

Arbeitshilfen für Betriebsräte

Weinbrenner · Meier

Antworten für die Praxis

Interessenausgleich und Sozialplan

Verhandlungen

Inhalte

Durchführung

3. Auflage

Verlag Vahlen

Interessenausgleich und Sozialplan

Einleitung

Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan stellen den Betriebsrat stets vor große Herausforderungen. Zum einen geht es in dieser Situation um erhebliche betriebliche Veränderungen, die für die Arbeitnehmer unter Umständen sogar zum Verlust ihres Arbeitsplatzes führen können. Zum anderen liegt dies aber auch daran, dass die Betriebsräte – anders als im Bereich der personellen Angelegenheiten – in der Regel bei der Ausübung der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht auf durch jahrelange Übung erworbenes Wissen zurückgreifen können. Außerdem sind die rechtlichen Grundlagen für den juristischen Laien nur schwer verständlich.

Nimmt der Betriebsrat die Herausforderung an, stellen sich ihm zahlreiche Fragen. Aber auch bei den Arbeitnehmern, die von dem Interessenausgleich und Sozialplan betroffen sind, werden viele Fragen auftauchen. Diese betreffen die rechtlichen Voraussetzungen, die rechtlichen Folgen, aber auch Fragen der Verhandlungstaktik.

Mit dieser Arbeitshilfe sollen Antworten geliefert und die rechtlichen Grundlagen leicht verständlich vermitteln werden. Dabei werden die Antworten durch Formulierungsbeispiele und Praxistipps ergänzt, damit Betriebsräte ihre durch diese Arbeitshilfe erlangten Kenntnisse auch praktisch umsetzen können.

Die Autoren

Dr. Lars Weinbrenner

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht

Vertretung und Beratung von Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitnehmern im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht

Regelmäßige Referententätigkeit bei Seminaren für Betriebsräte im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

weinbrenner@schwegler-rae.de



Dr. Enrico Meier, M. A.

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht / Mediator

Vertretung und Beratung von Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitnehmern im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht

Regelmäßige Referententätigkeit bei Seminaren für Betriebsräte im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

meier@meier-kempf.de



Inhaltsübersicht

I.	Einführung Fragen 1–9	XVI.	Sozialplan – Inhalte Fragen 136–167
II.	Interessenausgleich – Allgemeines Fragen 10–14	XVII.	Sozialplan – Arbeitsförderung Fragen 168–173
III.	Interessenausgleich – Voraussetzungen Fragen 15–19	XVIII.	Sozialplan – Einigungsstelle Fragen 174–181
IV.	Interessenausgleich – Verhandlung und Versuch Fragen 20–38	XIX.	Sozialplan – Zuständigkeit Fragen 182–185
V.	Interessenausgleich – Einigungsstelle Fragen 39–48	XX.	Sozialplan – Rechtsnatur und Form Fragen 186–191
VI.	Interessenausgleich – Inhalte Fragen 49–54	XXI.	Sozialplan – Laufzeit Fragen 192–196
VII.	Interessenausgleich – Auswahlrichtlinie und Namensliste Fragen 55–77	XXII.	Sozialplan – Insolvenz Fragen 197, 198
VIII.	Interessenausgleich – Zuständigkeit Fragen 78–82	XXIII.	Sozialplan – Durchführung und Streitigkeiten Fragen 199–203
IX.	Interessenausgleich – Rechtsnatur und Form Fragen 83–90	XXIV.	Nachteilsausgleich Fragen 204–220
X.	Interessenausgleich – Laufzeit Fragen 91–93		Muster
XI.	Interessenausgleich – Sonstiges Fragen 94–96		
XII.	Interessenausgleich – Durchführung und Streitigkeiten Fragen 97–102		
XIII.	Sozialplan – Allgemeines Fragen 103–116		
XIV.	Sozialplan – Voraussetzungen Fragen 117–127		
XV.	Sozialplan – Zustandekommen Fragen 128–135		

II. Interessenausgleich – Allgemeines

Dem Interessenausgleich kommt im Zusammenhang mit geplanten Umstrukturierungsmaßnamen des Arbeitgebers erhebliche praktische Bedeutung zu. Der nachfolgende Abschnitt befasst sich zunächst mit der Rechtsnatur des Interessenausgleichs sowie dessen Zweck. Schließlich geht es um die Abgrenzung des Interessenausgleichs zu anderen Rechtsinstituten.

10. Was ist ein Interessenausgleich?

Der **Interessenausgleich** ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zur Durchführung einer vom Arbeitgeber geplanten **Betriebsänderung**. In dieser werden insbes. zu folgenden Fragen Regelungen getroffen (*Fitting* BetrVG § 111 Rn. 5):

- Wird die vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung überhaupt durchgeführt („**Ob- Wann und wie wird die vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung durchgeführt und welche Einzelmaßnahmen werden dazu vorgenommen („**Wie**“) (BAG 14.11.2006 – 1 AZR 40/06; LAG MV 14.4.2015 – 2 Sa 231/14)?**

11. Was ist ein „qualifizierter“ Interessenausgleich?

Von einem „qualifizierten“ Interessenausgleich wird dann gesprochen, wenn ein Interessenausgleich nicht allein die Durchführung der Betriebsänderung regelt, sondern zudem auch **Ansprüche für die betroffenen Arbeitnehmer** vorsieht. Es handelt sich in diesem Fall um eine **gemischte Vereinbarung** aus Interessenausgleich und (freiwilliger) Betriebsvereinbarung. Dadurch wird dem Arbeitnehmer – anders als bei einem „normalen“ Interessenausgleich – ein **einklagbarer Anspruch** im Interessenausgleich verschafft (BGH 15.11.2000 – XII ZR 197/98; HessLAG 10.3.2008 – 17 Sa 1524/07; *Fitting* BetrVG §§ 112, 112 a Rn. 47) (→ *Frage 100: Was kann ein Arbeitnehmer machen, wenn der Arbeitgeber einen abgeschlossenen Interessenausgleich nicht einhält?*).

12. Welchen Zweck haben Verhandlungen über einen Interessenausgleich?

Der Interessenausgleich dient, wie der Wortlaut zeigt, einem Ausgleich verschiedener Interessen. Auf der einen Seite geht es um die **Interessen des Arbeitgebers**, eine von ihm für sinnvoll erachtete Maßnahme vorzunehmen. Auf der anderen Seite geht es um die **Interessen der betroffenen Arbeitnehmer**. Der Betriebsrat soll in den Verhandlungen die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Dabei soll er mit seinem Wissen von den betrieblichen Abläufen und der Nähe zur Belegschaft gemeinsam mit dem Arbeitgeber nach **betriebswirtschaftlich sinnvollen und sozialverträglichen Lösungen** bei der Umsetzung der **Betriebsänderung** suchen (BAG 20.4.1996 – 10 AZR 186/93; *Fitting* BetrVG § 111 Rn. 5 und §§ 112, 112 a Rn. 15).

13. Was ist der Unterschied zwischen einem Interessenausgleich und einer Standortsicherungsvereinbarung?

Ein **Interessenausgleich** enthält Regelungen zur **Durchführung einer Betriebsänderung**. Er wird zwischen **Betriebsrat** und **Arbeitgeber** abgeschlossen und ist **gesetzlich geregelt**. Dagegen wird eine **Standortsicherungsvereinbarung** in der Regel zwischen **Tarifvertragsparteien** vereinbart. Zum Teil werden alternativ oder ergänzend auch Standortsicherungsvereinbarungen zwischen den **Betriebsparteien** als Betriebsvereinbarung geschlossen. In

Standortsicherungsvereinbarungen finden sich häufig Regelungen zu einem Entgeltverzicht oder Änderungen des Arbeitszeitvolumens der Arbeitnehmer und als Gegenleistung des Arbeitgebers eine **Beschäftigungsgarantie** durch einen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen und Investitionszusagen (BAG 16.5.2012 – 4 AZR 366/10; BAG 17.11.2005 – 6 AZR 107/05). Es gibt allerdings keine gesetzliche Regelung zu Standortsicherungsvereinbarungen und auch keinen festen Katalog von Regelungsinhalten. Wird eine Standortsicherungsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien geschlossen, können in ihr auch Regelungen zur Durchführung einer Betriebsänderung enthalten sein. In diesem Fall stellt sie gleichzeitig einen Interessenausgleich für die entsprechende Betriebsänderung dar. Im Übrigen können Regelungsinhalte eines Interessenausgleichs und einer Standortsicherungsvereinbarung identisch sein, zB ein Kündigungsverzicht des Arbeitgebers.

14. Was ist der Unterschied zwischen einem Interessenausgleich und einem Sozialplan?

Ein **Interessenausgleich** und ein **Sozialplan** sind zumindest rechtlich zwei unterschiedliche Vereinbarungen, auch wenn sie in der Praxis häufig in einem Dokument oder zumindest gleichzeitig von den Betriebsparteien vereinbart werden. Ein Interessenausgleich verfolgt einen anderen Zweck als ein Sozialplan. Der Interessenausgleich regelt die **Durchführung einer Betriebsänderung**. Dabei soll versucht werden, die **Nachteile** einer Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer zu **reduzieren** (zB Verhinderung eines Arbeitsplatzverlustes). In einem Sozialplan werden hingegen die **Nachteile abgemildert oder ausgeglichen**, die Folge der Betriebsänderung sind (zB Abfindung für Arbeitsplatzverlust) (BAG 14.11.2006 – 1 AZR 40/06; BGH 15.11.2000 – XII ZR 197/98) (→ *Frage 90: Kann der Interessenausgleich auch mit dem Sozialplan in einem Dokument vereinbart werden?*).

→ Muster 2: Übersicht - Vergleich Interessenausgleich und Sozialplan

III. Interessenausgleich – Voraussetzungen

In diesem Abschnitt werden die wesentlichen Fragen zu den Voraussetzungen eines Interessenausgleichs beantwortet. Ebenso erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem richtigen Zeitpunkt des Interessenausgleichs.

15. In welcher Situation wird über einen Interessenausgleich verhandelt bzw. ein solcher abgeschlossen?

Über einen Interessenausgleich wird in der Regel nur verhandelt bzw. es wird ein Interessenausgleich abgeschlossen, wenn eine **Betriebsänderung** gem. § 111 BetrVG vorliegt. Eine Betriebsänderung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme plant, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann. Beispiele für Betriebsänderungen sind in § 111 S. 3 BetrVG genannt. Dazu gehören die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs

oder von wesentlichen Betriebsteilen (Nr. 1), die Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (Nr. 2), der Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben (Nr. 3), die grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen (Nr. 4) und schließlich die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren (Nr. 5). Bei diesen Beispielen wird unterstellt, dass sie wesentliche Nachteile zur Folge haben (*Fitting* BetrVG § 111 Rn. 42). Die Frage, wann ein Betriebsteil wesentlich im Sinne des § 111 BetrVG ist, beantwortet das BAG unter Heranziehung der Schwellenwerte des § 17 KSchG. Bei Großbetrieben mit mehr als 600 Arbeitnehmern liegt

nach Auffassung des BAG erst dann eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung vor, wenn mindestens 5% der Belegschaft von der Maßnahme betroffen sind (BAG 28.3.2006 – 1 ABR 5/05).

Ablauf für zukünftige Verhandlungen definieren. Dies ersetzt aber nicht die Ausübung des Mitbestimmungsrechts im Einzelfall (→ *Frage 108: Was ist ein vorsorglicher Sozialplan?*; → *Frage 109: Schließt ein vorsorglicher Sozialplan nachfolgende Sozialpläne aus?*).

16. Kann ein Interessenausgleich auch verhandelt bzw. abgeschlossen werden, wenn keine Betriebsänderung vorliegt?

Ja, ein Interessenausgleich kann auch geschlossen werden, wenn keine Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG vorliegt. Dann spricht man von einem **freiwilligen Interessenausgleich**. Dies kann zB dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber nicht sicher ist, ob eine Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG vorliegt und er mögliche **Nachteilsausgleichsansprüche** ausschließen will (→ *Frage 17: Kann ein Interessenausgleich auch vorsorglich abgeschlossen werden?*; → *Frage 65: Gilt § 1 Abs. 5 KSchG auch bei einem freiwilligen Interessenausgleich, wenn also gar keine Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG vorliegt?*; → *Frage 204: Was ist ein Nachteilsausgleich? ff.*).

18. Kann ein Interessenausgleich auch nach Durchführung einer Betriebsänderung verhandelt bzw. abgeschlossen werden?

Ist eine Betriebsänderung bereits vollzogen, ist ein Interessenausgleich **nicht mehr notwendig** (*Fitting* BetrVG §§ 112, 112 a Rn. 11). Der **Zweck** eines Interessenausgleichs kann in dieser Situation nicht mehr erreicht werden. Die Betriebsparteien können allerdings in diesem Fall eine Vereinbarung abschließen, um für die bereits durchgeführte Maßnahme **im Nachhinein Regelungen zu schaffen**. Der Betriebsrat kann bspw. dokumentieren, dass er die bereits durchgeführte Betriebsänderung befürwortet (→ *Frage 204: Was ist ein Nachteilsausgleich? ff.*). Diese Vereinbarung können die Betriebsparteien unter Umständen auch Interessenausgleich nennen.

→ *Muster 1: Übersicht - Ablauf Verhandlungen bei Betriebsänderung*

17. Kann ein Interessenausgleich auch vorsorglich abgeschlossen werden?

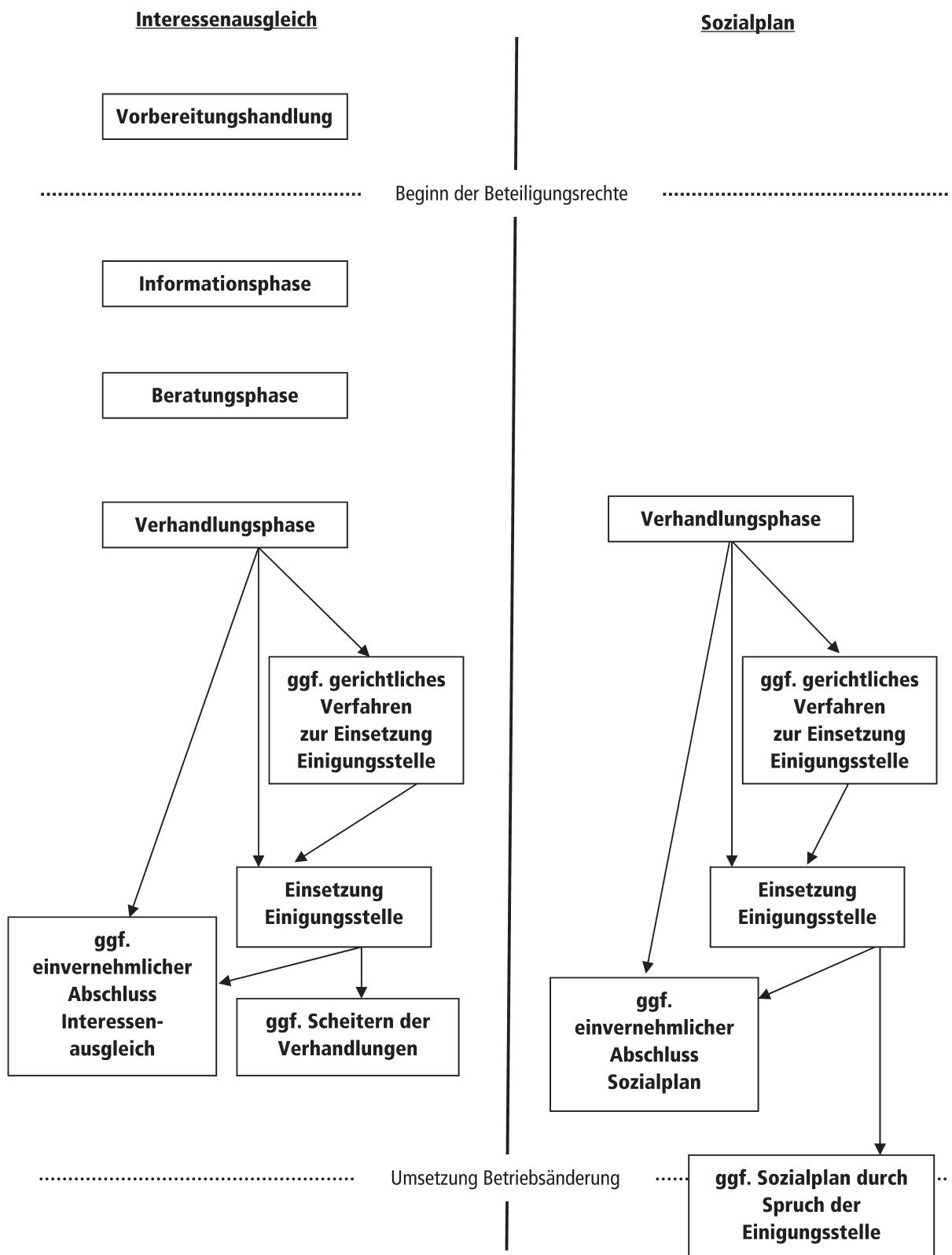
Ein Interessenausgleich bezieht sich immer auf eine **konkrete Betriebsänderung**. Dies schließt vorweggenommene Regelungen für künftige, in ihren Einzelheiten noch nicht absehbare Maßnahmen aus. Ein vorsorglicher Abschluss bzw. ein Interessenausgleich „auf Vorrat“ ist daher nicht möglich. In diesem Fall könnte der Betriebsrat nämlich keinen Einfluss mehr auf die Gestaltung der konkreten Betriebsänderung nehmen. Es läge in Wirklichkeit ein unzulässiger **Verzicht** auf die Mitgestaltung der künftigen Betriebsänderung vor (BAG 19.1.1999 – 1 AZR 342/98; *Fitting* BetrVG § 111 Rn. 10). Die Betriebsparteien können allerdings in einer freiwilligen Vereinbarung regeln, wie sie bei künftigen Betriebsänderungen vorgehen wollen, zB einen **Ab-**

19. Welche Besonderheiten gelten für einen Interessenausgleich im Tendenzbetrieb?

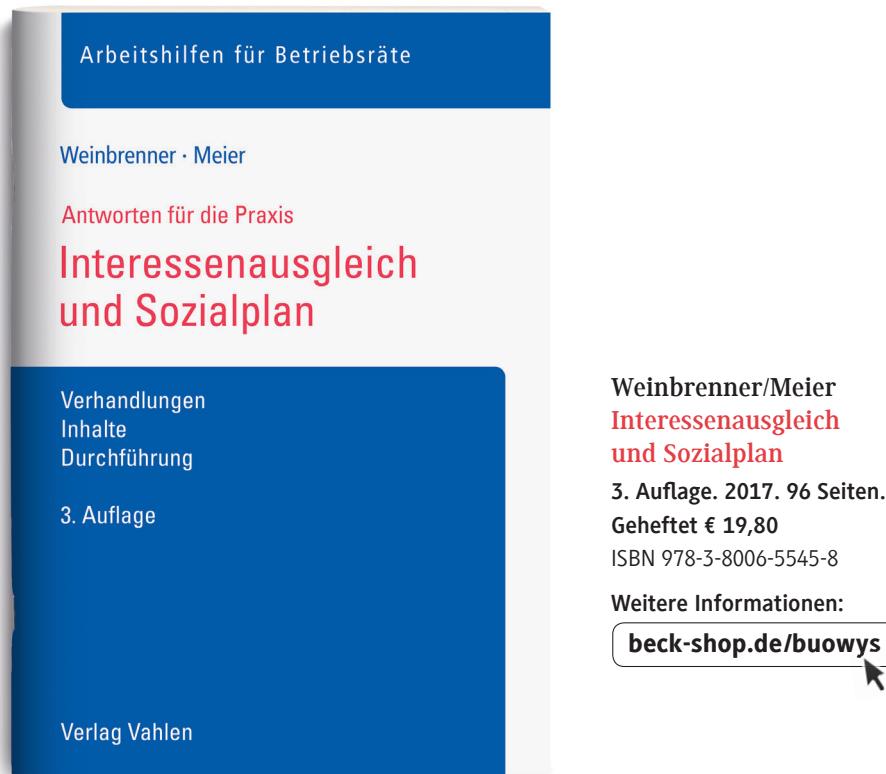
In **Tendenzbetrieben** gem. § 118 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber nicht die Verpflichtung, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu versuchen. In Tendenzbetrieben sind die §§ 111 bis 113 BetrVG nur insoweit anzuwenden, als sie den **Ausgleich und die Milderung wirtschaftlicher Nachteile** für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln. Die Formulierung „nur insoweit anzuwenden“ zeigt, dass das Gesetz in **Tendenzbetrieben** bei Betriebsänderungen ein Weniger an Beteiligung des Betriebsrats verlangt (BAG 30.3.2004 – 1 AZR

Muster

Muster 1: Übersicht - Ablauf Verhandlungen bei Betriebsänderung



Gefällt Ihnen, was Sie gelesen haben?



Jetzt in Ihrer Buchhandlung

oder einfach bestellen bei **beck-shop.de** – Portofreie und schnelle Lieferung!
Einfaches Bestellen durch Link-Eingabe im Browser: <http://www.beck-shop.de/buowys>

Vahlen



VERLAG C.H.BECK · 80791 München

Telefon: (089)38189-750 · Fax: (089)38189-402 · Mail: kundenservice@beck.de