

Herzlich willkommen zur Online-Veranstaltung

INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN – TEIL I

Verbandsjuristin Christine Böschenbröker



INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN

Betriebsänderungen können zu einem (nicht erzwingbaren) Interessenausgleich und ggf. zu einem (notfalls über die Einigungsstelle erzwingbaren) Sozialplan führen.

- Der Interessenausgleich (§ 112 BetrVG) dient dem Ausgleich des Änderungsinteresses des Arbeitgebers und des Bestandsinteresses des AN. Mit ihm soll eine Einigung über das **Ob**, **Wann** und **Wie** der Betriebsänderung und damit über die weitgehende Vermeidung von Nachteilen für die Belegschaft erzielt werden
- Der Sozialplan (§ 112 BetrVG) dient dem Ausgleich oder der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die der Arbeitnehmer aus der Betriebsänderung erleidet oder erleiden kann



§ 111 BETRVG, BETRIEBSÄNDERUNGEN

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

- 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,*
- 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,*
- 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.*



BETRIEBSÄNDERUNG

Voraussetzung des Vorliegens einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung:

- das Unternehmen hat mehr als 20 Arbeitnehmer (nicht: Betrieb!)
- Existenz eines Betriebsrates
- eine Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG ist geplant
- die mit wesentlichen Nachteilen für erhebliche Teile der Belegschaft verbunden ist (Möglichkeit des Nachteils ist ausreichend)



MERKMAL: WESENTLICHER NACHTEIL

Liegt eines der Regelbeispiele des § 111 S. 3 BetrVG vor, geht das BAG davon aus, dass ein wesentlicher Nachteil zu bejahen ist:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren



MERKMAL: FÜR ERHEBLICHE TEILE DER BELEGSCHAFT

Nachteilige Folgen für zumindest erhebliche Teile der Belegschaft?

- Ob erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, bestimmt sich grds. nach den Zahlengrößen des § 17 KSchG:

Betriebsgröße i.d.R.	bis zu 59 Arbeitnehmer :	mindestens 6 Arbeitnehmer
	60 - 499 Arbeitnehmer :	10 % oder mindestens 26 Arbeitnehmer
	500 - 599 Arbeitnehmer:	mindestens 30 Arbeitnehmer
	> 600 Arbeitnehmer:	mindestens 5 %

Diese Zahlenangaben sind nur eine Richtschnur, sie können im Einzelfall auch unterschritten werden

- Besteht die Personalmaßnahme allein in einem Personalabbau, müssen für „erhebliche Teile“ der Belegschaft jeweils mindestens 5 % der Arbeitnehmer betroffen sein



Vorgaben für die Berechnung der Zahl betroffener Arbeitnehmer:

- Maßgebend ist die unternehmerische Entscheidung, aus der sich ergibt, wie viele Arbeitnehmer betroffen sein werden
- Bei geplanter stufenweiser Durchführung der Maßnahme: alle betroffenen Arbeitnehmer sind zusammenzurechnen
- Bei Betriebsänderung durch Personalabbau: auch durch die Maßnahme veranlasste Eigenkündigungen und Aufhebungsverträge zählen mit
- Ebenfalls mitzuzählen sind betriebsbedingte Änderungskündigungen
- Dagegen nicht: verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen, Ausscheiden infolge Fristablauf



MAßNAHME: BETRIEBSEINSCHRÄNKUNG, NR. 1

- Einschränkung: Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebs, sowohl durch Verringerung der sächlichen Betriebsmittel als auch durch Verringerung der Arbeitnehmerzahl
- Betriebseinschränkung kann auch in bloßem Personalabbau liegen, wenn erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind:

Betrieb mit bis zu 59 Arbeitnehmern:	mindestens 6 Arbeitnehmer
60 – 499 Arbeitnehmern:	10%, mindestens 26 Arbeitnehmer
500 – 599 Arbeitnehmern:	mindestens 30 Arbeitnehmer
> 600 Arbeitnehmern:	mindestens 5 % der Arbeitnehmer,

es müssen dann aber mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein!



MAßNAHME: BETRIEBSSTILLEGUNG, NR. 1

- Stilllegung: Auflösung der Betriebs- bzw. Produktionsgemeinschaft für nicht unerhebliche Zeitspanne, d.h. Aufgabe des Betriebszwecks unter Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte Zeit
- Betriebsstilllegung und Betriebsübergang schließen sich systematisch aus
- Hinweis: ein Betriebsübergang stellt allein noch keine Betriebsänderung dar! Er kann allerdings mit einer einhergehen, z. B. bei Betriebsteilübergang kann eine Betriebsspaltung vorliegen
- Ebenfalls Betriebsänderung: Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils;
Voraussetzung: in dem Betriebsteil ist ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer beschäftigt, hier wieder Relevanz der Zahlenwerte des § 17 KSchG
- Bislang ungeklärt: kann ein Betriebsteil „wesentlich“ sein, der von den Zahlenwerten des § 17 KSchG her zu klein ist, aber wegen seiner Bedeutung als qualitativ „wesentlich“ anzusehen ist?



MAßNAHME: BETRIEBSVERLEGUNG, NR. 2

- Verlegung ist jede wesentliche Änderung der örtlichen Lage des Betriebs
- Keine Wesentlichkeit liegt vor bei nur geringfügiger örtlicher Veränderung; strenger Maßstab!
BAG 1982: Verlegung eines Betriebs um 4,3 km vom Zentrum einer Großstadt an den Stadtrand ist eine Verlegung i. S. einer Betriebsänderung
- Betriebsübergang und Betriebsverlegung schließen sich nicht aus



MAßNAHME: ZUSAMMENSCHLUSS MIT ANDEREN BETRIEBEN, NR. 3

- Zusammenschluss bedeutet die Eingliederung eines Betriebs in einen anderen Betrieb oder die Verschmelzung mehrerer Betriebe zu einem neuen Betrieb
- Auch bei Beteiligung mehrerer Unternehmen kann ein Zusammenschluss von Betrieben vorliegen und damit eine Betriebsänderung (z.B. Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs)



MAßNAHME: BETRIEBS(AB)SPALTUNG, NR. 3

- Notwendig ist eine Betriebsaufspaltung, also die organisatorische Zerlegung eines einheitlichen Betriebs in mehrere Teile
- Auch die Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs mehrerer Unternehmen ist eine Betriebsaufspaltung i. S. v. § 111 BetrVG
- Bei der Aufspaltung wird der Ursprungsbetrieb aufgelöst, bei der Abspaltung bleibt er erhalten
- Kein Erfordernis für eine Betriebsänderung ist, dass die Abspaltung einen wesentlichen Betriebsteil betrifft; die Rechtsprechung fordert aber wohl eine Bagatellgrenze für den abgespaltenen Betriebsteil (i. S. einer Betriebsratsfähigkeit)
- Wenn die betriebliche Tätigkeit eines Betriebsteils beendet wird, ohne dass deren Substrat erhalten bleibt, liegt eine Betriebsteilstilllegung vor



MAßNAHME: GRUNDLEGENDE ÄNDERUNG DER BETRIEBS- ORGANISATION, NR. 4

- Eine Änderung der Betriebsorganisation ist die Umwandlung des Betriebsaufbaus, insb. hinsichtlich Zuständigkeit und Verantwortung (z. B. Dezentralisierung v. Entscheidungsbefugnissen, Einführung einer Spartenorganisation)
- Grundlegend ist die Änderung, wenn sie sich in einer Gesamtschau auf den Betriebsablauf in erheblicher Weise auswirkt



MAßNAHME: GRUNDLEGENDE ÄNDERUNG DES BETRIEBS- ZWECKS ODER DER FERTIGUNGSANLAGEN, NR. 4

- Die grundlegende Änderung des Betriebszwecks erfordert eine substantielle Änderung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs; erforderlich ist völlige Umstellung der Produktion (Bsp.: Produktion von Motorrädern statt wie bisher PKW)
- Fertigungsanlagen sind dem arbeitstechnischen Produktions- und Leistungsprozess dienende Gegenstände
- In einer Gesamtschau muss die Änderung grundlegend sein, also entweder Betriebsanlagen betreffen, die erhebliche Bedeutung für den ganzen Betriebsablauf haben oder an denen eine wesentliche Anzahl von Arbeitnehmern (Zahlenstaffel des § 17 KSchG) beschäftigt sind
- Keine grundlegende Änderung der Fertigungsanlagen:
 - routinemäßiger Austausch ausgedienter Geräte oder Maschinen
 - Ergänzung einer vorhandenen Software an Betriebsanlagen, um Programm zur Unterstützung der bisherigen Abläufe zu verbessern



MAßNAHME: EINFÜHRUNG GRUNDLEGENDE NEUER ARBEITSMETHODEN UND FERTIGUNGSVERFAHREN, NR. 5

- Arbeitsmethode ist die jeweilige Art, die Arbeit systematisch abzuwickeln, z. B. Einzel- oder Gruppenarbeit, Festlegung des Bearbeitungswegs
- Fertigungsverfahren ist das technische Verfahren bei der Verfolgung des arbeitstechnischen Zwecks, z. B. Übergang von Hand- auf Maschinenarbeit, von Einzel- auf Serienproduktion
- Die Arbeitsmethode bzw. das Fertigungsverfahren muss tatsächlich neu sein, eine Veränderung schon vorhandener Methoden oder eine laufende Verbesserung ist nicht ausreichend
- Das Merkmal „grundlegend“ bestimmt sich grds. nach qualitativer Bewertung; der bedeutsame Charakter einer neuen Methode bzw. eines neuen Verfahrens kann sich aber auch aus der Zahl der von ihr betroffenen Arbeitnehmer ergeben



UNTERRICHTUNG DES BETRIEBSRATS, § 111 S. 1 BETRVG

- Schon im Planungsstadium einer Betriebsänderung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit ihm zu beraten
- Rechtzeitige Unterrichtung:
Die Durchführung der Betriebsänderung darf noch nicht endgültig beschlossen sein, begonnen haben oder durch unumkehrbare Maßnahmen eingeleitet sein
- Umfassende Unterrichtung:
Der Betriebsrat muss sich aus den Informationen ein vollständiges Bild von der Maßnahme und ihren Auswirkungen machen können; dazu sind wirtschaftliche und soziale Gründe für die geplante Betriebsänderung zu nennen sowie auswertbare Unterlagen zur Verfügung zu stellen
- Aus Beweisgründen: Textform ist zu empfehlen!



BERATUNG MIT DEM BETRIEBSRAT, § 111 S. 1 BETRVG

- Die Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat hat mit dem Ziel zu erfolgen, den Versuch eines Interessenausgleichs durchzuführen
- Hat das Unternehmen mehr als 300 Arbeitnehmer, kann der Betriebsrat einen geeigneten Berater hinzuziehen, ohne hierfür die Zustimmung des Arbeitgebers zu benötigen
- Die Hinzuziehung des Beraters muss erforderlich sein und die entstehenden Kosten verhältnismäßig



FOLGEN DER VERLETZUNG DER BETEILIGUNGSRECHTE

- Bis zum Abschluss der Betriebsänderung hat der Betriebsrat ein Unterrichts- und Beratungsrecht, das er auch mit einer einstweiligen Verfügung geltend machen kann
- Treffen Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung wirtschaftliche Nachteile, können sie gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG) geltend machen
- Der Betriebsrat kann den Abschluss eines Sozialplans erzwingen (Einsetzung einer Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht, § 100 ArbGG)
- Der Arbeitgeber begeht eine Ordnungswidrigkeit, wenn er die Beteiligungsrechte nicht, falsch oder unvollständig erfüllt (§ 121 BetrVG), Geldbuße bis 10.000 €
- Bislang vom BAG ungeklärt: Hat der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch, bis der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte gewahrt hat?



INTERESSENAUSGLEICH, § 112 BETRVG

- Der Interessenausgleich ist keine Betriebsvereinbarung und damit nicht erzwingbar
- Arbeitgeber und Betriebsrat haben aber eine Einigung darüber zu versuchen, **ob**, **wann** und **wie** die Betriebsänderung durchgeführt wird unter möglichst weitgehender Vermeidung von Nachteilen für die Belegschaft
- Weder Betriebsrat noch einzelne Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber sich an die Vereinbarungen im Interessenausgleich hält (aber: ggf. Nachteilsausgleichsanspruch für Arbeitnehmer)



SOZIALPLAN, § 112 BETRVG

- Im Sozialplan sollen die Betriebsparteien eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile finden, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen
- Zweck: zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion, nicht Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes
- Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung und ist damit erzwingbar (Einigungsstelle), § 112 Abs. 4 BetrVG

AUSNAHMEN VON DER SOZIALPLANPFLICHT, § 112a BETRVG

- Teilweise Einschränkung bei bloßem Personalabbau, § 112a Abs. 1 BetrVG:
 - Besteht die Betriebsänderung allein in einem Personalabbau (notwendig: Betroffenheit von mindestens 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs), ist ein Sozialplan nur erzwingbar, wenn in Betrieben
 - mit bis zu 59 Arbeitnehmern 20 % der Arbeitnehmer, aber mindestens 6,
 - mit bis zu 249 Arbeitnehmern 20 % der Arbeitnehmer oder mindestens 37,
 - mit bis zu 499 Arbeitnehmern 15 % der Arbeitnehmer oder mindestens 60,
 - mit bis zu 599 Arbeitnehmern 60 Arbeitnehmer,
 - ab 600 Arbeitnehmern 10 % der Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden

- Einschränkung bei neu gegründeten Unternehmen, § 112a Abs. 2 BetrVG:
In den ersten vier Jahren ab ihrer Gründung kann in Unternehmen kein Sozialplan erzwungen werden



ANRUFUNG DER EINIGUNGSSTELLE

- Bei Meinungsverschiedenheiten über den Abschluss eines Interessenausgleichs oder Sozialplans kann jede Betriebspartei die Einigungsstelle anrufen (§ 112 Abs. 2 S. 3)
- Nur für den Abschluss eines Sozialplans kann aber die Einigungsstelle zwangsweise eingesetzt werden, § 112 Abs. 4
- Für das Verfahren vor der Einigungsstelle gilt § 76 BetrVG
- Die Einigungsstelle muss versuchen, eine Einigung über den Sozialplan zu erreichen
- Bei fehlender Einigungsmöglichkeit: die Einigungsstelle beschließt die Aufstellung des Sozialplans durch Spruch (§ 112 Abs. 4); dieser wirkt wie eine Einigung zwischen den Betriebsparteien, also wie eine Betriebsvereinbarung



BEI MASSENENTLASSUNG: § 17 KSCHG BEACHTEN

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er
 - a. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
 - b. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
 - c. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

2. Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über
 - a. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
 - b. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 - c. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
 - d. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
 - e. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 - f. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.



VIELEN DANK!