



*Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Kliemt.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbH*

„Freiwilligenprogramme im Praxistest“

Vortrag am 19. April 2018

Dr. Burkard Göpfert sprach in seinem Vortrag über das Abschneiden der Freiwilligenprogramme im Praxistest und die dabei auftretenden rechtlichen und taktischen Fragen. Den Schwerpunkt legte der Referent auf die erforderliche Taktik und Strategie, um ein erfolgreiches Freiwilligenprogramm durchzuführen. Vorab wies er darauf hin, dass folgende Aussage überdacht werden müsse: „Es besteht das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit; es gibt keinen Anspruch auf Abfindung.“

Der Begriff der Freiwilligkeit solle bei der Bezeichnung als Freiwilligenprogramm hinterfragt werden. Ein Mitarbeiter werde gebeten ein Unternehmen zu verlassen. Die Entscheidung darüber erfolge dann mehr oder weniger freiwillig. Im Grunde werde gezielt Druck ausgeübt. Sinn und Zweck sei, eine Kündigungsschutzklage zu verhindern und dem Image des Unternehmens nicht durch betriebsbedingte Kündigungen zu schaden. Auch im Rahmen eines Freiwilligenprogramms gelte es, das Problem der daraus folgenden sog. „Arbeitsverdichtung“ im Vorhinein zu lösen: Wer wird die verbleibende Arbeit machen? Aufgrund mangelnder tatsächlicher Freiwilligkeit werde sich der moderne Begriff des „Anspracheprogramms“ etablieren.

Der Referent zeigte drei gängige Modelle auf: Vermeidung und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Phasen-Modelle und Anspracheprogramme. Beim Phasen-Modell stelle die erste Phase die Freiwilligenphase selbst dar. Die zweite Phase mit sonstigen Maßnahmen werde in der Regel nie erreicht, wenn das Programm gut ausgestaltet sei. Das moderne Anspracheprogramm ziele darauf ab, dass nur die „Richtigen“ gingen; es werde eine klare Ansprache gehalten.

Dr. Göpfert ging auf Rechtsfragen genauer ein. Unter anderem sei fraglich, wie weit der Begriff der doppelten Freiwilligkeit belastbar sei. Doppelte Freiwilligkeit meine die Freiwilligkeit des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Die entscheidende Frage sei, ob der Arbeitgeber auswählen dürfe, welche Arbeitnehmer, die ein Angebot abgegeben haben, gehen sollten. Das BAG habe entschieden, dass die Auswahl zulässig sei, wenn der Arbeitgeber vorab ausdrücklich dargelegt habe, dass das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit gelte. Zur Wahrung des Transparenzgebots solle das Prinzip erläutert werden, insbesondere darauf hingewiesen werden, dass kein Anspruch auf Abfindung bestehe. Des Weiteren müsse bei der Herausnahme von Leistungsträgern aus dem Programm darauf geachtet werden, nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen. Es sei ratsam eine „Leistungsträgerliste“ mit Begründungen, warum diese Schlüsselmitarbeiter existenziell seien und was passiere, wenn sie gingen, dem Betriebsrat vorab vorzulegen. Weitere



rechtliche Schwierigkeiten könnten die Grundsätze der Sozialauswahl, das Mitbestimmungsrecht nach § 111 BetrVG und das Verfahren nach § 17 KSchG auslösen. Es sei ratsam, grundsätzlich das Verfahren nach § 17 KSchG durchzuführen und dazu vorab eine Stellungnahme des Betriebsrats einzuholen. Nur ein Verfahren, bei dem der Betriebsrat mitziehe, sei erfolgsversprechend. Darüber hinaus stelle sich häufig das Problem, wie man mit Eigenkündigungen während eines Freiwilligenprogramms umgehe und ab welchem Zeitpunkt diese zu einem Abfindungsrecht führten. *Dr. Göpfert* riet, jedenfalls ein Budget für weitere Abfindungsberechtigte einzukalkulieren.

Der Referent legte seinen Schwerpunkt auf die taktischen Fragen zur Etablierung eines Freiwilligenprogramms. Dabei seien vier Elemente ausschlaggebend: Recht, Strategie, Taktik und Emotionen. Zuerst gelte es, die rechtlichen Fragen zu klären. Im Anschluss müsse ermittelt werden, was der Mandant als Unternehmer wolle, welche Strategie er fahren wolle. Erst dann seien taktische Überlegungen anzustellen, wie man ans Ziele komme. Auswirkungen hätten insbesondere Emotionen, die es zu kontrollieren gelte. Es sei deshalb mit Bedacht vor allem bei der Ansprache, der Führung des Programms und den in Aussicht gestellten Erfolgsquoten und Erfolgshonoraren vorzugehen. Die einzelnen Aspekte exerzierte der Referent am Beispiel der Werksstilllegung von Opel in Bochum durch.

Als gegenwärtige Herangehensweise in der Praxis zur Vermeidung rechtlicher Probleme stellte der Referent die sog. „Vorschaltvereinbarung“, einen Vertrag sui generis, vor. Diese Vereinbarung regle im Grunde nur den Ablauf und die Konditionen des Programms, beinhalte jedoch noch keinen Interessensausgleich. Die Vorschaltvereinbarung bestätige den Abschluss des Konsultationsverfahrens nach § 17 KSchG und schließe gleichzeitig aus, dass im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens ein Unterlassungsantrag gestellt werde.

Abschließend nannte *Dr. Göpfert* zwei Alternativen zu Freiwilligenprogrammen: Abschluss eines „Tarifvertrags für die Vermittlung in gute Arbeit“ am Beispiel von Nokia und die Durchführung eines sog. „Matching-Verfahrens“ bei digitalen Transformationen. Das „Matching-Verfahren“ habe dazu gedient, herauszufinden, was die eigenen Arbeitnehmer könnten und welche zum Unternehmen passen würden.

Die anschließende Diskussion behandelte insbesondere auftretende taktische Fragen, wie den Umgang mit Schlüsselmitarbeitern und mit im Freiwilligenprogramm abgelehnten Mitarbeitern. Darüber hinaus wurden die Auswirkungen des § 17 KSchG diskutiert.

Christina Meyer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin