

# Workshop ArbR Leipziger Personalforum

7. November 2024

## Thema:

- Trennungsmanagement: Auf was Arbeitgeber bei Personalabbaumaßnahmen achten müssen.

---

# **Trennungsmanagement:**

## **Auf was Arbeitgeber bei Personalabbaumaßnahmen achten müssen**

# Trennungsmanagement

---

- Das deutsche Arbeitsrecht ist sehr formal, insbesondere bei Personalabbaumaßnahmen ist, je nach Größe des Betriebs und Vorhandensein von Arbeitnehmervertretungen, an eine Vielzahl von Verfahren zu denken.

## Praxistipp:

Eine gute **Planung** ist wichtig:

- **Inhaltlich:**
  - Welche Maßnahmen planen wir?
  - Welche Verfahren müssen wir beachten?
- **Zeitlicher Ablauf:**
  - Was soll umgesetzt werden, zu wann?
- **Kommunikation:** Wer wird wann informiert?

# Trennungsmanagement

---

- Erste **Überlegungen**:
  - Wie groß ist mein Betrieb?
  - An welchen Positionen soll Personal warum abgebaut werden?
  - Wer ist intern für das Projekt zuständig? Wer darf/wer muss intern einbezogen werden?
  - Gibt es einen Betriebsrat?
  - Gibt es eine Schwerbehindertenvertretung?

# Trennungsmanagement

---

- Erste **Überlegungen**:
  - Bis wann muss das Projekt umgesetzt sein?
  - Wie lange werden etwaig notwendige Verhandlungen mit dem BR wohl dauern?
  - Wie viel Budget haben wir für Verhandlungen, für Sozialpläne, Aufhebungs- und Abwicklungsverträge, Freiwilligenprogramme oder eine Transfergesellschaft?
  - Lassen wir uns anwaltlich begleiten? Kosten?

# Trennungsmanagement

---

- Erste **Schritte**:
  - Formulieren Sie die **unternehmerische Entscheidung**, aus der hervorgeht, welche Stellen zu wann entfallen sollen,
  - Erstellen Sie eine **Liste aller beschäftigter Arbeitnehmer** mit den Sozialdaten
    - Alter,
    - Betriebszugehörigkeit,
    - Familienstand,
    - Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder,
    - Schwerbehinderung,
    - Gehalt/Boni und anderen Gehaltsbestandteilen,
    - Kündigungsfrist,
    - Tätigkeit (angestellt als...)
    - Qualifikation,
    - Sonstiger Kündigungsschutz (BR, Elternzeit, Mutterschutz, DSB usw.)

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

- I. Vorgaben des **§ 1 KSchG**:

- 1. Voraussetzungen:**

- Arbeitnehmer ist länger als 6 Monate beschäftigt,
      - In dem Betrieb sind in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt:
        - Auszubildende zählen nicht,
        - Teilzeitkräfte mit weniger als 30 Stunden zählen anteilig.



# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen:**

- I. Vorgaben des **§ 1 KSchG:**

- 2. Rechtsfolgen:**

- Für jede Kündigung muss die Betriebsbedingtheit darlegbar sein, d.h. vor allem
        - der Wegfall des Arbeitsplatzes,
        - es bestehen keine anderweitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten,
        - die Sozialauswahl,

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## II. Vorgaben des § 111 BetrVG- Interessenausgleich:

### 1. Voraussetzungen

- Es besteht in dem Betrieb ein **Betriebsrat**
- der Arbeitgeber plant eine **Betriebsänderung**, wie z.B.
  - eine Einschränkung des Betriebs,
  - eine Verlegung des Betriebs,
  - einen Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb oder eine Spaltung.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## II. Vorgaben des § 111 BetrVG- Interessenausgleich:

### 2. Rechtsfolge

Der Arbeitgeber hat den **Betriebsrat**

- über den Inhalt und Umfang der geplanten Betriebsänderung zu **informieren**,
- die Betriebsänderung mit ihm zu **verhandeln**, d.h. **ob** diese stattfinden darf, in welchem **Umfang** und zu **wann** und hierüber
- einen **Interessenausgleich** zu schließen.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## Praxistipp:

- Die Verhandlungen mit dem BR haben zu erfolgen, **bevor** mit der Umsetzung der Betriebsänderung **begonnen** wird (z.B. Stilllegung und Abbau einer Maschine, Beauftragung eines Dienstleisters, Abschluss von Aufhebungsverträgen).
- Beginnt der AG mit der Umsetzung, bevor die Verhandlungen abgeschlossen sind, können Arbeitnehmer **Nachteilsausgleichsansprüche** nach § 113 BetrVG geltend machen!
- Außerdem könnte der BR versuchen, die Umsetzung gerichtlich untersagen zu lassen (Rspr. zuständiges LAG beachten!)

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## III. Vorgaben der §§ 111/112 BetrVG- Sozialplan:

### 1. Voraussetzungen

- Führt der Arbeitgeber eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung durch, ist mit dem Betriebsrat ein **Sozialplan** zu verhandeln.
- Der Sozialplan dient der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die **Betriebsänderung** entstehen. Vereinbart werden z.B.
  - Abfindungsregelungen,
  - Umzugskosten,
  - Weiterbildungskosten u.a.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## III. Vorgaben der §§ 111/112 BetrVG- Sozialplan:

- Führt der Arbeitgeber eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung durch, ist mit dem Betriebsrat ein **Sozialplan** zu verhandeln (Ausnahme § 112a IV BetrVG).
- Der Sozialplan dient der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die **Betriebsänderung** entstehen. Vereinbart werden z.B.
  - Abfindungsregelungen,
  - Umzugskosten,
  - Weiterbildungskosten u.a.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## Praxistipp:

- Der Interessenausgleich ist vom BR **nicht erzwingbar**, der AG muss aber in der Einigungsstelle eine Einigung versuchen, bevor er beginnt, die Betriebsänderung umzusetzen.
- Der Sozialplan ist **erzwingbar**!
  - Der BR kann die Betriebsänderung letztlich nicht verhindern, ihm ist daher der Abschluss des Sozialplans besonders wichtig! Das kann der Arbeitgeber für sich nutzen, in dem er die Verhandlungen über den Interessenausgleich mit den Sozialplanverhandlungen verbindet.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

**IV. Konsultationsverfahren** nach § 17 Abs. 2, 3 KSchG

**V. Anzeigeverfahren** nach § 17 Abs. 1 KSchG

**VI. Zustimmung** zur Kündigung **schwerbehinderter Arbeitnehmer**,  
§§ 168 SGB IX

- Soll ein schwerbehinderter Arbeitnehmer gekündigt werden, ist **zuvor** die Zustimmung des Integrationsamts (IA) einzuholen.
- Der Bescheid muss im Original zugestellt sein! Dann erst darf gekündigt werden.



# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## **IV. Zustimmung** zur Kündigung **schwerbehinderter Arbeitnehmer**, §§ 168 SGB IX

- Das IA prüft, ob die Kündigung im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht.
  - Betriebsbedingte Kündigung (-)
  - Verhaltensbedingte Kündigung (-)
  - Personenbedingte Kündigung (in der Regel +)
- Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer fällt erst in die Sozialauswahl, wenn die Zustimmung erteilt ist.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## IV. Anhörung des BR, § 102 BetrVG

- Der BR ist vor **jeder** Kündigung anzuhören.
- Für jede Kündigung müssen dem BR die relevanten Informationen zukommen:
  - Sozialdaten des betroffenen Arbeitnehmers,
  - Die Darlegung der konkreten Kündigungsgründe,
  - Kündigungsart, Kündigungsfrist und –termin.
- Die Anhörung kann mit den Interessenausgleichsverhandlungen verbunden werden, das muss dem BR aber gesagt werden, damit er weiß, dass die Anhörungsfrist läuft.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## **IV. Anhörung des BR, § 102 BetrVG**

- Der BR hat eine Woche Zeit, sich zu überlegen, ob er einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung widerspricht.
- Der Widerspruch hindert den Ausspruch der Kündigung nicht.
- Der Widerspruch soll aber der Kündigung an den Arbeitnehmer beigelegt werden.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## IV. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, § 178 II SGB IX

### § 178 II SGB IX

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, **unverzüglich** und **umfassend** zu unterrichten und **vor** einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. **Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. (...)**

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen:**

## **IV. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, § 178 II SGB IX**

- Einbeziehung der SBV so früh wie möglich, am besten auch schon zu den Interessenausgleichsverhandlungen!
- Die SBV ist nicht Verhandlungspartner, sollte aber als Gast mit am Tisch sitzen!

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## **IV. Taktik von Arbeitnehmern**

### **1. Ansprüche nach der DSGVO**

- **Auskunftsanspruch** nach § 15 DSGVO
  - die Verarbeitungszwecke;
  - die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden,
  - die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## **IV. Taktik von Arbeitnehmern**

### **1. Ansprüche nach der DSGVO**

- **Auskunftsanspruch** nach § 15 DSGVO
  - falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
  - das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## **IV. Taktik von Arbeitnehmern**

### **1. Ansprüche nach der DSGVO**

- **Auskunftsanspruch** nach § 15 DSGVO
  - das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde
  - wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;
  - das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art. 22 Abs. 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.



# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen**:

## IV. Taktik von Arbeitnehmern

### 1. Ansprüche nach der DSGVO

- **Anspruch auf Kopien** aller beim AG gespeicherter personenbezogener Daten, Art. 15 Abs. 3 DSGVO,
  - jede von dem Arbeitnehmer und an den Arbeitnehmer geschriebene Email, sofern der Name diese abschließt,
  - Geburtstagsliste, Präsentationen, Stammdatenblatt usw.
- Der Anspruch ist binnen **eines Monats** ab der Aufforderung zu erfüllen, ansonsten drohen Schadensersatzansprüche.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen:**

## IV. Taktik von Arbeitnehmern

### Praxistipp:

- Stellen Sie sich so gut auf, dass Sie die Daten/Dokumente mit den personenbezogenen Daten fristgerecht um besten auf Knopfdruck ausdrucken können.
- Die meisten Arbeitnehmer machen die Ansprüche nach der DSGVO geltend, um den Arbeitgeber unter Druck zu setzen, das kann man nutzen!

## **BAG, Urteil vom 20.6.2024, Az. 8 AZR 124/23**

1. Ein Anspruch auf Schadenersatz nach Art. 82 I DSGVO setzt kumulativ einen Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung, das Vorliegen eines Schadens und einen Kausalzusammenhang zwischen Verstoß und Schaden voraus. Der eingetretene Schaden muss keinen bestimmten Grad an Erheblichkeit aufweisen.
2. Ein immaterieller Schaden iSv. Art. 82 I DSGVO kann im Verlust der Kontrolle über Daten liegen. Dabei kann die Sorge vor einem Datenmissbrauch für sich genommen einen immateriellen Schaden darstellen. Es ist jedoch zu prüfen, ob eine solche Befürchtung unter den gegebenen Umständen als begründet angesehen werden kann. Dabei ist ein objektiver Maßstab anzulegen
3. Wird der Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO nicht erfüllt, reicht allein die Befürchtung weiterer Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung für die Annahme eines Schadens nicht aus.

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen:**

## IV. Taktik von Arbeitnehmern

### 2. Ansprüche nach dem NachweisG

- Anspruch auf Information aller wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 NachweisG
- Frist: **Eine Woche** ab dem Zugang der Aufforderung!
- Bereitet in der Praxis keine Probleme!

# Trennungsmanagement

---

- Rechtliche **Erwägungen:**

## **IV. Taktik von Arbeitnehmern**

### **2. Ggf. Ansprüche nach dem AGG**

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer machen gern Ansprüche nach dem AGG geltend, wenn Sie meinen, im Rahmen des Entlassungsvorgangs benachteiligt worden zu sein.
- Argumente genau prüfen! Meist ist das auch nur ein Druckmittel und keine wirkliche Benachteiligung!

# Trennungsmanagement

---

- **Kommunikation:**
  - **Beachte:** Unruhe im Betrieb sollte so lange wie möglich vermieden werden, daher
    - BR und SBV sind frühzeitig einzubeziehen und sollten auf die **Verschwiegenheit** hingewiesen werden, bis der AG oder die Betriebsparteien gemeinsam die Ergebnisse der Verhandlungen bekannt geben.
    - Je kleiner der Kreis der Personen, die Bescheid wissen, umso besser.

# Trennungsmanagement

---

- **Kommunikation:**
  - Information über den Abbau sollte in einer **Betriebsversammlung** erfolgen, der AG sollte nicht die Personalabteilung vorschicken, die **Geschäftsführung** sollte das selbst machen und sich den Fragen stellen!
  - Vergessen Sie nicht die Arbeitnehmer, die nicht von dem Abbau betroffen sind. Auch diese sind aufzufangen, weil auch bei diesen Ängste entstehen. Spätestens wenn die Kündigungen raus sind, sollten diese Mitarbeiter angesprochen und ihnen erklärt werden, was der Abbau für sie bedeutet und wie es weitergeht.

# Trennungsmanagement

---

- **Kommunikation:**

## **Praxistipp:**

- Machen sie sich frühzeitig Gedanken über eine Kommunikationsstrategie, d.h., wer soll wann wie und wo informiert werden.
- Die GF ist frühzeitig einzubeziehen und ein Termin zu vereinbaren.
- Wenn es einen BR gibt, stimmen Sie die Kommunikationsstrategie mit ihm ab!



# VIELEN DANK!

---



## **PETERSEN HARDRAHT PRUGGMAYER**

Dr. Iris Henkel  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Petersstraße 50  
Merkurhaus  
04109 Leipzig

T: + 49 (0) 341 3558210  
F: + 49 (0) 341 35582130  
E: [i.henkel@phplaw.de](mailto:i.henkel@phplaw.de)

[www.petersenhardrahtpruggmayer.de](http://www.petersenhardrahtpruggmayer.de)