

Eingriff in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen

Dr. Burkard Göpfert, LL.M.
Partner, KLIEMT.Arbeitsrecht | Fachanwalt für Arbeitsrecht
ZInsO Restrukturierungstagung
19. September 2024

Themen

- I. Alt-Arbeitsverträge als Risiko in einer Restrukturierungssituation
- II. Eingriffe in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen
 1. Eingriff durch Tarifvertrag
 2. Eingriff durch Betriebsvereinbarung
 3. Eingriff durch Änderung des Arbeitsvertrages
 4. Besonderheiten in der Insolvenz

I. Alt-Arbeitsverträge als Risiko in einer Restrukturierungssituation

LEITUNG MEHR F.A.Z. **Frankfurter Allgemeine**

t > Unternehmen > "Ich habe 300 Leute nur per Handschlag eingestellt"

„300 Leute per Handschlag eingestellt“



Der Arbeitsvertrag unterliegt in der Regel **keinen Formvorschriften**

→ Insbesondere früher war es üblich Verträge nur mündlich „per Handschlag“ abzuschließen oder zu ändern



In Restrukturierungssituationen stellt sich somit oft bereits die Frage nach dem **Status Quo**.

Ohne durchgehende vertragliche Dokumentation lässt sich kaum feststellen **in was im Rahmen der Restrukturierung eingegriffen wird**.

II. Eingriffe in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen

1. Eingriff durch Tarifvertrag

Ergänzungstarifvertrag

Sanierungstarifvertrag



Inwieweit können Tarifverträge in Arbeitsverhältnisse eingreifen?

- Bei Geltung des Tarifvertrages entfaltet sein Inhalt **unmittelbare und zwingende Wirkung**
- Tarifvertrag ist grundsätzlich höherrangiges Recht als Arbeitsvertrag
- Jedoch Geltung des Günstigkeitsprinzips:
 - § 4 Abs. 3 TVG: „Abweichende Vereinbarungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine **Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.**“
- Konkludente Gleichstellungsabrede nur noch bei Altverträgen (bis 31. Dezember 2001 geschlossene, unveränderte Verträge), danach jedoch weiterhin ausdrückliche Gleichstellungsabrede möglich.

II. Eingriffe in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen

2. Eingriff durch Betriebsvereinbarung



Durch **Günstigkeitsprinzip** → Gefahr **der „Versteinerung“** arbeitsvertraglicher Einheitsregelungen
= keine Anpassungsmöglichkeit an veränderte rechtliche und ökonomische Gegebenheiten



Lösung: „**Betriebsvereinbarungsoffenheit**“ von arbeitsvertraglichen Einheitsregelungen

- Bei ausdrücklicher Regelung unproblematisch.
- In der Rechtswissenschaft ist jedoch stark umstritten, wann von einer konkludenten Betriebsvereinbarungsoffenheit ausgegangen werden kann.

Reicht es aus „wenn Vertragsgegenstand in allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat?“

1./3./5./6. Senat des BAG +

Durch Verwendung AGB → Klarstellung des Willens des Arbeitgebers, dass im Betrieb einheitlich Vertragsbedingungen gelten sollen



4./10. Senat des BAG -

Ggf. Verstoß gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB

II. Eingriffe in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen

3. Eingriff durch Änderung des Arbeitsvertrags

Einseitige **individualvertragliche Änderungsmöglichkeit** des Arbeitsverhältnisses:

1. **Versetzung:** Wenn Änderung im Rahmen des Weisungsrechts bleibt
2. **Änderungskündigung:** Wenn Änderung über den Rahmen des Weisungsrechts hinausgeht

Durch höchstrichterliche Rechtsprechung sehr hohe Anforderungen an die Wirksamkeit der Änderungskündigung, insb.:

1. **Unternehmerische Entscheidung:** Restrukturierung mit Personalmaßnahmen



2. **Sozialauswahl:**

- Festlegung des Kreises der einzubeziehenden Arbeitnehmer → **Vergleichsgruppenbildung** hinsichtlich innegehabter und zukünftig geplanter Stelle.
- **Sozialauswahl** allein nach den in § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG genannten Kriterien (auch wenn für besondere Situation der Änderungskündigung oft nicht aussagekräftig) → allenfalls Ergänzung im Rahmen der Gewichtung der Grunddaten aus § 1 Abs. 3 KSchG , soweit die ergänzenden Faktoren einen unmittelbaren Bezug zu diesen Daten haben



II. Eingriffe in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen

3. Eingriff durch Änderung des Arbeitsvertrags

„Bei einer Änderungskündigung ist die Sozialauswahl **nicht allein** daran auszurichten, welcher von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern **durch den Verlust des Arbeitsplatzes am wenigsten hart getroffen würde**. Da es bei der ordentlichen Änderungskündigung – unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer sie unter Vorbehalt angenommen hat oder nicht – um die soziale Rechtfertigung des Änderungsangebots geht, **ist darauf Bedacht zu nehmen, wie sich die vorgeschlagene Vertragsänderung auf den sozialen Status vergleichbarer Arbeitnehmer auswirkt**. Es ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber, statt die Arbeitsbedingungen des gekündigten Arbeitnehmers zu ändern, diese Änderung einem vergleichbaren Arbeitnehmer hätte anbieten können, dem sie eher zumutbar gewesen wäre. Auch hierfür sind **allein die Kriterien** Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Lebensalter und Schwerbehinderung maßgebend. Eine Heranziehung zusätzlicher Faktoren und Kriterien muss wegen der klaren gesetzlichen Regelung unterbleiben. Es kommt allenfalls eine Ergänzung im Rahmen der Gewichtung der Grunddaten aus § 1 III KSchG in Betracht, soweit die ergänzenden Faktoren einen unmittelbaren Bezug zu diesen Daten haben.“

BAG, Urteil v. 29. Januar 2015, NZA 2015, 426 Rn. 12

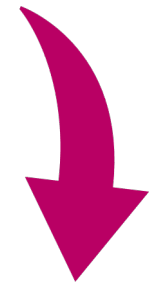
II. Eingriffe in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen

4. Besonderheiten in der Insolvenz



Hilfreiche Ausnahme im Insolvenzfall → **§ 125 InsO**

Dient der zügigen Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und **erleichtert diese!**



§ 125 Abs. 1 S. 1 InsO enthält drei Modifikationen des Kündigungsschutzes (bei Vorliegen Betriebsänderung und Interessenausgleich mit Namensnennung):

1. Vermutung des **Vorliegens von dringenden betrieblichen Erfordernissen**, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb/zu unveränderten Arbeitsbedingungen entgegenstehen
2. Beschränkung Nachprüfbarkeit der Sozialauswahl auf **lediglich drei Kriterien und auf grobe Fehlerhaftigkeit**
3. Annahme **keiner** groben Fehlerhaftigkeit, wenn Sozialauswahl **ausgewogene Personalstruktur** erhält oder schafft

II. Eingriffe in Arbeitsverhältnisse bei Restrukturierungen

4. Besonderheiten in der Insolvenz – Eingriff durch Insolvenzplan?

Darstellender Teil

Arbeitsrechtliche Maßnahmen, die der Insolvenzverwalter **außerhalb des Insolvenzplans** (z.B. Einsatz von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften oder wirtschaftliche Ergebnisse abgeschlossener Interessenausgleiche und Sozialpläne) ergreift können hier aufgeführt werden.

§ 220 InsO



§§ 221 ff. InsO

Gestaltender Teil

Eingriffe in die Arbeitsverträge, die gesetzliche oder tarifliche Verpflichtungen bzw. Rechte schmälern, **sind nicht möglich.**

Ausnahme:

- (1) Betroffener Arbeitnehmer **stimmt zu**
- (2) Die entsprechende Regelung muss zur **individualvertraglichen Disposition** stehen und
- (3) Die Änderung muss einen **Bezug zum Ziel** des Insolvenzplanverfahrens haben

Kontakt Daten

Dr. Burkard Göpfert, LL.M.

Fachanwalt für Arbeitsrecht | Rechtsanwalt | Partner
KLIEMT.Arbeitsrecht
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Ludwigstraße 10

80539 München

Tel.: +49 (0) 89 2123103-315

E-Mail: burkard.goepfert@kliemt.de

www.kliemt.de

