer jeden betriebsbedingten Kündigung ist, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die den Weiterbeschäftigungsbedarf des betroffenen Arbeitnehmers im Betrieb dauerhaft entfallen lassen. Dies bedeutet:

- Es müssen außer- oder innerbetriebliche Umstände vorliegen, aus denen sich ein dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs ergibt,
- es gibt unternehmensweit keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz wegfällt und
- eine auf den Betrieb bezogene Sozialauswahl hat ergeben, dass der zu kündigende Arbeitnehmer sozial am wenigsten schutzwürdig ist.

Allein aufgrund der Corona-Pandemie bestehen keine Erleichterungen hinsichtlich der Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Dass diese nicht zum „Selbstläufer“ wird, wurde inzwischen auch durch mehrere erstinstanzliche Urteile bestätigt. Insbesondere in den Konstellationen, in denen ein von Kurzarbeit betroffener Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt werden soll, ist ganz im Gegenteil erhöhte Sorgfalt im Rahmen der Vorbereitung der Kündigung geboten.

Korrigierende unternehmerische Entscheidung erforderlich

Soll ein Personalabbau in einem Betrieb resp. in einer Betriebsabteilung durchgeführt werden, in der zuvor noch Kurzarbeit bestand, muss der Arbeitgeber zunächst inner- oder außerbetriebliche Umstände vorbringen können, die jenseits der Gründe, die bereits zur Einführung der Kurzarbeit geführt

haben, einen dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs bedingen. Durch die Anzeige von Kurzarbeit und die Gewährung von Kurzarbeitergeld wird zunächst indiziert, dass das Unternehmen nur von einem vorübergehenden Arbeitsausfall ausgegangen ist. Schwenkt das Unternehmen um und geht von einem dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs aus, trifft es eine erhöhte Darlegungs- und Beweislast in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess. So muss widerspruchsfrei dargestellt werden können, aufgrund welcher später eingetretenen, weiteren Umstände eine korrigierende unternehmerische Entscheidung getroffen worden ist, die den Beschäftigungsbedarf nunmehr endgültig entfallen lässt. Dies bedeutet: Damit die Indizwirkung beseitigt werden kann, muss sich die Situation im Unternehmen und die Einschätzung über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf nach Einführung der Kurzarbeit verändert haben.

Besonders herausfordernd gestaltet sich die Situation für den Arbeitgeber, wenn er sich zur Begründung seiner unternehmerischen Entscheidung auf sog. außerbetriebliche Umstände berufen will, wie z. B. anhaltende wirtschaftliche Verluste, Auftragsrückgang oder Gewinnverluste. In diesem Fall können Arbeitsplätze auch nur in dem Umfang abgebaut werden, wie dies durch die geltend gemachten äußeren Umstände bedingt ist. Letzteres muss das Unternehmen abbilden können. Gelingt eine solche Darlegung nicht oder ist die Kalkulation des Unternehmens nach Auffassung des Gerichts unzutreffend, ist die Kündigung unwirksam. Innerbetriebliche Umstände demgegenüber, wie z. B. der Abbau einer Hierarchieebene oder die Schließung einer Abteilung, werden seitens der Gerichte lediglich auf ihre Willkür hin überprüft. Gleichwohl muss der Arbeitgeber auch in einer solchen Konstellation darlegen können, warum aufgrund der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung der Arbeitsbedarf endgültig entfällt. Die Umsetzung eines unternehmerischen Konzeptes, welches beispielsweise auf eine allgemeine Personalreduzierung um 10 % hinausläuft, ist daher besonders herausfordernd.

Keine unternehmensweite Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Besondere Sorgfalt ist auch hinsichtlich der Frage geboten, ob es anderweitige, freie Arbeitsplätze gibt, auf denen der von

„Das Zusammenspiel von Kurzarbeit und betriebsbedingter Kündigung erfordert eine sorgfältige Vorbereitung der Personalabbaumaßnahmen.“

der Kündigung betroffene Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden kann. Der Arbeitgeber muss von sich aus das Vorliegen eines freien Arbeitsplatzes prüfen und diesen dem Arbeitnehmer vor bzw. mit Ausspruch der Kündigung, ggf. im Wege einer Änderungskündigung, anbieten.

In der Praxis werden häufig zwei Dinge übersehen: Zum einen ist die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nicht nur betriebs-, sondern unternehmensweit zu prüfen. Hierzu gehört auch die Frage, ob der Arbeitnehmer auf dem freien Arbeitsplatz nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen beschäftigt werden kann. Zum anderen sind auch „geringerwertige“, freie Arbeitsplätze anzubieten, d.h. solche, die nur zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen vorhanden sind, sog. Vorrang der Änderungskündigung. Lediglich höherwertige Arbeitsplätze sind nicht zu berücksichtigen, es besteht „kein Anspruch auf Beförderung“. Gibt es parallel zu dem Personalabbau Stellenausschreibungen, macht dies den Ausspruch (wirksamer) Beendigungskündigungen umso schwerer oder gar unmöglich.

Betriebsbezogene Sozialauswahl

In einem letzten Schritt muss der Arbeitgeber überprüfen, ob der zu kündigende Arbeitnehmer auch der unter sozialen Gesichtspunkten am wenigsten schutzwürdige ist.

Im Rahmen der Sozialauswahl muss der Arbeitgeber keine „punktgenaue“ Auswahl treffen – gibt es mehrere vertretbare Entscheidungen mit einer angemessenen Berücksichtigung der Sozialdaten, ist die Sozialauswahl nicht zu beanstanden. Es gibt also nicht zwangsläufig nur eine richtige Auswahlentscheidung.

In die Sozialauswahl sind zunächst die Arbeitnehmer des Betriebs einzubeziehen, die vergleichbar sind. Vergleichbar sind alle Arbeitnehmer, die im Wege des Direktionsrechts gegenseitig ausgetauscht werden können. Voraussetzung für die Vergleichbarkeit ist weiter, dass die Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz entfällt, die Funktion eines oder mehrerer anderer Arbeitnehmer auf der Grundlage der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten und unter Berücksichtigung einer zumutbaren Einarbeitungszeit – zugrunde zu legen sind in der Regel rund drei Monate – übernehmen können. Dies wird in der Regel anzunehmen sein, wenn die Mitarbeiter sich auch während des Urlaubs vertreten oder es einen sonstigen Personalaustausch gibt.

Anhand der Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung vollzieht sich sodann die eigentliche Sozialauswahl innerhalb der Vergleichsgruppe. Nicht mit einzubeziehen sind sog. Leistungsträger sowie Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung aufgrund eines Sonderkündigungsschutzes nicht ordentlich kündbar sind. Eine Ausklammerung von Leistungsträgern bleibt in der Praxis jedoch die Ausnahme; sie ist für den darlegungs- und beweisbelasteten Arbeitgeber regelmäßig nur sehr schwer zu begründen.

Was sind die Folgen einer betriebsbedingten Kündigung von Arbeitnehmern in Kurzarbeit?

Mit dem Zugang der Kündigung ist das Arbeitsverhältnis nicht mehr „ungekündigt“. Dies bedeutet, dass auch Kurzarbeitergeld nicht mehr bezogen werden kann. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entfällt ab dem nächsten Tag.

In der Praxis stellt sich dann die Frage, in welcher Höhe der Arbeitgeber Arbeitsentgelt leisten muss. Dies hängt von dem Inhalt der Kurzarbeitsvereinbarung ab: Wurde eine sog. Kopplungsklausel vereinbart, wonach die Kurzarbeit nur dann ihre Wirkung entfaltet, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, ist der Arbeitgeber gehalten, mit dem kündigungsbedingten Wegfall der Kurzarbeit grundsätzlich die volle Vergütung zu gewähren. Ist die Kurzarbeit demgegenüber nicht an die Zahlung des Kurzarbeitergeldes gekoppelt, muss der Arbeitgeber Arbeitslohn grundsätzlich nur in Höhe der gekürzten Arbeitszeit leisten. Wurde indes die Zahlung eines Aufstockungsbetrags vereinbart, ist auch dieser grundsätzlich weiterzuzahlen.

Fazit

Das Zusammenspiel von Kurzarbeit und betriebsbedingter Kündigung erfordert eine sorgfältige Vorbereitung der Personalabbaumaßnahmen. Um Fallstricke zu vermeiden, bedarf es eines gut dokumentierten Restrukturierungskonzeptes. Dies nicht zuletzt, um auch spezifische Folgefragen, wie beispielsweise das Vorliegen einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung oder einer notwendigen Massenentlassungsanzeige, im Blick zu behalten.



Grundzüge der Sozialplangestaltung

Welche Inhalte notwendig, welche sinnvoll sind und was es dabei im Zusammenspiel mit dem Betriebsrat zu beachten gilt

Liegt eine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG vor, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat nicht nur einen Interessenausgleich zu verhandeln. Vielmehr geht dies regelmäßig auch mit einer Verpflichtung zum Abschluss eines Sozialplans einher.



RAin Dr. Maren Henseler

ist Associate bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Was regelt der Sozialplan?

Während der Interessenausgleich das ob, wann und wie einer Betriebsänderung regelt, ist es gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Aufgabe des Sozialplans, etwaig hieraus resultierende wirtschaftliche Nachteile der Arbeitnehmer auszugleichen bzw. zumindest abzumildern. Neben dem klassischen „Abfindungssozialplan“ im Fall von Entlassungen haben Sozialpläne in der Praxis insoweit beispielsweise auch die mögliche Nutzung von Förderungsmöglichkeiten zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt und Qualifizierungsmaßnahmen zum Gegenstand.

Wann besteht eine Sozialplanpflicht?

Im Grundsatz kann der Betriebsrat bei jeder Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG einen Sozialplan verlangen, sofern

- a) die Betriebsänderung mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden ist und
- b) kein Ausnahmetatbestand des § 112a BetrVG vorliegt.

Anders als beim Interessenausgleich, der zwischen den Betriebsparteien nur – wenn auch bis in die Einigungsstelle – versucht werden muss, kann der Betriebsrat den Abschluss eines Sozialplans mithin in der Regel erzwingen; kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG die Einigungsstelle über die Aufstellung des Sozialplans durch einen Spruch.

Ausnahmen von der Sozialplanpflicht

Eine Verpflichtung zum Abschluss eines Sozialplans besteht nicht, wenn die Betriebsänderung nicht mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden ist. Dies ist vielfach etwa dann der Fall, wenn Betriebsteile ausgegliedert und im Wege eines Betriebsteilübergangs gemäß § 613a BGB auf ein anderes Unternehmen übertragen werden. Behalten die hiervon betroffenen Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze letztlich unverändert und ohne örtliche Veränderung, sodass noch nicht einmal eine verlängerte Fahrtstrecke auszugleichen wäre, besteht für den Abschluss eines Sozialplans kein Raum.

„Bei der Entscheidung, welche Nachteile in welchem Umfang ausgeglichen oder gemindert werden sollen, sind die Betriebsparteien im Wesentlichen frei.“

Erschöpft sich die geplante Betriebsänderung in dem Abbau von Personal, ist ein Sozialplan demgegenüber nur erzwingbar, wenn die in § 112a Abs. 1 BetrVG genannten Schwellenwerte überschritten sind, und zwar

- in Betrieben mit in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern: 20% der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern: 20% oder mindestens 37 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern: 15% oder mindestens 60 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern: 10%, aber mindestens 60 Arbeitnehmer.

Vorsicht: Sind die Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 BetrVG nicht überschritten, bedeutet dies nicht, dass der Arbeitgeber gar nicht erst über den Sozialplan verhandeln muss. Der Abschluss ist lediglich nicht erzwingbar.

Darüber hinaus enthält § 112a Abs. 2 BetrVG eine Privilegierung für neugegründete Unternehmen. Damit diese Gelegenheit haben, sich im Markt zu etablieren sowie ihre Struktur zu finden und zu festigen, besteht innerhalb der ersten vier Jahre nach Neugründung ebenfalls keine Pflicht zum Abschluss von Sozialplänen (§ 112a Abs. 2 BetrVG).

Vorsicht: Da mit der Vorschrift unternehmerisches Neugengagement privilegiert werden soll, findet die Regelung auf durch rechtliche Umstrukturierung „neu“ entstandene Unternehmen ebenso wenig Anwendung wie auf Fälle, in denen das neue Unternehmen bei Fortführung der bisherigen Aktivitäten lediglich pro forma oder zu dem Zweck gegründet wurde, um einen Betrieb zu übernehmen, der dann stillgelegt wird.

Was kann, darf und sollte geregelt werden?

Bei der Entscheidung, welche Nachteile in welchem Umfang ausgeglichen oder gemindert werden sollen, sind die Betriebsparteien im Wesentlichen frei. Ausgehend von der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion haben die Betriebsparteien insoweit einen großen Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum. Der Beurteilungsspielraum betrifft die tatsächlich mit der Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Folgen. Im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums können die Betriebsparteien sodann festlegen, ob, in welchem Umfang und wie sie die prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern. Hierbei

haben sie aber einerseits Sinn und Zweck des Sozialplans (=Ausgleich oder Milderung der wirtschaftlichen Nachteile) und andererseits den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie Diskriminierungsverbote zu beachten.

Berechnung von Abfindungen

Geht die Betriebsänderung mit Entlassungen einher, sehen die Sozialpläne nach wie vor zumeist Rechenformeln vor, anhand derer die Abfindungen berechnet werden. Die gängigsten Formeln sind hierbei die Faktorformel (Bruttomonatsgehalt × Betriebszugehörigkeit × Faktor) sowie die Divisorformel, die zusätzlich noch das Alter der Arbeitnehmer berücksichtigt (Bruttomonatsgehalt × Betriebszugehörigkeit × Alter / Divisor). Wenngleich diese Formeln für alle Beteiligten leicht kalkulierbar sind und nicht zuletzt deshalb die Verhandlungen mit dem Betriebsrat erleichtern, verkennen sie doch die Überbrückungsfunktion des Sozialplans. Schließlich soll mit den Abfindungen nicht ein Treuebonus für vergangene Dienste geleistet, sondern die Zeit einer zu befürchtenden Arbeitslosigkeit in der Zukunft überbrückt werden. Einzelfallbezogene Abfindungskalkulationen entsprechen diesem Zweck insoweit deutlich mehr und sind – je nach Branche und Arbeitsmarktsituation – auch mitunter deutlich günstiger als das „Gießkannenprinzip“. Allerdings bedürfen sie auch einer deutlich intensiveren Vorbereitung und werden von Betriebsräten nach wie vor vielfach abgelehnt.

In welcher Art und Weise die mit der Betriebsänderung einhergehenden wirtschaftlichen Nachteile sonst ausgeglichen oder gemindert werden können, hängt schlussendlich von den einzelnen Nachteilen ab. Bei Entlassungen können beispielsweise auch Überbrückungsgelder zur Aufstockung des Arbeitslosengeldes und Outplacementleistungen vereinbart werden, bei Betriebsverlagerungen kommen demgegenüber in der Regel die Erstattung oder zumindest Beihilfen zu Fahrt- und Umzugskosten in Betracht, bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren die Übernahme von Umschulungs- und Fortbildungskosten.

Hinweis: Dem Sozialplan kommt nicht zuletzt auch eine Steuerungsfunktion zu. Je nachdem, was mit der Betriebsänderung bezweckt ist, kann es sich empfehlen, großzügige Umzugs- oder andere Unterstützungsleistungen bei geringeren Abfindungszahlen vorzusehen (wenn bei einer Betriebsverlegung ein Großteil der Belegschaft beibehalten werden soll) oder aber durch besonders hohe Abfindungen Anreize zum Ausscheiden zu setzen.

„Liegt eine Betriebsänderung vor, ist der Abschluss eines Sozialplans zumeist zwingend.“

Wichtig ist, dass in dem Sozialplan nur solche Regelungen mit aufgenommen werden können und sollten, die dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile dienen. Verständigen sich die Betriebsparteien darauf, dass sich die Abfindung im Falle eines Klageverzichts oder des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags erhöht, sollte dies daher stets in einer gesonderten Betriebsvereinbarung erfolgen.

Differenzierung von Beschäftigtengruppen

Dem Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien unterfällt auch, Beschäftigtengruppen bei den Sozialplanleistungen unterschiedlich zu behandeln. So können im Falle von Entlassungen etwa Arbeitnehmer von den Sozialplanleistungen ausgenommen werden, deren Arbeitsverhältnis unabhängig von der Betriebsänderung – etwa aufgrund einer Befristung oder einer wirksamen personen- oder verhaltensbedingten Kündigung – endet, die sich weigern, einen zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb, Unternehmen oder Konzern anzunehmen oder dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a BGB auf einen Dritten widersprechen. Ebenso ist es zulässig, rentennahe Jahrgänge, die entweder unmittelbar nach Ausscheiden oder nach dem zwischenzeitlichen Bezug von Arbeitslosengeld abschlagsfrei in Altersrente gehen können, vollständig von den Sozialplanleistungen auszunehmen oder zumindest eine Begrenzung der Abfindung vorzusehen. Hierbei sind aber stets der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sowie sonstige Diskriminierungsverbote im Blick zu behalten. Die Kürzung oder gar der Ausschluss von Sozialplanleistungen für Personen, die aufgrund einer Schwerbehinderung vorzeitig Rente beziehen können, ist dementsprechend unzulässig, da hierin eine (ungerechtfertigte) Benachteiligung wegen einer Behinderung läge.

Hinweis: Insbesondere, wenn zu erwarten ist, dass sich die Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat länger hinziehen oder die Umsetzung der Betriebsänderung in Tranchen erfolgen soll, empfiehlt es sich, Stichtagsregelungen zu vereinbaren, um den Kreis der (jeweils) anspruchsberechtigten Beschäftigten nicht übermäßig auszuweiten.

Der Sozialplan in der Einigungsstelle

Können die Betriebspartner sich nicht auf einen Sozialplan einigen, erfolgt die Aufstellung mittels eines Spruchs durch die Einigungsstelle. Anders als die Betriebsparteien ist die Einigungsstelle insoweit nicht völlig frei, sondern hat sich

bei ihrer Entscheidungsfindung an den – nicht abschließend aufgezählten – Grundsätzen des § 112 Abs. 5 BetrVG zu orientieren. Dies hat nicht zuletzt Auswirkungen auf die Ober- und Untergrenze des Sozialplanvolumens. Während es außerhalb eines Insolvenzverfahrens keine absolute Höchstgrenze für Sozialplanabfindungen gibt, darf das von der Einigungsstelle festgelegte Gesamtvolumen nicht den Betrag überschreiten, der für den vollen Ausgleich aller wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer erforderlich ist. Andererseits ist zu beachten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Als maßgebliche Untergrenze muss die Einigungsstelle mindestens Leistungen vorsehen, die im Einzelfall noch als spürbare Milderung der wirtschaftlichen Nachteile angesehen werden können.

Hinweis: In einer jüngeren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht insoweit einen Einigungsstellenspruch noch als ermessensgemäß erachtet, der für die Berechnung der Abfindungen – neben Zuschlägen für Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderungen – die übliche Faktorformel und im Hinblick auf die Faktoren eine Staffelung nach Altersgruppen und – abhängig von der jeweiligen Altersgruppe – Faktoren zwischen 0,15 und 0,32 vorsah.

Eine Einigungsstelle kostet Zeit und Geld. Je nach Verlauf der Verhandlungen und den Forderungen des Betriebsrats ist der Gang in die Einigungsstelle aber durchaus hilfreich, um ein adäquates Ergebnis zu zielen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Betriebsrat auf Forderungen beharrt, die nicht spruchfähig sind, d. h. nicht durch den Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden können (Ausschluss von Kündigungen für die Zukunft, Standortgarantien etc.).

Fazit

Liegt eine Betriebsänderung vor, ist der Abschluss eines Sozialplans zumeist zwingend. Um insoweit ein für alle Beteiligten akzeptables Ergebnis zu erzielen, ist eine intensive Vorbereitung unerlässlich, bei der die zu erwartenden Nachteile für die Arbeitnehmer in Form von Analysen insbesondere der Altersstruktur, der Qualifikationen der Arbeitnehmer und des örtlichen Arbeitsmarkts zu beleuchten sind. Aber auch dann, wenn der Betriebsrat den Abschluss eines Sozialplans nicht erzwingen kann, ist nicht selten der Abschluss eines freiwilligen Sozialplans zu empfehlen. Schließlich führt ein Sozialplan in der Regel auch zu einer deutlich höheren Akzeptanz der Betriebsänderung in der Belegschaft.



Gestaltungsmöglichkeiten beim Interessenausgleich

Ist eine geplante Restrukturierungsmaßnahme als Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG zu qualifizieren, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten und diese mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei muss er auch einen Interessenausgleich versuchen.



RA Dr. Björn Braun, LL.M.

ist Associate bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Vorliegen einer Betriebsänderung

Als Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG ist grundsätzlich jede Änderung der betrieblichen Organisation, der Struktur, des Tätigkeitsbereichs, der Arbeitsweise, der Fertigung, des Standorts etc. zu qualifizieren, sofern sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben kann (vgl. § 111 Satz 3 BetrVG). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann eine Betriebsänderung auch durch bloßen Personalabbau erfolgen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Personalabbau – bezogen auf den jeweiligen Betrieb – eine relevante Zahl von Arbeitnehmern erfasst. Maßgebend sind insoweit die Zahlen des § 17 KSchG, wobei in größeren Betrieben mindestens fünf Prozent der Belegschaft ausreichend sind.

Was regelt der Interessenausgleich?

Der Interessenausgleich regelt, ob, wann und wie die geplante unternehmerische Maßnahme durchgeführt werden soll. Er beinhaltet demnach Bestimmungen zur organisatorischen Durchführung der geplanten Betriebsänderung und zu den damit verbundenen personellen Maßnahmen. Die konkreten Regelungen richten sich dabei stets nach dem Inhalt der Planungen des Arbeitgebers, beispielsweise ob dieser eine Betriebsverlagerung oder eine Betriebsschließung beabsichtigt. Dementsprechend unterscheiden sich die Inhalte von Interessenausgleichsvereinbarungen je nach Ausgangssachverhalt teils erheblich.

Neben der Beschreibung der Maßnahmen ist ein wesentlicher Bestandteil eines Interessenausgleichs, wie die vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen konkret durchgeführt werden sollen. Hier ist besondere Sorgfalt auf die detaillierte Festlegung der einzelnen Umsetzungsakte, etwa in Form von Versetzungen und Kündigungen, zu legen. Während der Arbeitgeber ein starkes Interesse daran hat, dass seine unternehmerische Planung in Gänze umgesetzt wird, drängt der Betriebsrat im Sinne der betroffenen Arbeitnehmer in der Regel darauf, dass die geplanten Maßnahmen zumindest abgemildert werden. Dabei kann Ergebnis der Verhandlungen bei Personalabbaumaßnahmen etwa sein, dass die Anzahl der ursprünglich zur Entlassung vorgesehenen Arbeitnehmer reduziert oder anstatt einer ursprünglich vorgesehenen kompletten Betriebsstillegung nur einzelne Abteilungen geschlossen werden. Auch Folgefragen aus der Umsetzung der geplanten Betriebsänderung, beispielsweise Regelungen zum Aufbau von neuen Arbeitsplätzen

an anderen Standorten und deren Besetzung, können Gegenstand des Interessenausgleichs sein. Schließlich kommt dem zeitlichen Ablauf der geplanten Restrukturierungsmaßnahme vielfach eine entscheidende Bedeutung zu, also wann mit ihr begonnen werden kann und wann diese abgeschlossen sein soll. Auch hierzu werden im Interessenausgleich meist detaillierte Regelungen getroffen.

Ausdrücklich kein Inhalt des Interessenausgleichs ist hingegen der Ausgleich oder die Abmilderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Solche finanziellen Kompensationsleistungen, insbesondere Abfindungszahlungen für den Arbeitsplatzverlust, sind Gegenstand des Sozialplans (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Zuständiger Verhandlungspartner

Für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG ist in der Regel der örtliche Betriebsrat zuständig. Entscheidet sich der Arbeitgeber hingegen für betriebs- oder unternehmensübergreifende Restrukturierungsmaßnahmen, obliegt – deren Bestehen vorausgesetzt – die Verhandlung zumindest des Interessenausgleichs regelmäßig dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, sofern es zwingend einer einheitlichen Vereinbarung bedarf. Dies ist etwa der Fall, wenn ein Betrieb im Rahmen des Restrukturierungsvorhabens mit einem anderen Betrieb zusammengelegt oder Arbeitsplätze betriebs- oder unternehmensübergreifend verlagert werden sollen. Bei Zweifeln über den zuständigen Verhandlungspartner können die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretungen zur Klärung der Zuständigkeitsfrage aufgefordert werden.

Keine Verpflichtung zum Abschluss

Eine rechtliche Verpflichtung zum Abschluss des Interessenausgleichs besteht nicht. Vielmehr muss der Arbeitgeber einen Interessenausgleich vor der Durchführung der Betriebsänderung lediglich versuchen. Das bedeutet, dass er das zuständige Betriebsratsgremium rechtzeitig und umfassend über die geplante Betriebsänderung unterrichten und mit diesem in bilateralen Verhandlungen mit dem ernsthaften Bemühen um eine Einigung beraten muss. Einigen sich die Betriebsparteien in ihren bilateralen Verhandlungen nicht über einen Interessenausgleich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Einigungsstelle anzurufen. Erst dann, wenn auch dort keine Einigung über einen Interessenausgleich erzielt werden kann und das Scheitern der Verhandlungen erklärt wird, kann der Arbeitgeber die Betriebsänderung wie von ihm ursprünglich geplant umsetzen. Im Ergebnis kann der Betriebsrat die Umsetzung einer Betriebsänderung mithin nicht verhindern, wohl aber nicht unerheblich verzögern. Unterlässt der Arbeitgeber den Versuch eines Interessenausgleichs vollständig oder ohne Anrufung der Einigungsstelle, kann der Betriebsrat nach Auffassung des mittlerweile weitaus überwiegenden Teils der Landesarbeitsgerichte die Umsetzung der Betriebsänderung mittels eines Unterlassungsanspruchs stoppen, bis die ordnungsgemäße Beteiligung einschließlich der Anrufung der Einigungsstelle nachgeholt wurde. Zudem riskiert der Arbeitgeber in diesem Fall Nachteilsausgleichsansprüche der Arbeitnehmer nach § 113 BetrVG.

Wie hilft ein Interessenausgleich mit Namensliste?

Eine der größten Hürden bei Restrukturierungsmaßnahmen sind nicht (nur) die Verhandlungen über den Interessenausgleich und einen Sozialplan, sondern die rechtssichere Umsetzung. Um insofern zumindest den (rechtssicheren) Ausspruch von Kündigungen

zu erleichtern, sieht das Kündigungsschutzgesetz vor, dass die Betriebsparteien im Interessenausgleich die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, namentlich bezeichnen können (Interessenausgleich mit Namensliste). Ist dies der Fall, wird gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vermutet, dass die Kündigungen durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG bedingt sind. Zudem kann die vom Arbeitgeber vorgenommene Sozialauswahl dann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden (§ 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG). Dies stellt in Kündigungsschutzverfahren einen wesentlichen Vorteil für den Arbeitgeber dar. Wegen dieser Verkürzung des Rechtsschutzes der Arbeitnehmer lässt sich der Betriebsrat seine Mitwirkung an der Vereinbarung eines Interessenausgleichs mit Namensliste – sofern er hierzu überhaupt bereit ist – in der Regel allerdings teuer „bezahlen“, d. h. er macht die Vereinbarung jedenfalls der Namensliste meist vom Abschluss eines hochdotierten Sozialplans abhängig. Dem geschilderten Vorteil eines Interessenausgleichs mit Namensliste stehen dementsprechend regelmäßig erhöhte Zahlungsverpflichtungen auf Arbeitgeberseite als im Falle eines Interessenausgleichs ohne Namensliste gegenüber.

Punkteschema

Eine weitere mögliche Erleichterung bei der Umsetzung einer Betriebsänderung stellt der Abschluss einer Auswahlrichtlinie in Form eines Punkteschemas dar. Im Rahmen eines solchen Schemas werden die vier für die Durchführung der Sozialauswahl wesentlichen sozialen Kriterien (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung und Unterhaltspflichten) mit Punkten bewertet, sodass anhand der Summe der jeweiligen Punkte die sozial am wenigsten schutzwürdigen Arbeitnehmer innerhalb einer Vergleichsgruppe klar und eindeutig benannt werden können. Die Bewertung, bei der den Betriebsparteien ein Ermessensspielraum zukommt, kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Dieser Vorteil sollte aber nicht überbewertet werden, zumal auch ohne Punkteschema die vier sozialen Kriterien nur „ausreichend“ berücksichtigt werden müssen. Die Verhandlungen über ein Punkteschema kosten des Weiteren Zeit, die ggf. knapp ist. Schließlich ist ein Punkteschema – lässt man tarifliche Auswahlrichtlinien einmal außen vor – zwingend in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Soll der Interessenausgleich nicht in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, ist insoweit unbedingt darauf zu achten, dass das Punkteschema in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt wird.

Fazit

Anders als vielfach in der Praxis behauptet, kann der Betriebsrat die Umsetzung einer Restrukturierung einschließlich einer Betriebsänderung nicht verhindern, sondern lediglich verzögern. Hierfür sind jedoch eine rechtzeitige Vorbereitung und Einbindung des Betriebsrats erforderlich. Der erste Entwurf des Interessenausgleichs sollte dabei stets vom Arbeitgeber kommen. Da die jeweiligen Maßnahmen regelmäßig aus unterschiedlichen operativen Abteilungen stammen, sollte bei der Vorbereitung hinreichend zeitlicher Spielraum eingeplant werden, um die Maßnahmen zu sammeln, aufeinander abzustimmen und zutreffend zu beschreiben. Ist die Maßnahme zugleich massenentlassungspflichtig, erhöhen sich der zeitliche Vorlauf und der Aufwand im Hinblick auf das dann nach § 17 KSchG zu beachtende Konsultationsverfahren noch einmal deutlich. Im Ergebnis bedeutet eine profunde Vorbereitung sodann aber weniger Risiken bei der Umsetzung.



Personalabbau mithilfe von Freiwilligenprogrammen

Freiwilligenprogramme bieten Unternehmen ein flexibles Instrument zum passgenauen Personalabbau

Im Rahmen von Restrukturierungsvorhaben stellen sog. Freiwilligenprogramme ein sinnvolles Mittel zur Steuerung eines Personalabbaus dar. Dabei tritt das Unternehmen an die gesamte Belegschaft, bestimmte Mitarbeitergruppen oder auch nur einzelne ausgewählte Mitarbeitende heran, um mit einvernehmlichen Lösungen, insbesondere mit Aufhebungsverträgen und Vorruhestandslösungen, den Personalabbau umzusetzen.



RA/FAArbR Dr. Tim Wißmann, LL.M.
ist Partner bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Zielsetzungen eines Freiwilligenprogramms

Der Ansatz eines Freiwilligenprogramms liegt darin, dass die Konditionen allgemeingültig und im Vorhinein festgelegt und kommuniziert sind („take it or leave it“). Ein einseitiger Personalabbau durch Kündigungen geht häufig mit langwierigen Verhandlungen mit dem Betriebsrat einher, was die zeitliche Umsetzung stark verzögert und Zusatzkosten verursacht. Ein Freiwilligenprogramm kann hingegen – auch bei Einbeziehung des Betriebsrats – zumeist deutlich früher in Gang gesetzt und damit auch umgesetzt werden. Dies spart bei guter Planung und Umsetzung nicht nur Zeit und Geld, sondern erleichtert einen später ggf. noch notwendigen einseitigen Personalabbau enorm, da ein nicht unerheblicher Teil der Abbauziele bereits erreicht ist.

Vorteile von Freiwilligenprogrammen

Der Personalabbau über ein Freiwilligenprogramm hat gegenüber einseitigen Entlassungen wesentliche Vorteile. Da das Ausscheiden mit Zustimmung der Mitarbeitenden erfolgt, entfällt bspw. die bei Kündigungen erforderliche Sozialauswahl. Der Arbeitgeber ist – die entsprechende Bereitschaft auf Arbeitnehmerseite vorausgesetzt – vielmehr frei, die Auswahl bspw. nach Leistungsgesichtspunkten vorzunehmen. So wird die bei einer Sozialauswahl bestehende Problemlage vermieden, wichtige Leistungs- und Know-How-Träger zu verlieren, wenn sie sich nach ihren sozialen Daten als weniger schutzwürdig erweisen. Last but not least werden langwierige und kostenträchtige Rechtsstreitigkeiten vermieden, denn selbst bei einem sorgsam aufgesetzten Restrukturierungskonzept sind betriebsbedingte Kündigungen bekanntermaßen alles andere als „Selbstläufer“.

Freiwilligenprogramme ermöglichen, das Restrukturierungsbudget kontrollieren zu können, da dem Arbeitgeber die Entscheidung überlassen bleibt, mit wem Aufhebungsvereinbarungen abgeschlossen werden. Die in der Regel vorzunehmende zeitliche Begrenzung eines solchen Programmes führt gleichzeitig zu einer deutlich früheren Klarheit hinsichtlich der Kosten des Personalabbaus insgesamt. Ein wesentlicher zeitlicher Aspekt, der erhebliche finanzielle Vorteile bieten kann, kommt hinzu: Zwar

ist es zumeist erforderlich und vor allem sinnvoll, das Freiwilligenprogramm gemeinsam mit dem Betriebsrat aufzusetzen. Gegenüber langwierigen Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan geschieht dies in aller Regel deutlich leichter und in erheblich kürzerer Zeit. Denn auch der Betriebsrat hat ein Interesse an einvernehmlichen Lösungen, wenn dadurch betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. Die schnellere Umsetzung kann gegenüber Kündigungen nach einem Interessenausgleich und Sozialplan durchaus nicht wenige Monate zeitlichen „Vorsprung“ bringen. Dies spart Lohnkosten, die ganz oder teilweise eingesetzt werden können, um das Freiwilligenprogramm mit den notwendigen wirtschaftlichen Anreizen zu versehen. Aus diesen Gründen sollte das Freiwilligenprogramm zeitlich begrenzt werden, zumal die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass Mitarbeitende bei einer zu langen Laufzeit des Programms abwarten, ob sie überhaupt von den angekündigten Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind.

Auch im Hinblick auf die Reputation des Unternehmens in der Öffentlichkeit und für die Stimmung innerhalb der Belegschaft sind Freiwilligenprogramme vorteilhaft. Sie werden aufgrund des Prinzips der Freiwilligkeit als besonders sozialverträglich wahrgenommen und stoßen daher im Vergleich zu betriebsbedingten Kündigungen auf eine weitaus breitere Akzeptanz.

Inhaltliche Ausgestaltung

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Freiwilligenprogramms sind einige Aspekte zu beachten: So ist zunächst zu entscheiden, welche Mitarbeiter konkret adressiert werden sollen. Zwar ist es möglich, das Freiwilligenprogramm (bspw. unter dem Vorbehalt des Erreichens der gewünschten Personalabbauzahl) an die gesamte Belegschaft zu richten. Eine solche Ausgestaltung entzieht jedoch unnötig Steuerungsmöglichkeiten und vernachlässigt zumeist, dass der Abbau (im Schwerpunkt) bestimmte Bereiche, Abteilungen oder Mitarbeitergruppen im Fokus hat. Wenn es sich nicht um eine allgemeine Maßnahme der Senkung der Personalkosten handelt, macht es daher Sinn, das Freiwilligenprogramm an diejenigen Bereiche zu adressieren, in denen tatsächlich Personal abgebaut werden soll.

Zentral ist, dass das Freiwilligenprogramm keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages auf Seiten der Mitarbeitenden bewirken sollte. Um dies zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber bei der Auslobung des Programms auf das Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“ deutlich hinweisen. So, wie es dann Sache des Mitarbeitenden ist, zu den Konditionen des Programms auszuschcheiden, ist es Sache des Arbeitgebers, von Fall zu Fall zu entscheiden, ob er mit dem jeweiligen Mitarbeitenden einen Aufhebungsvertrag abschließt oder ob er ihn lieber im Unternehmen behalten möchte. Dieses Prinzip ist in der Rechtsprechung anerkannt, wobei es keiner besonderen Begründung bedarf, wenn der Wunsch eines Mitarbeitenden auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages abgelehnt wird.

Volumen und Kommunikation

Die Vorteile des Freiwilligenprogramms kommen freilich nicht zum „Nulltarif“. So ist es üblich und auch notwendig, dass die Konditionen eines Freiwilligenprogramms wirtschaftlich besser (also in der Regel die Abfindungen höher) sind, als bei Entlassungen auf der Grundlage eines Sozialplans. Dies geschieht regelmäßig durch (zeitlich gestaffelte und begrenzte) sog. Turbo- oder Sprinterprämien, mit denen Mitarbeitende, die an den Programmbedingungen teilnehmen, von zusätzlichen Abfindungsleistungen profitieren. Die Erfahrung zeigt, dass der Erfolg eines Freiwilligenprogramms ganz maßgeblich von

der richtigen Kommunikationsstrategie abhängt, die nach Möglichkeit mit dem Betriebsrat abgestimmt ist. Zu der Kommunikation gehört der klare Hinweis, dass die zusätzlichen Leistungen des Freiwilligenprogramms nur im Zuge des zeitlich befristeten freiwilligen Ausscheidens gewährt werden. Ebenso sollte sorgsam darauf geachtet werden, die Programmbedingungen gut aufbereitet und verständlich darzustellen (z.B. durch Abfindungsrechner).

Beteiligung des Betriebsrats

Im Vorfeld der Einführung des Freiwilligenprogramms sollte der Betriebsrat beteiligt werden. Dies ist unabhängig von der rechtlichen Bewertung des Umfangs der Mitbestimmungs- bzw. Beteiligungsrechte. Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht kommt dem Betriebsrat bei der Auflegung und Ausgestaltung von Freiwilligenprogrammen zwar nicht zu. Insbesondere handelt es sich bei den aufgrund der Aufhebungsverträge gezahlten Abfindungen nicht um Lohn im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Allerdings muss der Betriebsrat zumindest über das Freiwilligenprogramm informiert werden (§ 92 BetrVG). Wichtiger dürfte in der Praxis die Regelung des § 111 BetrVG sein. Danach muss der Betriebsrat bei Betriebsänderungen umfassend beteiligt werden. Eine solche Betriebsänderung liegt vor, wenn erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, wobei für die Frage der Erheblichkeit die Schwellenwerte des § 17 KSchG maßgeblich sind.

Nach den Erfahrungen in der Praxis kommt es auf diese rechtlichen Fragestellungen indes kaum an. Es ist in aller Regel nicht sinnvoll, ein Freiwilligenprogramm ohne oder gar gegen den Willen des Betriebsrates aufzusetzen, denn dann wird die Akzeptanz in der Belegschaft fehlen. Vielmehr sollte der Betriebsrat proaktiv und frühzeitig in die Planungen und auch den Verfahrensablauf einbezogen werden. Die Erfolgsquote ist bei einem solchen Vorgehen deutlich höher. Ebenso akzeptieren Betriebsräte häufiger den Umstand, dass ein Personalabbau nach den bloßen Kriterien der Sozialauswahl die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens nicht sichern kann.

Notwendigkeit einer Massenentlassungsanzeige

Je nach Größe des Betriebs und Zahl der geplanten Aufhebungsverträge kann eine Pflicht zur Abgabe einer Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG bestehen. Werden die Schwellenwerte überschritten, ist ferner das so genannte Konsultationsverfahren durchzuführen, in dessen Rahmen der Betriebsrat über die geplanten Maßnahmen umfassend informiert werden muss. Ob aus dem Freiwilligenprogramm im konkreten Fall die Pflicht zur Abgabe einer Massenentlassungsanzeige und zur Durchführung des Konsultationsverfahrens folgt, sollte frühzeitig geprüft werden, da geschlossene Aufhebungsverträge bei Missachtung unwirksam sind. Das Konsultationsverfahren kann mit Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen verbunden werden.

Fazit

Freiwilligenprogramme bieten Unternehmen ein flexibles Instrument zum Personalabbau im Rahmen einer Restrukturierung. Durch ein solches Programm lässt sich ein Personalabbau erreichen, der zumeist weitaus „passgenauer“ ist als bei einseitigen Entlassungen. Zudem bietet die in aller Regel zügigere und risikoärmere Umsetzung erhebliche Kostenvorteile. Die juristischen Hürden und Fallstricke, die sich bei der Durchführung eines Freiwilligenprogramms ergeben können, sind durch eine frühzeitige und sorgfältige Planung aufzufangen.



Planungssicherer Personalabbau mittels Transfergesellschaft

Die Einbindung einer Transfergesellschaft ermöglicht die planungssichere und sozialverträgliche Gestaltung eines Personalabbaus einschließlich staatlicher Unterstützungsleistungen

Sieht sich ein Unternehmen zu einem Personalabbau größeren Umfangs gezwungen, bietet die Einbeziehung einer Transfergesellschaft eine Option zur sozialverträglichen Durchführung der Maßnahmen unter staatlicher Förderung durch Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld.



RAIN Claudia Vey

ist Associate bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Was ist eine Transfergesellschaft?

Eine Transfergesellschaft ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das den Eintritt von Arbeitslosigkeit bei größeren betrieblichen Restrukturierungen mit Personalabbau verhindern bzw. verzögern soll. Die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer werden in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit („beE“) zusammengefasst, um möglichst ohne Eintritt von Arbeitslosigkeit nahtlos in eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in die Selbstständigkeit vermittelt zu werden (§ 111 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Der Begriff der Transfergesellschaft wird dabei häufig synonym sowohl für die beE als auch den rechtlichen Träger der beE verwendet. Zentrale Voraussetzung der Bildung einer beE ist die organisatorische Trennung dieser Einheit vom personalabgebenden Betrieb.

Man unterscheidet interne und externe Transfergesellschaften. Bei einer (in der Praxis eher selten anzutreffenden) internen Transfergesellschaft ist der bisherige Arbeitgeber der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer Träger der beE, während bei einer externen Transfergesellschaft ein vom bisherigen Arbeitgeber verschiedenes, externes Unternehmen mit Spezialisierung auf die Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitnehmern Träger der beE ist. Bei der externen Transfergesellschaft ist Voraussetzung für die Teilnahme daher ein Arbeitgeberwechsel der betroffenen Arbeitnehmer. Externe Transfergesellschaften müssen über eine staatliche Zertifizierung, die sog. Trägerzulassung (§ 178 SGB III), verfügen, durch die insbesondere ihre Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit und ihre Fähigkeit zur beruflichen Eingliederung von

„Gegenstand des befristeten Arbeitsverhältnisses ist die Durchführung von Kurzarbeit Null bei Teilnahme des Arbeitnehmers an einer Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahme.“

Transferteilnehmern in den Arbeitsmarkt belegt wird. Die Trägerzulassung ist bei externen Transfergesellschaften zugleich Voraussetzung für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld.

Was sind die Vorteile einer Transfergesellschaft?

Die Einbeziehung einer Transfergesellschaft im Zusammenhang mit der (geplanten) Durchführung von betrieblichen Personalanpassungsmaßnahmen kann sowohl für die Arbeitgeberseite wie auch für die Arbeitnehmer- bzw. Betriebsratsseite erhebliche Vorteile gegenüber einem Personalabbau mittels betriebsbedingter Kündigungen bieten.

Aus Arbeitgebersicht hat die Transfergesellschaft in der Regel folgende Vorteile:

- Staatliche Förderung (= Co-Finanzierung) der beruflichen Wiedereingliederung der vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer durch Transferkurzarbeitergeld seitens der Agentur für Arbeit
- Rechtssichere Umsetzung des Personalabbaus unter Vermeidung der Prozessrisiken von Kündigungsschutzklagen
- Vermeidung von Imageschäden bei konfliktbeladenem einseitigen Personalabbau
- Beschleunigung der Umsetzung der Maßnahmen
- Größere Planungssicherheit hinsichtlich Gesamtkosten und Zeitplan der Restrukturierung
- Ermöglichung von Personalabbau auch bei bestehenden Kündigungserschwerungen, z.B. aufgrund eines Standortsicherungstarifvertrags

Aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat) ist die Einbeziehung einer Transfergesellschaft in der Regel mit folgenden Vorteilen verbunden:

- Sozialverträglicher Personalabbau wegen der Freiwilligkeit des Übertritts in die Transfergesellschaft
- Vermeidung bzw. Aufschub von Arbeitslosigkeit nach Austritt beim bisherigen Arbeitgeber

- Professionelle Unterstützungsleistungen zur möglichst nahtlosen Vermittlung in eine Anschlussbeschäftigung oder in die Selbstständigkeit
- Längerer Zeitraum für Bewerbungsbemühungen aus einem bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis als bei betriebsbedingter Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist
- Kein Verbrauch des Arbeitslosengeldanspruchs während der Verweildauer in der Transfergesellschaft
- Kein Einfluss der Transferteilnahme auf die Höhe des späteren Arbeitslosengeldanspruchs im Fall von Arbeitslosigkeit nach Ende der Transferlaufzeit
- Zielgerichteter Einsatz von Sozialplanmitteln statt bloßer Abfindungszahlungen für den Arbeitsplatzverlust

Wie wird eine Transfergesellschaft eingerichtet?

Bei der Nutzung einer externen Transfergesellschaft vollzieht sich der Wechsel der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer in die beE rechtstechnisch in aller Regel durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrages. Dieser beinhaltet eine Aufhebungsvereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber sowie den Abschluss eines neuen, befristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses im Sinne von §§ 7 SGB IV, 14 TzBfG mit der Transfergesellschaft als Träger der beE. Üblich ist eine Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses im Umfang des Doppelten der individuellen Kündigungsfrist, maximal 12 Monate.

Gegenstand des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft ist keine eigentliche Arbeitsleistung, sondern die Durchführung von Kurzarbeit Null bei Teilnahme des betroffenen Arbeitnehmers an Coaching-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel der Vermittlung in ein Anschlussarbeitsverhältnis oder in die Selbstständigkeit.

Während der Laufzeit der Transfergesellschaft wird von dieser Transferkurzarbeitergeld für die in der beE zusammengefassten Arbeitnehmer beantragt und an diese ausgezahlt. Es ist üblich, dass das Trans-

„Die näheren Details der Ausgestaltung und Dotierung der Transfergesellschaft sind bei Existenz eines Betriebsrats in einem Sozialplan zu regeln.“

ferkurzarbeitergeld (60% bzw. 67% des bisherigen pauschalierten Nettoentgelts unter Kappung an der Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung) durch entsprechende Finanzierungsbeiträge des bisherigen Arbeitgebers auf Werte zwischen 75% und 85% des bisherigen Nettoentgelts aufgestockt wird. Da der Abschluss des dreiseitigen Vertrages von der Zustimmung der Arbeitnehmer abhängt, also für diese freiwillig ist, finden sich in der Praxis häufig auch finanzielle Anreize für die Unterzeichnung durch die Arbeitnehmer in Form von (durch den bisherigen Arbeitgeber auszahlende) Wechselprämien oder (durch die Transfergesellschaft auszahlende) Antrittsprämien. Die näheren Details der Ausgestaltung und Dotierung der Transfergesellschaft sind bei Existenz eines Betriebsrats in einem Sozialplan zu regeln. In entsprechenden Sozialplänen findet sich häufig ein Wahlrecht der Arbeitnehmer zwischen Austritt unter Wahrung der ordentlichen Kündigungsfrist und Zahlung einer „klassischen“ Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes auf der einen Seite und dem Übertritt in die Transfergesellschaft unter teilweiser oder vollständiger Einbringung der Sozialplanabfindung bzw. der Kündigungsfrist zur Mit-Finanzierung der Kosten der Transfergesellschaft auf der anderen Seite.

Handelt es sich bei der Transfergesellschaft nicht um ein externes Unternehmen, sondern um eine unternehmensinterne beE, scheidet ein dreiseitiger Vertrag zwangsläufig aus. Im Fall einer internen Transfergesellschaft erfolgt vielmehr eine Aufhebungsvereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ende der vereinbarten Verweildauer in der Transfergesellschaft bei gleichzeitiger Versetzung aus dem personalabgebenden Betrieb in die Transfergesellschaft.

Was sind die Voraussetzungen für die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld?

Gemäß § 111 SGB III bestehen im Wesentlichen folgende Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von

Transferkurzarbeitergeld an Arbeitnehmer in einer Transfergesellschaft:

- **Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall infolge einer Betriebsänderung:** Der für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld erforderliche dauerhafte unvermeidbare Arbeitsausfall mit Entgeltausfall liegt vor, wenn die Beschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer infolge einer Betriebsänderung entfallen. Insoweit gilt grundsätzlich die Begriffsbestimmung aus § 111 BetrVG (z.B. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen). Entgegen einer in der Praxis verbreiteten Fehlvorstellung ist das Vorliegen einer Betriebsänderung jedoch nicht davon abhängig, dass im betroffenen Unternehmen in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind (§ 111 Abs. 2 i.V.m. § 110 Abs. 1 Satz 3 SGB III).
- **Bedrohung von Arbeitslosigkeit:** Die betroffenen Arbeitnehmer müssen aufgrund der Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Dies kann bei Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz unter Umständen zweifelhaft sein.
- **Bildung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit:** Die von der betrieblichen Restrukturierung betroffenen Arbeitnehmer müssen in einer beE zusammengefasst werden.
- **Begründete Erwartung des Vermittlungserfolgs:** Da Transfergesellschaften die Vermittlung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt verfolgen und damit auch die Agentur für Arbeit entlasten sollen, ist die Leistung von Transferkurzarbeitergeld an die Voraussetzung geknüpft, dass die Organisation und Mittelausstattung der beE den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen. Hierbei kommt es darauf an, dass zum einen entsprechende Berater in angemessener Zahl und mit ausreichender Qualifikation sowie geeignete Büroräume für Beratungsgespräche vorhanden sind und insbesondere die Finanzierung

der Transfergesellschaft in geeigneter Weise (z.B. über Bankbürgschaften) abgesichert ist.

- **Profiling:** Weitere wichtige Voraussetzung für die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld ist die Durchführung einer arbeitsmarktmäßig zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten (sog. „Profiling“). Es geht hierbei um eine Potentialanalyse und die Ermittlung des arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarfs. Das Profiling muss grundsätzlich vor Eintritt in die Transfergesellschaft und stets durch einen vom Arbeitgeber verschiedenen Träger durchgeführt werden. In der Praxis wird diese dem Eintritt in die beE vorgelagerte Maßnahme daher ebenfalls von der Transfergesellschaft durchgeführt. Zu den Kosten des Profiling leistet die Agentur für Arbeit einen Zuschuss von 50%, maximal 200 € pro Person.
- **Arbeitsuchendmeldung:** Die infolge der Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer müssen sich vor Eintritt in die Transfergesellschaft arbeitsuchend gemeldet haben (§ 38 Abs. 1 SGB III).
- **Beratung mit der Agentur für Arbeit:** Schließlich ist für die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld erforderlich, dass sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, also noch vor der Unterzeichnung von Interessenausgleich und Sozialplan, von der Agentur für Arbeit beraten lassen. Über die erfolgte Beratung wird ein Beratungsvermerk erstellt, der von den Betriebsparteien und den Beratern der Agentur für Arbeit unterzeichnet wird. Die Agentur für Arbeit hat keine Kompetenz zur Inhaltskontrolle der zwischen den Betriebsparteien zu verhandelnden Vereinbarungen, weist aber auf vermittlungsfördernde Elemente (z.B. degressive Prämie für Fall vorzeitiger Vermittlung des Arbeitnehmers in Anschlussbeschäftigung und Austritt aus der Transfergesellschaft vor Ablauf der maximalen Laufzeit) und vermittlungshemmende Elemente (z.B. hohe Aufzahlung auf Transferkurzarbeitergeld (>85/90%), Anreize zum Verbleib bis zum Ende der Laufzeit) hin.

Wie hoch ist das Transferkurzarbeitergeld und für welche Dauer wird es gezahlt?

Das Transferkurzarbeitergeld beträgt für kinderlose Arbeitnehmer 60% und für Arbeitnehmer mit mindestens einer steuerlichen Unterhaltspflicht für ein Kind 67% des bisherigen pauschalierten Nettoentgelts unter Kappung an der Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung. Die während der Corona-Pandemie für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld gewährte Erhöhung des Leistungssatzes auf 70/77% bzw. 80/87% nach einer Laufzeit von 4 bzw. 7 Monaten ist nach der Praxis der Agenturen für Arbeit nicht auf das Transferkurzarbeitergeld übertragbar.

Transferkurzarbeitergeld wird für eine Laufzeit von maximal 12 Monaten gewährt. Die für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld während der Corona-Pandemie vorgenommenen Verlängerungen der Bezugsdauer sind für das Transferkurzarbeitergeld ebenfalls nicht einschlägig.

Welche Kosten sind bei der Einbindung einer Transfergesellschaft zu berücksichtigen?

Bei der Einbindung einer externen Transfergesellschaft zur Umsetzung einer betrieblichen Restrukturierung mit Personalabbau ist zu beachten, dass der Träger der beE sich alle Aufwendungen für die Durchführung der Transfergesellschaft vom bisherigen Arbeitgeber der betroffenen Arbeitnehmer erstatten lässt, die nicht durch das Transferkurzarbeitergeld abgedeckt sind.

Dazu gehören:

- Vorgelagerte Kosten für Profiling, soweit nicht über den Zuschuss der Agentur für Arbeit gem. § 110 SGB III gedeckt
- Leistungen an die Arbeitnehmer innerhalb der Transfergesellschaft, d.h. die sog. Remanenzkosten (Urlaubs- und Feiertagsvergütung, Sozialversicherungsbeiträge), Aufstockungsleistungen zum Transferkurzarbeitergeld sowie etwaige Antrittsprämien für den Eintritt bzw. Vermittlungsprämien für den vorzeitigen Austritt aus der Transfergesellschaft
- Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen, soweit nicht über Zuschüsse der Agentur für Arbeit gem. § 111a SGB III gedeckt
- Kosten und Vergütung der Transfergesellschaft (z.B. einmalige Einrichtungsgebühr, monatliche Verwaltungsgebühr, Pauschalen für Beratung, Erfolgprämie bei Vermittlung, Erstattung von Büromiete und sonstigen Aufwendungen).

Ein häufig zentraler Punkt in der Kostenkalkulation ist, ob es dem Arbeitgeber gelingt, eine anteilige oder vollständige Einbringung der Kündigungsfrist als Finanzierungsbeitrag der Arbeitnehmer durchzusetzen. Als Faustformel für die diesbezügliche Kalkulation gilt, dass ein Monat „eingesparte“ Kündigungsfrist die Kosten von zwei Monaten Verweildauer in der Transfergesellschaft des jeweiligen Arbeitnehmers deckt.

Fazit

Steht in einem Unternehmen eine betriebliche Restrukturierung mit größerem Personalabbau an, ist es in vielen Fällen sinnvoll, die Einbindung einer Transfergesellschaft als sozialverträgliche und imageschonende Alternative zu betriebsbedingten Kündigungen in Erwägung zu ziehen. Die größere operative und rechtliche Planungssicherheit für den Arbeitgeber in der Umsetzung des Personalabbaus sowie die größere Akzeptanz der Maßnahmen bei der Belegschaft können die Kosten für Einrichtung und Betrieb der Transfergesellschaft durchaus aufwiegen.



Massenentlassungsanzeigen richtig formulieren

Eine Checkliste mit Praxisempfehlungen

Kaum eine der aktuell vielerorts anstehenden Restrukturierungsvorhaben wird ohne größeren Personalabbau auskommen. Grund genug, die aktuellen Anforderungen der sich aus § 17 KSchG ergebenden Verpflichtung zur Anzeige einer bevorstehenden Massenentlassung unbedingt im Blick zu behalten.



RA Dr. Michel Hoffmann, LL.B.
ist Associate bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Verpflichtung zur Massenentlassungsanzeige

Die Anzeigepflicht trifft den Arbeitgeber immer dann, wenn in einem Zeitraum von 30 Kalendertagen die nachfolgenden Schwellenwerte aus § 17 Abs. 1 KSchG überschritten werden:

- Betrieb mit 21 bis 59 Arbeitnehmer: ab 5 Entlassungen
- Betrieb mit 60 bis 499 Arbeitnehmer: ab 25 Entlassungen oder 10% der Arbeitnehmer
- Betrieb ab 500 Arbeitnehmer: ab 30 Entlassungen

Die Massenentlassungsanzeige muss sodann zwingend vor der Entlassung erfolgen. Unter Entlassung ist der Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen, wobei grundsätzlich der Zugang der Kündigungserklärung maßgeblich ist. Aus diesem Grund ist die Unterzeichnung der Kündigungen vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige nach neuerer Rechtsprechung unschädlich (BAG vom 13.06.2019 – 6 AZR 459/18). Dies ist schon deshalb zu begrüßen, weil ein solches Vorgehen je nach Größe des Unternehmens anders kaum zu bewältigen ist. Für die Praxis wichtig ist, dass gleichwohl stets darauf geachtet wird, dass die Anzeige bei der Agentur für Arbeit sowie eine entsprechende Rückmeldung über den Eingang abgewartet wird, bevor Kündigungsschreiben versendet werden.

Ebenfalls mit in diese Schwellenwerte einzubeziehen sind andere vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen des Arbeitsverhältnisses (insb. durch die Ankündigung eines Personalabbaus motivierte Eigenkündigungen oder Aufhebungsverträge). Bei Aufhebungsverträgen ist der Zeitpunkt des Zustandekommens des Vertrages, also der Zugang der Annahmeerklärung entscheidend.

Nicht erfasst sind Beendigungen auf Veranlassung des Arbeitnehmers und außerordentliche fristlose Kündigungen (§ 17 Abs. 4 KSchG). Nicht anzeigepflichtig sind weiter die Beendigung befristeter oder bedingter Arbeitsverhältnisse infolge Fristablauf, Zweckerreichung oder Bedingungseintritt.

„Von elementarer Bedeutung ist die korrekte Auswahl der zuständigen Agentur für Arbeit. Zuständig ist die für den Betriebs-sitz örtlich zuständige Agentur für Arbeit.“

Besondere Beachtung ist bei der geplanten Entlassung von Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz geboten. Für Arbeitnehmer in Mutterschutz bzw. in Elternzeit stellt die Rechtsprechung ausnahmsweise auf den Zeitpunkt des Eingangs des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung bei der zuständigen Behörde und nicht auf den Zugang der Kündigungserklärung ab (BVerfG vom 08.06.2016 – 1 BvR 3634/13). Ob sich diese Rechtsprechung auf alle Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz übertragen lässt, ist nach wie vor ungeklärt. Da das Zustimmungsverfahren je nach Behörde mehrere Monate dauern kann, divergieren beide Zeitpunkte unter Umständen ganz erheblich.

Um daraus resultierende Fehler zu vermeiden, ist Arbeitgebern dringend zu raten, sämtliche Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz schon bei Beantragung der Zustimmung der Kündigung in die entsprechende Entlassungsanzeige einzubeziehen. Erfolgt der Personalabbau in mehreren Wellen, kann es nach Erhalt der Zustimmung zur Kündigung erforderlich sein, den betroffenen Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung vorsorglich erneut auf einer etwaig dann wiederum erforderlichen Massenentlassungsanzeige zu vermerken.

Die richtige Agentur für Arbeit auswählen

Von elementarer Bedeutung ist die korrekte Auswahl der zuständigen Agentur für Arbeit. Zuständig ist die für den Betriebssitz örtlich zuständige Agentur für Arbeit. Was zunächst einfach klingt, wird dort komplex, wo mehrere Betriebe oder Betriebsteile existieren, die von den Entlassungen betroffen sind.

Seit der „Air Berlin“-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von Anfang des letzten Jahres folgt der Betriebsbegriff in § 17 Abs. 1 KSchG nicht (mehr) der gängigen Definition nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), sondern er ist vielmehr europarechtlich determiniert und lässt damit eine örtliche Leitung genügen, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und Lösung etwaiger technischer Probleme vor Ort sorgt (BAG vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19). Demzufolge können auch qualifizierte Betriebsteile und einzelne Filialen mit Filialleiter (eine ausreichende Betriebsstruktur unterstellt) erfasst sein. Dies führt dazu, dass die Auswahl der möglichen zuständigen Agenturen für Arbeit noch weiter zunimmt.

Wichtig: Die Auskunft der Bundesagentur für Arbeit zur Zuständigkeit ist nicht rechtsverbindlich. Es empfiehlt sich daher eine mehrfache Anzeigenerstattung bei jeder in Betracht kommenden Arbeitsagentur. Die vielfach zu lesende Empfehlung, wonach in einem Begleitschreiben stets die Mehrfacheinreichung unter Angabe der entscheidungserheblichen Umstände mitgeteilt werden soll, findet weder im Gesetz eine Stütze noch ist deren Mehrwert für das Verfahren und die Agentur für Arbeit ohne Weiteres erkennbar.

Inhalt und Form der Massenentlassungsanzeige

Um eine ordnungsgemäße Anzeige zu erstatten, müssen Inhalt und Form den gesetzlichen Angaben genügen. Der zwingende Inhalt ergibt sich aus § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG. Zur Erstattung der Entlassungsanzeige ist die Textform (etwa Fax oder E-Mail) ausreichend. Die Nutzung des von der Agentur für Arbeit bereitgestellten Formulars ist zu empfehlen, um sowohl die ordnungsgemäße Form als auch die Vollständigkeit des Inhalts zu gewährleisten. Weitergehende Informationen (etwa die Aufschlüsselung einzelner Berufsgruppen) können selbstverständlich als Anlagen beigelegt werden. Der Anzeige ist weiterhin die Stellungnahme des zuständigen Gremiums beizufügen. Liegt eine solche nicht vor, ist die Glaubhaftmachung ausreichend, dass das zuständige Gremium mindestens zwei Wochen vor Anzeigenerstattung ordnungsgemäß i.S.d. § 17 Abs. 2 KSchG unterrichtet wurde, verbunden mit der Darlegung des aktuellen Beratungsstandes (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG).

Einhaltung der Konsultationspflicht, § 17 Abs. 2 BetrVG

§ 17 Abs. 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat (bzw. auch anderweitig zuständige Gremien wie z.B. die Personalvertretung) hinsichtlich beabsichtigter Entlassungen rechtzeitig zweckdienliche Auskünfte zu erteilen, ihn zu unterrichten und über Möglichkeiten zur Vermeidung bzw. Einschränkung der Entlassungen und/oder Folgenmilderung zu beraten. Jede dieser Anforderungen ist in der Praxis ernst zu nehmen, weil ein Verstoß auch hier die Unwirksamkeit der Entlassungen bedeutet.

Die zu beteiligende Arbeitnehmervertretung und der der Zuständigkeit zugrundeliegende Betriebsbegriff folgt – anders als in § 17 Abs. 1 KSchG – nationalem Recht und damit der Kompetenzzuweisung des BetrVG. Zuständig

„Eine Staffelung der Entlassungen auf mehrere Monate, um die Schwellenwerte nicht zu erreichen, ist möglich und stellt keine unzulässige Umgehung des § 17 KSchG dar.“

ist regelmäßig der örtliche Betriebsrat für den jeweiligen Betrieb. Liegt der Maßnahme ein einheitliches unternehmerisches Konzept zugrunde, das sich über mehrere Betriebe erstreckt und einer einheitlichen Regelung bedarf, ist jedoch der Gesamtbetriebsrat oder – sofern ein unternehmensübergreifendes Konzept in Rede steht – der Konzernbetriebsrat zuständig. Auch bei der Bestimmung des zuständigen Gremiums ist insoweit größte Sorgfalt geboten. So hat das LAG Düsseldorf in einer aktuellen Entscheidung aus Oktober 2020 (vom 15.10.2020 – 11 Sa 799/19) die Unwirksamkeit der Kündigung eines Bergmanns infolge der Schließung des letzten Steinkohlebergwerks Prosper-Haniel festgestellt, nachdem das Konsultationsverfahren mit dem aus Sicht des Gerichts unzuständigen örtlichen Betriebsrat anstatt des Gesamtbetriebsrats durchgeführt worden war. In Betrieben ohne Betriebsrat oder vergleichbarer Arbeitnehmervertretung entfällt die Beteiligung ersatzlos.

Die Schwerbehindertenvertretung ist entgegen der zwischenzeitlichen Instanzrechtsprechung richtigerweise nicht zu beteiligen. Eine doppelte Repräsentation ist nicht geboten und vom Gesetzeswortlaut auch nicht gedeckt (BAG vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19).

Der Inhalt der Unterrichtung ist in § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1-6 BetrVG normiert und umfasst insb. Entlassungsgründe, Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden sowie beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum der Entlassungen, Auswahlkriterien und Kriterien für etwaige Abfindungsberechnungen. Regelmäßig bietet es sich an, dem Betriebsrat schon den Entwurf einer Massenentlassungsanzeige auf dem Formblatt der Agentur für Arbeit beizufügen. Zur Formwahrung genügt entgegen der Formulierung in Satz 1 „schriftlich“ die Textform (BAG vom 22.09.2016 – 2 AZR 276/16).

Wichtig: Das Konsultationsverfahren kann mit den Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan nach §§ 111 ff. BetrVG richtlinienkonform verbunden werden. Erforderlich ist aber der gleichzeitige Hinweis auf die Erfüllung der Konsultationspflichten. Diesbezüglich sollte der Betriebsrat ausdrücklich und schriftlich auf die Verbindung der Verfahren hingewiesen werden.

Die Unterrichtung hat rechtzeitig vor der Schaffung unumkehrbarer Fakten, spätestens aber zwei Wochen vor Anzeigerstattung, zu erfolgen. In den anschließenden Beratungen

sollen – wie im Rahmen der Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen – Maßnahmen diskutiert werden, die die Massenentlassung vermeiden bzw. deren Folgen jedenfalls abfedern (z.B. die Überführung der Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft). Dabei fordert die Rechtsprechung einen ernsthaften Willen zur Einigung, sodass sich die Konsultationspflicht nicht in der Auskunftserteilung oder Anhörung erschöpfen darf. Anders als dies in der Regel beim Sozialplan der Fall ist, muss eine Einigung zwischen den Betriebsparteien aber nicht erzielt werden. Gibt der Betriebsrat innerhalb der zwei Wochen keine Stellungnahme ab, kann der Arbeitgeber gleichwohl die Massenentlassungsanzeige erstatten. Besteht Unsicherheit, ob die Stellungnahme des Betriebsrats den (strengen) Anforderungen des § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG genügt, kann rein vorsorglich wie bei Fehlen der Stellungnahme nach § 17 Abs. 2 Satz 3 KSchG vorgegangen werden.

Vermeidung der Massenentlassungsanzeige durch Kündigungswellen

Eine Staffelung der Entlassungen auf mehrere Monate, um die Schwellenwerte nicht zu erreichen, ist möglich und stellt keine unzulässige Umgehung des § 17 KSchG dar. Soweit mit dem Konzept zum Stellenabbau vereinbar, kann also in Wellen gekündigt werden, um eine Anzeigepflicht zu vermeiden. Dies setzt allerdings eine sehr genaue Planung voraus, weil bei Überschreitung der relevanten Schwellenwerte innerhalb von 30 Tagen bereits ausgesprochene und nicht angezeigte Kündigungen unheilbar nichtig sind.

Wichtig: Ist nicht sicher auszuschließen, dass weitere Entlassungstatbestände in Betracht kommen, sollte vorsorglich eine Massenentlassungsanzeige erstattet werden. Sollten danach ungeplant weitere Entlassungen anstehen, ist grundsätzlich die Abgabe einer neuen Massenentlassungsanzeige notwendig.

Fazit

Weder das Anzeige- noch das Konsultationsverfahren sind anwenderfreundlich ausgestaltet und sehr fehleranfällig. Hierin liegt ein erhebliches Risiko für die Wirksamkeit von im Rahmen einer Restrukturierung ausgesprochener Kündigungen. Eine vorausschauende Planung und die Verbindung der kollektivrechtlichen Beteiligungsverfahren können kostenintensive Fehler vermeiden.



Sanierung von Unternehmen mittels Insolvenzplan

Durch einen Insolvenzplan kann die Restrukturierung und Sanierung insolventer Unternehmen zügig, flexibel und effizient umgesetzt werden, um einen schnellen wirtschaftlichen Neustart zu ermöglichen.



RA/FAArbR Thomas Faas
ist Partner bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Insolvenzplan als Sanierungsinstrument

Angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie und des erneuten Lockdowns wird ungeachtet staatlicher Unterstützungsleistungen voraussichtlich eine nicht unerhebliche Anzahl von Unternehmen gezwungen sein, Insolvenzantrag zu stellen. Sofern nach Durchführung von Maßnahmen zur Entschuldung erfolgversprechende Aussichten auf eine Fortführung des schuldnerischen Unternehmens bestehen, kann ein Insolvenzplan interessante Gestaltungsoptionen und praktische Vorteile im Verhältnis zu einem häufig mit der Liquidation des Unternehmens verbundenen Regelinsolvenzverfahren bieten.

Rechtsnatur und möglicher Inhalt eines Insolvenzplans

Ein Insolvenzplan ist ein besonderes Instrument im Insolvenzverfahren, durch das die Befriedigung der Gläubiger, die Verwertung der Insolvenzmasse und deren Verteilung sowie die Verfahrensabwicklung und die Haftung des Schuldners nach der Beendigung des Insolvenzverfahrens abweichend von den Vorschriften der Insolvenzordnung (InsO) geregelt werden können. Mit dem im Jahr 2012 in Kraft getretenen Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) sollte der Insolvenzplan als Mittel zur Eigensanierung des Schuldners gestärkt werden. Der Insolvenzplan gliedert sich in einen darstellenden Teil (§ 220 InsO) und einen gestaltenden Teil (§ 221 InsO).

Im darstellenden Teil wird beschrieben, welche Maßnahmen nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens mit dem Ziel einer Sanierung getroffen worden sind oder noch getroffen werden sollen. Hierzu können in arbeitsrechtlicher Hinsicht z.B. Vereinbarungen über Entgeltverzicht der Arbeitnehmer, Personalabbaumaßnahmen, die Veräußerung bzw. Übertragung nicht überlebensnotwendiger Unternehmensteile oder die Stilllegung nicht überlebensfähiger Unternehmensteile gehören. Dabei gelten auch im Rahmen eines Insolvenzplans die arbeitsrechtlichen Restrukturierungserleichterungen in der Insolvenz, also insbesondere die erleichterte Kündigungsmöglichkeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens (§ 113 InsO) sowie die

Begrenzung der Sozialplanmittel (§ 123 InsO). Die bei der Sozialplandotierung im Regelinsolvenzverfahren zu beachtende Bestimmung zur sog. relativen Obergrenze, wonach für einen Sozialplan nicht mehr als ein Drittel der verteilungsfähigen Masse verwendet werden darf, gilt für einen Insolvenzplan dagegen nicht (§ 123 Abs. 2 Satz 2 InsO).

Im gestaltenden Teil wird festgelegt, wie die Rechtsstellung der Beteiligten durch den Plan geändert werden soll, also zum Beispiel welchen Forderungsausfall die einzelnen Beteiligten als Sanierungsbeitrag hinzunehmen haben. Seit Inkrafttreten des ESUG können auch Anteilsinhaber des schuldnerischen Unternehmens in einen Insolvenzplan einbezogen und so zu eigenen Sanierungsbeiträgen herangezogen werden. Neben der finanzwirtschaftlichen Sanierung durch Regelung der Insolvenzforderungen kann im gestaltenden Teil eines Insolvenzplans auch eine neue gesellschaftsrechtliche Eigentümerstruktur implementiert werden, z.B. durch Umwandlung von Kreditverbindlichkeiten in Gesellschaftsanteile am schuldnerischen Unternehmen (sog. Debt-Equity-Swap).

Praktisch besonders wichtig ist eine Vergleichsbeurteilung, aus der genau hervorgehen muss, welche wirtschaftlichen Ergebnisse bzw. Quotenerwartungen sich bei Durchführung des Insolvenzplans im Vergleich zum Regelinsolvenzverfahren ergeben.

Der Insolvenzplan bedarf zu seiner Rechtsverbindlichkeit der Annahme durch eine qualifizierte Mehrheit der am Insolvenzverfahren Beteiligten, der Zustimmung des Schuldners sowie der Bestätigung durch das Insolvenzgericht. Das Insolvenzverfahren wird mit Rechtskraft der Bestätigung des Insolvenzplans aufgehoben, soweit im Insolvenzplan nichts Abweichendes geregelt ist.

Geeignete Verfahrensarten für einen Insolvenzplan

Ein Insolvenzplan kann in allen nach der Insolvenzordnung möglichen Verfahrensarten vereinbart werden, steht also sowohl im Regelinsolvenzverfahren mit Fremdverwaltung durch einen Insolvenzverwalter (§§ 80 ff. InsO), in der Eigenverwaltung mit Verwaltung durch die bisherige Geschäftsleitung unter Aufsicht eines Sachwalters (§§ 270 ff. InsO) und insbesondere im sog. Schutzschirmverfahren (§ 270b InsO) als spezieller sanierungsvorbereitender Form des vorläufigen Eigenverwaltungsverfahrens zur Verfügung. Insbesondere in den beiden letztgenannten Fällen hat der Insolvenzplan große praktische Bedeutung als strategisches Instrument zur Eigenanierung des Schuldners.

Vorteile eines Insolvenzplans

Die Dauer eines Insolvenzverfahrens kann durch einen Insolvenzplan, insbesondere bei rechtzeitiger und intensiver Vorbereitung eines Sanierungskonzepts, deutlich verkürzt werden. Nicht selten spricht für einen Insolvenzplan auch eine höhere Quotenerwartung als im Regelinsolvenzverfahren.

In der Praxis bildet das Instrument des Insolvenzplans häufig eine Alternative zu einer sog. übertragenden Sanierung, bei der das schuldnerische Unternehmen oder fortführungsfähige Betriebsteile durch Einzelrechtsübertragung schuldensfrei auf einen Investor übertragen werden (sog. Asset Deal). Während eine solche übertragende Sanierung in der Regel mit einem Betriebs- oder Betriebsteilübergang

gemäß § 613a BGB auf den Investor und einer Liquidation des insolventen Unternehmensträgers einhergeht, bleibt das schuldnerische Unternehmen bei der Durchführung eines Insolvenzplans als Rechtsträger erhalten und kann durch gesellschaftsrechtliche Anteilsübertragung auf einen neuen Inhaber übergehen (sog. Share Deal). Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn das schuldnerische Unternehmen über rechtsträgergebundene öffentlich-rechtliche Erlaubnisse, Konzessionen bzw. Subventionszusagen, eine größere Zahl von Lizenzen oder Patenten oder auch größere Mengen personenbezogener (Kunden-)Daten verfügt. Die Sanierung im Wege eines Insolvenzplans hat auch dann durchgreifende praktische Vorteile im Verhältnis zu einer übertragenden Sanierung, wenn zur Fortführung erforderliche Vermögensgegenstände oder langfristige Vertragsbeziehungen, z.B. Mietverträge oder Zulieferverträge, nur mit Zustimmung Dritter übertragen werden können, insbesondere dann, wenn diese Zustimmung nicht ohne erhebliche Gegenleistung zu erreichen wäre.

Gruppenbildung im Rahmen eines Insolvenzplans

Im Insolvenzplan sind Beteiligte mit gleichartigen wirtschaftlichen Interessen zu Gruppen zusammenzufassen, wobei die Arbeitnehmer in der Regel eine besondere Gruppe bilden, wenn sie als Insolvenzgläubiger mit nicht unerheblichen Forderungen beteiligt sind (§ 222 InsO). Auch für den Pensions-Sicherungs-Verein – Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) kann eine eigene Gruppe gebildet werden (§ 9 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG). Für die einzelnen Gruppen können unterschiedliche Sanierungsbeiträge bzw. Verzichtleistungen vorgesehen werden. Dagegen besteht innerhalb der jeweiligen Gruppen das Gebot der Gläubigergleichbehandlung (§ 226 Abs. 1 InsO).

Restrukturierungsplan für vorinsolvenzliche Sanierung

Durch die Richtlinie 2019/1023/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über präventive Restrukturierungsrahmen vom 20.06.2019 wurde erstmals europaweit die Grundlage für ein vorinsolvenzliches Sanierungsverfahren gelegt. Der präventive Restrukturierungsrahmen soll insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) den Zugang zu Restrukturierungsmöglichkeiten erleichtern und insgesamt einen Anreiz schaffen, dass Unternehmen sich frühzeitig um eine Restrukturierung bemühen, um ein Insolvenzverfahren zu vermeiden und Arbeitsplätze zu erhalten. Während vorinsolvenzliche Sanierungsmaßnahmen bislang nur bei einstimmiger Unterstützung durch alle Gläubiger erfolversprechend sind, werden Mehrheitsentscheidungen über einen Restrukturierungsplan ähnlich wie bei einem Insolvenzplan möglich. Die Vorgaben der Richtlinie wurden in Deutschland durch das zum 01.01.2021 in Kraft getretene Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz – StaRUG) in nationales Recht umgesetzt. Es ist zu erwarten, dass das Instrument des Insolvenzplans bzw. Restrukturierungsplans künftig häufiger sowohl in klassischen Eigenverwaltungs-Insolvenzverfahren als auch in vorinsolvenzlichen präventiven Restrukturierungsverfahren zur Anwendung kommen wird.



Haftungsrisiken bei (fehlender) Insolvenzantragung

Der Gesetzgeber hat die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht für insolvenzreife Unternehmen zuletzt nochmals bis zum 30.04.2021 verlängert. Geschäftsführer und Vorstände sollten genau prüfen, ob ihr Unternehmen unter die gesetzlichen Voraussetzungen fällt, um eine Haftung mit dem Privatvermögen zu vermeiden.



RA/FAArbR Thomas Faas
ist Partner bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Vermeidung von Haftungsrisiken bei (drohender) Insolvenz

Die Corona-Pandemie hat Deutschland und die Welt weiter fest im Griff. Insbesondere Unternehmen aus dem Einzelhandel, der Reisebranche und dem Veranstaltungssektor sind angesichts des zweiten Lockdowns bereits seit mehreren Monaten mit drastisch verringerten oder völlig weggebrochenen Umsätzen konfrontiert. Auch in anderen Branchen befinden sich Unternehmen vielfach in einer existenzbedrohenden Krise.

Es ist absehbar, dass staatliche Unterstützung aus den diversen von Bund und Ländern aufgelegten Hilfsprogrammen (z.B. „November-/Dezemberhilfe“, Überbrückungshilfe III) bzw. durch Kurzarbeitergeld vielfach nicht ausreichen wird, um den Eintritt einer Insolvenz zu verhindern.

Der Gesetzgeber hatte bereits zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 eine Aussetzung der Insolvenzantragspflicht beschlossen und hat diese Aussetzung zuletzt unter bestimmten Voraussetzungen nochmals bis zum 30.04.2021 verlängert. Entgegen einer in der Praxis verbreiteten Fehlvorstellung gilt die weitere Aussetzung der Insolvenzantragspflicht allerdings keineswegs unterschiedslos für sämtliche insolvenzreifen Unternehmen. Geschäftsführer und Vorstände müssen sich daher mit den näheren Voraussetzungen für die Geltung bzw. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht vertraut machen, um bei drohender Insolvenz des Unternehmens eine Haftung mit ihrem Privatvermögen und Strafbarkeitsrisiken zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Rechtliche Ausgangslage

Nach § 15a InsO ist der gesetzliche Vertreter einer juristischen Person, d.h. der Geschäftsführer einer GmbH bzw. der Vorstand einer AG, verpflichtet, bei Eintritt der Insolvenzreife der Gesellschaft infolge Zahlungsunfähigkeit (§ 17 InsO) bzw. Überschuldung (§ 19 InsO) einen Antrag auf Eröffnung des

„Wird die drohende oder schon bestehende Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung nicht rechtzeitig erkannt, ergeben sich für die gesetzlichen Vertreter weitreichende Haftungsgefahren und Strafbarkeitsrisiken.“

Insolvenzverfahrens zu stellen. Die gleiche Verpflichtung trifft nach § 42 Abs. 2 BGB den Vorstand eines Vereins oder einer Stiftung.

Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Der Gesetzgeber hatte die Insolvenzantragspflicht zur Vermeidung einer Welle pandemiebedingter Insolvenzen durch das rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft getretene COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz (COVInsAG) zunächst bis zum 30.09.2020 weitgehend ausgesetzt und verschiedene ergänzende Regelungen zur Begrenzung der Organhaftung und zur Einschränkung der Insolvenzanfechtung getroffen. Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht sollte Unternehmen, die durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in eine finanzielle Schieflage geraten sind, die Zeit geben, sich unter Inanspruchnahme staatlicher Hilfsangebote und im Rahmen außergerichtlicher Verhandlungen zu sanieren.

Für zahlungsunfähige Unternehmen endete die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und die Begrenzung der Organhaftung mit Ablauf des 30.09.2020. Demgegenüber blieb die Insolvenzantragspflicht für Unternehmen, die infolge der Corona-Pandemie überschuldet, aber nicht zahlungsunfähig waren, bis zum 31.12.2020 ausgesetzt.

Durch das Gesetz zur Verlängerung der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und des Anfechtungsschutzes für pandemiebedingte Stundungen sowie zur Verlängerung der Steuererklärungsfrist in beratenen Fällen und der zinsfreien Karenzzeit für den Veranlagungszeitraum 2019 vom 15.02.2021 (BGBl. I S. 237) wurde die Insolvenzantragspflicht unter bestimmten Voraussetzungen in der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 30.04.2021 nochmals ausgesetzt. Die Aussetzung gilt dabei sowohl für den Insolvenzgrund der Zahlungsunfähigkeit (§ 17 InsO) als auch der Überschuldung (§ 19 InsO). Damit soll sichergestellt werden, dass Verzögerungen auf staatlicher Seite bei der Bearbeitung von Hilfsanträgen nicht zulasten derjenigen Unternehmen

gehen, zu deren Unterstützung die verschiedenen staatlichen Hilfsprogramme in der COVID-19-Pandemie aufgelegt wurden.

Haftungsrisiken bei drohender Insolvenz

Wird in der Krise eines Unternehmens die drohende oder schon bestehende Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung nicht rechtzeitig erkannt, ergeben sich für die gesetzlichen Vertreter zum Teil sehr weitreichende Haftungsgefahren und Strafbarkeitsrisiken. Zu den wichtigsten Risiken zählen:

- Persönliche Haftung auf Ersatz von Zahlungen nach Insolvenzreife, die nicht mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar sind (§ 15b Abs. 1-4 InsO, vormals (bis 31.12.2020) § 64 Satz 1, 2 GmbHG, § 92 Abs. 2 Satz 1 AktG)
- Persönliche Haftung auf Ersatz von Auszahlungen aus dem Gesellschaftsvermögen an Gesellschafter bzw. Aktionäre, die zur Zahlungsunfähigkeit führen mussten (§ 15b Abs. 5 InsO, vormals (bis 31.12.2020) § 64 Satz 3 GmbHG, § 92 Abs. 2 Satz 3 AktG)
- Strafbarkeit und persönliche Haftung auf Schadensersatz bei unterlassener, nicht rechtzeitiger und nicht ordnungsgemäßer Stellung eines Insolvenzantrags (§ 15a Abs. 4 InsO, § 43 Abs. 2 GmbHG, § 93 Abs. 2 AktG, § 823 Abs. 2 BGB)
- Strafbarkeit und persönliche Haftung auf Schadensersatz bei Nichtabführung der (objektiv noch erfüllbaren) Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung (§ 266a StGB, § 823 Abs. 2 BGB)
- Strafbarkeit und persönliche Haftung auf Schadensersatz bei Nichtabführung der Lohnsteuer (§§ 69, 34 AO)

Die zum Teil mit einer Beweislastumkehr zu Lasten der gesetzlichen Vertreter ausgestaltete Haftung besteht unabhängig von einer etwa abweichenden internen Ressortverteilung und erstreckt sich auf das Privatvermögen aller Mitglieder des gesetzlichen Vertretungsorgans.

„Entgegen verbreiteter Fehlvorstellung gilt die Verlängerung der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht nicht voraussetzungslos, sondern nur für pandemiebedingte Unternehmenskrisen.“

Sorgfältiges Monitoring der Unternehmensfinanzen

Zentraler Dreh- und Angelpunkt bei der Vermeidung bzw. Minimierung der Haftungsrisiken ist das engmaschige Monitoring der Unternehmensfinanzen. Nur wenn jederzeit Transparenz darüber herrscht, ob die Verbindlichkeiten im Zeitpunkt ihrer Fälligkeit aus den liquiden Mitteln bedient werden können bzw. das vorhandene Vermögen die bilanziellen Verbindlichkeiten deckt, lässt sich eine belastbare Aussage zur Insolvenzreife (Zahlungsunfähigkeit (§ 17 InsO) bzw. Überschuldung (§ 19 InsO)) treffen. Außerdem kann der gesetzliche Vertreter nur bei kontinuierlicher Beobachtung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft seiner in der Krise bis zum Eintritt der Insolvenzantragspflicht bestehenden Restrukturierungs- und Sanierungspflicht nachkommen. Insgesamt muss der gesetzliche Vertreter für eine Organisation sorgen, die ihm jederzeit die erforderliche Übersicht über die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens ermöglicht (vgl. BGH vom 19.06.2012 – II ZR 243/11). Bei Anzeichen einer Krise ist daher ein laufend aktuell zu haltender Liquiditätsstatus zu erstellen. In diese Liquiditätsplanung sind etwa auch die Kosten für Auslauflohne und Abfindungen zu ihren jeweiligen Fälligkeitsterminen einzustellen, wenn der Eintritt einer Insolvenz durch eine Restrukturierung im Personalbereich verhindert werden soll.

Voraussetzungen für die Aussetzung bis 30.04.2021

Entgegen verbreiteter Fehlvorstellung gilt die Verlängerung der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zum 30.04.2021 – ebenso wie zu Beginn der Corona-Pandemie ab März 2020 bis 30.09.2020 – nicht etwa voraussetzungslos, sondern nur für pandemiebedingte Unternehmenskrisen. Wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Corona-Pandemie beruht oder wenn keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen, gelten die allgemeinen Bestimmungen zur Insolvenzantragspflicht ohne Einschränkungen. Der

Gesetzgeber hat insoweit allerdings die gesetzliche Vermutung aufgestellt, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der Corona-Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen, wenn das Unternehmen am 31.12.2019 nicht zahlungsunfähig war (§ 1 Abs. 1 Satz 3 COVInsAG).

Darüber hinaus ist weitere Voraussetzung für die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zum 30.04.2021, dass das schuldnerische Unternehmen im Zeitraum vom 01.11.2020 bis zum 28.02.2021 einen Antrag auf die Gewährung finanzieller Hilfeleistungen im Rahmen staatlicher Hilfsprogramme zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie gestellt hat (§ 1 Abs. 3 Sätze 1 und 3 COVInsAG). War eine Antragstellung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht innerhalb des vorgenannten Zeitraums bis 28.02.2021 möglich, gilt die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht auch für Schuldner, die nach den Bedingungen des staatlichen Hilfsprogramms in den Kreis der Antragsberechtigten fallen. In beiden Konstellationen ist weiter erforderlich, dass der Antrag auf staatliche Hilfeleistung nicht offensichtlich aussichtslos ist und die Insolvenzreife im Falle der Gewährung der staatlichen Hilfeleistung beseitigt wird (§ 1 Abs. 3 Satz 2 COVInsAG). Die Auszahlung der beantragten Hilfeleistung muss also der einzige noch fehlende Baustein für die Beseitigung der Insolvenzreife sein. Die gesetzlichen Vertreter müssen daher ihre „Hausaufgaben“ zur Entwicklung eines Restrukturierungs- und Sanierungskonzepts für das insolvenzreife Unternehmen bereits erledigt haben. Für die zu erwartende Beseitigung der Insolvenzreife bei Auszahlung der beantragten Hilfen (und für die nicht offensichtliche Aussichtslosigkeit des Antrags auf Hilfeleistungen) gilt keine gesetzliche Vermutung. Geschäftsführer und Vorstände sind deshalb gut beraten, die Beseitigung der Insolvenzreife im Falle der Auszahlung der beantragten Hilfen durch eine detaillierte Finanz- und Liquiditätsplanung nachvollziehbar zu dokumentieren.



Qualifizierungschancengesetz: Weiterbildung in der Krise

Wie staatliche Förderungsangebote zur Weiterbildung der Belegschaft genutzt werden können, um die Wettbewerbsfähigkeit auch in Krisenzeiten nachhaltig zu stärken

Qualifizierungskonzepte für Beschäftigte können ein Baustein im Kontext von Restrukturierungen sein. Zugleich verbesserte der Gesetzgeber jüngst die bestehenden Förderungsmöglichkeiten. Es wird ein Überblick zu den Möglichkeiten und Implementierungskonzepten gegeben.



RA Dr. Thomas Köllmann
ist Associate bei Küttner Rechtsanwälte in Köln.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Ausgangslage: Strukturwandel und Betriebsänderung

Ein auf dem Strukturwandel beruhender Weiterbildungsbedarf ist regelmäßig nicht (nur) auf einzelne Beschäftigte bezogen, sondern betrifft ganze Branchen. Führt die Veränderung der Arbeitsanforderungen zu einem Abbau von Personal oder werden zumindest neue Fertigungsmethoden oder Betriebsstrukturen eingeführt, liegt eine Betriebsänderung vor (§ 111 Satz 3 Nr. 1, 4 und 5 BetrVG). Konsequenz ist die notwendige Beteiligung des Betriebsrates und die Verpflichtung, über einen Interessenausgleich zu verhandeln und einen Sozialplan abzuschließen. Während im Interessenausgleich die konkrete Maßnahme beschrieben wird, dient der Sozialplan dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile der Beschäftigten, etwa indem Abfindungszahlungen festgelegt werden. Neben dem typischen „Abfindungssozialplan“ liegt es aber nicht selten im Unternehmensinteresse, die Stammbeslegschaft ganz oder teilweise zu erhalten und durch Qualifizierungsmaßnahmen an die neuen digitalisierten Arbeitsprozesse heranzuführen. Wird in einem Sozialplan zumindest auch eine solche Qualifizierung von Beschäftigten vorgesehen, spricht man in der Praxis häufig von einem „Qualifizierungssozialplan“.

Der „Qualifizierungssozialplan“

Die Bezeichnung „Qualifizierungssozialplan“ ist aber bisweilen irreführend: So können Umschulungs- und Fortbildungsverpflichtungen nicht Gegenstand eines Sozialplans sein, da sie nicht der Milderung wirtschaftlicher Nachteile dienen, sondern diese (vorgelagert) vermeiden sollen. Werden Qualifizierungsmaßnahmen indes (nur) im Interessenausgleich geregelt, lassen sich daraus grundsätzlich

„Qualifizierungsmaßnahmen können andere Restrukturierungsmaßnahmen ergänzen und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen.“

keine individualrechtlichen Ansprüche der Beschäftigten herleiten. Ist ein Qualifizierungsanspruch gewollt, sollte daher eine Vereinbarung mit Mischcharakter abgeschlossen werden, die hinsichtlich der Qualifizierungsregelungen eine Betriebsvereinbarung darstellt. Die Einbindung des Betriebsrates ist zudem auch deshalb obligatorisch, weil ihm bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und der Durchführung der konkreten Weiterbildungsmaßnahme umfassende Beteiligungsrechte zukommen (§ 96 ff. BetrVG). Schließlich erhöht die Beteiligung des Betriebsrates die Akzeptanz der Maßnahme bei der Belegschaft und bietet finanzielle Vorteile, da die staatlichen Förderungen beim Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung steigen können.

In einem „Qualifizierungssozialplan“ werden typischerweise folgende Bereiche geregelt:

- Ermittlung und Benennung des Qualifizierungsbedarfs
- Festlegung von Qualifizierungszielen und -wegen
- Konkrete Teilnahmeregelungen (zeitliche Dauer, Umfang usw.)
- Festlegung des Verhältnisses zu Abfindungsregelungen in einem begleitenden „Abfindungssozialplan“
- Finanzierung der Maßnahmen: Regelung zu Rückzahlungsmodalitäten (z.B. im Fall der Eigenkündigung); Beachtung der Förderungen durch das Qualifizierungschancengesetz

Eine noch weitergehende Möglichkeit als der „Qualifizierungssozialplan“ bietet ein so genannter auf Dauer angelegter „Qualifizierungsbetrieb“. Hier werden Beschäftigte in einer neu geschaffenen Einheit zusammengefasst, in ihr weitergebildet und im Anschluss – bei erfolgreicher Weiterbildung – wieder innerhalb des Unternehmens im operativen Betrieb eingesetzt. Auch die dortigen Weiterbildungsmaßnahmen können auf der Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes gefördert werden. Ob der „Qualifizierungsbetrieb“ dabei tatsächlich eine eigene betriebliche Einheit im betriebsverfassungs- und kündigungsschutzrechtlichen Sinne bildet oder nur als innerorganisatorische Verwaltungseinheit besteht, ist vom jeweiligen Einzelfall abhängig. Die Bildung einer eigenen betrieblichen Einheit ist deutlich

aufwendiger, schafft aber eine klarere Abgrenzung vom restlichen Betrieb und ermöglicht eine höhere Flexibilität.

Die Förderung der Qualifizierungsmaßnahmen

Im Bereich des strukturbedingten Qualifizierungsbedarfes setzen die Förderungen durch das Qualifizierungschancengesetz an. Die Förderungsmöglichkeiten sind nicht nur für einzelne Beschäftigte interessant, sondern erleichtern auch die Finanzierung auf der Arbeitgeberseite.

Förderungsvoraussetzungen und -angebote

Beschäftigte können unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Alter und der Betriebsgröße durch Weiterbildungsmaßnahmen im bestehenden Arbeitsverhältnis gefördert werden. Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein (§ 82 Abs. 1 SGB III):

- Es müssen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Nicht ausreichend ist etwa eine kurze Einweisungsschulung aufgrund geringfügiger technischer Änderungen im Betrieb.
- Es darf sich zudem nicht um eine Weiterbildung handeln, die gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Der Erwerb des Berufsabschlusses muss mindestens vier Jahre zurückliegen.
- Die letzte geförderte Weiterbildung des Beschäftigten muss vier Jahre zurückliegen.
- Die Maßnahme darf nicht vom Betrieb selbst durchgeführt werden und muss mindestens einen Umfang von 120 Stunden haben.

Ein Überblick über das konkrete Kursangebot findet sich auf der Webseite „KURSNET“ der Agentur für Arbeit. Der Antrag auf Förderung kann vom Beschäftigten bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt werden. Sollen mehrere Beschäftigte eines Unternehmens an derselben Weiterbildung teilnehmen, kann der Arbeitgeber seit dem 01.01.2021 einen Sammelantrag stellen (§ 82 Abs. 6 SGB III).

Konkrete Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahme

Die Übernahme von Weiterbildungskosten setzt grundsätzlich eine Beteiligung durch den Arbeitgeber voraus.

„Sind die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt, bleibt der Anspruch auf dieses bestehen, auch wenn Beschäftigte währenddessen eine Weiterbildung beginnen.“

Das Gesetz sieht gestaffelte Zuschüsse zu den Kosten nach der Größe des Unternehmens vor (§ 82 Abs. 2 SGB III), wobei zur Ermittlung dieser Größe alle Partnerunternehmen bzw. verbundenen Unternehmen zu berücksichtigen sind:

- in Kleinstunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten: 100% der Kosten
- in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) mit bis zu 250 Beschäftigten: bis zu 50% der Kosten
- in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten: bis zu 25% der Kosten
- bei großen Unternehmen ab 2.500 Beschäftigten: bis zu 15% der Kosten und
- bei Beschäftigten ab dem 45. Lebensjahr oder Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung in KMU: bis zu 100 Prozent der Kosten

Die Förderung erfolgt in diesem Bereich durch Bildungsgutscheine, die die Beschäftigten sodann bei den jeweiligen Anbietern der Kurse unmittelbar einlösen können.

Über die Beteiligung an den direkten Weiterbildungskosten hinaus beteiligt sich die Agentur für Arbeit auch an den Lohnfortzahlungen für Beschäftigte, die an einer geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen und daher freigestellt werden (Arbeitsentgeltzuschuss, § 82 Abs. 3 SGB III). Bei einem positiven Bescheid zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Arbeitgeber aus.

Der Gesetzgeber hat die Förderleistungen für besonders vom Strukturwandel betroffene Beschäftigte und Betriebe ab dem 01.10.2020 durch folgende Maßnahmen weiter verbessert:

- Beim Vorliegen einer Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogene Weiterbildung vorsieht, kann eine um 5 Prozentpunkte höhere Förderung erfolgen (§ 82 Abs. 4 SGB III).
- Die genannten Zuschüsse zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt werden unabhängig von der Betriebsgröße um jeweils 10 Prozentpunkte erhöht, wenn mindestens jeder fünfte Beschäftigte im einzelnen Betrieb

einer Weiterbildung bedarf. Bei KMU kann der Zuschuss bereits erhöht werden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten eine Weiterbildung benötigen (§ 82 Abs. 5 SGB III). Der Arbeitgeber hat diese Schwellenwerte glaubhaft darzulegen.

Weiterbildung und Kurzarbeit

Sind die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt, bleibt der Anspruch auf dieses bestehen, auch wenn Beschäftigte währenddessen eine Weiterbildung beginnen. Durch das Beschäftigungssicherungsgesetz ist seit dem 01.01.2021 die Förderung der Weiterbildung während der Kurzarbeit selbständig geregelt (§§ 106a, 82 Abs. 9 SGB III). Die Erstattung der Maßnahmenkosten richtet sich auch hier nach der Größe des Betriebs. Vorteil dieser Regelung ist eine pauschale Kostenerstattung ohne die individuelle Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten nach § 82 Abs. 1 SGB III vorliegen (vgl. BT-Drucks. 19/24481 S. 17). Ein Arbeitsentgeltzuschuss wird nicht gezahlt, wenn der Arbeitsausfall vorrangig nicht weiterbildungsbedingt ist, sondern auf wirtschaftlichen Gründen beruht und daher Kurzarbeitergeld bezahlt wird.

Zudem besteht in Zukunft ein finanzieller Vorteil für die Beiträge zur Sozialversicherung: Ab dem 01.01.2021 können befristet bis 31.07.2023 für Beschäftigte die in Kurzarbeit sind und sich gleichzeitig qualifizieren, die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Voraussetzung ist insbesondere, dass die Qualifizierungsmaßnahme insgesamt mehr als 120 Stunden dauert (§ 106a SGB III). Ein entsprechender Erstattungsantrag ist vom Arbeitgeber zu stellen (§ 323 Abs. 2 Satz 3 SGB III). Zu beachten ist, dass § 2 Abs. 1 KugV schon allgemein eine Erstattung aller Sozialversicherungsbeiträge bis zum 30.06.2021 in volle Höhe vorsieht, wenn der Betrieb bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit eingeführt hat. Nach dem 30.06.2021 kann allerdings der Ersatz der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge nach der KugV mit dem Ersatz der anderen Hälfte nach § 106a SGB III kombiniert werden (vgl. BT-Drucks. 19/24481 S. 17).

Fachtagung Unternehmenssanierung

21.05.2021 in Düsseldorf

**DER
BETRIEB**

Vor Ort
oder online
teilnehmen!



Weitere Informationen und Anmeldung unter: hbfm.link/unternehmenssanierung

Veranstalter:



**Handelsblatt
FACHMEDIEN**

DER BETRIEB

Wochenzeitschrift für Betriebswirtschaft, Steuerrecht, Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht

Herausgeber

Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Ballwieser,
Prof. Dr. Johanna Hey,
Prof. Dr. h.c. Rudolf Mellinghoff,
Friedrich Merz,
Dr. Thomas Wachter

Redaktion

Dipl.-Kff. Eva-Maria Kunze,
Leitende Redakteurin (v. i. S. d. P.),
eMail e.kunze@fachmedien.de

Ressort Betriebswirtschaft

Dipl.-Kfm./Dipl.-Vw. Sebastian Boochs,
Fon 0211 887-1458
eMail s.boochs@fachmedien.de

Ressort Steuerrecht

Dipl.-Kff. Eva-Maria Kunze
Fon 0211 887-1475
eMail e.kunze@fachmedien.de
Ass. Sixten Abeling
Fon 0211 887-1495
eMail s.abeling@fachmedien.de

Ressort Wirtschaftsrecht

Ass. Frauke Nitschke
Fon 0211 887-1468
eMail f.nitschke@fachmedien.de

Ressort Arbeitsrecht

Ass. Claus Dettki
Fon 0211 887-1456
eMail c.dettki@fachmedien.de

Korrektorat

Ninja Arendt, Sabine Nehrenhaus,
Kerstin Pferdmenges

Sekretariat

Fon 0211 887-1435
Fax 0211 887-1450
eMail der-betrieb@fachmedien.de

Internet

www.der-betrieb.de

Verlag

Fachmedien Otto Schmidt KG, Neumannstr. 10,
40235 Düsseldorf; Handelsblatt Fachmedien
ist eine durch die Fachmedien Otto Schmidt
KG lizenzierte Marke. Sämtliche Leistungs- und
Vertragsbeziehungen entstehen ausnahmslos
mit der Fachmedien Otto Schmidt KG.

Vertretungsberechtigte Gesellschafter:

Prof. Dr. Felix Hey, pHG
Fachmedien Otto Schmidt Geschäftsfüh-
rungs-GmbH, Gustav-Heinemann-Ufer 58,
50968 Köln, Geschäftsführer:
Christoph Bertling, Dirk Baumann

Kundenservice

eMail kundenservice@fachmedien.de
Inland

Fon 0800 000-1637 (kostenfrei)
Fax 0800 000-2959 (kostenfrei)

Ausland

Fon +49 211 887-3670
Fax +49 211 887-3671

Anschrift

Fachmedien Otto Schmidt KG, Kundenservice,
Neumannstraße 10, 40235 Düsseldorf

Mediaservice

Fon 0211 887-1477
eMail mediasales@fachmedien.de
Es gilt die Preisliste Nr. 75 vom 01.01.2021

DER BETRIEB wird sowohl im Print als auch
auf elektronischem Weg vertrieben. Nach-
druck und Vervielfältigung jeder Art sind nur
mit Genehmigung des Verlags zulässig.
DER BETRIEB erscheint jeden Montag, 74.
Jahrgang. Das Abonnement beinhaltet: Wo-
chenschrift DER BETRIEB, Zugriff auf die Online-
Datenbank Owlit und App DER BETRIEB Live

Vorstufe/Herstellung

Main-Post GmbH, Berner Straße 2,
97084 Würzburg