

## Freiwilligenprogramme – To do-Liste Betriebsrat

### 1. Ausgangslage

Freiwilligenprogramme sind Programme zum Personalabbau. Diese entbinden also nicht davon, sich mit der konkreten wirtschaftlichen Ausgangslage des Unternehmens/Betriebs auseinander zu setzen.

- Ist eine Personalanpassung zwingend?
- Zu welchem Zeitpunkt? In welchem Umfang?
- Wurde der Wirtschaftsausschuss eingebunden?
- Liegt eine mittelfristige Personalplanung vor?

Häufig ist auch die Frage zu stellen, ob ein solches Programm Teil einer insg. geplanten Betriebsänderung ist. Die Praxis zeigt: Es wird versucht, eine Betriebsänderung „nur“ in dem Abbau von Personal zu sehen und nicht über parallele und anschließende Strukturänderungen diskutieren zu wollen. In der Regel wird also immer auch eine Betriebs- = Organisationsänderung gemäß § 111 Nr. 4 BetrVG feststellbar sein.

**Merke:** Ein Freiwilligenprogramm geht immer mit einer Betriebsänderung einher. Kritische Nachfragen des Betriebsrats sind notwendig, auch zur zukünftigen Aufstellung des Unternehmens.

### 2. „Doppelte Freiwilligkeit“

Die Besonderheit von Freiwilligenprogrammen ist die sog. „doppelte Freiwilligkeit“. Das bedeutet: niemand kann zur Aufgabe seines/ihres Jobs verpflichtet werden, wie umgekehrt auch das Unternehmen sich vorbehält, nicht jeden Wunsch nach Ausscheiden zu akzeptieren.

Mindestens sollte also vorab geklärt werden, in welchen Abteilungen/Bereichen ‚Freiwillige‘ gesucht oder angesprochen werden. Es ist kontraproduktiv, den ganzen Betrieb in Aufruhr zu versetzen, weil unklar ist, wen es trifft oder wer gemeint sein kann. Hier ggf. falsche Hoffnungen zu wecken, weil bereits innerlich ein Arbeitsplatzwechsel geplant ist, führt zu Frust und kaum noch produktiver Arbeit.

**Merke:** Steht ein Freiwilligenprogramm an, sollte Klarheit geschaffen werden, welche Bereiche/Abteilungen gemeint sind. Bleibt dies unklar, lähmt es die ganze Belegschaft und führt zur Angst um den Arbeitsplatz.

### 3. Überzeugen oder Überreden?

Natürlich ist nicht jede/r bereit, sein Arbeitsverhältnis aufzugeben. Finanzielle Anreize sind das eine, das andere sind die künftigen Aussichten auf dem Arbeitsmarkt. Es muss also „freiwillig“ bleiben, sich für einen Ausstieg zu entscheiden. Wenig hilfreich ist, wenn der Arbeitgeber meint, dennoch Einzelne gezielt drängen zu wollen. Wer nicht will, muss nicht.

Damit die Freiwilligkeit funktioniert sollte immer ein Zeitraum vorgeschaltet werden, indem nicht der Arbeitgeber auf Einzelne zugeht, sondern jede/r für sich abwägen kann.

**Merke:** „Freiwillig“ heißt auf Arbeitnehmerseite, sich innerhalb einer Zeit von 2 bis 3 Woche überlegen zu können, ob ein Ausstieg gewollt ist. Erst nach einer solchen Zeit sollte es dem Arbeitgeber erlaubt werden, auch Einzelne gezielt anzusprechen.

#### 4. Zwingende Beteiligung des BR?

Nicht immer, aber häufig gibt es Streit darüber, ob der Betriebsrat zwingend bei einem Freiwilligenprogramm zu beteiligen ist. Ein unnötiger Streit, weil sich natürlich alle beim Betriebsrat erkundigen werden, ob sie ‚gefährdet‘ sind. Auch wird der BR typischerweise gefragt, ob denn die finanzielle Absicherung akzeptabel ist.

Wird dennoch rechtlich gestritten, muss der BR auf § 111 BetrVG verweisen sowie ggf. die Regelung zum Personalabbau nach § 112a BetrVG. Der ‚einfache‘ Einstieg wird immer die Frage sein, wie sich die Bereiche anschließend mit weniger Personal aufstellen und ob die Arbeit geschafft werden kann.

**Merke:** Die Einbindung des BR ist bei Freiwilligenprogrammen schon deshalb sinnvoll, weil sich für die Betroffenen viele Fragen stellen, auch die Frage, ob ihr Arbeitsplatz überhaupt gefährdet ist. Liegt gleichzeitig eine Betriebsänderung vor, ist die BR-Beteiligung ohnehin zwingend.

#### 5. Muss ich mich (freiwillig) melden, ist mein Arbeitsplatz gefährdet?

Diese Kernfrage bei allen Freiwilligenprogrammen wühlt die ganze Belegschaft auf. Die Eingrenzung auf betroffene Bereiche/Abteilungen macht also Sinn. Will sich aber der Arbeitgeber (eigentlich) von bestimmten Mitarbeitenden trennen, sollte der BR im Vorfeld reagieren. Eine Möglichkeit ist ein Negativ-Katalog, also auszuschließen, z.B. Schwerbehinderte, Langzeitkranke, Alleinerziehende gezielt durch den Arbeitgeber anzusprechen. Als Positiv-Katalog kann diskutiert werden, wie viele Stellen in welchen Abteilungen für den Abbau vorgesehen sind. Dies grenzt auch die Zahl der ‚Gefährdeten‘ ein.

**Merke:** Der BR kann darauf drängen, bestimmte Gruppen nicht durch den Arbeitgeber anzusprechen. Schließlich würde der BR bei einer gewünschten Beratung gerade diese auf ihren besonderen Schutz hinweisen.

#### 6. Lässt sich ein „Ringtausch“ organisieren?

Selbst wenn ein Bereich/eine Abteilung nicht vom Abbau betroffen ist, gibt es dort evtl. Freiwillige, die sich ein Ausscheiden vorstellen können. Lässt sich dies organisieren, in dem jemand aus einem gefährdeten Bereich den Job übernimmt, wäre das ideal. Ein solcher Ringtausch setzt natürlich die entsprechende Qualifikation voraus, die aber ggf. noch innerhalb einer begrenzten Zeit nachgeholt werden kann.

**Merke:** Möglichkeiten eines Ringtausches sind für Freiwilligenprogramme typisch. Beiden Seiten ist geholfen, wenn ein Arbeitsplatz für eine/n Gefährdete/n frei gemacht wird. Eine (noch) nicht vorhandene Qualifikation kann nachgeholt werden. Das Kündigungsschutzgesetz sieht hier Zeiträume von bis zu 6 Monaten vor.

## 7. Kein Freiwilligenprogramm ohne Sozialplan

Teilweise versuchen Arbeitgeber nur einzelne Mitarbeitende anzusprechen, ohne ein finanzielles Gesamtkonzept. Ungleichbehandlungen sind hier vorprogrammiert. Tatsächlich muss nach einheitlichen Abfindungs-Regelungen vorgegangen werden, weil sonst der Eindruck von Ungerechtigkeit entsteht. Sinnvoll ist auch, mit sog. Sprinterregelungen einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen. „Sprinten“ bedeutet hier, sich innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums für einen Aufhebungsvertrag zu entscheiden. Auch wichtig: natürlich muss die sonst übliche Kündigungsfrist eingehalten werden, um nicht Probleme bei der Arbeitsagentur zu bekommen.

**Merke:** Freiwilligenprogramme müssen finanziell attraktive Abfindungen vorsehen, um überhaupt überzeugen zu können. Typisch ist auch der zusätzliche Anreiz einer Sprinterprämie, die zu einer zügigen Entscheidung führen soll.

## 8. Besonderheit: Rentennahe Jahrgänge

Für sog. rentennahe Jahrgänge bieten sich unterschiedliche Modelle an:

### - **Ausgleich Rentenkürzung**

Wer vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen will, muss sich auf Kürzungen einstellen (0,3% pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme). Die Deutsche Rentenversicherung kann individuell berechnen, mit welchem Einmalbetrag diese Kürzung ausgeglichen werden kann. Attraktiv ist, Teile der Abfindung hierfür zu nutzen, weil nur die Hälfte dieser Einzahlung zu versteuern ist und die Rentenkürzung dauerhaft vermieden wird.

### - **„Mannheimer Modell“**

Wenn ein Arbeitszeitkonto (Zeitwertkonto) besteht, kann dieses Guthaben in ein anschließendes „Vertragsverhältnis“ bei der Deutschen Rentenversicherung (als Treuhänder) umgewandelt werden. Die Vergütung ohne weitere Arbeit steht fest. Sie kommt zeitlich versetzt zur Auszahlung, mit entsprechend nachgelagerten Abführung der Sozialversicherungsbeiträge. Der Arbeitgeber kann hier auch die Summe aufstocken, wenn ein längerer Zeitraum zu überbrücken ist.

### - **„Garden leave“**

Ebenfalls möglich ist, eine Abfindungssumme (ganz oder teilweise) zu nutzen, um sie in eine monatliche Gehaltszahlung umzuwandeln. Natürlich muss hier rechnerisch auch der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung mitfinanziert werden. Der Vorteil ist, länger in einem Beschäftigungsverhältnis (ohne Arbeit) zu bleiben und u.a. weitere Rentenpunkte zu sammeln.

**Merke:** Für rentennahe Jahrgänge bieten sich verschiedene Möglichkeiten, den Übergang in die ungekürzte Altersrente zu organisieren. Die steuerbegünstigte Einzahlung in die Rentenkasse sichert langfristig das Alterseinkommen.

## 9. Und die verbleibende Belegschaft?

Natürlich darf nicht unterschätzt werden, dass mit solchen Programmen eine Reihe von Mitarbeitenden das Unternehmen verlässt. Kann die Arbeit anschließend noch geschafft werden oder häufen sich Mehrarbeit und Überstunden? Sind Neu-

einstellungen jetzt ausgeschlossen, weil eigentlich auf einen Teil der Belegschaft verzichtet werden konnte? Hier sind Absicherungen erforderlich.

**Merke:** Eine Überlastung des verbleibenden Personals ist zu vermeiden. Hier sollten Regelungen eingeführt werden, jede Mehrarbeit zustimmungspflichtig zu machen sowie (möglichst) eine Vereinbarung, Mehrarbeit grundsätzlich einzuschränken.

### 10. Kündigungsschutz vereinbaren

Durch Freiwilligenprogramme tritt erst einmal eine Verunsicherung in der Belegschaft ein. Wird es bei freiwilligem Ausscheiden bleiben? Was ist, wenn sich nicht genügend Freiwillige melden? Geht anschließend eine Kündigungswelle durchs Haus? Gefordert ist eine Absicherung der verbleibenden Belegschaft. Dies lässt sich über einen längerfristigen Kündigungsschutz vereinbaren. Immerhin will der Rest der Belegschaft wissen, ob es bei dieser (einmaligen?) Aktion bleibt oder weitere Schritte folgen.

**Merke:** Die verbleibende Belegschaft benötigt Sicherheit. Mit einem Freiwilligenprogramm sollte ein längerfristiger Kündigungsschutz vereinbart werden, um Ängste vor weiterem Personalabbau zu reduzieren.

- . - . - . - . -

*Die Fachanwälte für Arbeitsrecht von Gaidies Heggemann & Partner stehen Ihnen für Fragen rund um Freiwilligenprogramme gern zur Verfügung. Wir besitzen die Erfahrung, in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber die notwendigen Details umzusetzen.*