

# Unternehmen in der Krise - Personalabbau

Webinar am 22.06.2020

Referenten:

Roland Falder  
Anne Kleemann  
Dr. Frank Walk

## Die betriebsbedingte Kündigung - Vorbereitung verhindert teure Vergleiche

### § 1 Abs. 2 KSchG:

- Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht ... durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

### Fragen:

- Was sind anerkannte betriebliche Erfordernisse?
- Wie „dringend“ muss es sein?

## Problemfeld Weiterbeschäftigung

§ 1 Abs. 2 KSchG → Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn:

- a) sie gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstößt
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat aus diesem Grund innerhalb der Anhörungsfrist widerspricht

## Freier, vergleichbarer Arbeitsplatz

### Fälle:

- Stellenanzeige im Internet (auch wenn veraltet oder nur aus Imagegründen (noch) veröffentlicht)



### Tipp:

- Durchforschen Sie gründlich alle Medien und erteilte Aufträge (z.B. bei Headhunter, Stellenportalen, Bundesagenturen) bevor die Betriebsratsanhörung stattfindet.

Was ist vergleichbar?

## Die Mysterien der Sozialauswahl

### Die Kriterien:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

„nicht hinreichend berücksichtigt“

## Die Mysterien der Sozialauswahl

- Wie funktioniert die Herausnahme der Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl in der Praxis?

Ungeschrieben, aber meist entscheidender Streitpunkt:

- Wo muss überhaupt mit wem verglichen werden?

# Verfahren bei Massenentlassungen

## Wann ist das Massenentlassungsverfahren durchzuführen?

- Immer dann, wenn in größerem Umfang „Entlassungen“ anstehen → ordentliche Kündigungen / Änderungskündigungen / Aufhebungsverträge, die auf Betreiben des Arbeitgebers geschlossen werden
- maßgeblicher Zeitpunkt („Entlassung“): Zugang der Kündigung / des Aufhebungsvertrags beim AN (nicht: Ablauf der Kündigungsfrist)
- Schwellenwerte des § 17 I KSchG:



Betriebsgröße (Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer)	Anzahl der Entlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen
21 - 59 Arbeitnehmer	mehr als 5 Entlassungen
60 - 499 Arbeitnehmer	10 % der Belegschaft oder mehr als 25 Entlassungen
mind. 500 Arbeitnehmer	mind. 30 Entlassungen

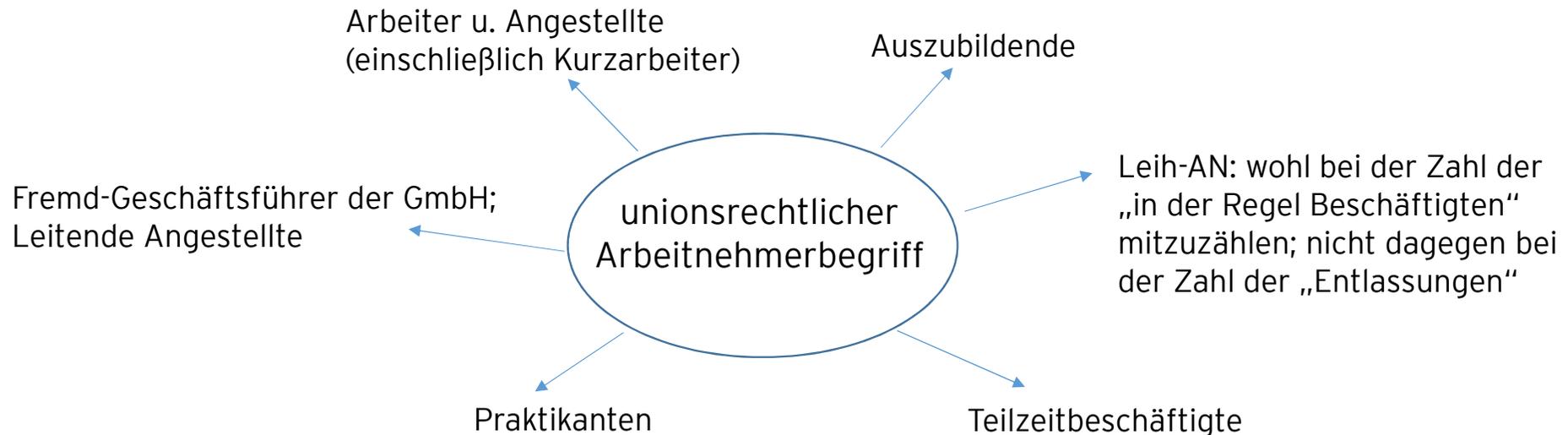
## Was zählt als Betrieb?

- Es gilt der unionsrechtliche Betriebsbegriff:
  - in vielen Fällen deutlich weiter zu verstehen als der Betriebsbegriff nach deutschem Recht
  - nicht erforderlich, dass die Einheit rechtlich, wirtschaftlich, finanziell oder verwaltungstechnisch autonom ist
- wichtig sowohl für die „Betriebsgröße“ als auch für die Frage, welche Arbeitsagentur zuständig ist



Im Zweifel auch für vermeintlich unselbständige Betriebsteile vorsorglich eine eigene Massentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur einreichen und die dort geplanten Entlassungen zudem bei der Massentlassungsanzeige am Hauptsitz mitanzeigen

## Welche Personengruppen sind zu berücksichtigen?



Vorsorglich sollte die Berechnung einmal mit und einmal ohne Leih-AN vorgenommen werden  
→ Führt eine der Varianten zur Überschreitung des Schwellenwertes, sollte das  
Massenentlassungsverfahren durchgeführt werden

## Ablauf: Grundsätzlich zwei Phasen

1. Phase: [Nur sofern ein BR besteht]:

### Konsultationsverfahren, § 17 II KSchG

- Soll dem BR die Möglichkeit geben, durch konstruktive Vorschläge die Massenentlassung zu verhindern, zu beschränken oder deren Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern
- ggf. Verbindung mit Interessenausgleichsverhandlungen
- P: richtiges BR-Gremium (BR / GBR / KBR)
- LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 11.07.2019 - 21 Sa 2100/18):  
Konsultationsverfahren ist mit sämtlichen „*Arbeitnehmervertretungen*“ durchzuführen



Sicherheitshalber sollte das Konsultationsverfahren bis zu einer Klärung durch das BAG mit sämtlichen AN-Vertretungen durchgeführt werden, d.h. insbes. auch mit der Schwerbehindertenvertretung u. dem Sprecherausschuss

## Ablauf: Grundsätzlich zwei Phasen

2. Phase: [auch durchzuführen, wenn kein BR besteht]

### Anzeigeverfahren bei der zuständigen Agentur für Arbeit

- Die Agentur für Arbeit soll rechtzeitig über eine bevorstehende Massenentlassung unterrichtet werden, um sich auf die Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern vorbereiten und ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen zu können
- Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der von der Massenentlassung betroffene Betrieb liegt (nicht entscheidend: Sitz des Unternehmens)

## Form der Entlassungsanzeige / Verfahren:

- Schriftlich, unter Verwendung des (vollständig ausgefüllten) Vordrucks der Bundesagentur für Arbeit
- Zeitpunkt der Anzeige: VOR den Entlassungen
- Zwischen (wirksamer) Entlassungsanzeige und „Entlassung“ ist keine weitere Frist einzuhalten
  - 💡 Bestätigung der Agentur für Arbeit über Eingang u. Wirksamkeit der Anzeige sollte aber abgewartet werden!
- Anschließend hat Arbeitgeber 90 Tage Zeit, die Entlassungen durchzuführen



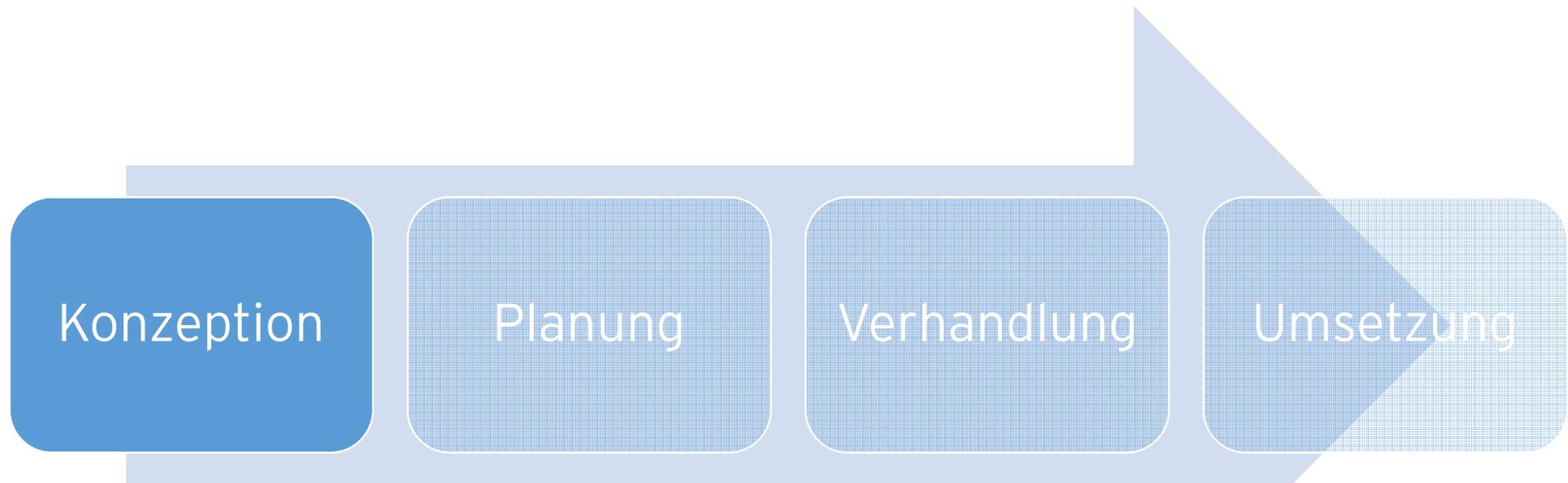
### Folge bei Unterlassen / Fehlern:

→ Unwirksamkeit der Kündigungen!

Überblick  
kollektives Arbeitsrecht beim  
Personalabbau

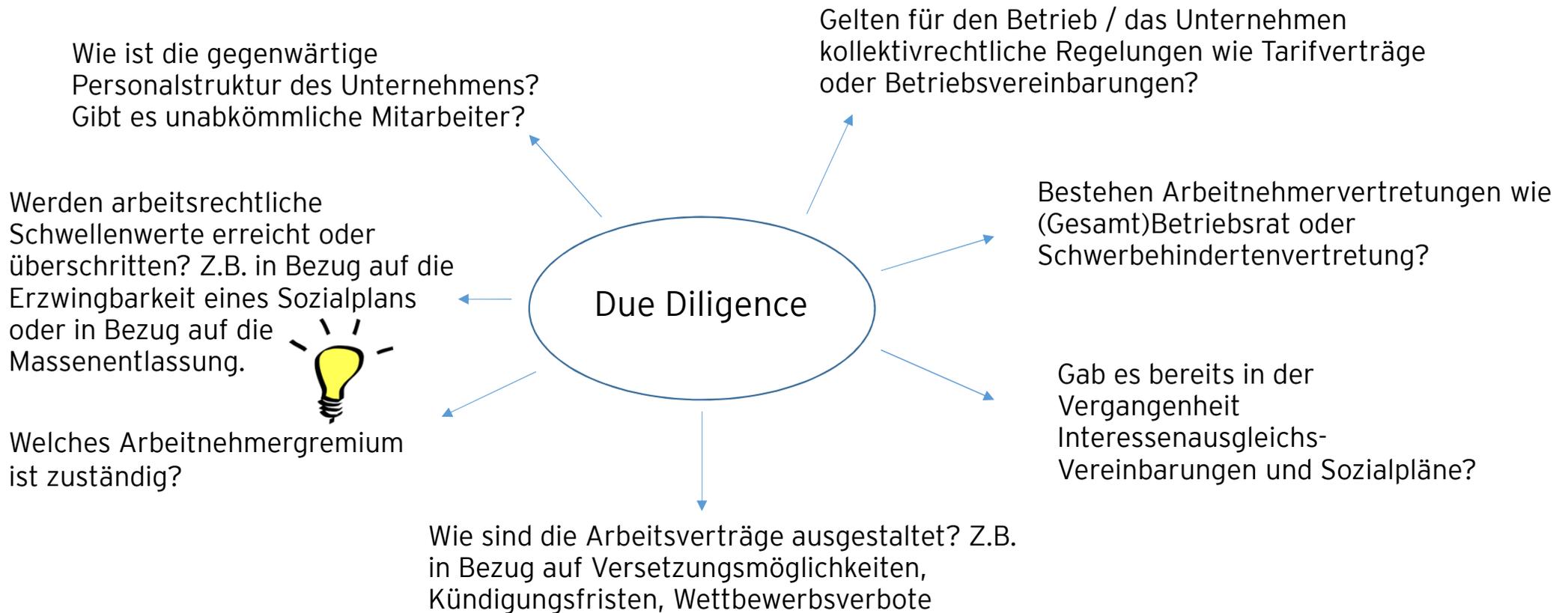
## Phasen der Betriebsänderung





- Zieldefinition
- Fixierung der unternehmerischen Entscheidung
- Kommunikationsstrategie
- Due Diligence

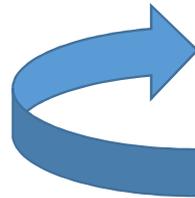
## Konzeption



## Betriebsänderung

> 20

+



+



Mehr als 20  
wahlberechtigte  
Arbeitnehmer im  
Unternehmen

Betriebsänderung

zB: Einschränkung und  
Stilllegung des ganzen  
Betriebes oder von  
wesentlichen  
Betriebsteilen

Wesentliche  
Nachteile für die  
Belegschaft oder  
wesentliche Teile  
der Belegschaft



## Zeitplan

- Kündigungsfristen
- Besonderer Kündigungsschutz
- Verhandlungen mit Betriebsrat
- Massentlassungsanzeige
- etc.

## Kostenplan

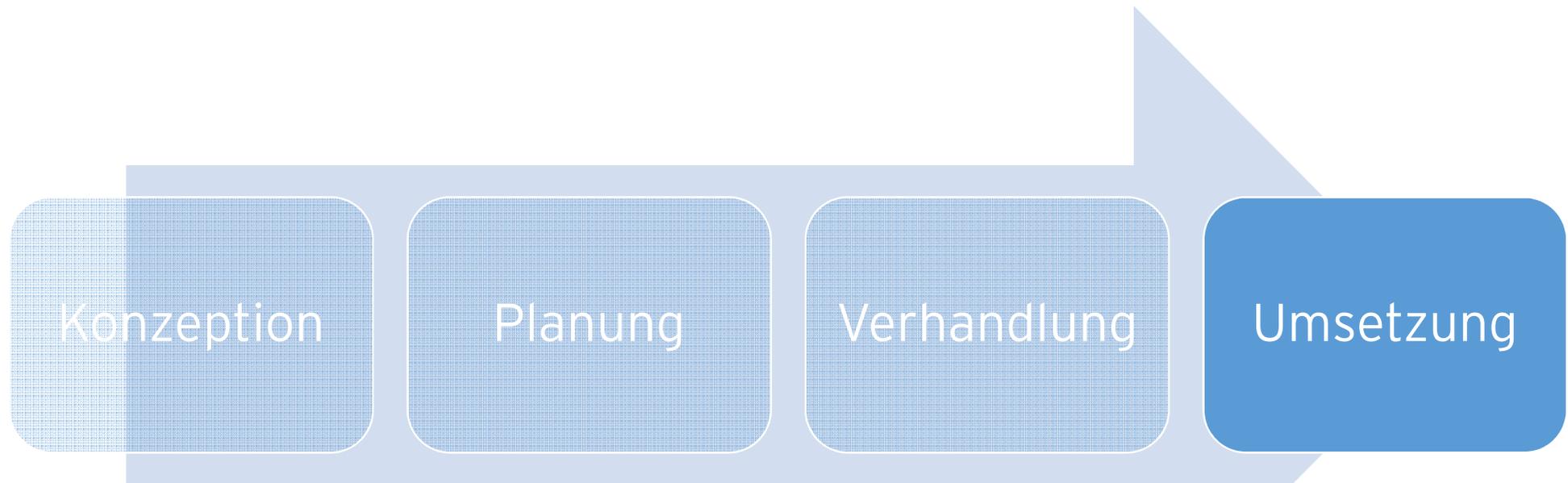
- Gehälter für die Kündigungsfristen und Verzögerungen
- Sozialplanabfindungen
- Prozesskosten
- Personalaufwand
- Beraterkosten
- streikbedingte Arbeitsausfälle
- etc.



- Information des BR
- Verhandlung mit BR
- Einigungsstelle / Abschluss

Interessenausgleich		Sozialplan
Betriebsänderung	Voraussetzungen	Unternehmen muss mind. 4 Jahre alt sein  Bei reinem Personalabbau müssen bestimmte Schwellenwerte überschritten werden
Einfluss des BR auf die Betriebsänderung	Ziel	Ausgleich/Milderung der wirtschaftlichen Nachteile
Ob, Wann und Wie der Betriebsänderung	Gegenstand der Verhandlungen	Abfindungen Sonst. finanzielle Hilfen
Einigung nicht erzwingbar, aber Einigungsstelle von der Rspr. gefordert WICHTIG: Vor Abschluss keine Umsetzung	Abschluss der Verhandlungen	Erzwingbar - Einigungsstelle entscheidet verbindlich





- Anhörung des BR zur Kündigung
- Massentlassungsanzeige
- Ausspruch der Kündigungen
- Arbeitsgerichtsverfahren

Haben Sie noch Fragen?

