Grant Thornton

TaylorWessing

Unternehmens-Health-Check:

Personalmaßnahmen in der Krise

Mit freundlicher Unterstützung von: HANDELS VERBAND ÖSTERREICHISCHE HOTELIERVEREINIGUNG

Organisatorische Informationen

- **Fragen** können **jederzeit per Chat** gestellt werden. Teilnehmerliste ist anonym -> Im Chat auswählen: „An Moderatoren“ (=Privatnachricht).
- **Q&A im Anschluss** an den Vortrag, hier sind auch mündliche Fragen möglich.

FRAGEN

Die **Folien** erhalten Sie in den Tagen nach dem Webinar **per E-Mail**.

FOLIEN

- Das Webinar wird aufgenommen.
- Die geschnittenen Aufnahme – ohne Q&A und mündliche Fragen – wird ebenfalls **als Download zur Verfügung gestellt**.

AUFNAHME

Bei Ton- oder Bildproblemen:

Taste „**F5**“, Chrome-Browser

TECHNISCHE PROBLEME

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing Grant Thornton

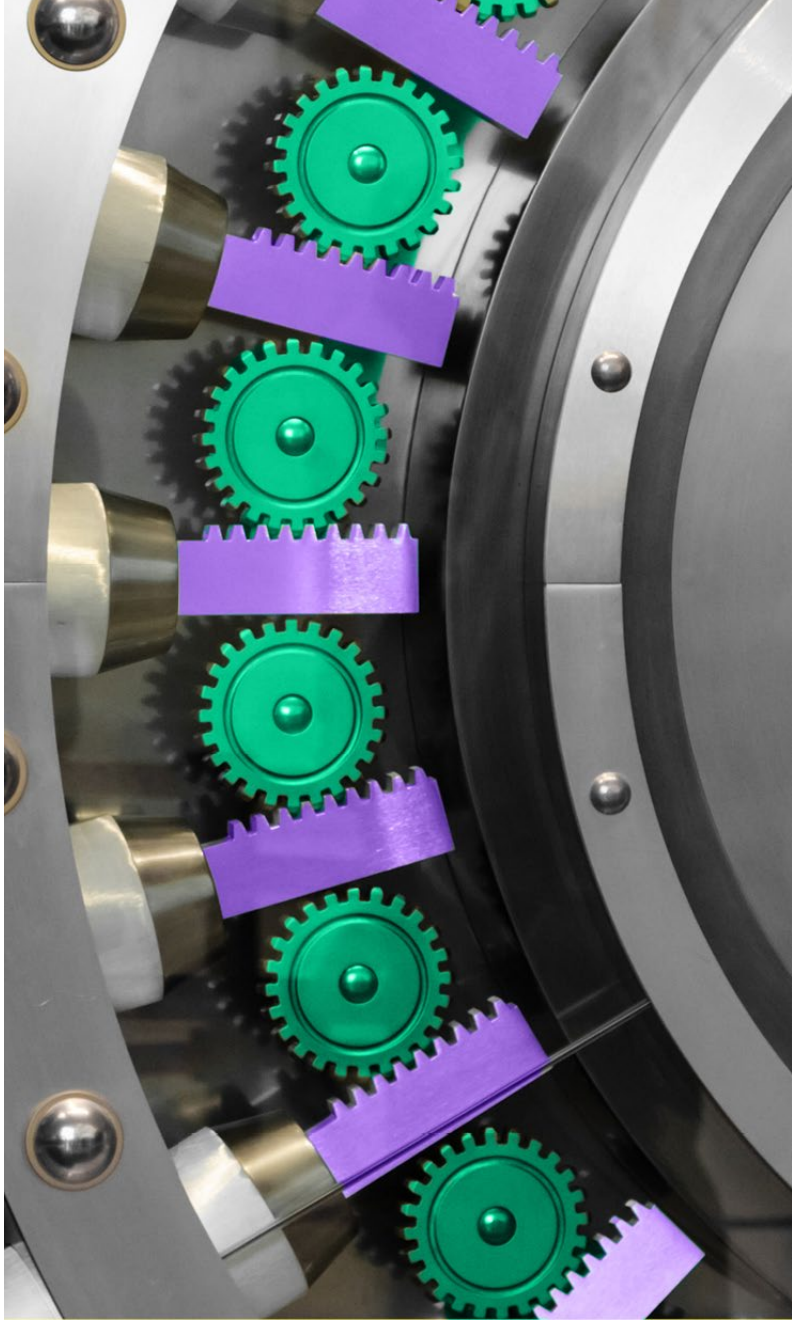
Herzlich Willkommen!

Mag. Brigitte Sammer, LL.M.
Arbeitsrecht

Taylor Wessing

Mag. Wolfgang Kaltenegger
Turn Around/
Interim Management

Grant Thornton



©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing GrantThornton

Plan für einen Personalabbau in Schritten

- Vorbereitungsschritte
  - Analyse der aktuellen Situation
  - Ausgestaltung der Zielsituation bzw. des Businessmodells in der Zukunft
  - Maßnahmen definieren und schriftlich festlegen
- Kommunikationsstrategie an alle Stakeholder von (fast) fertigen Konzepten besonders auch an die eigenen Leistungsträger
- Verhandlungsphase
  - Aktive Gestaltung der Verhandlungen gegenüber Betriebsrat etc.
- Umsetzung Personalabbau
  - Laufende Fortschrittskontrolle gegenüber einem festgelegten Budget (Sozialplan)

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

Änderungen der Gehaltsstruktur I

- Freiwillige, unverbindliche Leistungen
  - Immer ausdrücklich als solche zu bezeichnen
  - Nicht zu verwechseln mit Widerrufsvorbehalt
- Leistungen unter Widerrufsvorbehalt
  - Sachlicher Grund für Widerruf ist erforderlich
- Beispiele: Boni, Prämien, Dienstfahrzeuge etc.

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

Änderungen der Gehaltsstruktur II

All-In-Gehälter

- -Grundgehalt ist ziffernmäßig auszuweisen
- -Ist unabhängig von Erbringung der Mehrleistungen
- -Kann grundsätzlich nicht „gestrichen“ oder gekürzt werden

Überstunden-Pauschalen

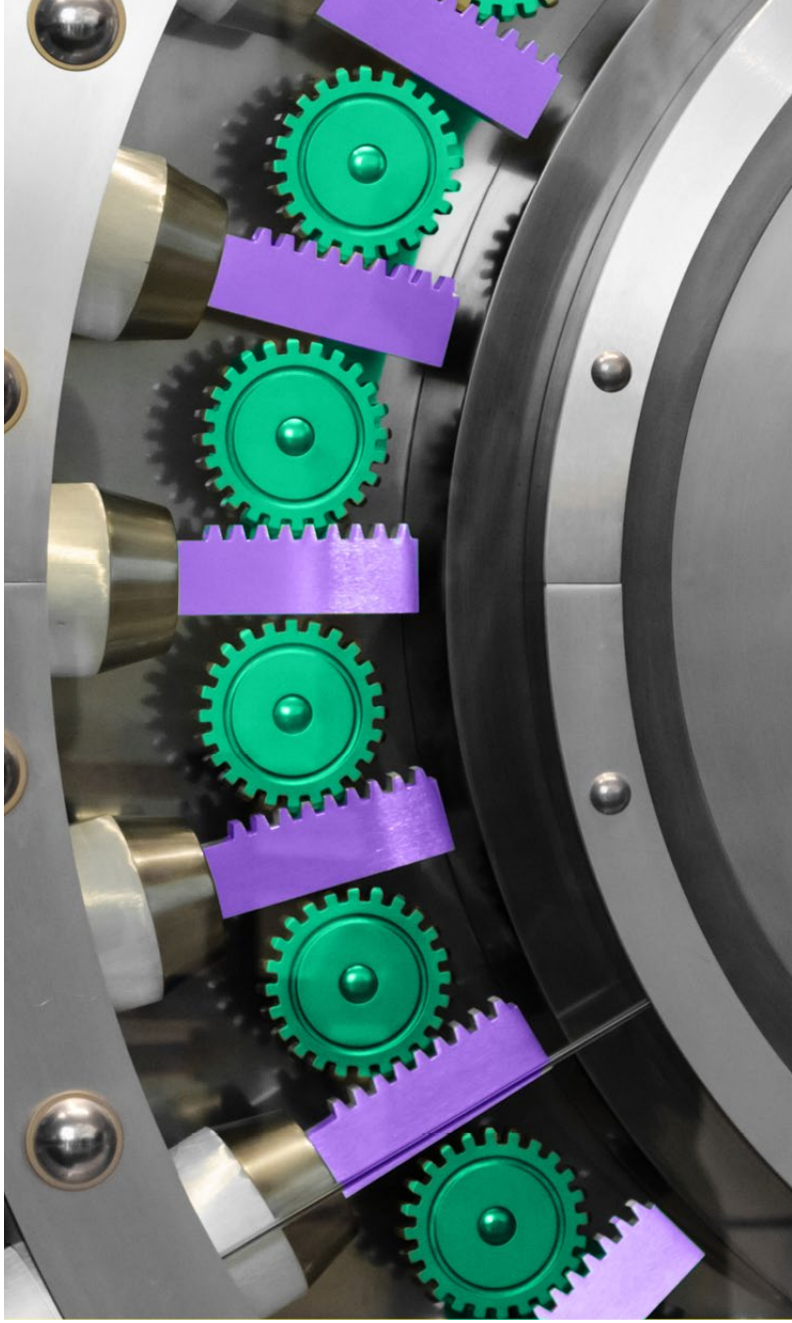
- -Ist unabhängig von Erbringung der Überstunden
- Widerrufsvorbehalt grundsätzlich zulässig

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing GrantThornton

Änderungskündigungen

- Wenn einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen, insb. Gehälter, Boni etc., nicht möglich ist und Mitarbeiter nicht zustimmt
- Kündigung notwendig, die aber im Fall der Einigung über Änderung der Arbeitsbedingungen nicht wirksam wird
- Sämtliche Voraussetzungen für und Folgen von Kündigungen sind zu beachten
- Zustimmung des Betriebsrats bei verschlechternder Versetzung erforderlich

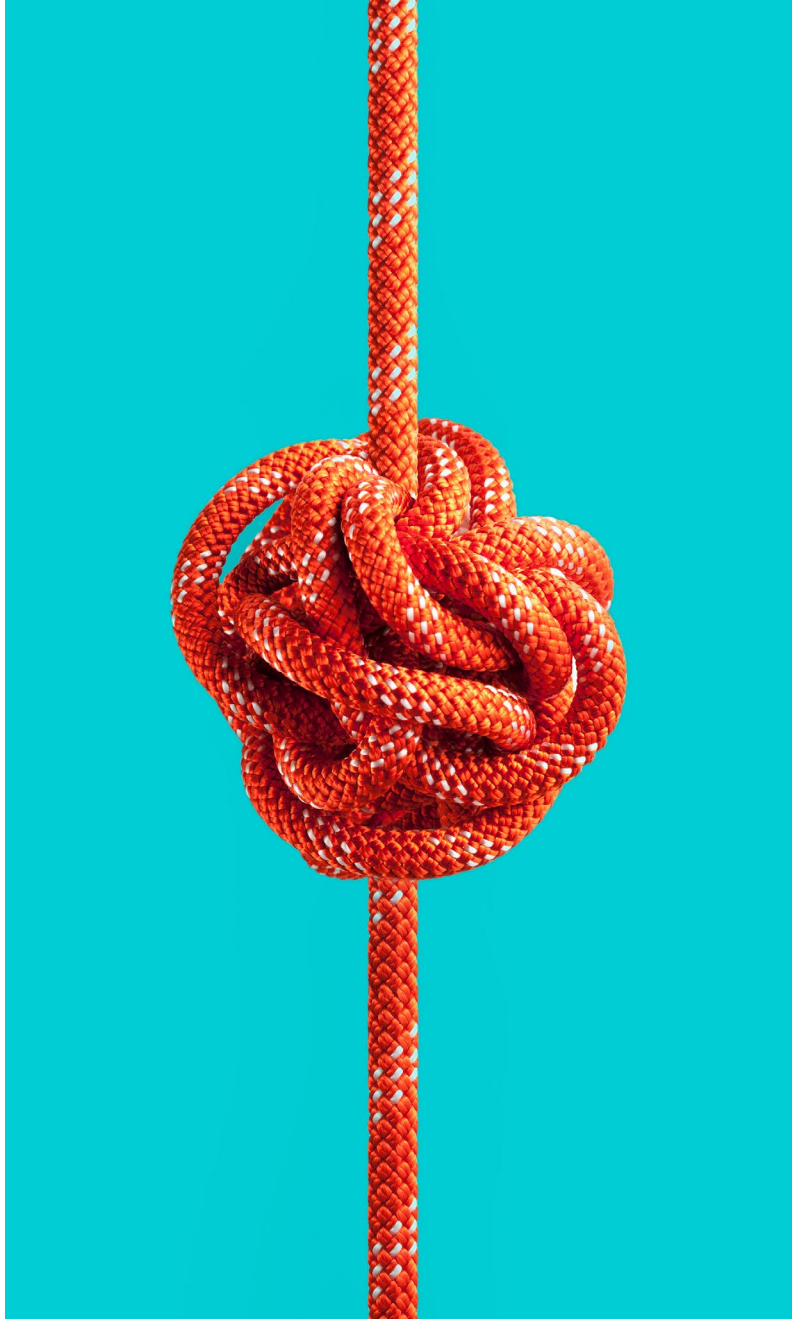


©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing Grant Thornton

Betriebsänderungen

- Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über, tritt der neue Inhaber automatisch in Arbeitsverhältnisse ein
- Gesellschaftsrechtliche Übertragungen (Verschmelzung, Spaltung etc.), aber auch faktische Umstrukturierungen mit neuer Arbeitgeberfunktion
- Betriebsübergang darf nicht Motiv für Kündigungen sein



©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing GrantThornton

Relevante Aspekte bei Kündigungen I

- Frühwarnsystem mit Meldepflicht an AMS
  - Zum Beispiel:
    - Betrieb mit 20-100 AN: ab 5 AN oder
    - Betrieb mit 100-600 AN: ab 5% oder
    - 5 AN über 50 Jahre
  - 30-tägige Wartefrist zw. Meldung und Kündigung
- Kurzarbeit
  - Grundsätzlich keine betriebsbedingten Kündigungen
  - Während Kurzarbeit: Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes im betreffenden Betrieb
  - Während 1-monatiger Behaltefrist nach Kurzarbeit: Behaltepflicht betreffend Mitarbeiter in Kurzarbeit

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

Relevante Aspekte bei Kündigungen II

- Aspekte der Auswahl
  - Beendigungsansprüche (Abfertigung alt, offener Urlaub, Zeitguthaben)
  - Anfechtungsmöglichkeit (unlauteres Motiv, Sozialwidrigkeit / Sozialvergleich)
- Kündigungsschutz, z.B.
  - Betriebsräte
  - Schwangere, Eltern in Karenz / Elternteilzeit
  - Begünstigte Behinderte
  - Präsenz- und Zivildienstpflichtige
- Kündigungen in der Insolvenz

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

Mitwirkungsrechte des Betriebsrats I

- Verschlechternde Versetzung
  - Zustimmung von Arbeitnehmer und Betriebsrat
- Informations- und Stellungnahmerecht vor Kündigung
- Anfechtungsrecht nach Kündigung
- Informations- und Stellungnahmerecht bei Betriebsänderungen
- Einspruch gegen Wirtschaftsführung in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

Mitwirkungsrechte des Betriebsrats II

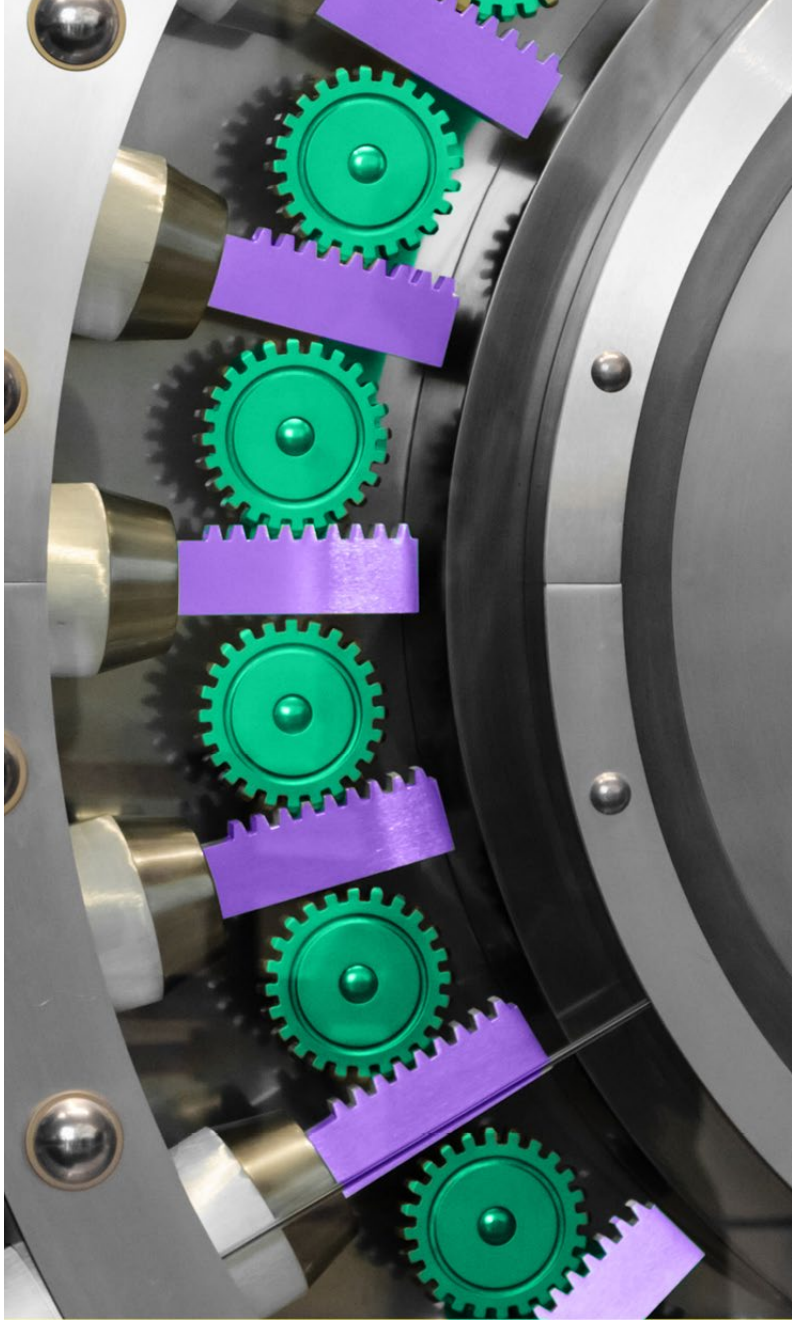
- Sozialplan
  - Ab 20 Arbeitnehmern im Betrieb
  - Bei wesentlichen Nachteilen für erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft
  - Über die Schlichtungsstelle durchsetzbar
- Maßnahmen zur Milderung der nachteiligen Folgen von Betriebsänderungen sind auch durch Vereinbarung mit einzelnen Arbeitnehmern möglich, somit auch wenn
  - weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind oder
  - kein Betriebsrat besteht

  Unter Umständen bestehen hier trotzdem Steuerbegünstigungen

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

Bilanzielle Auswirkungen am Beispiel Kurzarbeit

- Bewertung von Zuschüssen: Covid Beihilfen Kurzarbeitsbeihilfen Erstattungen von Beiträgen zur Sozialversicherung an den Arbeitgeber sind nicht rückzahlbare Zuwendungen und erfolgswirksam in der GuV zu erfassen
- Darstellung von Beihilfen im Gesamtkosten- und Umsatzkostenverfahren
- Bilanzierung einer Forderung für den Rechtsanspruch auf Zuwendung bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen



©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing GrantThornton

2-Phasen-Modell – Phase 1

Phase 1 bis einschließlich 30. 6. 2021 aufgelaufene Beitragsrückstände zu begleichen bis längstens 30. 9. 2022

Für bestimmte Unternehmen Phase 2 noch verbleibende Beitragsrückstände mittelfristig abzubauen, zeitlicher Rahmen bis längstens 30. 6. 2024

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing GrantThornton

Zur Vertiefung einzelner Themen stehen folgende Einzelwebinare zur Verfügung

Juni 2021

- 22.06.2021 Masterwebinar
- 23.06.2021 Insolvenztatbestände und –risken erkennen
- 24.06.2021 Planungsrechnung in der Krise
- 28.06.2021 Liquiditätsmanagement
- 29.06.2021 Verfahren zur Sanierung und Entschuldung
- 30.06.2021 Sanierungs- und Optimierungsinstrumente
- 01.07.2021 Personalmaßnahmen in der Krise

Herbst 2021

- Konzernfinanzierung in der Krise
- Interimsmanagement
- Förderungen richtig genutzt
- Jahresabschlusserstellung unter Going Concern-Grundsätzen
- Umstrukturierungen, M&A, Betriebsveränderungen

In Kurzwebinare à 30 min soll einen vertiefender Einblick zu einzelnen Themen gegeben werden

Anmeldung:

→ https://www.taylorwessing.com/de/unternehmenshealthcheck

→ https://www.grantthornton.at/themen/unternehmenshealthcheck/

©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing Grant Thornton

Fragen?

DANKE!

Wir unterstützen Sie gerne!

Mit freundlicher Unterstützung von:

HANDELS VERBAND

ÖSTERREICHISCHE HOTELIERVEREINIGUNG

Sprechen Sie uns an!

Mag. Brigitte Sammer, LL.M.
b.sammer@taylorwessing.com

Taylor Wessing

Mag. Wolfgang Kaltenegger
wolfgang.kaltenegger@at.gt.com

Grant Thornton

Weitere Informationen:

→ https://www.taylorwessing.com/de/unternehmenshealthcheck
→ https://www.grantthornton.at/themen/unternehmenshealthcheck/

 ©2021 Grant Thornton | Taylor Wessing. Alle Rechte vorbehalten.

TaylorWessing GrantThornton