

COFFEE BREAK

Expertenforum Restrukturierung – Restrukturierung zur Vermeidung der Insolvenz

Dr. Michael S. Braun, Rödl & Partner

Dr. Christoph Kurzböck, Rödl & Partner

Nadine Schug, Rödl & Partner

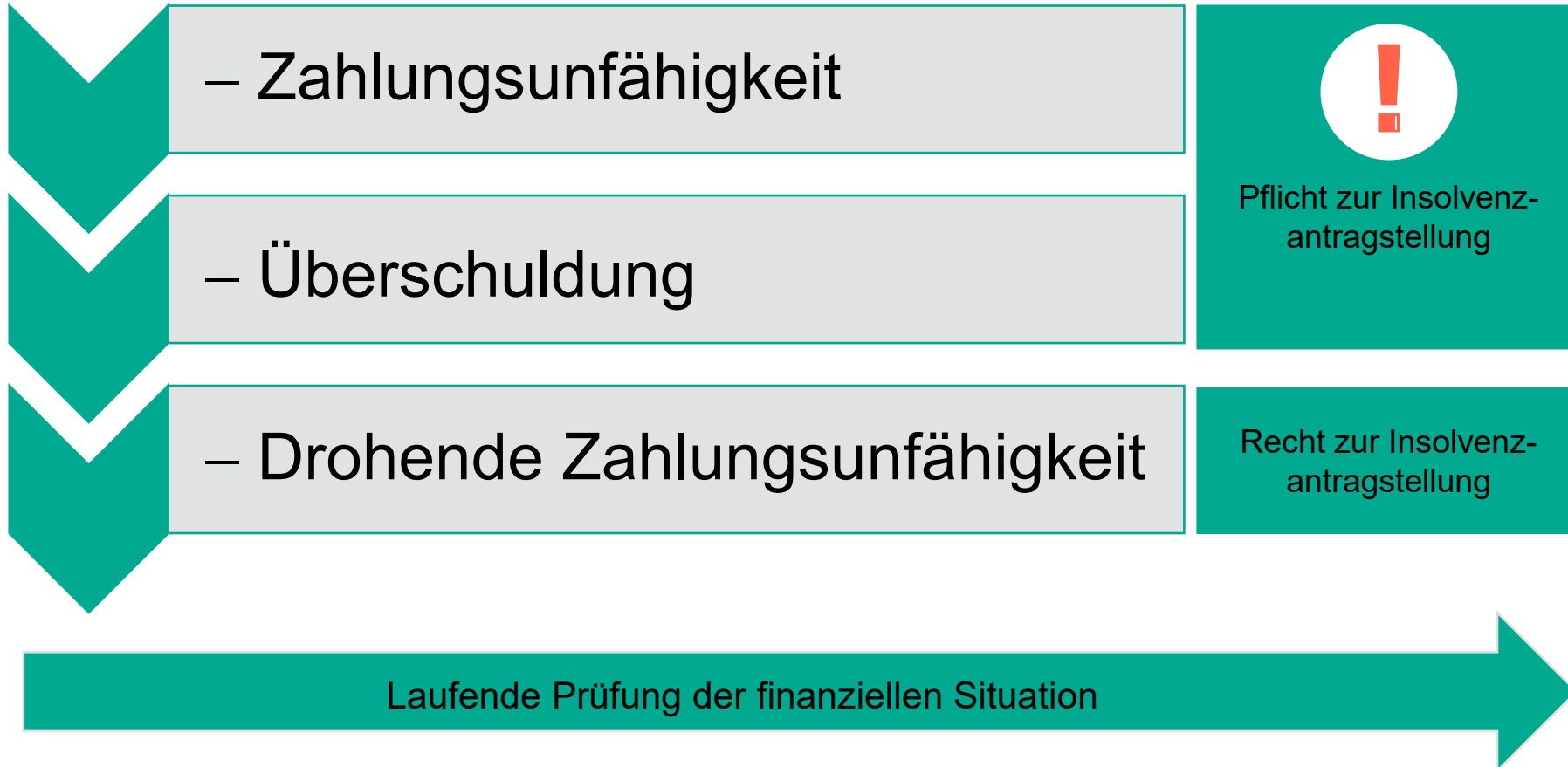
Georg C. Scheiber, von Rundstedt

Webinar, 19.10.2022

AGENDA

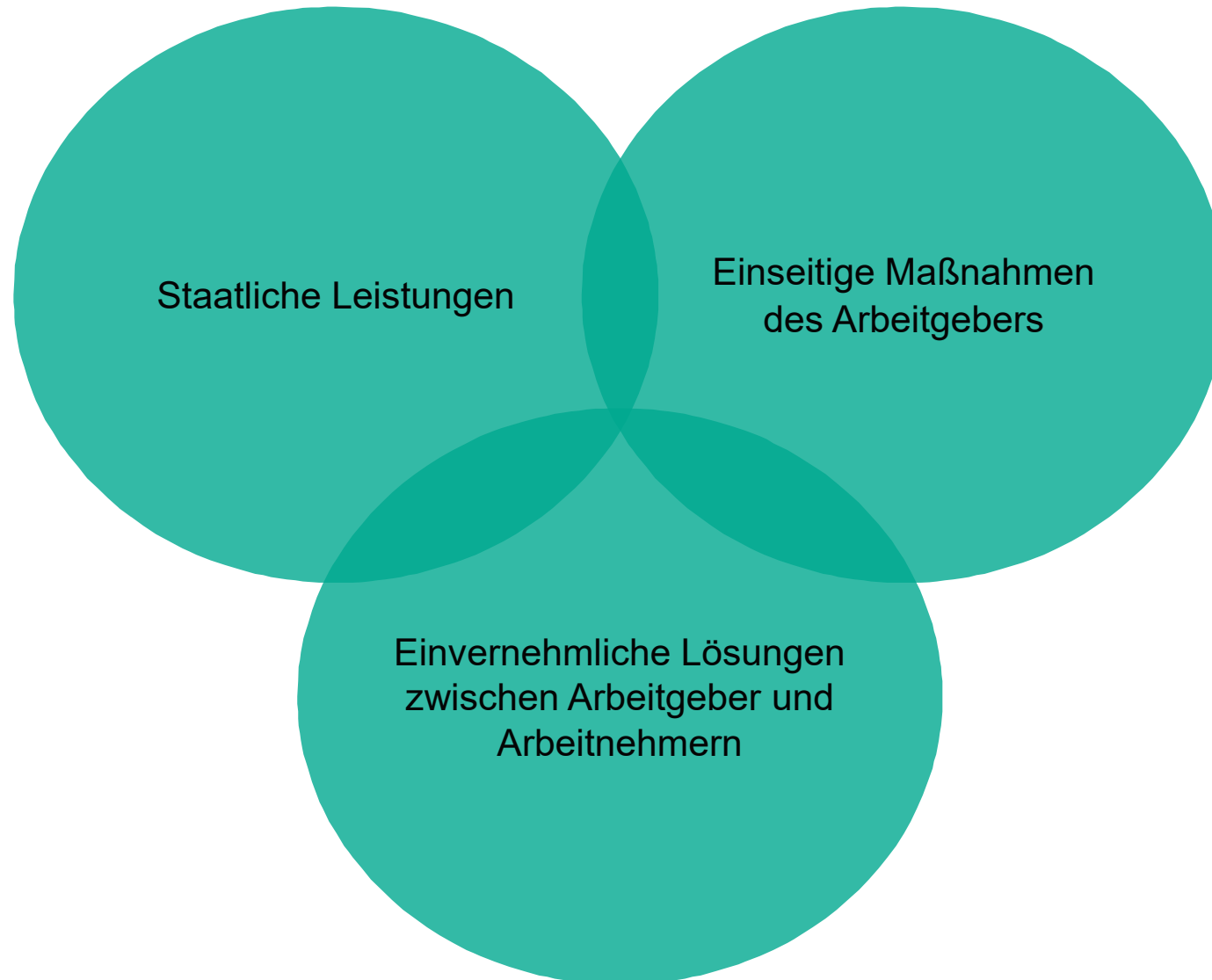
- 1 Insolvenzgründe
- 2 Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers
- 3 Kurzarbeit vs. Personalabbau
- 4 Freiwilligenprogramm – dahinter Teil Scheiber
- 5 Folien Herr Georg C. Scheiber von Rundstedt
- 6 Personalabbau
- 7 Ansprechpartner



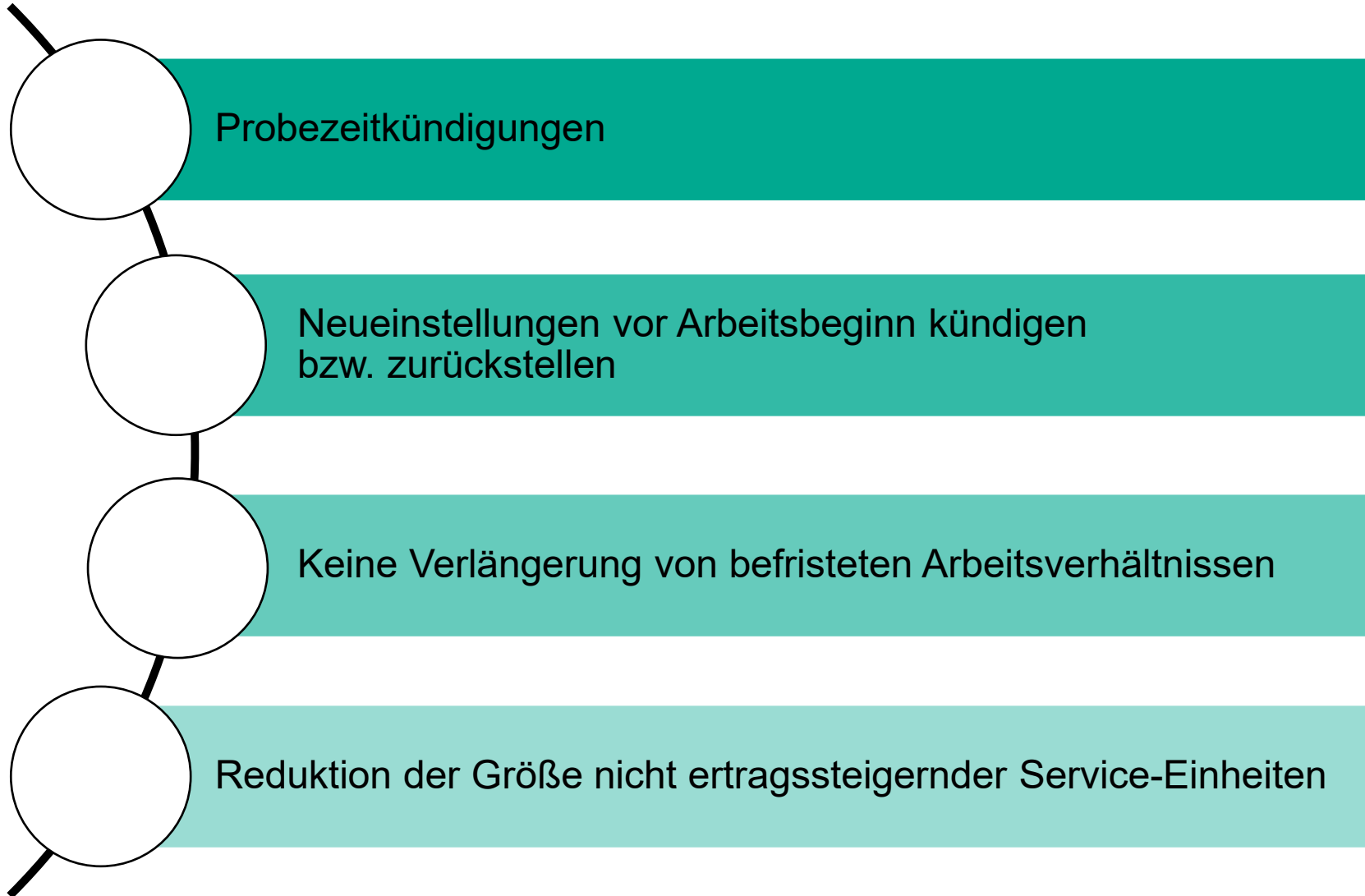


1.1 ÜBERBLICK REGELUNGEN SANINSKG

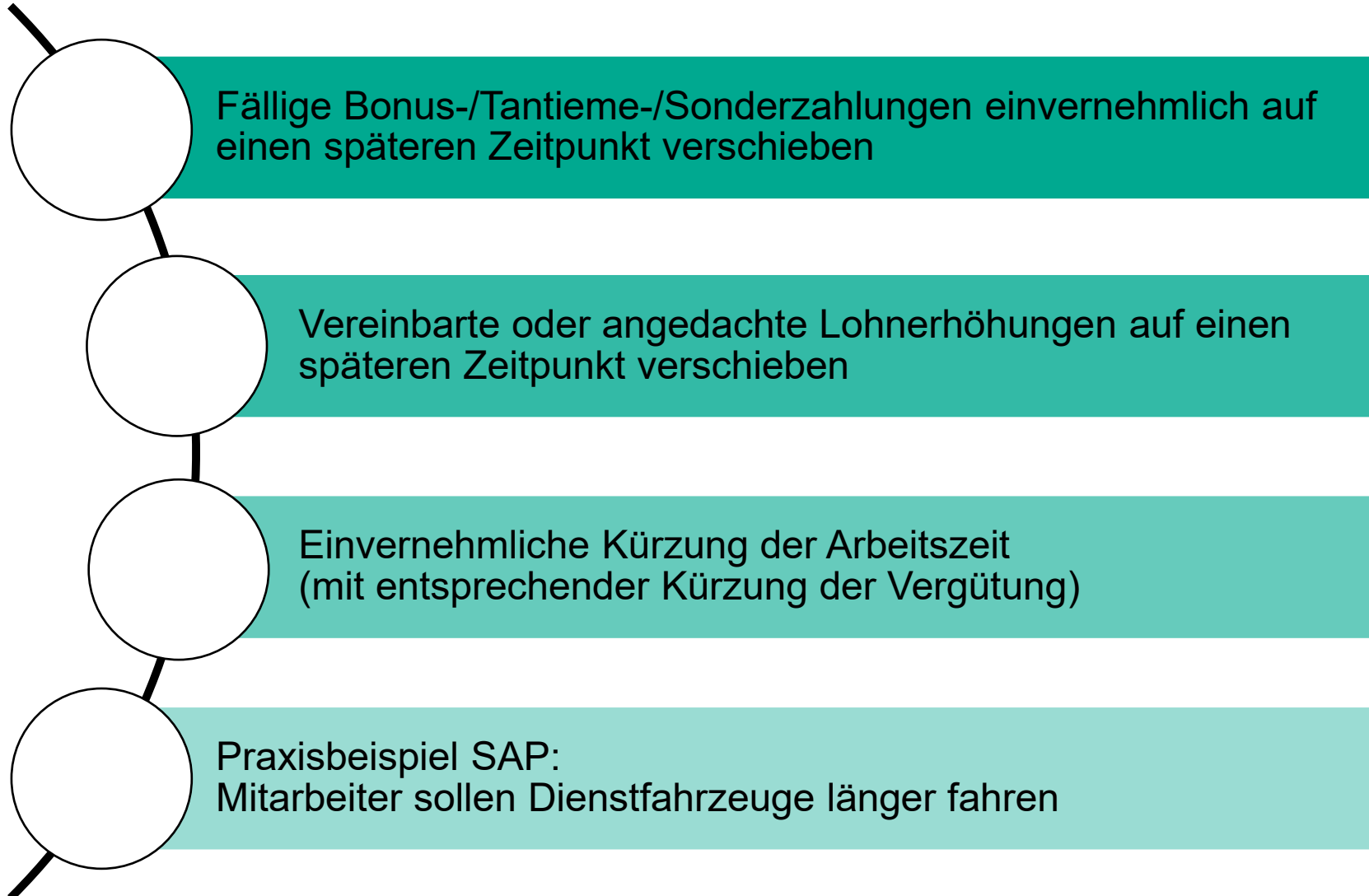
- Das Bundeskabinett hat am 5.10.2022 das Gesetz zur vorübergehenden Anpassung sanierungs- und insolvenzrechtlicher Vorschriften zur Abmilderung von Krisenfolgen (SanInsKG) beschlossen
- Anpassung des Insolvenzantragsgrund Überschuldung
 - Für die Feststellung, ob für die Gesellschaft eine positive Fortführungsprognose abgegeben werden kann sehen die Änderungen im geplanten SanInsKG vor, den Prognosezeitraum von 12 Monaten auf 4 Monate zu verkürzen.
- Keine Anpassung des Insolvenzantragsgrund Zahlungsunfähigkeit
- Verlängerung der Antragsfrist
 - Die Frist zur Insolvenzantragstellung wurde bei Vorliegen einer Überschuldung von sechs auf acht Wochen angepasst.
- Das SanInsKG soll schnellstmöglich in Kraft treten und vorübergehend bis 31.12.2023 gelten.



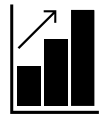
2.1 EINSEITIGE MAßNAHMEN DES ARBEITGEBERS



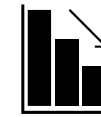
2.2 EINVERNEHMLICHE LÖSUNGEN



PROGNOSE



vorübergehender Arbeitsausfall,
d.h. Arbeitgeber prognostiziert
eine Rückkehr zum ursprünglichen
Beschäftigungsbedarf



dauerhafter Arbeitsausfall,
d.h. Arbeitgeber prognostiziert
einen dauerhaft
geringeren Beschäftigungsbedarf

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Kurzarbeit
§ 96 Abs. 1 Nr. 2 SGB III



Betriebsbedingte
Kündigung
§ 1 Abs. 2 KSchG

3.1 DAUERHAFTER WEGFALL DES BESCHÄFTIGUNGSBEDARFS WÄHREND KURZARBEIT

Mögliche Konstellationen:

- Stilllegung und betriebsbedingte Kündigung sowie Einführung von Kurzarbeit in separaten selbstständigen Betrieben eines Unternehmens
- Betriebsbedingte Kündigung sowie Einführung von Kurzarbeit innerhalb desselben Betriebs

Problem: Indizwirkung

- **BAG** (Urt. v. 23.02.2012 – 2 AZR 548/10, NZA 2012, 852): Die Einführung von Kurzarbeit widerspricht einem dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
- **Folge:** bei Anordnung von Kurzarbeit besteht Notwendigkeit weitergehender inner- oder außerbetrieblicher Gründe, die das Beschäftigungsbedürfnis für die betroffenen Arbeitnehmer dauerhaft entfallen lassen
- **Maßgeblich bleiben die Umstände des Einzelfalls!**

3.2 WEGFALL DER VORAUSSETZUNGEN DES KURZARBEITERGELDES BEI RESTRUKTURIERUNGEN

Ab welchem Zeitpunkt kann kein Kurzarbeitergeld mehr gewährt werden bzw. endet Kurzarbeitergeld?

Fachliche Weisungen der Agentur für Arbeit:

„Trifft der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung,

- einen Betrieb oder bestimmte Betriebsteile stillzulegen oder*
- eine Betriebsänderung in Form eines erheblichen Personalabbaus (§ 17 KSchG) durchzuführen,*

entfällt die Grundlage für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes, sobald konkrete Umsetzungsschritte, wie z.B. Ausspruch von Kündigung, Abschluss von Interessenausgleichsvereinbarungen mit endgültigen Namenslisten, erfolgen.“

Restrukturierungsentscheidungen sind im Hinblick auf die Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld genauestens zu betrachten.

Inhalt:

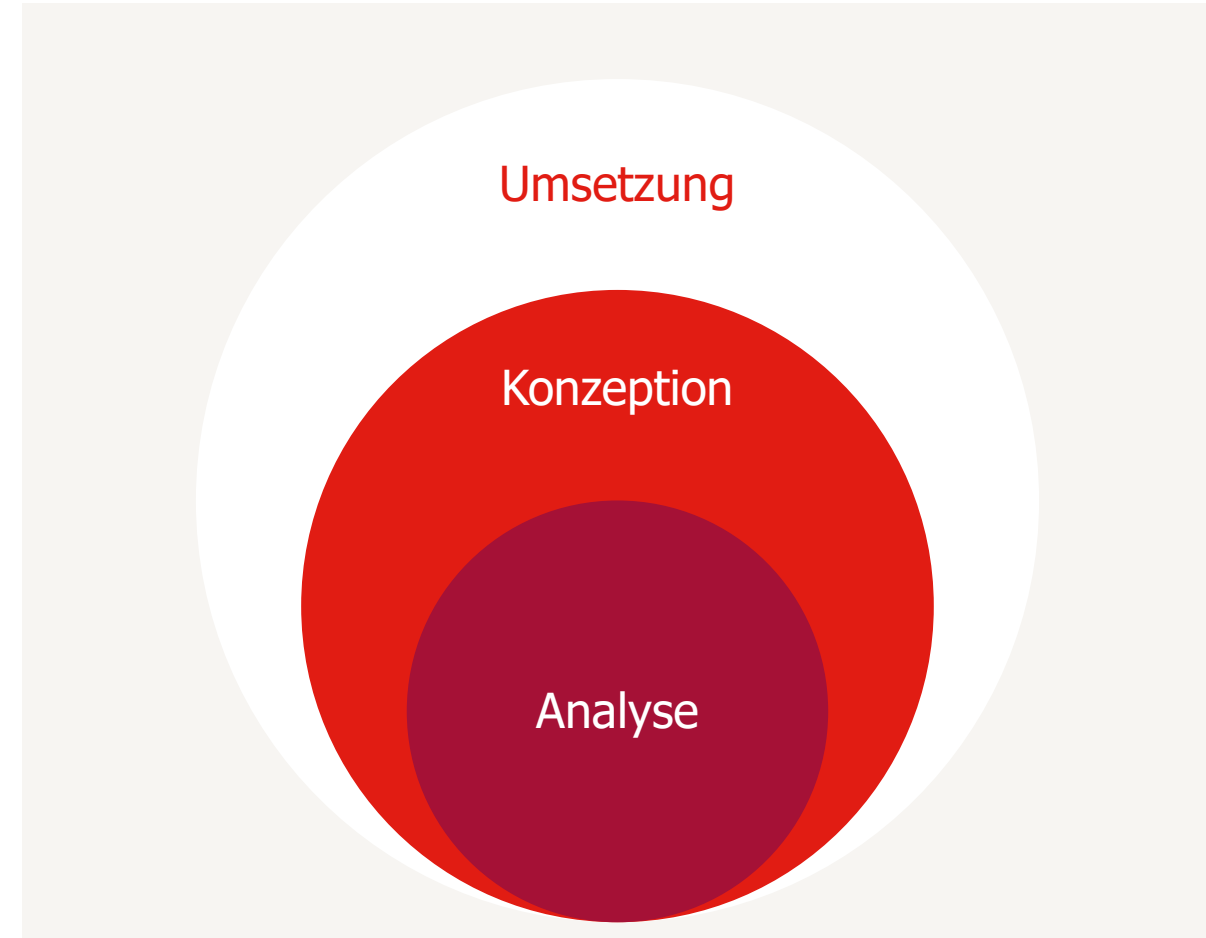
- Berechnung der Abfindung, Sockelbetrag und Deckelung, Sprinterprämie und sonstige Leistungen
- Regelung über Sperrzeitausgleich
- Regelungen über Rentennachteilsausgleich
- Bestätigung über ordnungsgemäße Betriebsratskonsultation gem. § 17 KSchG
- Doppelter Freiwilligkeitsvorbehalt – AN schließen Aufhebungsvertrag freiwillig ab und AG hat letztes Entscheidungsrecht bezüglich jedem Aufhebungsvertrag

Kommunikation:

- Freiwilligenprogramm wird von BR – ggf. auch Gewerkschaften – öffentlich mitgetragen (gemeinsame Kommunikation)
- Ablauf der Kommunikation und Leitfaden für Gespräch mit AN arbeitgeberseitig planen
- Erstellung von Flugblättern, Aushängen, Musteranschreiben
- Benennung eines Ansprechpartners auf Arbeitgeberseite für Mitarbeitergespräche und Entgegennahme von Aufhebungsverträgen

JE FRÜHER SIE HANDELN, DESTO GRÖßER IST DER GESTALTUNGSSPIELRAUM

- Analyse der Mitarbeiterstruktur
- Konzeption der Maßnahme
- Mobilisierung und Umsetzung



BAUSTEINE DER GANZHEITLICHEN BETRACHTUNG VON PERSONALWIRTSCHAFTLICHEN MAßNAHMEN



VIELE FRAGEN BEWEGEN BEIM PERSONALUM- UND -ABBAU



UNTERNEHMEN SETZT RAHMEN

- Was ist die wirtschaftlichste Lösung?
- **Wie vermeide ich eine Sozialauswahl?**
- Wie trenne ich mich fair und effizient?
- Wie bekomme ich die Mitarbeiter bewegt?
- Welche arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen sind damit verbunden?
- Wie sieht das Kommunikationskonzept aus?
- Wo liegen welche Fallstricke?



HR & FÜHRUNGSKRAFT ALS UMSETZER GEFORDERT

- Warum der Um-/Abbau?
- Auf welche Mitarbeiter kann ich am ehesten verzichten?
- Wer setzt wann und wie die Trennung um?
- Wie sage ich es meinen Mitarbeitern?
- Was biete ich den Mitarbeitern an?
- Wie meistere ich das organisatorisch?



MITARBEITER WÄGT AB

- Warum sollte ich mich bewegen?
- Welche passenden internen & externen Perspektiven gibt es?
- Was sind steuer- und sozialversicherungsrechtliche Folgen?
- Wie kann ich meinen Lebensstandard halten?
- Wer kann mir helfen?
- Wie realistisch komme ich wieder in einen neuen Job?

Professionelle Arbeitsrechtliche Begleitung im gesamten Prozess

VERÄNDERUNGSDYNAMIK DURCH „PUSH & PULL“



TRANSFERAGENTUR NACH § 110 SGB III



INHALTE

- Arbeitnehmer ist weiter zu 100% Mitarbeiter des Unternehmens
- Beratung der Mitarbeiter innerhalb der Kündigungsfrist (= max. Laufzeit)
- **Förderung der Beratungs- und ggf. Qualifizierungskosten** durch die BA nach § 110 SGB III bis zu 50%



VORTEILE

- Mitarbeiter werden in der Kündigungsfrist unterstützt = Erhalt der Motivation
- Mitarbeiter können für Restabwicklung genutzt werden
- Beiratskontrolle
- Aus dem Job in den neuen Job



TEILNEHMER

- Betroffene Mitarbeiter

TRANSFERGESELLSCHAFT NACH § 111 SGB III

Bei Einbringung der
Kündigungsfristgehälter in der Regel
kostenneutral für den Arbeitgeber



INHALTE

- Mitarbeiter wechselt freiwillig via „Dreiseitigem Vertrag“
- Beratung & Qualifizierung innerhalb der TG-Laufzeit zur Förderung der Vermittlung
- Laufzeit max. 12 Monate **Förderung des Gehalts** durch T-Kug (60 – 67% des Nettogehalts)



VORTEILE

- Off-Pay-Roll zu einem Stichtag
- **Hohe Rechtssicherheit für alle Seiten**
- Verlängerung der Kündigungsfristen
- Bedarfsgerechte Qualifizierung
- Praktika & Ruhendstellung
- Beiratskontrolle
- Keine Auswirkungen auf ALG I (12 Monate)

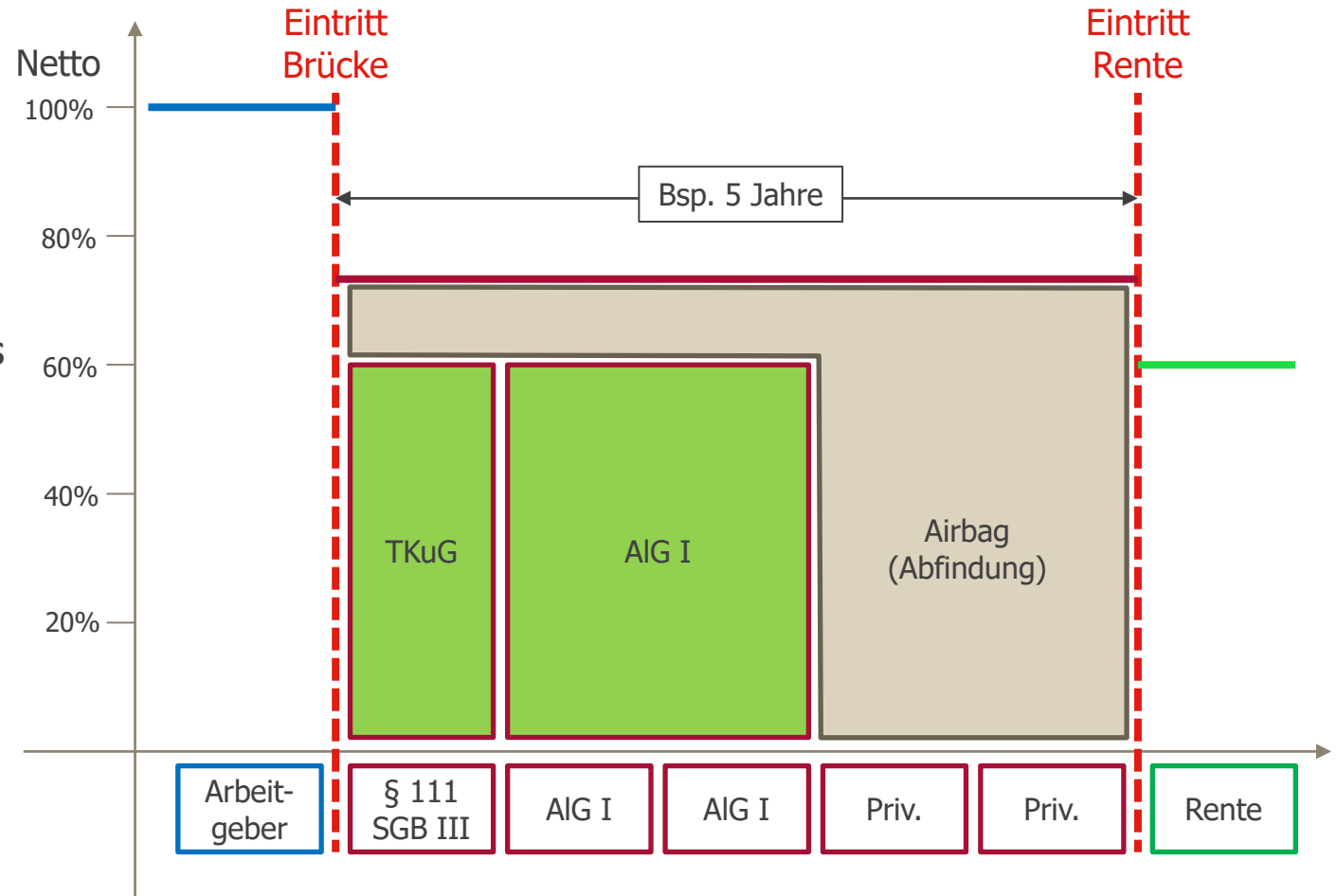


TEILNEHMER

- Betroffene Mitarbeiter

„AIRBAG-MODELL“ FÜR RENTENNAHE MITARBEITENDE

- Der Mitarbeiter darf beim Zugang zum Airbag-Modell noch nicht rentenzugangs-berechtigt sein.
- Der Eintritt in die Beschäftigungsgesellschaft „schützt“ den Mitarbeiter vor Sperrfristen und Wartezeiten der Agentur für Arbeit.
- Der Mitarbeiter erhält die **Chance**, ein passendes neues Arbeitsverhältnis aufzunehmen.
- Die Höhe des AIG I bleibt unverändert.
- Der Mitarbeiter erhält im Vorfeld eine Rentenberatung durch einen **gerichtlich zugelassenen Rentenberater** (Haftung)



Betriebsänderung

- Als Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG gelten grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation bis hin zur Einschränkung oder gar Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, die in der Regel erhebliche immaterielle oder wirtschaftliche Nachteile für die betroffenen AN zur Folge haben.
- Ein stufenweiser Personalabbau kann ebenfalls eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG darstellen, soweit er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht
- **Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung, so hat er den Betriebsrat hierüber rechtzeitig und umfassend zu informieren!**
- Neben der Informationspflicht ist der AG weiterhin verpflichtet, sich noch vor Abschluss der Planungen mit dem Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung zu **beraten**
 - Interessenausgleich
 - Sozialplan

Idealfall: 2 bis 4 Wochen ↔ Worstcase: 3 bis 6 Monate

1. Interessenausgleich

- **Ziel:** Nach Möglichkeit die Entstehung wirtschaftlicher Nachteile verhindern bzw. abmildern
- Pflicht des AG, sich mit dem Betriebsrat noch vor Abschluss der Planungen zu beraten, damit auf die Entscheidungen des AG noch Einfluss genommen werden kann
- Gegenstand des Interessenausgleichs sind die Fragen des **Ob, Wieviel und Wann** der Betriebsänderung

2. Sozialplan

- **Ziel:** Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über den Ausgleich bzw. die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den AN infolge einer Betriebsänderung entstehen
- Der Sozialplan kann im Rahmen eines **reinen Personalabbaus** nur erzwungen werden, wenn die Zahl der aus betriebsbedingten Gründen entlassenen AN die in § 112a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 bis 4 BetrVG genannten Grenzen, mindestens jedoch sechs AN, erreicht

3. Einigungsstelle

Sofern keine Einigung über Interessenausgleich / Sozialplan: Verhandlung vor der Einigungsstelle (§112 Abs. 2 f. BetrVG)

Massenentlassungsverfahren nach § 17 KSchG

- Entlässt der Arbeitgeber innerhalb von 30 Kalendertagen in einem Betrieb mit
 - mehr als 20 bis 59 AN mehr als 5 Arbeitnehmer,
 - mind. 60 und weniger als 500 AN 10 % / mehr als 25 Arbeitnehmer,
 - mind. 500 AN mindestens 30 Arbeitnehmer,

so muss der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit durch eine **sog. Massenentlassungsanzeige** informieren!

Eine bei Zugang der Kündigung unterlassene oder fehlerhafte Anzeige der Massenentlassung im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG hat die Nichtigkeit der Kündigung gemäß § 134 BGB zur Folge



- Beabsichtigt der AG eine Massenentlassung, so muss er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihn schriftlich vollumfänglich über die geplanten Entlassungen informieren (§ 17 Abs. 2 KSchG). Die Agentur für Arbeit ist hierüber schriftlich in Kenntnis zu setzen (§ 17 Abs. 3 S. 1 KSchG)
- **Rechtzeitig** = allerspätestens zwei Wochen vor der geplanten Massenentlassungsanzeige

Idealfall: 2 bis 4 Wochen ↔ Worstcase: 2 bis 4 Monate

- Unvollständige oder fehlerhafte Unterrichtung des Betriebsrates sollte jedenfalls auch aus zeitlichen Gründen vermieden werden
 - Der Betriebsrat wird sich für die Bewertung der nachgelieferten Informationen sowie der anschließenden Beratung erneut Zeit nehmen müssen
 - Erfolgen die notwendigen Informationen erst nach und nach, verschiebt sich der Zeitpunkt der frühestmöglichen Anzeige und damit ggf. der Ausspruch der Kündigungen auch ohne Zutun des Betriebsrats!
- Der Massentlassungsanzeige ist die Stellungnahme des Betriebsrates beizufügen, § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG, andernfalls ist die Massentlassungsanzeige unwirksam!

Aber: Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt (§ 17 Abs. 3 S. 3 KSchG)
- **Achtung:** Vor **jeder** betriebsbedingten Kündigung ist der Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG anzuhören, d.h. der AG muss die einwöchige Frist des § 102 Abs. 2 BetrVG bei der Planung des Ausspruchs der Kündigungen einplanen

Rödl & Partner



7 ANSPRECHPARTNER



DR. MICHAEL S. BRAUN

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

T +49 9281 607 272
michael.braun@roedl.com



DR. CHRISTOPH KURZBÖCK
LL.M. (LYON)

Associate Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1624
christoph.kurzboeck@roedl.com



NADINE SCHUG

Associate Partner
Rechtsanwältin
Insolvenzrecht

T +49 911 9193 1629
Nadine.schug@roedl.com



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930
Scheiber@rundstedt.de