



TaylorWessing

# Restrukturierung – die (letzte) Möglichkeit, wenn die Krisen kein Ende nehmen?

14. Dezember 2022 | Jörg Bausch, Dr. Jan Grawe

# Agenda

<b>1</b>	Case Study	3
<b>2</b>	Voraussetzungen einer erfolgreichen Restrukturierung	4
<b>3</b>	Zeitstrahl einer erfolgreichen Restrukturierung	8
<b>4</b>	Ihre Fragen	9



# Case Study

- Ein deutsches Unternehmen aus der Textilindustrie verfügt über einen Betrieb in Frankfurt a. M., in dem es u. a. die Abteilung Produktion gibt.
- In dem Betrieb in Frankfurt a. M. werden insgesamt 90 Arbeitnehmer beschäftigt, wovon 20 Arbeitnehmer in der Abteilung Produktion tätig sind. Es wurde ein Betriebsrat gebildet.
- Aufgrund eines vorübergehenden, unvermeidbaren und erheblichen Arbeitsausfalls im Bereich Produktion trifft das Unternehmen im Januar 2022 die Entscheidung, im Bereich Produktion Kurzarbeit einzuführen. Grund ist die coronabedingt deutlich gesunkene Nachfrage, die zu einer eingeschränkten Produktion führt.
- Aufgrund im Laufe des Jahres 2022 exorbitant gestiegener Energiepreise und damit einhergehender drastisch gestiegener Produktionskosten können die Textilmaschinen nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden.
- Vor diesem Hintergrund trifft das Unternehmen im Dezember 2022 die Entscheidung, den Bereich Produktion dauerhaft in ein ausländisches Schwester-Unternehmen auszulagern und nicht mehr im Unternehmen in Deutschland zu betreiben. Die Arbeitsverhältnisse mit sämtlichen Mitarbeitern des Bereichs Produktion sollen daher betriebsbedingt gekündigt werden.



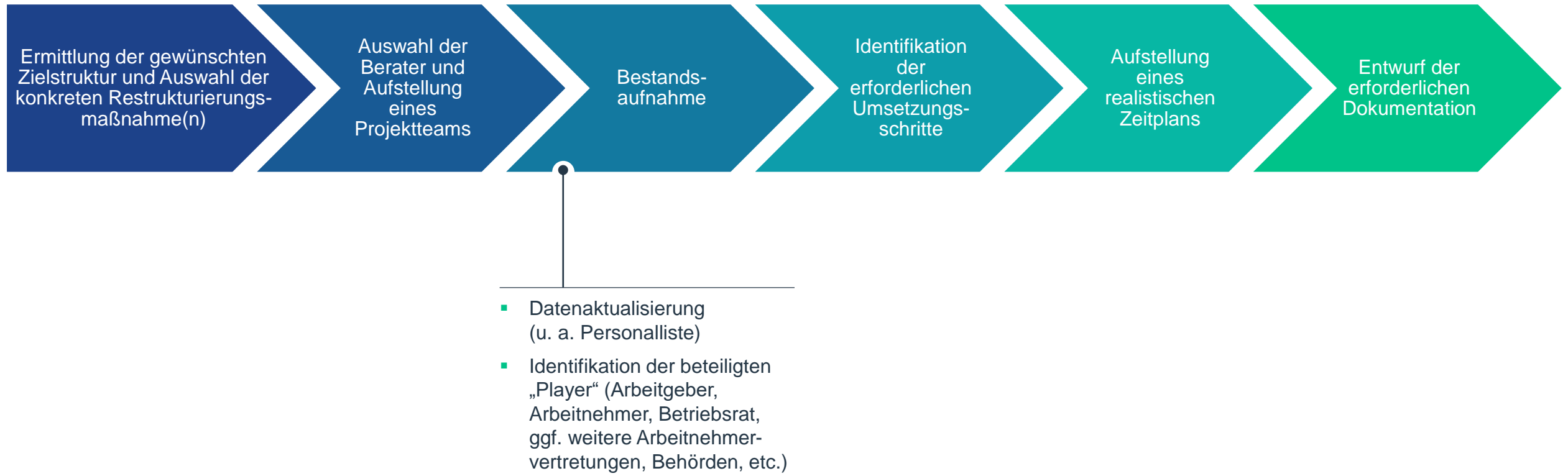
# Voraussetzungen einer erfolgreichen Restrukturierung

## Voraussetzungen einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung

- Unternehmerische Entscheidung aus inner- oder außerbetrieblichen Gründen, die zu einem dauerhaften Wegfall von Arbeitsplätzen führt  
**Problem:** Kündigung während Kurzarbeit möglich? Wenn ja, was ist zu beachten?
  - Nach Bundesarbeitsgericht (BAG) grundsätzlich zulässig
  - BAG wertet die angeordnete Kurzarbeit aber als ein Indiz gegen einen dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
  - Unternehmen darf betriebsbedingte Kündigung nicht auf Gründe stützen, die zur Einführung der Kurzarbeit geführt haben
  - Zusätzlich müssen weitere organisatorische Maßnahmen auf betrieblicher Ebene vom Unternehmen ergriffen werden, die die Beschäftigungsmöglichkeiten auf Dauer entfallen lassen (Darlegungs- und Beweislast des Unternehmens!)
- Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderweitigen freien Arbeitsplatz im Unternehmen
- Ggf. ordnungsgemäße Sozialauswahl im Betrieb
- Beachtung Sonderkündigungsschutz

# Voraussetzungen einer erfolgreichen Restrukturierung

## Vorbereitung und Planung der Restrukturierung





# Voraussetzungen einer erfolgreichen Restrukturierung

## Verhandlung bei einer Betriebsänderung

Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (Personalabbau)

Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats und Beratungen mit dem Betriebsrat

Verhandlung mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich und Sozialplan

Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans, ggf. in einer Einigungsstelle



# Voraussetzungen einer erfolgreichen Restrukturierung

## Umsetzung einer Betriebsänderung

- Beachtung von Interessenausgleich und Sozialplan
- Angebot freier Stellen im Unternehmen
- Ggf. Durchführung einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl
- Vorbereitung und Erstattung einer Massenentlassungsanzeige
- Vorbereitung und Anhörung des Betriebsrats (ggf. der Schwerbehindertenvertretung) bzgl. Kündigungen sowie von Behörden im Rahmen von zustimmungspflichtigen Kündigungen
- Ausspruch von Kündigungen



# Zeitstrahl einer erfolgreichen Restrukturierung

## Informations- und Beratungsphase

Rechtzeitige und umfassende Information des BR

Beratung mit BR

2.1.2023

1/2023

## Verhandlungsphase

Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen mit BR

1.2.2023

XX/2023

XX/2023

## Umsetzungsphase

Anhörung BR bzgl. betriebsbedingter Kündigungen

Ausspruch der Kündigungen unter Einhaltung der jeweils geltenden Kündigungsfristen

XX/2023

XX/2023

XX/2023

Bei Scheitern: Einigungsstelle (ggf. zusätzlich 4 Monate)

Massenentlassung so früh wie möglich, spätestens aber 2 Wochen vor MEA: Konsultation BR

Massenentlassung mind. 30 Tage vor Ausspruch  
Kündigungen: MEA an Agentur für Arbeit

Behördliche Zustimmungsverfahren (Sonderkündigungsschutz, z. B. MuSch/EZ/Pflegezeit/Schw erbeh. Kündigung erst nach Zustimmung möglich (Dauer bis zu 3 Monate)

Schließung Bereich Produktion



**Herzlichen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



# Ihre Ansprechpartner



**Jörg Bausch**

Partner, Frankfurt  
+49 69 97130-265  
j.bausch@taylorwessing.com

Jörg Bausch ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät Mandantinnen und Mandanten in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Mit erfahrenerem Blick für betriebliche Herausforderungen betreut er anspruchsvolle Reorganisationen und entwickelt Lösungen für betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen.

Jörg Bausch unterstützt seine Mandantschaft als souveräner Beistand: sei es vor Arbeitsgerichten, Einigungsstellen oder in der Verhandlung mit Betriebsräten.

Er ist ständiger Referent für arbeitsrechtliche Schulungen und bietet Weiterbildungen für Personal- und Führungskräfte von Unternehmen an. Zahlreiche Fachzeitschriften empfehlen ihn als Anwalt für Arbeitsrecht.



**Dr. Jan W. Grawe**

Salary Partner, Frankfurt  
+49 69 97130-117  
j.grawe@taylorwessing.com

Jan W. Grawe berät als **Fachanwalt für Arbeitsrecht** nationale und internationale Unternehmen in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Er vertritt Arbeitgeber bundesweit in allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit und in Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen. Schwerpunkte seiner Tätigkeit bilden die Beratung von Arbeitgebern bei Reorganisations- und Restrukturierungsprojekten und die Begleitung von Unternehmenstransaktionen.

Ein weiterer Fokus liegt auf der arbeitsrechtlichen Beratung insbesondere von US-amerikanischen, südkoreanischen und chinesischen Unternehmen mit Geschäftstätigkeit in Deutschland. Aufgrund seiner umfassenden Kenntnisse der Transport- und Logistik-Branche zählen zudem diverse Unternehmen aus diesem Wirtschaftsbereich zu seinen Mandantinnen und Mandanten.

Jan W. Grawe veröffentlicht regelmäßig Aufsätze in arbeitsrechtlichen Fachzeitschriften und hält Vorträge zu verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts. Außerdem ist er Mitautor eines anwaltlichen Formularbuchs zum Arbeitsrecht.

[Europe](#) > [Middle East](#) > [Asia](#)

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2022

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at [taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information](https://www.taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information).