

Der Sanierungsbeitrag der Personalabteilung

Möglichkeiten/Grenzen
Besondere Situationen

Verfahrenssituationen:

- „Normale“ Krise
- Restrukturierungsverfahren nach StaRUG
(Unternehmensstabilisierungs- und restrukturierungsgesetz)
- Schutzschirmverfahren 270a InsO
- (liquidierendes) Insolvenzverfahren

Krise

- Wer soll unverändert bleiben?
- Wer soll bleiben, muss sich aber verändern?
- Wer muss gehen?
- Wie kriege ich diese Entscheidungen umgesetzt?
- Kosten?
- weitere Handlungsoptionen?

Handlungsoptionen:

- Neue vertragliche Regelungen
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit
- Leiharbeit
 - Überlassung der eigenen MA an andere Unternehmen (Erlaubnis)
 - Rücknahme (kein Einsatz von Leiharbeit mehr)
- Abbau von Zeitguthaben
- Einführung von Kurzarbeit
- Einstellungsstopp
- Transfergesellschaften oder Transformationseinheiten oder ähnliches
- Änderungskündigung/Kündigung

Vorbereitung

Worauf Sie beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses achten sollten:

Form

- Schriftlich
- Elektronisch

Probezeit:

- bis zu 6 Monaten
- Frist 2 Wochen

Wie kann das konkrete Arbeitsverhältnis einseitig beendet werden?

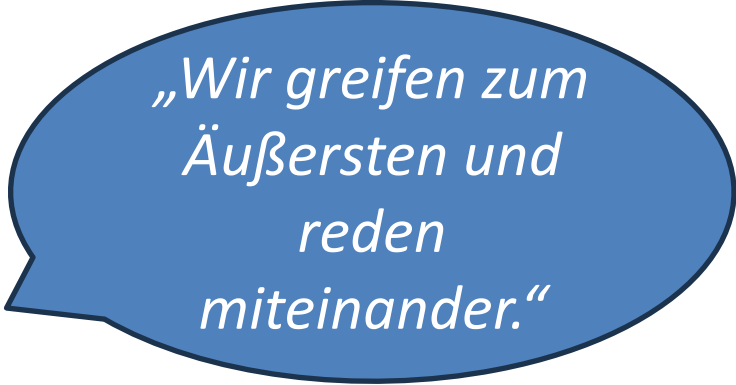
- **Befristung nach TzBfG**
- mit Sachgrund
- ohne Sachgrund

Möglichkeiten zur Veränderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses

- Änderungsvertrag
- Änderungskündigung

Änderungsvertrag

- In freiwillige Vereinbarungen ist alles möglich, was bei Abschluss des Arbeitsvertrages auch möglich wäre
- Häufiges Problem: nachträgliche Befristung
- Tariflich vereinbarte Regelungen – Vereinbarung mit der Gewerkschaft erforderlich
- Form



*„Wir greifen zum
Äußersten und
reden
miteinander.“*

Aufhebungsvertrag

Freiwillige Vereinbarung zwischen AN und AG

Achtung u.U. Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld

Übliche Klauseln in Aufhebungsverträgen (keine vollständige Aufzählung):

- Beendigung AV
- Urlaub/Überstunden/Abrechnung
- Zeugnis/Arbeitspapiere
- Abfindung/ evtl. Turboklausel
- Rückgabe Arbeitsmittel
- Geschäftsgeheimnisse/ Verschwiegenheit
- Wettbewerbsverbote
- Freiwilligkeit
- Allgemeine Ausgleichsklausel
- Meldepflicht (Arbeitsagentur)

Änderungskündigung

Beendigungskündigung mit dem gleichzeitigen Angebot, eines neuen Arbeitsvertrages

Angebot muss eindeutig sein; geänderter AV muss unterschriftsreif beiliegen

Reaktionsmöglichkeiten AN:

- Annahme = Arbeitsvertrag ist geändert
- Ablehnung = wie Beendigungskündigung (auch unter Beachtung des ganz normalen Kündigungsschutzes)
- Annahme unter Vorbehalt und Klage

Änderungskündigung

Zur Verringerung des Gehalts – Anforderungen BAG:

„ein zur außerordentlichen Änderungskündigung berechtigender Grund liegt deshalb nur vor, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber unabweisbar notwendig ist, etwa die Änderung der Arbeitsbedingungen zum Ziel hat, der konkreten Gefahr einer Insolvenz des Arbeitgebers zu begegnen. In einer existenzbedrohenden Lage kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch von seinen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern einen Sanierungsbeitrag verlangen und im Wege der außerordentlichen Änderungskündigung durchsetzen. Allerdings muss er hierfür darlegen, dass die Sanierung mit den Eingriffen in die Arbeitsverträge steht und fällt und alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausgeschöpft sind“; BAG vom 20.10.2017 – 2 AZR 783/16 (F))

Wodurch endet das Arbeitsverhältnis

- Anfechtung
- Aufhebungsvertrag
- Kündigung
- Auflösende Bedingung
- Befristung
- Auflösung nach § 9 KSchG
- Erklärung nach § 12 KSchG
- Störung/Wegfall der Geschäftsgrundlage
- Tod des Arbeitnehmers

Wodurch endet das Arbeitsverhältnis nicht

- Erreichen des Renteneintrittsalters
- Tod des Arbeitgebers
- Betriebsübergang
- Insolvenz

Befristung

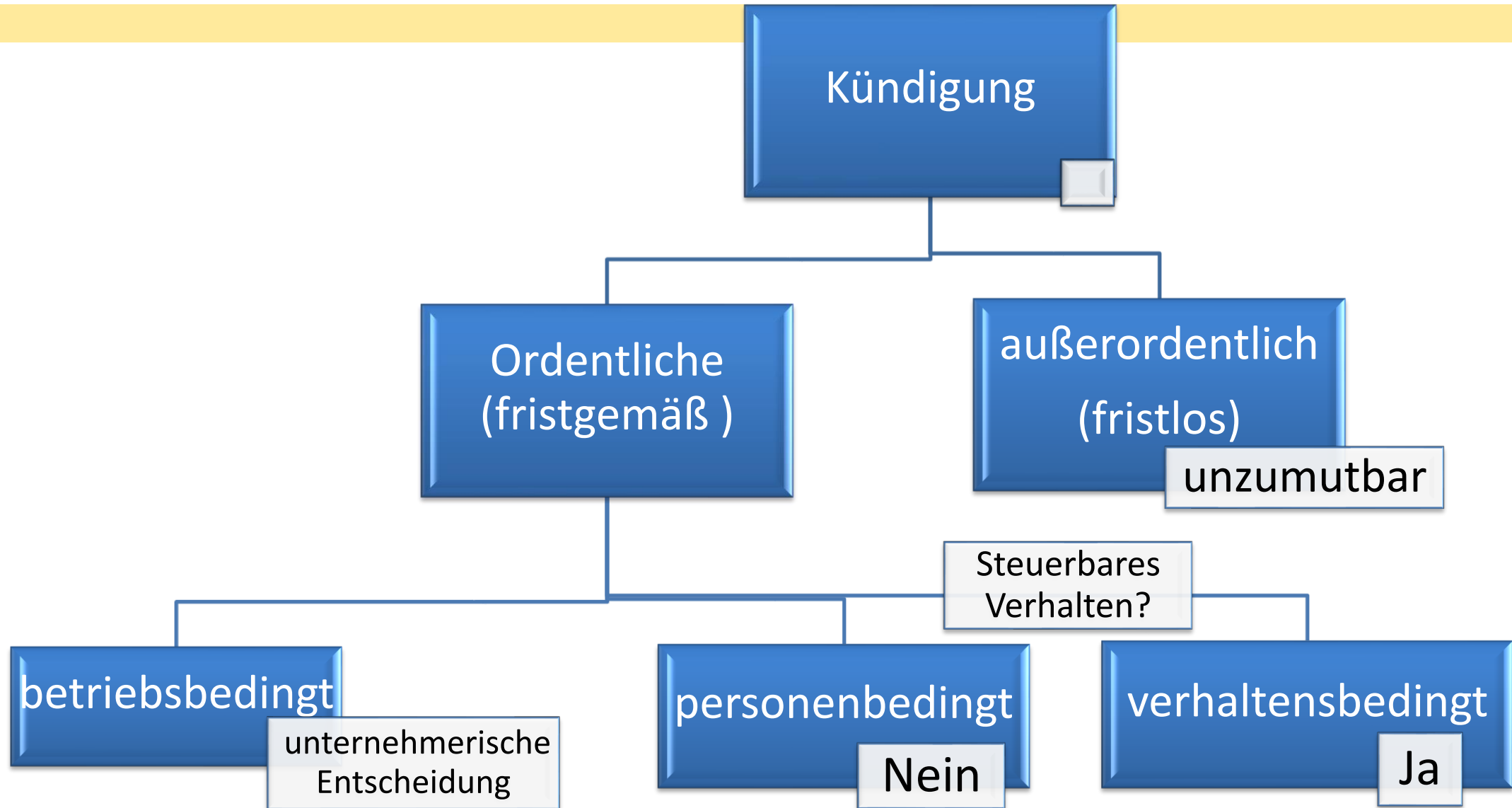
- grundsätzlich schriftlich
- Achtung am Ende der Befristungsdauer

Zweckbefristung/Befristung mit Sachgrund

- Befristung wegen eines konkreten Zwecks
- § 14 Abs. 1 TzBfG (Katalog aus Gesetz)

Zeitbefristung

- konkrete Dauer
- ohne Sachgrund § 14 Abs. 2 TzBfG = Ausnahme
- bis zur Dauer von 2 Jahren; Verlängerung bis zu 3-mal mgl.
- Vorbeschäftigungsverbot



Kündigung- allgemeine Anforderungen

- Schriftlich/Zugang
- Arbeitgeber – richtige Person?
- Begründung nicht nötig
- Frist
- Kein allgemeiner Unwirksamkeitsgrund
- Kein entgegenstehender besonderer Kündigungsschutz

Kündigung- ordentlich

- Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 622 BGB)
 - betriebsbedingt
 - personenbedingt
 - verhaltensbedingt

Kündigung- ordentlich – verhaltensbedingt

- Einhaltung der Kündigungsfrist
- Fehlverhalten des Arbeitnehmers
- Abmahnung erforderlich

Kündigung- ordentlich – personenbedingt

- Einhaltung der Kündigungsfrist § 622 BGB
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe
 - Gesundheit
 - Erlaubnisse (ausländerrechtlich; Fahrerlaubnis, etc.)

Kündigung- ordentlich – betriebsbedingt § 1 Abs. 2 S.1 KSchG

Voraussetzungen:

- betriebsbedingter Grund
- Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
- Sozialauswahl § 1 Abs. 3 KSchG
- Verhältnismäßigkeit
(Kündigung mildestes Mittel? – keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit)

Kündigung- ordentlich – betriebsbedingt § 1 Abs. 2 S.1 KSchG

Voraussetzungen:

- **betriebsbedingter Grund**
 - **Unternehmerische Entscheidung**
 - **innerbetrieblich – z.B. Organisationsentscheidung**
 - **außerbetrieblich – z.B. Auftragsmangel**
- Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
- Sozialauswahl § 1 Abs. 3 KSchG
- Verhältnismäßigkeit (Kündigung das mildeste Mittel? - fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit)

Kündigung- ordentlich – betriebsbedingt § 1 Abs. 2 S.1

KschG

Voraussetzungen:

- betriebsbedingter Grund :
- **Wegfall des Beschäftigungsbedarfs**
 - **Keine Beschäftigung mehr möglich**
- Sozialauswahl § 1 Abs. 3 KSchG
- Verhältnismäßigkeit (Kündigung das mildeste Mittel? - fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit)

Kündigung- ordentlich – betriebsbedingt § 1 Abs. 2 S.1 KschG

Voraussetzungen:

- Grund
- Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
- **Sozialauswahl § 1 Abs. 3 KSchG**
 - **Dauer der Betriebszugehörigkeit**
 - **Lebensalter**
 - **Unterhaltspflichten**
 - **Schwerbehinderung**

Ausnahme: Nicht einzubeziehende Mitarbeiter

- Verhältnismäßigkeit (Kündigung das mildeste Mittel? - fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit)

Kündigung- ordentlich – betriebsbedingt § 1 Abs. 2 S.1 KSchG

Voraussetzungen:

- Grund
 - Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
 - Sozialauswahl § 1 Abs. 3 KSchG
-
- **Verhältnismäßigkeit (Kündigung das mildeste Mittel? - fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit)**

Kündigung- außerordentlich

Grundsätzlich ohne Einhaltung einer
Kündigungsfrist unmittelbar wirksam

- Wichtiger Grund an sich
- Konkrete Interessenabwägung

Betriebsübergang § 613 a BGB

„Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.“

Betriebsübergang § 613 a BGB

Worauf Sie bei der Vorbereitung der Übertragungsregelung achten sollten: due dilligence

- Anzahl Mitarbeiter
- Qualifikationen/Qualifikationsbedarfe
- Alter/Betriebszugehörigkeit
- Schlüsselpositionen – Fachlich/Disziplinarisch
- Arbeitsverträge
- Notwendige Regelungen
 - Umgang mit Bestandsarbeitsverhältnissen
 - Änderungen bei fortbestehenden Arbeitsverhältnissen
 - Beendigungsmöglichkeiten
- Besonderheiten
 - Besonders geschützte Mitarbeiter
 - Besondere Regelungen (§ 613a BGB)

Betriebsübergang § 613 a BGB

Unterrichtung über den Betriebsübergang (Veräußerer oder Erwerber)

- Zeitpunkt
- Grund
- Rechtliche, wirtschaftliche u soziale Folgen
- Maßnahmen

Textform (E-Mail, Fax geht auch, Originalunterschrift nicht zwingend)

Betriebsübergang § 613 a BGB

Reaktionsmöglichkeiten AN: Arbeitnehmer akzeptiert Betriebsübergang

- Betriebszugehörigkeit
 - Vergütungsansprüche
 - Urlaubsansprüche
 - Wettbewerbsverbote
- } gelten für Übernehmer
weiter

Zeitpunkt: tatsächliche Ausübung der Organisations- und Leitungsmacht

Betriebsübergang § 613 a BGB

Reaktionsmöglichkeiten AN: widerspricht Übergang des Arbeitsverhältnisses

Rechtsfolge:

- Das Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer bleibt bestehen
- Ordentliche Kündigung mgl. (betriebsbedingte Kündigung wegen Arbeitskräfteüberhang)

Restrukturierungsverfahren nach StaRUG

- IDWS-6 Gutachten
- arbeitsrechtliche Anpassungen sind in Restrukturierungsplan eingebettet
- Gleiche Maßnahmen wie oben in der „normalen Krise“, aber in einem Plan geregelt
- Achtung: Massentlassungsanzeige § 17 KSchG
- Anforderungen an Leitbild und Maßnahmen

Schutzschirmverfahren gem. § 270 a InsO

Insolvenzverfahren mit Eigenverwaltung u. Sanierungsplan

- rechtliche Besonderheiten im Kündigungsrecht (§ 113 InsO):
 - längere Fristen werden auf 3 Monate verkürzt
 - durchbricht auch den Kündigungsschutz für „unkündbare“ Arbeitsverhältnisse
 - Insbesondere Zustimmungserfordernisse (MuSchG, SchwbG usw. gelten weiterhin)
- Obstruktionsverbot
- Mittel für Sozialplan sind limitiert (30% der Masse)
- Insolvenzausfallgeld

(liquidierendes) Insolvenzverfahren

- Kündigungsfristen nach § 113 Inso
- Forderungen (Masseforderungen/ Insolvenzforderungen)
- Gruppenbildung (Achtung: Forderungen der Sozialkassen)
- Anfechtung/ Bargeschäfte

Der Sanierungsbeitrag der Personalabteilung - Möglichkeiten/Grenzen

Ansprechpartner:



Ralf Möbius

Geschäftsführer

Tel.: 0355/7802915

Moebius@uvb-online.de



Jana Frost

Syndikus-
rechtsanwältin

Tel.: 0355/7802913

Frost@uvb-online.de