

Ergänzung zu Kündigungen beim Personalabbau

Freiwilligenprogramme als Alternative

Unter einem Freiwilligenprogramm versteht man den systematischen Abschluss von Aufhebungsverträgen, durch die Arbeitnehmer zu zuvor festgelegten Konditionen freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Dieses Instrument kommt bei Restrukturierungen und Personalabbaumaßnahmen zur Anwendung.

1 BEGRIFF DES FREIWILLIGENPROGRAMMS UND VORTEILE

Beabsichtigt ein Unternehmen, eine größere Anzahl von Stellen abzubauen, steht ihm in erster Linie die betriebsbedingte Kündigung zur Verfügung. Der Nachteil betriebsbedingter Kündigungen liegt jedoch in der nach § 1 Abs. 3 KSchG durchzuführenden Sozialauswahl. Letztere führt dazu, dass der Arbeitgeber nicht unabhängig von bestimmten abschließenden sozialen Kriterien entscheiden und nur in sehr engen Grenzen bevorzugte Mitarbeiter (z. B. Leistungsträger) im Unternehmen halten kann. Nicht zu vernachlässigen ist ferner der i. d. R. erhebliche tatsächliche Aufwand, der für eine sorgfältige Sozialauswahl erforderlich ist, sowie der „Zustand“ der erforderlichen Daten. Auch bei gewissenhafter Durchführung der Sozialauswahl verbleibt das Risiko, dass sie einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhält. Zudem bergen Kündigungen weitere vielfältige Risiken (bspw. etwaige zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten und der damit verbundene Vorrang der Änderungskündigung) und stehen dem unternehmerischen Interesse entgegen, möglichst schnell Klarheit und Rechtssicherheit über die Beendigung und die Kosten zu haben, anstatt langwierige Verfahren zu führen.

Der zeitliche Aspekt kann daher für ein Freiwilligenprogramm sprechen, da dieses – anders als die Vorbereitung, der Ausspruch sowie die gerichtliche Durchsetzung betriebsbedingter Kündigungen – erfahrungsgemäß zu zeitnahen und verlässlichen Ergebnissen führt. Darüber hinaus kann ein Freiwilligenprogramm auch ein nützliches Mittel sein, um Aufhebungsverträge mit einem kalkulierbaren finanziellen Aufwand und zugleich sozialverträglichen Konditionen zu schließen, auch mit älteren und bei einer Sozialauswahl regelmäßig besonders geschützten Beschäftigten oder mit Arbeitnehmern, die einen Sonderkündigungsschutz genießen oder ordentlich unkündbar sind.

Schließlich kann durch den Einsatz von Freiwilligenprogrammen häufig einer negativen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit und innerhalb der Belegschaft im Zusam-

menhang mit der Personalabbaumaßnahme entgegen gewirkt werden, vgl. zum Thema allgemein auch Lipinski, AuA 6/16, S. 335 ff.

2 AUSGESTALTUNG VON FREIWILLIGENPROGRAMMEN

Die konkreten Ziele des Arbeitgebers sowie die Besonderheiten des Unternehmens oder Betriebs, in dem es zum Einsatz kommen soll, sind für die Ausgestaltung des Programms von wesentlicher Bedeutung.

Grundsätzlich ist es denkbar, dass der Arbeitgeber ohne einschränkende Kriterien allen Arbeitnehmern anbietet, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, bis die Stellenabbauziele erreicht sind („offenes Angebotsverfahren“).¹

Dass aber jeder Interessierte – vorbehaltlich des Erreichens des Abbauziels – einen Aufhebungsvertrag abschließen kann, dürfte allerdings nur in sehr wenigen Fällen den unternehmerischen Wünschen entsprechen. Zumeist möchte der Arbeitgeber sich beim Stellenabbau nicht wahllos von einer bestimmten Anzahl an Beschäftigten trennen, sondern es geht ihm regelmäßig auch darum, in bestimmten Bereichen abzubauen oder bestimmte Positionen (Stellen) zu streichen und für ihn wichtige sowie leistungsstarke Mitarbeiter gleichzeitig zu (be)halten.

Je nach Zielrichtung und Interesse des Unternehmens bieten sich hierzu statt des „offenen Angebotsverfahrens“ verschiedene Arten von Freiwilligenprogrammen an. „Selektive Angebotsverfahren“ beziehen von vornherein lediglich bestimmte Personengruppen, Bereiche oder Positionen ein. „Eingeschränkte Angebotsverfahren“ beinhalten demgegenüber, dass im Vorwege Gründe festgelegt sind, bei denen das Unternehmen den Abschluss des von einem Arbeitnehmer verlangten Aufhebungsvertrags verweigern kann. Hierzu gehört auch der vorherige Ausschluss bestimmter Beschäftigter, z. B. durch Negativlisten mit Know-how- oder Leistungsträgern. Der Arbeitgeber darf bei deren Bewerbungen die

PRAXISTIPP



¹ Ein Freiwilligenprogramm kann nach dem „Windhundprinzip“ durchgeführt werden: „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.“ Dies bedeutet, dass diejenigen den „Zuschlag“ bekommen, die ihr Interesse am Abschluss eines Aufhebungsvertrags gegenüber dem Unternehmen zuerst bekundet haben. Aus der Verteilung freiwilliger Leistungen folgt, dass die Festlegung des Prioritätsprinzips keiner besonderen Rechtfertigung bedarf.

einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ablehnen. Bei der Ausgestaltung dieser Listen – je nach Lage in Abstimmung mit dem Betriebsrat – sollte man darauf achten, dass sie sachliche Gründe für die Herausnahme von Mitarbeitern, Bereichen etc. enthalten und weshalb der Verbleib bestimmter Arbeitnehmer im Unternehmen oder Betrieb von geradezu existenzieller bzw. herausragender Bedeutung ist und welche Folgen deren Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hätte („rote Liste“).

3 PRINZIP DER „DOPPELTEN FREIWILLIGKEIT“

Eine verbreitete Ausgestaltung bei verschiedenen Arten des Freiwilligenprogramms ist der Vorbehalt der „doppelten Freiwilligkeit“ (vgl. BAG, Urt. v. 25.2.2010 – 6 AZR 911/08, AuA 8/10, S. 485). In diesem Fall können sich Arbeitnehmer um die Teilnahme am Freiwilligenprogramm bewerben, z. B. durch verbindliche Abgabe einer Teilnahmeerklärung und eines vom Beschäftigten unterzeichneten Aufhebungsvertrags. Der Aufhebungsvertrag kommt jedoch nur zustande, wenn der Arbeitgeber nach einer Einzelfallprüfung dem Abschluss zustimmt. Einer gesonderten Begründung, warum er den Abschluss verweigert, bedarf es nicht.²

Da es mehr Interessenten für einen Aufhebungsvertrag geben kann, als es das Freiwilligenprogramm vorsieht, oder sich interessierte Mitarbeiter bei „doppelter Freiwilligkeit“ nicht sicher sein können, dass das Unternehmen ihrem Trennungswunsch entspricht, kann es empfehlenswert sein, die Teilnahme am Programm durch eine – ggf. externe – Stelle durchführen und koordinieren zu lassen und insbesondere die direkten Vorgesetzten nicht über die Teilnahme zu informieren. Durch die hiermit verbundene Geheimhaltung der Teilnahme am Freiwilligenprogramm wird sichergestellt, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich ohne Vorbehalte einander gegenüber möglich ist, wenn der Interessent nicht ausscheidet. Dies dient auch dem Freiwilligenprogramm, weil man dadurch Bedenken gegen die Teilnahme entgegenwirken kann.

- Neben der Öffnung des Freiwilligenprogramms für bestimmte Arbeitnehmer („grüne Liste“ als Positivliste) sowie
- einem Ausschluss durch eine Negativliste („rote Liste“) ist auch
- eine gezielte Ansprache von Beschäftigten möglich, die der Arbeitgeber zum freiwilligen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag bewegen will (gesteuertes Anspracheprogramm).

! PRAXISTIPP

² Arbeitgeber müssen das Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“ vor Durchführung des Programms ausdrücklich festlegen und kommunizieren und sollten es aus Transparenzgründen genau erläutern. Alle Dokumente, die der Arbeitnehmer erhält, sollten einen deutlich hervorgehobenen Hinweis auf den Auswahlvorbehalt enthalten. So lässt sich vermeiden, dass Interessierte, die sich für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags bewerben, deren Ausscheiden jedoch abgelehnt wird, einen Anspruch auf Abschluss des Vertrags zu den im Freiwilligenprogramm festgelegten Konditionen haben.

Anzeige

Meine Grundlage für richtige Entscheidungen.



Quelle: gzorgz/Fotolia



Fachzeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht

Arbeit und Arbeitsrecht (AuA) richtet sich als praxisorientierter und unverzichtbarer Ratgeber für die moderne Personalarbeit an Fach- und Führungskräfte im Bereich Human Resources.

AuA verbindet neue Trends in der Personalwirtschaft mit umfassenden Informationen zu aktueller Rechtsprechung und neuen Vorschriften. Wichtige Themenfelder sind: Arbeitsrecht, Personalpraxis, Recruiting und Vergütung.

Weitere Infos:
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/shop

4 ANREIZE SCHAFFEN

Bei der Gestaltung des Freiwilligenprogramms sollte man prüfen, welche Anreize für die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses neben den üblichen Regelungen (insbesondere Abwicklung des Arbeitsverhältnisses und Umgang mit variablen Vergütungsbestandteilen, Freistellung, Zeugnis etc.) geschaffen werden sollen, z. B.

- Höhe der Abfindung und die Berechnungsparameter,
- Zuschläge,
- „Sprinterprämie“ für kurzfristige Bereitschaft zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags,
- Grundabfindungen („Sockelbeträge“) einerseits und Deckelungen von Abfindungsbeträgen andererseits,
- Regelung der Möglichkeit eines Ausscheidens vor dem im Aufhebungsvertrag vorgesehenen Beendigungsdatum bei gleichzeitiger Erhöhung der Abfindung durch das Arbeitnehmerbrutto, das der Arbeitgeber sich durch das frühere Ausscheiden erspart („Turboklausel“),
- Vorruhestands- oder Outplacementregelungen.

Weiter gilt es – unabhängig vom Konsultations- und Anzeigeverfahren nach § 17 KSchG –, frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen im Hinblick auf Möglichkeiten, eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nach § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III wegen der Teilnahme am Freiwilligenprogramm zu vermeiden. Denkbar ist auch ein Ausgleich einer etwaigen Sperrzeit durch den Arbeitgeber.

Trotz erheblicher Anreize für den Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen lässt sich das angestrebte Abbauziel nicht immer im Rahmen von Freiwilligenprogrammen erreichen.

Sofern dies absehbar ist, bietet sich die Kopplung eines Freiwilligenprogramms an einen herkömmlichen Personalabbau durch den Ausspruch von Kündigungen an, sei es flankierend oder als Ergänzung. Beim Einsatz eines „vorgeschalteten Freiwilligenprogramms“, das von den Betriebsparteien für den Zeitraum vor dem Abschluss von Sozialplan- und Interessenausgleichsverhandlungen vereinbart wird, ergeben sich Vorteile für das Unternehmen, weil ein Teil des angestrebten Abbauziels oder gar das gesamte Ziel schnell und rechtsicher erreicht werden kann. Auch der Betriebsrat dürfte einem solchen Vorgehen gegenüber nicht abgeneigt sein, da sich die Anzahl betriebsbedingter Kündigungen auf diese Weise in Grenzen hält bzw. reduziert.

Neben der Kopplung mit etwaigen sich anschließenden Kündigungen in einem Zwei-Phasen-Modell kommt auch die Ausgestaltung des Freiwilligenprogramms selbst in zwei Phasen in Betracht, nämlich zuerst durch ein „offenes Angebotsverfahren“ mit „doppelter Freiwilligkeit“ und einem anschließenden „gesteuerten Anspracheverfahren“. Kann man die Abbauziele durch das „offene Verfahren“ nicht erreichen, kann der Arbeitgeber durch weitere, aber gezielte Ansprache versuchen, einvernehmliche Beendigungen herbeizuführen und die Anzahl etwaiger Kündigungen damit zu reduzieren, bestenfalls auf null.

5 ARBEITNEHMERAUSWAHL – VERMEIDUNG VON ANSPRÜCHEN

Immer wieder ergeben sich im Rahmen von Freiwilligenprogrammen Auseinandersetzungen darüber, ob Arbeitnehmern ein Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags zusteht. Regelmäßig sind solche Programme – wie dargestellt – derart gestaltet, dass sich der Arbeitgeber die Auswahl vorbehält, um den Verlust von besonders wertvollen Mitarbeitern zu vermeiden. Ein solches Vorgehen ist aus rechtlicher Sicht zunächst nicht bedenklich, da auch Freiwilligenprogramme den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen unterfallen. Als Ausfluss der Vertrags- und Abschlussfreiheit ist ein „doppelter Freiwilligkeitsvorbehalt“ demnach grundsätzlich nicht zu beanstanden. Trotzdem sind bei der Auswahl der Teilnehmer des Programms einige Punkte zu beachten, um einen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu vermeiden.

Das Unternehmen darf dem Beschäftigten kein hinreichend konkretes Angebot zum Abschluss eines Vertrags unterbreiten. Wenn in einem Angebot bereits sämtliche Konditionen der Aufhebung so konkret beschrieben sind, dass der Arbeitnehmer nur noch zustimmen muss, kann dieser allein durch die Annahme des Angebots einen Aufhebungsvertrag zustande kommen lassen.³

6 ANTIDISKRIMINIERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG

Weiter muss man bei der Auswahl von Beschäftigten für das Freiwilligenprogramm das AGG beachten, um einen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags wegen ungerechtfertigter Benachteiligung aufgrund eines in § 1 AGG genannten Merkmals auszuschließen. Differenziert das Unternehmen im Rahmen der Auswahl der Arbeitnehmer für ein Freiwilligenprogramm ohne rechtfertigenden Grund nach einem der in § 1 AGG genannten Kriterien, kann dem Mitarbeiter ein Erfüllungsanspruch gem. § 7 AGG zustehen.

Zum Differenzierungsmerkmal Alter hat das BAG allerdings entschieden, dass älteren Beschäftigten kein Nachteil entsteht, wenn sie von einem Freiwilligenprogramm ausgeschlossen werden. Die Zielsetzung des Verbots einer Altersdiskriminierung liegt vor allem im Schutz und der Integration älterer Arbeitnehmer. Durch deren Herausnahme aus dem Personalabbau werden sie gegenüber jüngeren, die unter Zahlung einer Abfindung freiwillig aus dem Unternehmen ausscheiden können, nicht schlechter behandelt. Vielmehr ist der Zweck des Diskriminierungsverbots durch das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses verwirklicht (vgl. BAG, Urt. v. 25.2.2010 – 6 AZR 911/08, AuA 8/10, S. 485).

Zudem kann auch der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einen Erfüllungsanspruch begründen. Dieser verbietet dem Arbeitgeber eine Schlechterstellung einzelner Mitarbeiter aus sachfremden Gründen gegenüber anderen in vergleichbarer Lage. Allerdings verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht die Begünstigung einzelner Beschäftigter.

PRAXISTIPP



³ Arbeitgeber sollten darauf achten, dass die dem Arbeitnehmer mitgeteilten Konditionen nicht der Schriftform nach §§ 623, 126 Abs. 1 BGB entsprechend herausgegeben werden und erst der Mitarbeiter im Zuge der Teilnahme am Freiwilligenprogramm seinerseits ein schriftliches Angebot unterbreitet, das der Arbeitgeber annehmen kann.

Da es für eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erforderlich ist, dass eine Gruppenbildung nach einem generalisierenden Prinzip erfolgt, kann eine solche nicht vorliegen, wenn der Abschluss von Aufhebungsverträgen mit den einzelnen Arbeitnehmern individuell verhandelt wird und es jeweils zu einer Einzelfallentscheidung kommt.

7 BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS

Freiwilligenprogramme und ihre Ausgestaltung unterfallen nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 BetrVG. Es handelt sich bei der Festlegung einer Abfindung nicht um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Man muss zwar das Unterrichts- und Beratungsrecht des Gremiums nach § 92 BetrVG beachten; allerdings folgt aus einer Verletzung dieses Beteiligungsrechts weder eine Unwirksamkeit der Maßnahme noch ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats.

Werden die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG für Massenentlassungen erreicht, muss das Unternehmen den Betriebsrat entsprechend § 17 Abs. 2 KSchG konsultieren und die beabsichtigte Massenentlassung bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen.

Weiter ist das Gremium zu beteiligen, wenn es sich beim beabsichtigten Personalabbau um eine Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG handelt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber ernsthaft versuchen, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu vereinbaren. Ob die beabsichtigte Maßnahme in diesem Fall auch sozialplanpflichtig ist, hängt davon ab, ob es sich bei der Betriebsänderung um einen reinen Personalabbau handelt; dann gilt die Sozialplanpflicht nur bei Erreichen der Schwellenwerte des § 112a BetrVG.

Sowohl für die Anwendung der Regelungen zur Massenentlassung als auch für den Mitbestimmungstatbestand des § 111 BetrVG sind nicht nur die Arbeitnehmer

zu berücksichtigen, die ihr Arbeitsverhältnis durch den Ausspruch von Kündigungen verlieren, sondern auch die, die ihr Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers durch den Abschluss von Aufhebungsverträgen beenden oder einer Beendigungskündigung durch eine Eigenkündigung zuvorkommen.⁴

Die Einbeziehung des Betriebsrats beim Ausgestalten eines Freiwilligenprogramms ist auch insoweit wichtig und von Vorteil, als die Mitgestaltung des Programms die Akzeptanz bei der Belegschaft sowie deren Teilnahme fördert. Wichtig ist auch hier die Abstimmung der Kommunikation der Betriebsparteien gegenüber den von der Abbaumaßnahme betroffenen Mitarbeitern.

8 FAZIT

Freiwilligenprogramme stellen eine wichtige zeit- und kosteneffiziente Alternative bzw. Ergänzung zu (betriebsbedingten) Kündigungen dar. Die Vorteile liegen in der planbaren, rechtssicheren, sozialverträglichen und schnellen Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Ob und in welcher Ausgestaltung ein Freiwilligenprogramm durchgeführt werden soll, müssen Arbeitgeber anhand einer Analyse der konkreten Situation und der vorhandenen Besonderheiten, der Ziele sowie der rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen und Erfolgsaussichten von Personalabbaumaßnahmen durch Kündigungen einerseits sowie möglichen Freiwilligenprogrammen andererseits beurteilen.

Bei der Vorbereitung der Personalabbaumaßnahme sollten neben der Art und Ausgestaltung des Programms die Kommunikation gegenüber der Belegschaft und die Auswahl der Bereiche, Positionen und Arbeitnehmer erfolgen, die in die Abbaumaßnahme einbezogen oder von ihr ausgenommen werden sollen (vgl. zum „Fahrplan Restrukturierung“: Kroll, AuA 11/18, S. 640). ■



PRAXISTIPP

⁴ Wenn die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG den Planungen nach überschritten werden (könnten), sollte man das Konsultations- und Anzeigeverfahren nach § 17 KSchG durchführen; insbesondere, wenn neben dem Abschluss von Aufhebungsverträgen, über denen bei Erreichen der Schwellenwerte ohne Massenentlassungsanzeige das Damoklesschwert der Nichtigkeit nach § 134 BGB schwebt, Kündigungen innerhalb des 30-Tages-Zeitraums nach § 17 Abs. 1 KSchG in Betracht kommen.

UNSERE AUTOREN



Sebastian Kroll

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg



Laura Brüning

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg



© Pixelot/stock.adobe.com