

18.07.2016

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 4856 vom
des Abgeordneten Ralf Witzel FDP
Drucksache 16/12248

**Fragwürdiges Vorruhestandsprogramm bei WestSpiel auf Kosten der Sozialkassen –
Wie beurteilt der Finanzminister die Seriosität und Legitimität des nach Darstellung des
Staatsunternehmens behaupteten fairen und sozialverträglichen Angebotes?**

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Der staatliche Casinobetreiber WestSpiel blickt auf etliche verlustreiche und turbulente Jahre zurück. Um die krisenhaften Zeiten zu beenden und die wirtschaftlichen Perspektiven wieder zu verbessern, ist von diesem Unternehmen unter anderem ein Restrukturierungsprogramm aufgelegt worden. Die beabsichtigten Maßnahmen der Konsolidierung umfassen ebenfalls ein Vorruhestandsprogramm mit Sonderregelungen für den Abbau älterer Beschäftigter.

In der aktuellen Ausgabe des SPIEGELS wird die Konstruktion dieser Sonderregelung näher untersucht und beleuchtet. Demnach werden in nicht unerheblichem Umfang die öffentlichen Kassen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Finanzierung der Vorgehensweise bei WestSpiel in Anspruch genommen.

WestSpiel führt zu seinen Plänen noch wörtlich im aktuellen Geschäftsbericht auf S. 18 aus:

„Nichts dem Zufall überlassen – Damit WestSpiel wieder dauerhaft an wirtschaftliche Erfolge anknüpfen kann, wurde bereits 2014 ein Programm zur Restrukturierung beschlossen. (...) Um Ziele der Personalentwicklung zu erreichen, gab es ein Vorruhestandsangebot.“

In der Publikation WestSpiel Newsflash heißt es in Ausgabe 25 auf S. 2 ergänzend:

„Überall auf der Welt sind Unternehmen mit schlechter laufenden Geschäften zum Sparen gezwungen und setzen Mitarbeiter frei, um sich ‚gesund‘ zu schrumpfen. Das passiert jeden Tag irgendwo und ist für alle ein unangenehmes Thema. Es gibt Firmen, da scheint das Gewissen keine große Rolle zu spielen. Vor allem ältere Mitarbeiter werden vor die Tür gesetzt, und man lässt sie mit der Situation allein. Nicht so bei WestSpiel, denn unser aktuelles

Datum des Originals: 15.07.2016/Ausgegeben: 21.07.2016

Vorruhestandsprogramm ist unbestritten ein faires und sozialverträgliches Angebot. 48 Kollegen machen davon gerne und freiwillig Gebrauch. WestSpiel kostet das eine ganze Stange Geld. Das kommt aber schnell wieder rein. Jedes Jahr sinken dadurch die Personalkosten um zwei Millionen Euro und helfen kräftig beim ‚Gesunden‘.“

Nur wenige Zeilen später werden auf derselben Seite die personellen Neuzugänge an allen sechs WestSpiel-Standorten begrüßt, wie dies auch mit weiteren Beschäftigten bereits in anderen WestSpiel-Publikationen erfolgt ist. Dem Personalabbau älterer Beschäftigter steht also eine nicht unerhebliche Neueinstellung von vermutlich jüngeren und günstigeren Kräften gegenüber. Ob es per Saldo netto zu einer Planstellenreduktion kommt, ist jedoch fraglich.

Eine nähere Betrachtung der Details des personellen Umbaus bei WestSpiel erscheint daher angeraten. WestSpiel hat eine in Kerpen ansässige Unternehmensberatung mit der Konzeption der Sonderregelung für ältere Beschäftigte beauftragt. Das Beratungsunternehmen stellt sein geschäftliches Angebot und seine Zielsetzung zur Senkung von Abfindungskosten auf seiner Internetseite allgemein wie folgt dar und untermauert die beworbene Vorteilhaftigkeit der offerierten Sonderregelung im Vergleich zu herkömmlichen Abfindungs-, Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen mit erheblichen Kostenvorteilen um bis zu 100%:

„Mit diesem Austrittsprogramm werden unter Berücksichtigung gesetzlicher Regelungen Personalkapazitäten angepasst. Dies führt zu deutlichen Kosteneinsparungen und erhält die Arbeitsplätze der jüngeren Mitarbeiter. Arbeitgeber und Arbeitnehmer erwerben mit diesem Programm gleichermaßen finanzielle Vorteile. Dieses Programm ist sozialverträglich und gibt den Mitarbeitern ein hohes Maß an Sicherheit: unter anderem auch durch unsere Betreuung der Mitarbeiter vom Austritt bis zum Rentenbeginn. (...) Unsere Beratung befreit den Arbeitgeber vom Umgang mit sozialrechtlichen Regelungen. Die Mitarbeiter werden bei der praktischen Umsetzung in allen vom Gesetzgeber geforderten Maßnahmen permanent und individuell betreut.“

Der FDP-Landtagsfraktion liegt die individuelle Präsentation der Unternehmensberatung vor, die speziell für WestSpiel so erstellt worden ist. Sie gibt einige interessante Hinweise zur Konstruktion des Angebots. So spricht S. 13 im Kapitel zur „Arbeitslosmeldung“ von einem für die Betroffenen „individuellen Leitfadens“ und „Coaching“. S. 19 stellt ergänzend dar, dass die Bescheide der Arbeitsagentur durch den Dienstleister geprüft werden. Auf S. 29 wird ferner das Formular für die Erstellung eines personalisierten „Finanzplanes“ präsentiert.

Besonders aufschlussreich ist in dem Konzept auch das für WestSpiel entwickelte Muster eines Aufhebungsvertrages, das auf den Seiten 39 und 40 abgebildet wird und Aussagen über den „Überbrückungszeitraum“ bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn tätigt. Dort heißt es unter anderem wörtlich:

„Während des Überbrückungszeitraumes richtet sich das Arbeitslosengeld nach den jeweils erteilten Bescheiden der Agentur für Arbeit (Arbeitsamt), die dem Arbeitgeber zur Überprüfung vorzulegen sind. Ändern sich während des Überbrückungszeitraumes die Ansprüche auf Arbeitslosengeld dem Grunde und/oder der Höhe nach, wird die Auflösungsentschädigung entsprechend neu berechnet. (...) Den beigefügten Berechnungen entsprechend soll die hier zugrunde gelegte Regelung 85% des gesetzlichen Netto der beigefügten Bruttobezüge unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes gewährleisten. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn sich der Mitarbeiter an die der Berechnung zugrunde gelegten Regelungen und Prämissen hält. Sollte sich der Mitarbeiter nicht daran halten und deshalb weniger als die o. a. 85% erhalten, kann er keine Neuberechnung der Abfindung verlangen.“

Die Präsentation mit ihren bemerkenswerten Regelungen vermittelt insgesamt den Eindruck, dass es vorwiegend darum geht, das Austrittsangebot von WestSpiel so zu gestalten, dass dem betroffenen Arbeitnehmer unter Abruf von Leistungen aus der Sozialversicherung eine Zusage auf den verbindlichen Erhalt von 85% des Nettovorverdienstes gegeben werden soll. Daher werden wohl individuelle Finanzpläne erstellt und freigesetzte Beschäftigte auch verpflichtet, ihre Korrespondenz mit der Arbeitsagentur offenbar zu Kontrollzwecken vorzulegen.

Die eigentlich vom Gesetzgeber beabsichtigte Funktion des Arbeitslosengeldes ist sicher eine andere: Beschäftigte sollen wieder in Arbeit vermittelt werden. Nur wenn dieses Ziel nicht erreicht werden kann, kommt es zu einer kompensatorischen Versicherungsleistung. Daher ist es auch völlig unüblich, dass sich ein Arbeitgeber nach einer Vertragsauflösung um die Korrespondenz des freigesetzten früheren Beschäftigten mit der Arbeitsagentur kümmert und seine Zahlungen an den Ausgeschiedenen nachträglich anpasst, wenn externe Faktoren wie Gesetzesänderungen in Folgejahren zu Leistungsverschlechterungen führen. Dieses von vornherein gemeinsam kalkulierte und abgestimmte Vorgehen bei WestSpiel sollte sich die Landesregierung näher anschauen und mit der Arbeitsagentur auf die Zulässigkeit prüfen.

Die Machart der Präsentation mit ihren Leistungsversprechen bestärkt eher die Meinung, dass es sich hier offenbar um einen missbräuchlichen Griff in die Sozialkasse handelt, wenn zum wirtschaftlichen Vorteil des Staatsunternehmens die Allgemeinheit mit Kosten belastet wird, die sie bei sachgerechter Verhaltensweise von WestSpiel eigentlich nicht zu tragen hat. Wenn man zugleich bedenkt, dass anscheinend nur überwiegend ältere Beschäftigte gegen neue und junge Personalzugänge ausgetauscht werden sollen, ist dies schon bei politischer Bewertung ein Skandal. Nach Angaben von Insidern sollen den Betroffenen ferner angeblich Hinweise gegeben worden sein, wie man sich zu verhalten habe, um bis zum Rentenalter nicht mehr arbeitsfähig vermittelbar zu sein, also ein gesichertes „arbeitsloses Einkommen“ zu erhalten.

Dieser Sachverhalt müsste in besonderer Weise neben dem Arbeitsminister vor allem auch Finanzminister Dr. Norbert Walter-Borjans interessieren. Er ist bekannt dafür, dass er sich zum Beispiel bei Fragen von Steuergestaltung aus öffentlicher Perspektive nicht nur dafür interessiert, welche Vorgänge soeben noch durch die Rechtsordnung gedeckt und damit formal betrachtet legal sind; er kritisiert gern auch findige Gestaltungsweisen, die Lücken in der Gesetzgebung in einer Art und Weise ausnutzen, die aus dem gesamtgesellschaftlichen Interesse heraus nicht mehr legitim sind.

Genau darum geht es auch bei diesem Sachverhalt: Der Fragesteller unterstellt seinerseits niemandem eine im rechtlichen Sinne unzulässige Handlung, möchte aber von Seiten der Landesregierung die Legalität geprüft und Legitimität bewertet wissen vor dem Hintergrund der sonstigen Zielsetzungen, die die rot/grüne Regierung als Richtschnur ihres Anspruchs und Handelns ausgegeben hat. Fraglich ist also, wie es die Landesregierung beurteilt, wenn ein staatliches Unternehmen seine Abfindungsverpflichtungen durch eine Belastung für die Sozialkassen senkt und im Verdacht steht, dafür Gesetzeslücken in Anspruch zu nehmen. Sollten sich also diese Vorwürfe bestätigen, wäre das von großer politischer Brisanz für die Glaubwürdigkeit der amtierenden Landesregierung.

Aus WestSpiel-Kreisen wird berichtet, die besagte Unternehmensberatung habe pauschal für ein rund zweistündiges Beratungsgespräch mit einem in Frage kommenden Arbeitnehmer rund 1.500 Euro erhalten. Dem Vernehmen nach soll es angeblich nach einem erfolgreichen Abschluss der Sonderregelung eine weitere Zahlung von 10.000 Euro geben für die sich dann anschließende Betreuung und das Coaching.

Dem Fragesteller stehen nicht alle Informationswege offen, so dass er sich nicht jedes der zuvor berichteten Details zu eigen machen kann. Er erwartet aber von der Landesregierung, dass diese ihre Möglichkeiten zur lückenlosen und detaillierten Aufklärung vollständig nutzt.

Ausweislich des rot/grünen Koalitionsvertrages lautet das Leitbild der Landesregierung „gute Arbeit“ sowie „mehr Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“. Im Kapitel „NRW setzt auf gute Arbeit und faire Löhne“ heißt es dazu in Auszügen (S. 73 ff.):

„Arbeit ist ein zentraler Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe. Deshalb wollen wir dazu beitragen, dass alle Frauen und Männer ein existenzsicherndes Einkommen durch Erwerbsarbeit erzielen können. Wir wollen das Prinzip ‚Gute Arbeit‘ durchsetzen. Unser Ziel ist und bleibt die Vollbeschäftigung. (...) Die Arbeitslosenversicherung muss das vorrangige Sicherungssystem bei Erwerbslosigkeit sein. (...) Arbeit bedeutet unmittelbar Einkommen und damit die existentielle Grundlage für die Verwirklichung von Lebensplanungen und gesellschaftlicher Anerkennung, für die Sicherung von Lebensstandards und Handlungsspielräumen.“

Der Finanzminister hat die Kleine Anfrage 4856 mit Schreiben vom 15. Juli 2016 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Minister für Arbeit, Integration und Soziales beantwortet.

Vorbemerkung der Landesregierung

Wie dem Fragesteller mehrfach u.a. in Antworten zu Kleinen Anfragen erläutert¹, stellt er auch in dieser Kleinen Anfrage die Ertragssituation von WestSpiel unvollständig und einseitig dar:

Eine Bewertung der Profitabilität von WestSpiel muss die Besonderheiten der Abgaben nach dem Spielbankgesetz NRW berücksichtigen. Ohne die ertragsunabhängigen Abgaben nach dem Spielbankgesetz NRW würde WestSpiel generell ein positives Ergebnis erzielen. Im Jahr 2015 hat WestSpiel rund 30 Mio. Euro an das Land und hiervon rd. 9,5 Mio. Euro an die Spielbankgemeinden abgeführt. In dem Zeitraum der Jahre 2008 bis 2015 leistete WestSpiel insgesamt rund 315 Mio. Euro Spielbankabgaben und zusätzliche Leistungen. Mit den Landeseinnahmen wird die Stiftung Wohlfahrtspflege gefördert.

Im Zuge der erforderlich gewordenen Umstrukturierung hat WestSpiel auch die Aufbau- und Ablauforganisation aller Standorte überprüft. Eine Konsequenz daraus ist, dass sich Arbeitsplatzbeschreibungen in den Spielbanken verändern und strukturell weniger Arbeitsplätze notwendig sind. Deshalb bot WestSpiel im Rahmen einer mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung ein Vorruhestandsprogramm an, bei dem kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze stehende Mitarbeiter für eine einmalige Abfindung aus dem Unternehmen ausscheiden konnten.

¹ Seit dem letzten Jahr wurden u.a. die folgenden **sechs Kleinen Anfragen** gestellt:

Kleine Anfrage 3296 des Abgeordneten Ralf Witzel der Fraktion der FDP, Antwort LT-Drs. 16/8673; Kleine Anfrage 3956 des Abgeordneten Ralf Witzel der Fraktion der FDP, Antwort LT-Drs. 16/10234; Kleine Anfrage 4460 der Abgeordneten Ralf Witzel und Ingola Schmitz der Fraktion der FDP, Antwort LT- Drs. 16/11477; Kleine Anfrage 4492 des Abgeordneten Ralf Witzel der Fraktion der FDP, Antwort LT-Drs. 16/11586; Kleine Anfrage 4560 des Abgeordneten Ralf Witzel der Fraktion der FDP, Antwort LT-Drs. 16/11703; Kleine Anfrage 16/11855 des Abgeordneten Ralf Witzel der Fraktion der FDP, Antwort LT-Drs. 16/12200.

1. **Wie bewertet die Landesregierung die Problematik des Vorruhestandsprogramms bei WestSpiel und dessen Auswirkungen im Einzelnen? (bei abweichenden Erkenntnissen der Landesregierung zum dargestellten Sachverhalt diese bitte darstellen)**
2. **Ist die Vorgehensweise von WestSpiel und dessen Dienstleister bei der Reduzierung von Abfindungskosten zu Lasten der Sozialkassen aus Sicht der Landesregierung und Arbeitsagentur formal legal und materiell legitim?**
3. **Welche konkreten einzelnen Maßnahmen ergreift die Landesregierung nun im Umgang mit der vorliegenden Situation?**

Die Fragen 1 bis 3 werden zusammen beantwortet.

In der Wirtschaft sind Vorruhestandsprogramme seit Jahrzehnten gängige Praxis.

Kernanliegen des Vorruhestandsprogramms von WestSpiel war nach Darstellung der WestSpiel-Geschäftsführung eine adäquate Ausgestaltung des Programms zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach langjähriger Tätigkeit – überwiegend im Schichtdienst in sehr spezialisierten Jobs wie z.B. als Croupiers.

Die ausgewogene Ausgestaltung eines Vorruhestandsmodells und die damit verbundene Reduzierung von Lohnkosten lagen und liegen grundsätzlich im Interesse des Unternehmens und der Eigentümerin. Dabei muss sich die Ausgestaltung des von der Geschäftsführung im Jahr 2014 initiierten Programms selbstverständlich im rechtlich zulässigen Rahmen bewegen.

Die in der öffentlichen Diskussion aufgekommenen Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Programms werden auf meine Veranlassung derzeit durch die Gremien von WestSpiel geprüft. Das Ergebnis dieser Prüfung muss abgewartet werden, bevor eine Bewertung durch die Landesregierung erfolgen kann.

4. **Wie viele Neueinstellungen hat es bei WestSpiel jeweils jährlich in den Jahren 2014, 2015 und bislang 2016 für die einzelnen Standorte bzw. Unternehmensbereiche im Konzern, bitte differenziert nach Festanstellungen und befristeten Verträgen, gegeben? (vollständige Angabe und Aufschlüsselung aller Personalzugänge erbeten)**

Insgesamt haben 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dem Programm Gebrauch gemacht. Weitere zehn Beschäftigte sind im Rahmen der entsprechenden Betriebsvereinbarung über individuelle Lösungen ausgeschieden. Das Programm wurde nur für die Standorte Aachen, Bad Oeynhausen und Hohensyburg sowie die Unternehmenszentrale aufgelegt, also für die Standorte, die zur sogenannten Westdeutschen Spielbanken GmbH & Co KG (WestSpiel KG) gehören. Daher würde eine Einbeziehung der Neueinstellungen aus der Bremer Spielcasino GmbH & Co. KG und der Casino Duisburg GmbH & Co. KG zu einem falschen Bild der Auswirkungen des Vorruhestandsprogramms führen.

Die folgenden Tabellen enthalten die Aufschlüsselung aller Personal-Zugänge und -abgänge der WestSpiel KG. Da Personalausstritte durch das Vorruhestandsmodell erst ab dem 1.04.2015 erfolgten, hat das Jahr 2014 für die Beurteilung des Vorruhestandsmodells keine Relevanz.

Eintritte:

Jahr	Eintritte gesamt	Eintritte Teilzeit	Eintritte Vollzeit	Befristungen
2014	77	62	15	70
2015	65	41	24	62
2016 (bis 31.05.2016)	21	19	2	20
Summe	163	122	41	152

Austritte:

Jahr	Austritte gesamt	Austritte Teilzeit	Austritte Vollzeit	Befristungen
2014	63	42	21	43
2015	75	36	39	36
2016 (bis 31.05.2016)	36	7	29	7
Summe	174	85	89	86

Nettoveränderung:

Jahr	Eintritte- Austritte gesamt
2014	14
2015	-10
2016 (bis 31.05.2016)	-15

Aus personalwirtschaftlicher Sicht müssen der strukturelle Personalabbau und Neuzugänge separat betrachtet werden. Neueinstellungen können zum Beispiel notwendig werden zum Ausgleich der natürlichen Fluktuation oder zur Anpassung an einen örtlich und inhaltlich geänderten Personalbedarf auch im Hinblick auf befristete und vor allem in Teilzeit ausgeübte Beschäftigungsverhältnisse. Im Ergebnis führt deshalb das Vorruhestandsmodell zu einer Personalreduzierung, deren Umfang unter Berücksichtigung der Neueinstellungen jedoch deutlich hinter der Anzahl der aufgrund des Modells ausscheidenden Beschäftigten zurückbleibt. Im Zusammenhang mit der unter Beantwortung der Fragen 1 bis 3 erwähnten Befassung der Gremien von WestSpiel mit dem Vorruhestandsmodell befassen sich die Gremien allerdings auch mit diesem Aspekt.

5. Seit wann sind dem Finanzminister die oben dargestellten Einzelheiten und Modalitäten des Vorruhestandsprogramms bekannt, das er ausweislich seiner früheren Einlassungen bislang offenbar für ein probates Mittel der Restrukturierung bei WestSpiel gehalten hat?

Die Entscheidungen über das Vorruhestandsmodell von WestSpiel erfolgen nicht auf Ministerebene. Sie waren Gegenstand von mehreren Beiratsversammlungen und Aufsichtsratssitzungen, denen der Minister nicht angehört. Erstmals beschäftigten sich die Gremien damit im zweiten Quartal 2015.