



Betriebspolitik | Vorstand

Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

11

**Beschäftigungssicherung,  
Interessenausgleich und  
Sozialplan**

## Impressum

Produkt-Nr. 7946-89629

Herausgeber: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt  
Vertreten durch den Vorstand  
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann  
**V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:**  
Dr. Rudolf Luz, IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Betriebspolitik,  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt  
**Kontakt:** service-bp@igmetall.de

Autoren: Ingo Hamm/Rudi Rupp

Redaktion: Isaf Gün, FB Betriebspolitik  
Für den sozialrechtlichen Teil: Amélie Schummer,  
FB Sozialpolitik

Ausgabe: Januar 2021

Druckvorstufe: Da-TeX Gerd Blumenstein, Leipzig  
Druck: mediaprint solutions GmbH, Eggertstraße 28, 33100 Paderborn

## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Arbeitsplätze sichern, soziale Arbeitsbedingungen schaffen und eigene betriebspolitische Gestaltungsziele erarbeiten und durchsetzen – das sind Aufgaben, die betriebliche Interessenvertretungen und Vertrauensleute der IG Metall in ihrer täglichen Arbeit leisten.

Eine gut funktionierende Mitbestimmung ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Interessenpolitik. Betriebliche Mitbestimmung wird erst durch die Beteiligung der Beschäftigten lebendig. Ergebnisse von Verhandlungen sind stärker legitimiert, wenn Belegschaften einbezogen werden oder erfolgreich Konflikte um eine Regelung geführt wurden. In einigen Betrieben organisieren Betriebsräte und Vertrauensleute regelmäßige Rückmelde-Schleifen mit der Belegschaft, um die Praxistauglichkeit von Betriebsvereinbarungen zu überprüfen und diese eventuell anzupassen. Die IG Metall verfügt über einen guten Instrumente-Kasten dafür.

Auf Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen kommen zunehmend neue Herausforderungen und zusätzliche Aufgaben zu. Viele Branchen stehen vor einer grundlegenden Transformation. Damit ist die Energie- und Mobilitätswende ebenso gemeint, wie die Globalisierung von Wertschöpfungsketten und die Digitalisierung von Arbeitswelt und Gesellschaft. Die tägliche Betriebsratsarbeit bietet vielfältige Handlungsoptionen. Unsere Durchsetzungskraft steigt, wenn wir die Beschäftigten informieren und aktiv in unsere Arbeit einbeziehen.

Betriebliche Interessenvertretungen und Vertrauensleute sind Profis für Mitbestimmung und Gute Arbeit. Dafür benötigen sie ein solides Grundwissen. Dazu trägt die vorliegende Broschüre als Teil einer Broschürenreihe bei, die den Interessenvertreter\*innen Grundlagen und Handlungsorientierung liefert. Weiterhin steht ein breit gefächertes Qualifizierungsangebot der IG Metall zur Verfügung. Auf [www.igmetall.de/bildung](http://www.igmetall.de/bildung) steht das Bildungsprogramm zum Download bereit, ebenso aktuelle Informationen zu den Bildungsstätten.

Frankfurt am Main, Januar 2021



Christiane Benner  
Zweite Vorsitzende der IG Metall

# Inhalt

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	7
Vorbemerkung: Beschäftigungssicherung als Aufgabe des Betriebsrats	9
<b>I. Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung</b>	11
1. Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bei vorübergehendem Auftragsmangel	11
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Auslastungssituation	17
3. Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau	21
4. Transfermaßnahmen	27
5. Transfergesellschaft	29
6. Betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung	38
<b>II. Übersicht: Die Möglichkeiten des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung</b>	42
<b>III. Die Voraussetzungen für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich</b>	48
1. Das Unternehmen	49
2. Der Betriebsbegriff	49
3. Die Zahl der Beschäftigten	54
4. Der für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich zuständige Betriebsrat	56
<b>IV. Die Instrumente</b>	59
1. Der Interessenausgleich	59
2. Der Sozialplan	65
3. Der Sozialtarifvertrag	67
4. Der Nachteilsausgleich	68
<b>V. Tätigkeiten des Betriebsrats vor Aufnahme der Verhandlungen</b>	71
1. Die Informationsrechte des Betriebsrats	71
2. Die Durchsetzung des Informations- und Verhandlungsanspruchs	74
3. Die Organisation der Betriebsratsarbeit	82
4. Die Planung der Betriebsratsarbeit	84
5. Verhandlungstaktik	88
6. Reaktion auf Arbeitgeberargumente	94

---

<b>VI. Die Betriebsänderung</b>	98
1. Personalabbau	99
2. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile	104
3. Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile	106
4. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben	107
5. Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen	109
6. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren	112
7. Sonderfälle	115
7.1 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	115
7.2 Betriebsübergang	116
8. Restmandat des Betriebsrats	117
9. Die Entscheidung über das Vorliegen einer Betriebsänderung	118
<b>VII. Die Vereinbarung von Sozialplan und Interessenausgleich</b>	123
1. Die unterschiedlichen Interessenlagen	123
2. Die Durchsetzung eigener Vorstellungen	124
2.1 Vorbereitung und Organisation des Betriebsrats	124
2.2 Entwürfe	126
2.3 Zumutbarkeit von Ersatzarbeitsplätzen	150
2.4 Verhandlung und Verhandlungsführung	153
<b>VIII. Nach der Betriebsänderung</b>	160
1. Kündigungen	160
2. Anspruch auf Umsetzung eines Sozialplans und Interessenausgleichs	161
3. Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld	162
4. Steuerrechtliche Aspekte	166
<b>Anhang Nr. 1</b>	
<b>Muster eines Ablaufplans für den Betriebsrat</b>	167
<b>Anhang Nr. 2</b>	
<b>Individueller Ablaufplan</b>	171
<b>Anhang Nr. 3</b>	
<b>Berechnungsmethoden für Sozialplanabfindungen</b>	172
<b>Anhang Nr. 4</b>	
<b>Muster Dreiseitiger Vertrag beim Wechsel in eine Transfergesellschaft</b>	177

Anhang Nr. 5  
Muster-Betriebsvereinbarung Wiedereinstellung zum (Tarif-)Sozialplan \_\_\_\_\_ 185

Stichwortverzeichnis \_\_\_\_\_ 189

Wichtiger Hinweis \_\_\_\_\_ 195

## Abkürzungsverzeichnis

<b>a. A.</b>	andere/r Ansicht
<b>Abs.</b>	Absatz
<b>AG</b>	Aktiengesellschaft
<b>AGG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>AiB</b>	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
<b>ArbG</b>	Arbeitsgericht
<b>ArbGG</b>	Arbeitsgerichtsgesetz
<b>Aufl.</b>	Auflage
<b>BAG</b>	Bundesarbeitsgericht
<b>beE</b>	betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz
<b>BR</b>	Betriebsrat
<b>BSG</b>	Bundessozialgericht
<b>bzw.</b>	beziehungsweise
<b>d. h.</b>	das heißt
<b>DKW</b>	Däubler/Klebe/Wedde; Betriebsverfassungsgesetz; 17. Aufl.; Frankfurt/Main 2020 (zitiert: DKW-Bearbeiter)
<b>f./ff.</b>	folgend/e
<b>FESTL</b>	Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier; Betriebsverfassungsgesetz; 30. Aufl.; München 2020
<b>ggf.</b>	gegebenenfalls
<b>GK</b>	Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber/Franzen/Gutzeit/Jakobs; Betriebsverfassungsgesetz; Gemeinschaftskommentar, 11. Aufl.; München 2018 (zitiert: GK-Bearbeiter)
<b>GmbH</b>	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
<b>InsO</b>	Insolvenzordnung
<b>i. S. d.</b>	im Sinne des
<b>KSchG</b>	Kündigungsschutzgesetz
<b>Kug</b>	Kurzarbeitergeld
<b>LAG</b>	Landesarbeitsgericht
<b>Nr.</b>	Nummer
<b>Rn.</b>	Randnummer/n
<b>s.</b>	siehe
<b>s. a.</b>	siehe auch
<b>SGB III</b>	Sozialgesetzbuch III (Arbeitsförderung)
<b>sog.</b>	so genannte
<b>SozSich</b>	Soziale Sicherheit (Zeitschrift)

<b>u. a.</b>	und andere
<b>UmwG</b>	Umwandlungsgesetz
<b>v.</b>	vom
<b>v. a.</b>	vor allem
<b>vgl.</b>	vergleiche
<b>z. B.</b>	zum Beispiel

---

## Vorbemerkung: Beschäftigungssicherung als Aufgabe des Betriebsrats

Die Sicherung von Arbeitsplätzen ist nach dem Verständnis der Betriebsräte schon immer ein wesentlicher Aufgabenbereich im Rahmen ihrer Schutzfunktion. Dass dieser auch genutzt wird, zeigen die Ergebnisse einer Auswertung von fast 700 Interessenausgleichen und Sozialplänen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.<sup>1</sup> Die Auswertung deutet darauf hin, dass ein Paradigmenwechsel eingeleitet ist: Weg vom reinen Abfindungs- zum Transfersozialplan. Eine Kurzauswertung der Hans-Böckler-Stiftung von Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung<sup>2</sup> bestätigt diesen Trend. Mit den aus Anlass der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 erweiterten Möglichkeiten der Kurzarbeit und einer Entlastung für Arbeitgeber bei den damit verbundenen Kosten, insbesondere dann, wenn mit Kurzarbeit Qualifizierung verbunden wird, haben Betriebsräte ein zusätzliches Instrument zur Beschäftigungssicherung erhalten.<sup>3</sup> Im Rahmen der Bewältigung der Corona-Pandemie wurden kurzfristig im April und Mai 2020 der Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert, das Kurzarbeitergeld stufenweise erhöht und die Unternehmen von den Sozialabgaben auf das Kurzarbeitergeld vollständig befreit. Diese Regelungen gelten zunächst befristet bis Ende 2020.<sup>4</sup> Durch die Rechtsprechung des BAG<sup>5</sup> ist außerdem sichergestellt, dass das Instrument des (Firmen-)Tarifvertrages auch zur Beschäftigungssicherung im Rahmen von Betriebsänderungen oder Betriebsübergängen<sup>6</sup> unter bestimmten Randbedingungen eingesetzt werden kann. Danach ist ein Streik zur Durchsetzung eines Tarifsozialplans rechtmäßig. Die digitale Transformation der Unternehmen steht zwar noch am Anfang, sie wird aber die Arbeitsbedingen der und Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten in

---

1 Vgl. Lassmann/Riegel, Interessenausgleich und Sozialplan. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, STUDY Nr. 360., Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag Frankfurt a. M. 2017 ([www.boeckler.de/pdf/study\\_hbs\\_mbf\\_bvd\\_360.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/study_hbs_mbf_bvd_360.pdf))

2 Heidemann, Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Neuere Entwicklungen ([www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)).

3 Laßmann/Rupp, Konjunkturelle Kurzarbeit. Kurzauswertung von Betriebsvereinbarungen und tariflichen Regelungen, Düsseldorf 2009 ([www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)).

4 Vgl. Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld; die Befristung wurde zwischenzeitlich bis zum 31.12.2021 verlängert.

5 BAG-Urteil 24.4.2007 – 1 AZR 252/06.

6 Vgl. Haag, Die tarifvertragliche Gestaltung von Betriebsübergängen, in: AiB 4/2009, S. 212 ff.

erheblichem Maße verändern.<sup>7</sup> Qualifizierung und stetige Weiterbildung werden zunehmend zu einem wichtigen Instrument der Beschäftigungssicherung. Das Qualifizierungschancengesetz stellt hierzu ein gutes Instrument zur Verfügung.<sup>8</sup> Die Tarifverträge der IG Metall zur Qualifizierung bzw. Bildung bilden hierzu ebenfalls eine gute Grundlage.<sup>9</sup>

Berlin, im Januar 2021

Ingo Hamm

Dr. Rudi Rupp

- 
- 7 Vgl. IG Metall Vorstand, FB Betriebspolitik, Ressort Vertrauensleute, Betriebs- und Unternehmenspolitik (Hrsg.), Transformation, Frankfurt/M. Sept. 2019 ([https://www.20191018\\_IGM\\_Transformation.pdf](https://www.20191018_IGM_Transformation.pdf))
  - 8 Vgl. IG Metall, FB Betriebspolitik (Hrsg.), Den Wandel gestalten. Leitfaden zum Qualifizierungschancengesetz, Frankfurt/M. 2020 ([https://www.docs\\_20200120\\_200117\\_QualiChancenGesetz\\_Broschuere\\_A5\\_543dc6efd36796725ae76b76cb401c33419a6a66.pdf](https://www.docs_20200120_200117_QualiChancenGesetz_Broschuere_A5_543dc6efd36796725ae76b76cb401c33419a6a66.pdf))
  - 9 Vgl. Laßmann/Rupp, Personalplanung. Handlungsanleitung für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr.31, IG Metall Vorstand, FB Betriebspolitik (Hrsg.), Frankfurt/M. 2020, S.107 ff.

# I. Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung

Für den Betriebsrat lohnt es sich immer dann, über Maßnahmen der Beschäftigungssicherung nachzudenken, wenn der Betrieb nur vorübergehend einen Überhang an Arbeitskraft hat, etwa weil die schleppende Konjunktur einen Auftragsmangel nach sich zieht. Solange die berechnete Erwartung besteht, dass sich diese Situation wieder ändert, sollte der Erhalt der Arbeitsplätze an erster Stelle der Überlegungen stehen. Nur wenn mit Sicherheit keine Änderung der Beschäftigungssituation mehr eintreten wird, kann über Maßnahmen nachgedacht werden, wie ein Personalabbau begleitet wird. Hier darf man sich aber nicht voreilig auf die Verhandlung möglichst hoher Abfindungen beschränken, denn eine Unterstützung der Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt hat auch dabei noch Vorrang und wird in Form von Transfersozialplänen durch die Arbeitsmarktpolitik unterstützt.

Je nach dem, mit welchen Situationen der Betriebsrat konfrontiert ist, werden seine Vorschläge und Forderungen zur Beschäftigungssicherung ganz unterschiedlich ausfallen (müssen). Dasselbe gilt für die einzusetzenden Instrumente.

## 1. Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bei vorübergehendem Auftragsmangel

In einer solchen Situation sollte der Betriebsrat die nachfolgend dargestellten Maßnahmen in der genannten Reihenfolge prüfen. Die Reihenfolge ergibt sich aus den mit der Durchführung der Maßnahme verbundenen Nachteilen für die Betroffenen.

### Abbau von Überstunden

In vielen Betrieben liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten zumindest in bestimmten Abteilungen deutlich über der tarifvertraglich oder in den Arbeitsverträgen vereinbarten Wochenarbeitszeit. Nach einer Erhebung des IAB in Nürnberg wurden 2018 etwa 2,02 Mrd. Überstunden geleistet, davon mehr als die Hälfte unentgeltlich.<sup>10</sup> Mit durchschnittlich 5,6 Std./Woche waren

Überstunden-  
abbau

<sup>10</sup> Erhebung des IAB: Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland.

daran die Beschäftigten, die ganz oder teilweise in Homeoffice gearbeitet haben, überproportional beteiligt. Drohen zugleich Entlassungen, so wird der Betriebsrat in der Regel auch in der Belegschaft Unterstützung für die Forderung finden, die Überstunden zugunsten des Erhalts bedrohter Arbeitsplätze abzubauen. Da Überstunden der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG bedürfen, hat er auch gegenüber dem Arbeitgeber eine starke Verhandlungsposition. Auch Einigungsstellenvorsitzende werden wenig Verständnis für Überstundenanträge haben, wenn gleichzeitig ein Personalabbau geplant ist.

### **Auflösung von Arbeitszeitguthaben bzw. Aufbau von Minussalden**

#### **Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle**

In vielen Betrieben werden flexible Arbeitszeitmodelle praktiziert, die den Aufbau von Arbeitszeitguthaben bzw. die Bildung von Minussalden zulassen. Hier sollten zuerst Guthabenstunden abgebaut und Minussalden ausgeschöpft werden. Der Umfang der zulässigen Minusstunden kann aus Anlass der Auslastungsschwäche auch erweitert werden, wenn sich die Betriebsparteien hierüber einig sind oder diese Option von vornherein in der Betriebsvereinbarung vorgesehen ist.

### **Vorziehen von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten/Lagerfertigung**

#### **Vorziehen von Arbeiten**

Eine Lösung des Problems kann auch durch ein Vorziehen von Arbeiten gefunden werden. Von besonderem Interesse sind hier für die Zukunft geplante Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten oder in Betrieben mit Massenfertigung auch die vorübergehende Produktion auf Lager. Das ist zwar mit erhöhten Zins- und Lagerkosten verbunden, führt aber auf der anderen Seite zu einer Einsparung von Personalabbaukosten.

### **Vorziehen des Jahresurlaubs**

#### **Urlaubsplanung**

Eine Änderung der Urlaubsplanung im Sinne eines Zwangsurlaubs in einer auslastungsschwachen Zeit sollte sich auf die noch nicht verplanten Urlaubsteile beschränken und außerdem berücksichtigen, dass z. B. Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern zumindest einen Teil des Jahresurlaubs in der Zeit der Schulferien nehmen können. Am erfolgreichsten ist es, mit finanziellen Anreizen (z. B. zusätzliche bezahlte Urlaubstage) Beschäftigte dazu zu bewegen, ihren Urlaub in die auslastungsschwache Zeit zu legen. Die Erstattung von Stornierungskosten für bereits gebuchte Urlaube sollte selbstverständlich sein.

## Ausführung von Arbeiten für Drittfirmen

Sind bestimmte Produktions- oder Dienstleistungsabteilungen wegen Minderauslastung von Personalabbau bedroht, so können Entlassungen möglicherweise durch Übernahme von Aufträgen für Drittfirmen (Lohnfertigung, Werkaufträge) vermieden werden. Dazu muss zunächst geprüft werden, ob die produktionstechnischen Voraussetzungen gegeben oder zu vertretbaren Kosten geschaffen werden können. Außerdem müssen die vertriebs- und verwaltungsmäßigen Voraussetzungen regelmäßig erst geschaffen werden.

Zusatzaufträge

## Vorübergehende Entsendung von Beschäftigten zu anderen Betrieben des Unternehmens oder anderen Unternehmen des Konzerns

Diese Option haben nur Betriebsräte in Mehrbetriebsunternehmen oder Konzernen. Sie können auch nicht von den Betriebsparteien allein geregelt werden, sondern es bedarf der Mitwirkung der aufnehmenden Betriebe (und deren Betriebsparteien), denn es handelt sich dabei regelmäßig um Einstellungen gemäß § 99 BetrVG in die aufnehmenden Betriebe. Voraussetzung ist in allen Fällen, dass die aufnehmenden Betriebe einen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften haben. Über den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat können die jeweiligen Rahmenbedingungen (Fahrkosten, Unterbringung) geregelt werden. Außerdem bedarf es regelmäßig auch der Zustimmung des betroffenen Beschäftigten, da individualrechtlich die Entsendung nicht im Arbeitsvertrag geregelt sein wird und eine Änderungskündigung kaum aussichtsreich sein dürfte.

Unternehmens-/  
Konzernleiste

### Beispiel:

Eine entsprechende Regelung existiert seit Anfang 2005 bei der Volkswagen AG. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung wurden zum Zwecke der Beschäftigungssicherung Regelungen über einen sog. PersonalEinsatzBetrieb (PEB-B) getroffen. Danach wird in jedem Betrieb des Unternehmens eine Organisationseinheit PEB-B im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Personalleitung eingerichtet. Deren Aufgabe ist es, die Beschäftigten im Hinblick auf quantitative und qualitative Anforderungen bedarfsorientiert und flexibel einzusetzen, wobei ggf. notwendige Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten sind. Als standortübergreifende »Personaldrehzscheibe« wird eine zentrale PEB-B-Planungskonferenz eingerichtet. Vor einem Einsatz an einem anderen Standort wird zunächst die Einsatzmöglichkeit am aktuellen Standort geprüft. Die Kostenstellenverantwortlichen werden verpflichtet, die Potenziale des PEB-B wirtschaftlich und fachlich zu nutzen. Hierzu gehört auch die Reduzierung von Mehrarbeit, Fremdvergabe und Zeitarbeit.

## Kurzarbeit

**Kurzarbeitergeld** Zur Überbrückung eines vorübergehenden Arbeitsausfalls kann die Arbeitszeit betrieblich bis auf »Null« abgesenkt werden. Dadurch entstehende Ausfälle bei der Vergütung werden durch die Agentur für Arbeit in Form von Kurzarbeitergeld (KuG) bis zur Höhe von 60% bzw. 67% des Nettoeinkommens, das die Arbeitnehmer\*innen im Anspruchszeitraum ohne Kurzarbeit erzielt hätten, ausgeglichen.<sup>11</sup> Die höheren Beträge werden bei bestehenden Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Kindern bezahlt. KuG wird auch bezahlt, wenn die Arbeit nur teilweise ausfällt. Der Arbeitgeber zahlt nur noch den Teil des Entgelts, der der verkürzten Arbeitszeit entspricht. Zusätzlich zahlt die Arbeitsagentur anteiliges Kurzarbeitergeld. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 70% bedeutet das, dass hierfür die Vergütung durch den Arbeitgeber in voller Höhe anfällt. Die übrigen ausgefallenen 30% übernimmt die Agentur für Arbeit, aber eben nur zu etwa 60 bis 67%. In diesem Beispiel liegt die finanzielle Einbuße damit bei etwa 10%. Diese kann zusätzlich durch Zuzahlungen des Arbeitgebers verringert werden, die aber nicht erzwingbar sind. Die reguläre Bezugsdauer des KuG beträgt maximal 12 Monate. Durch Verordnungen der Bundesregierung kann diese jedoch bis auf 24 Monate verlängert werden.

Dank der eingesparten Personalkosten können Unternehmen, die ein vorübergehendes Auslastungsproblem haben, die Durststrecke eher überstehen, als wenn die Personalkosten bei fehlenden Einnahmen weiterlaufen würden. Gerade in Zeiten einer Rezession ist Kurzarbeit daher eine echte Alternative zu Entlassungen.

**Vorteil für Arbeitgeber** KuG ist nicht nur für die Beschäftigten ein Vorteil, weil ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt. Auch Arbeitgeber profitieren in Zeiten knapp werdender Fachkräfte davon: ihre Chance, das benötigte Personal auch während einer Krise an Bord zu halten, statt es – flankiert von Abfindungszahlungen – während einer vorübergehenden Krise auf die Straße zu setzen. Gespart wird so gleich mehrfach: Die Entlassungskosten und der Aufwand für die Suche und Einarbeitung von neuem Personal, wenn die Schwäche überwunden ist.

**Qualifizierung während der Kurzarbeit** Betriebsräte sollten daher darauf bestehen, dass die Zeit der Kurzarbeit genutzt wird, um vorhandene Potenziale der Beschäftigten zu fördern und eventuelle Defizite in der Fachkompetenz gezielt auszugleichen. Gerade vor dem Hintergrund

<sup>11</sup> Im Rahmen der Bewältigung der Coronakrise wurde das Kurzarbeitergeld für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50% reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70% bzw. 77% und ab dem siebten Monat des Bezugs auf 80% bzw. 87% des pauschalierten Nettoentgelt erhöht, längstens bis 31.12.2021. Die Sozialversicherungsbeiträge werden dem Arbeitgeber bis 30.6.2021 zu 100% erstattet, ab dem 1.7.2021 dann zu 50%. Bei Qualifizierung während der Kurzarbeit werden 100% der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

des erwarteten Fachkräftemangels sollten die Möglichkeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit genutzt werden.<sup>12</sup> Das Sozialrecht bietet hierzu erweiterte Möglichkeiten in §§ 82, 106a SGB III.<sup>13</sup>

Die Agentur für Arbeit bewilligt die Zahlung von KuG nur dann, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich nur vorübergehend ist. Die gesetzliche Bezugsdauer von KuG beträgt zwölf Monate. Die Dauer wird aber bei erheblichen Krisenlagen und außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt auch kurzfristig auf bis zu 24 Monate verlängert. Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend und nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel<sup>14</sup> der in dem Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 % des monatlichen Bruttoentgelts betragen. Weiterführende Informationen finden sich im IG Metall-Ratgeber: Kurzarbeit und Corona-Krise<sup>15</sup>.

Voraussetzung  
für KuG

Die Einführung von Kurzarbeit unterliegt der erzwingbaren Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Daraus folgt zweierlei: Einerseits kann der Arbeitgeber sie nicht einseitig durchsetzen, sondern benötigt hierfür entweder die Zustimmung des Betriebsrats oder eine entsprechende Entscheidung der Einigungsstelle bzw. der tariflichen Schlichtungsstelle. Andererseits kann der Betriebsrat die Kurzarbeit unter Mithilfe dieser Instanzen auch gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers durchsetzen. Dies ist allerdings eher eine theoretische Option, denn die Agentur für Arbeit wird kaum KuG bewilligen, wenn der Arbeitgeber selbst nicht mehr von einer Verbesserung der Situation ausgeht. Diese Variante kann daher eher als politisches Druckmittel eingesetzt werden, um zu besseren Lösungen beim Ausgleich für den Abbau der Arbeitsplätze zu kommen.

Initiativrecht des  
Betriebsrats

Die Einführung der Kurzarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats, auch dann, wenn der Arbeitgeber versucht, die Beschäftigten individuell dazu zu

12 Vgl. auch IG Metall Vorstand, FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik (Hrsg.), Qualifizierung in der Krise. Frankfurt a. M., o. J. ([https://www.igmetall-nrw.de/uploads/media/Praesentation\\_Qualifizieren\\_in\\_der\\_Krise.pdf](https://www.igmetall-nrw.de/uploads/media/Praesentation_Qualifizieren_in_der_Krise.pdf)).

13 Vgl. IG Metall, FB Betriebspolitik (Hrsg.), Den Wandel gestalten. Leitfaden zum Qualifizierungschangengesetz, Frankfurt/M. 2020 ([http://www.docs\\_20200120\\_200117\\_QualiChancenGesetz\\_Broschuere\\_A5\\_543dc6efd36796725ae76b76cb401c33419a6a66.pdf](http://www.docs_20200120_200117_QualiChancenGesetz_Broschuere_A5_543dc6efd36796725ae76b76cb401c33419a6a66.pdf)).

14 Bis 31.12.2021 reichen 10 % aus (vgl. Merkblatt 8a Kurzarbeitergeld. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit; S. 12).

15 Vgl. IG Metall-Ratgeber: Kurzarbeit und Corona-Krise (<https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/so-funktioniert-kurzarbeit.pdf>).

bewegen, eine Zeit lang kürzer zu arbeiten. In Betrieben ohne Betriebsrat muss der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Arbeitnehmer eine wirksame arbeitsvertragliche Regelung treffen. Kommt es hierbei nicht zu einer einvernehmlichen Regelung, so kann der Arbeitgeber auch Änderungskündigungen aussprechen.

Vielfach, so auch in vielen Tarifverträgen der Stahl-, Metall- und Elektroindustrie gibt es jedoch schon tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit. Insofern ist im Rahmen der Regelung durch Betriebsvereinbarung der Tarifvorrang zu beachten (weiterführend: IG Metall- Präsentation » Kurzarbeit- Überblick über rechtliche Regelungen und Handlungsansätze<sup>16</sup>«).

#### Widerruf der Bewilligung von KuG

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht (mehr) vor, kann die Arbeitsagentur die Bewilligung widerrufen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die ausgefallene Arbeitszeit zu vergüten. Dies gilt aber nur dann, wenn die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung erteilt wurde, dass das Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des Kurzarbeitergeldes die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen bleibt. Hierauf solle daher unbedingt beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung geachtet werden.

#### Tarifvorbehalt

Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kann durch tarifvertragliche Kurzarbeitsklauseln eingeschränkt sein. Der Grundsatz der Tarifautonomie erlaubt es den Tarifparteien, die Einführung von Kurzarbeit und die Entgeltzahlung während der Kurzarbeit zu regeln.

#### Tarifvertragliche Regelungen

In Tarifverträgen wird Kurzarbeit sehr unterschiedlich geregelt: Das Spektrum reicht von Nichtregelung bis zu weitgehenden Regelungen, die auch die Höhe der Vergütung während der Kurzarbeit festsetzen. Überwiegend finden sich jedoch Regelungen, die a) die Betriebsparteien ermächtigen, nach einer Ankündigungsfrist (zwischen 5 Arbeitstagen und 4 Wochen) Kurzarbeit zu vereinbaren und b) das Verfahren regeln, das bei der Einführung von Kurzarbeit einzuhalten ist. So sehen die Tarifverträge der Metallindustrie etwa eine tarifliche Schlichtungsstelle vor, die statt der Einigungsstelle einen Konflikt über die Einführung der Kurzarbeit lösen soll.<sup>17</sup> Vielfach wird auch ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (in der Bandbreite der Aufstockung auf 75 % bis 90 % des Nettoentgelts) vereinbart.

16 Vgl. IG Metall Vorstand, FB Betriebspolitik, FB Sozialpolitik (Hrsg.), KURZARBEIT. Überblick über rechtliche Regelungen und Handlungsansätze (<http://duesseldorf-neuss.igmetall.de/wp-content/uploads/2020/03/Ueberblick-ueber-rechtliche-regelungen-und-handlungsansaeetze-kurzarbeit.pdf>).

17 Vgl. Meine, H./Schumann, D./Wagner, R. (Hrsg.): Handbuch Arbeitszeit. Manteltarifverträge im Betrieb., 3. Aufl., Frankfurt/Main 2018, S. 97 ff.

Bestandteile einer Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit sollten sein:

- Beginn der Kurzarbeit
- Dauer der Kurzarbeit
- Bezeichnung der Abteilungen, die von der Reduzierung der Arbeitszeit betroffen sind
- Festlegung der Personen und des Umfangs der Reduzierung der Arbeitszeit oder Festlegung eines Verfahrens, wie diese Aspekte kurzfristig festgelegt und geändert werden können
- Ausschluss derjenigen aus der Kurzarbeit, für die kein KuG bezahlt wird
- Formen der Kürzung der Arbeitszeit (Ausfall einzelner Stunden/Tage/Wochen, Entfall von Schichten etc.)
- Zustimmungserteilung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung, dass das KuG durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des Kurzarbeitergeldes die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen bleibt
- Ankündigungsfristen für die Änderung der Arbeitszeit, soweit nicht bereits im Tarifvertrag geregelt
- Umgang mit Guthabenstunden/Minusstunden
- Abbau von Urlaub/Resturlaub
- Leistungen während der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber (Zuschüsse, Qualifizierungsangebote)
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Ausschluss von Werkverträgen und Leiharbeit in durch Kurzarbeit betroffenen Bereichen
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, mindestens für die von Kurzarbeit Betroffenen
- Aufstockung des Arbeitgebers zum KuG, möglichst auf 100 % des Nettolohns, das die Arbeitnehmer\*innen im Anspruchszeitraum ohne Kurzarbeit erzielt hätten, wenn nicht durch Tarifvertrag geregelt.

## 2. Maßnahmen zur Verbesserung der Auslastungssituation

Bei nicht nur vorübergehenden Auslastungsproblemen kann Beschäftigungssicherung nur über eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, wenn dies der Grund für die wirtschaftlichen Probleme ist, oder einer Erhöhung des Arbeitsvolumens durch neue konkurrenzfähige Produkte oder Verringerung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern sowie Insourcing bisher fremd vergebener Leistungen erfolgen.

## Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Aufgabe des  
Wirtschaftsaus-  
schusses

Auslastungsprobleme aufgrund mangelnder Wettbewerbsfähigkeit ist kein plötzlich über den Betrieb hereinbrechendes Phänomen, sondern zeichnet sich schon frühzeitig ab (rückläufige Auftragseingänge, abnehmender Auftragsbestand, Erhöhung der Lagerbestände, Umsatzrückgang). Wenn es denn zu gravierenden Auslastungsproblemen kommt, hat das Management seine Aufgaben nicht gemacht. Da diese Feststellung aber nicht weiterhilft, ist der Betriebsrat gut beraten, über seinen Wirtschaftsausschuss die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens genau zu verfolgen.<sup>18</sup> Beim ersten Auftreten von Krisensymptomen sollte der Betriebsrat aktiv werden. Hierzu bietet § 92a BetrVG eine gute Grundlage. Selbst wenn die Vorschläge des Betriebsrats abgelehnt werden, verfügt der Betriebsrat doch über Schubladenpläne, die bei Bedarf hervorgeholt und ggf. in Verhandlungen über einen Interessenausgleich eingebracht werden können.

Die beiden nachfolgenden Maßnahmen, die gegenwärtig massiv in der Automobilbranche praktiziert werden, verbessern eventuell die betriebliche Auslastungssituation, sie verlagern aber gleichzeitig das Problem auf die vom Verlust von Aufträgen betroffenen Leiharbeits- und Fremdfirmen.

## Abbau von Leiharbeit und Werkverträgen

Der Einsatz von Leiharbeiter\*innen oder von Personen auf Werkvertragsbasis ist inzwischen in nahezu allen Betrieben unter Hinweis auf die geringeren Kosten und die höhere Flexibilität üblich, wobei jedoch oft die geringere Qualität der geleisteten Arbeit vernachlässigt wird. Bei drohendem Personalabbau kann es deshalb aus Sicht des Betriebsrats sinnvoll sein, alle Fälle regelmäßiger Leiharbeit und regelmäßiger Werkverträge genauer zu überprüfen und dem Arbeitgeber Vorschläge zur Durchführung dieser Arbeiten durch eigenes Personal zu machen, zumindest aber den Einsatz von Leiharbeiter\*innen und Werkverträgen auf die Abdeckung eines vorübergehend höheren Personalbedarfs zu begrenzen und für die Zeit des Einsatzes von Leiharbeiter\*innen und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen. Insbesondere, wenn es sich bei den Werkverträgen tatsächlich um Leiharbeit handelt, hat der Betriebsrat eine starke Verhandlungsposition, da es sich in diesen Fällen in der Regel um illegale Leiharbeit handeln dürfte.<sup>19</sup> Der Betriebsrat sollte sich

Scheinwerkverträge

<sup>18</sup> Zur Früherkennung von Unternehmenskrisen vgl. Laßmann/Mengay/Rupp, Handbuch für den Wirtschaftsausschuss, 11. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt a. M. 2020, S. 241 ff.

<sup>19</sup> Vgl. hierzu die Checkliste zur Aufdeckung von Scheinwerkverträgen.

deshalb im Rahmen der Verhandlungen über Beschäftigungssicherung Unterlagen über den Umfang von Leiharbeit und Werkverträgen sowie die Werkverträge selbst vorlegen lassen und seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeiter\*innen und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten vom Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung<sup>20</sup> abhängig machen, in der folgende Eckpunkte geregelt sind:

Eckpunkte einer  
freiwilligen Betriebs-  
vereinbarung

- Equal-pay für Leiharbeiter\*innen als Voraussetzung für Leiharbeit im Betrieb
- Gleichbehandlung von Leiharbeiter\*innen (equal-treatment)
- Begrenzung des Einsatzes von Leiharbeiter\*innen auf Fälle eines vorübergehend erhöhten Personalbedarfs
- Höchsteinsatzzeiten für die Beschäftigung von Leiharbeiter\*innen (z. B. 6 Monate)
- Zahlenmäßige Begrenzung der Quote für Leiharbeiter\*innen
- Funktionale Definition der Einsatzfelder
- Übernahmeansprüche von Leiharbeiter\*innen
- Einschränkung und Festlegung von Kriterien bei Einsatz von Werk- und Dienstverträgen
- Festlegung von Planzahlen zur Fremdvergabe durch paritätische Ausschüsse

### Rücknahme von Fremdvergabe (Insourcing)

Das Outsourcing von Produktionsstufen und Dienstleistungen war in den vergangenen Jahren nahezu ein Modetrend in den Betrieben und hat zumindest kurzfristig zu Kostenvorteilen geführt. Inzwischen mehrt sich jedoch auch in den Führungsetagen die Erkenntnis, dass zu weitgehendes Outsourcing die Betriebe in eine aus strategischer Sicht ungünstige Position bringen kann. Dies sollte vom Betriebsrat ausgenutzt werden, indem eine generelle Überprüfung der outsourceten Produktions- und Dienstleistungsarbeiten nicht nur unter Kosten- sondern auch unter strategischen Gesichtspunkten gefordert wird.

Insourcing

Eine Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung<sup>21</sup> zeigt, dass es Betriebsräten zunehmend gelingt, betriebsbedingte Kün-

20 Vgl. Russner/Trittin, Die eigenen Interessen wahren. Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern, in: Der Betriebsrat Heft 11/2008, S. 30f.

21 Vgl. Laßmann/Rupp, Beschäftigungssicherung, Kurzauswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung ([www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)).

digungen dadurch zu verhindern, dass bislang fremd vergebene Aufträge wieder zurückgeholt werden, um die Stammbeschäftigten zu beschäftigen.

Die nachfolgende Regelung entstammt einer Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung in einem Unternehmen des papierverarbeitenden Gewerbes:<sup>22</sup>

»Die Fremdvergabe von Aufgaben und Aufträgen, die auch im Betrieb selbst gefertigt werden können, erfolgt nur dann, wenn diese nicht unter vertretbaren zeitlichen und/oder kostenmäßigen Voraussetzungen im Betrieb selbst erledigt bzw. gefertigt werden können. Fremdvergabe darf auf keinen Fall zur Gefährdung von Arbeitsplätzen führen.

Es ist zu prüfen, ob gegebenenfalls durch Zurückholen fremd vergebener Aufgaben und Aufträge Beschäftigung gesichert werden kann.«

### Verminderung der individuellen Arbeitszeit auf freiwilliger Basis

**Teilzeit** Die Auslastungssituation kann auch durch eine endgültige Reduzierung der dem Betrieb zur Verfügung stehenden Arbeitszeit verbessert werden. Im Gegensatz zur oben beschriebenen Kurzarbeit ist hier keine Rückkehr zur Vollarbeit mehr vorgesehen. Diese Form der Verkürzung kann allerdings nur individuell vereinbart werden, da es sich um eine Umwandlung des einzelnen Arbeitsvertrags hin zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis handelt.

**Teilzeit- und Befristungsgesetz** Nach § 8 des TzBfG haben Beschäftigte einen Anspruch auf Verminderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, soweit dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Oftmals wurden in der Vergangenheit solche Vorschläge von Arbeitgeberseite jedoch aus organisatorischen oder Kostengründen abgelehnt. Im Rahmen von Verhandlungen sollte der Betriebsrat versuchen, diese Ansprüche noch zu verstärken, indem der Arbeitgeber einen Antrag auf Arbeitszeitverkürzung nur in besonders begründeten Fällen nach Beratung mit dem Betriebsrat zurückweisen darf. Die Bereitschaft der Beschäftigten, solche Angebote anzunehmen, kann vom Betriebsrat durch Hinweis auf § 150 Abs. 2 Nr. 5 SGB III gefördert werden. Auf Basis des alten Arbeitszeitniveaus wird das Arbeitslosengeld auch bei zwischenzeitlicher Teilzeitarbeit berechnet, wenn Beschäftigten mit einer höheren Arbeitszeit innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre vor der Entstehung des Anspruchs während eines sechs Monate umfassenden zusammenhängenden Zeitraums ausgeübt wurden. Diese Teilzeitvereinbarung muss nicht nur vorübergehend auf

<sup>22</sup> Vgl. ebd.

weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, mindestens um fünf Stunden wöchentlich, vermindert sein.

Außerdem kann die Bereitschaft durch eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung frei werdender Vollzeitarbeitsplätze, Einräumen eines besonderen Kündigungsschutzes und finanzielle Ausgleichsregelungen weiter erhöht werden. Eine Befristung der Reduzierung ist gleichfalls denkbar, führt aber dazu, dass die Privilegierung beim Arbeitslosengeld wieder entfällt. Die besteht nur bei einer endgültigen Reduzierung der Arbeitszeit.

### Unbezahlter Urlaub/Sabbatical

In Abteilungen, in denen viele Beschäftigte arbeiten, die sich gegenseitig leicht ersetzen können, kann auch das Angebot, unbezahlten Urlaub nehmen zu können, zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen beitragen. Erfahrungsgemäß können sich aber nur sehr wenige Beschäftigte unbezahlten Urlaub leisten (Verdienstaufschlag, keine soziale Absicherung). Schon eher eignet sich das aus dem öffentlichen Dienst bekannte Modell des Sabbaticals (z. B. innerhalb von fünf Jahren ein Jahr freigestellt bei einer Vergütung von 80% über die gesamte Zeit). Legt man die Freistellung bereits zu Beginn dieses Zeitraums, dann besteht für den Arbeitgeber das Risiko, dass z. B. im Todesfall die in der Freistellungsphase vorgeschossene Vergütung nicht mehr durch Nacharbeit ausgeglichen werden kann.

Unbezahlte Freistellung von der Arbeit

## 3. Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Wenn alle zuvor aufgeführten Maßnahmen nicht ausreichen, um die Beschäftigung im Betrieb zu sichern, dann sollte der Betriebsrat versuchen, den als notwendig erkannten Personalabbau im Interessenausgleich so sozialverträglich wie möglich zu gestalten. Die folgenden Maßnahmen dienen somit nicht der Beschäftigungssicherung im engeren Sinne, sie können aber dazu beitragen, dass der Personalabbau zeitlich gestreckt wird und möglicherweise über die vom Arbeitgeber vor Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen durchzuführende betriebsweite Sozialauswahl hinaus dazu beitragen, dass Beschäftigte, die mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt zu rechnen haben, von Kündigungen verschont bleiben.

## Angebot zum Abschluss von Altersteilzeitverträgen

### Altersteilzeit nach Auslaufen der Förderung

Ein in der Vergangenheit durch die Zuschüsse der Arbeitsverwaltung beliebtes Instrument ist die Altersteilzeit, die praktisch an die Stelle des Vorruhestands getreten ist. Da genau dies aber eigentlich nicht beabsichtigt war, ist die Förderung endgültig ausgelaufen. Dennoch können selbstverständlich weiterhin Altersteilzeitregeln getroffen werden, die dann aber für das Unternehmen erheblich teurer werden.

### Blockmodell

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die meisten Arbeitnehmer die Altersteilzeit in Form der Blockarbeitszeit (100% Arbeit in der ersten Hälfte und 100% Freizeit in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit) bevorzugen. Unter diesen Bedingungen ist Altersteilzeit nur interessant, wenn der Personalüberhang mit einem Vorlauf von einigen Jahren absehbar ist oder der Arbeitgeber bereit ist, den Personalabbau über einen längeren Zeitraum zu erstrecken. Wird die Altersteilzeit jedoch in »echter Teilzeitarbeit« abgewickelt, so kann auch ein aktueller Personalüberhang beseitigt werden.

### Sozialplanregelung

Ist der Arbeitgeber trotz fehlender Förderung durch die Arbeitsverwaltung an Altersteilzeit zur Lösung seiner Personalprobleme interessiert, so kann im Rahmen des Sozialplans versucht werden, die Anspruchsvoraussetzungen wie auch die finanziellen Leistungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus zu verbessern um insbesondere durch einen Ausgleich der zu erwartenden Rentenminderungen auch die Bereitschaft der älteren Beschäftigten zur Annahme der Altersteilzeitangebote zu erhöhen.

### Beispiel einer Betriebsvereinbarung »Altersteilzeit«:

1. Alle Mitarbeiter der Jahrgänge bis einschließlich 1955 haben Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Blockmodell mit einer Laufzeit bis höchstens zur Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Altersteilzeit berechnet sich wie folgt:
  - a) Das Altersteilzeitentgelt wird von dem Unternehmen auf 85 % des bisherigen Netto-Arbeitsentgeltes, gerechnet vor Beginn der Altersteilzeit, aufgestockt. Dieser freiwillige Aufstockungsbetrag wird auch beim zusätzlichen Urlaubs- und Weihnachtsgeld, der monatlich zur Auszahlung kommt, sowie bei dem Arbeitgeberanteil zur vermögenswirksamen Leistung gewährt.
  - b) Zuzüglich erhält der Mitarbeiter eine monatliche Aufstockung von 5,00 Euro pro Beschäftigungsjahr.
  - c) Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung werden von dem Unternehmen auf 100 % aufgestockt.

- d) Das Unternehmen gleicht den Verlust des Mitarbeiters in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme (0,3 % pro Monat) in Höhe von 50 % hiervon aus. Der Ausgleich erfolgt entweder als Zuzahlung zur ungekürzten betrieblichen Altersversorgung des Unternehmens oder als abgezinster Einmalbetrag.
  - e) Der Mitarbeiter erhält eine ungekürzte Betriebsrente auf Basis des zum Zeitpunkt des Ausscheidens erworbenen Anspruchs. Die Betriebsrente wird ab Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente gezahlt.
  - f) Sonderzahlungen, Zuwendungen usw. werden auf der Basis des Vollzeitgehalts ausgezahlt.
2. Sofern das Unternehmen beabsichtigt betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, haben Mitarbeiter des Jahrgangs 1953 Anspruch auf die Altersteilzeit mit einer Laufzeit von max. 6 Jahren und mit einem Endalter von 63 Jahren gemäß Ziff. 1. Mit dieser Maßnahme soll die Anzahl der möglichen betriebsbedingten Kündigungen reduziert werden.
  3. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende der Altersteilzeit. Mit Aufnahme der Arbeitsphase des Altersteilzeitverhältnisses ist eine betriebsbedingte Kündigung dieser Personen ausgeschlossen.
  4. Bei grundlegenden rentenversicherungsrechtlichen Änderungen (z. B. erneute Anhebung des Renteneintrittsalters) werden Beratungen über eine Ergänzung der Regelung aufgenommen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf den Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) hinzuweisen, der in seinen Grundzügen kurz dargestellt werden soll. Wir orientieren uns dabei am am 1.1.2016 in Kraft getretenen TV aus Rheinland-Pfalz.

TV FlexÜ

Der TV folgt in seiner Systematik den bisher bestehenden Tarifverträgen. Altersteilzeit im Betrieb wird danach durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder über einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages realisiert. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung sollen die Betriebsparteien u.a. festlegen, wie viele Beschäftigte teilnehmen können.

Bei Realisierung der Altersteilzeit über eine freiwillige Betriebsvereinbarung macht der Tarifvertrag hierzu folgende Vorgaben:

- Altersteilzeit kann frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres beginnen.
- Der/die Arbeitnehmer\*in muss im aktuellen Beschäftigungsverhältnis in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden haben.

Eckpunkte einer freiwilligen Betriebsvereinbarung

- Altersteilzeit kann sowohl unverblockt als auch im Blockmodell (Verteilung der Arbeitszeit auf eine Arbeits- und eine Freistellungsphase) erfolgen. Bei Einhaltung des Häufigkeitsgrundsatzes kann die Arbeitszeit auch flexibel verteilt werden.
- Altersteilzeit kann grundsätzlich für eine Dauer von bis zu sechs Jahren vereinbart werden. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die unregelmäßige Verteilung auch über 6 Jahre hinausgehen.
- Die Betriebsvereinbarung muss die Anzahl der Beschäftigten, denen Altersteilzeit ermöglicht wird, Auswahlkriterien bei einer Überschreitung dieser festgelegten Anzahl sowie die Festlegung der möglichen Altersteilzeitmodelle enthalten.
- Die materiellen Bedingungen des Tarifvertrags sind wertgleich abzubilden.

#### Unterschiedliche Anspruchsmodelle

Wenn im Betrieb keine Altersteilzeitregelung über freiwillige Betriebsvereinbarung existiert, regelt der TV ATZ zwei verschiedene Anspruchsmodelle. Das erste Anspruchsmodell ist an folgende Voraussetzung geknüpft:

- eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Jahren,
- Beschäftigte sind besonderen Belastungen ausgesetzt (Schichtarbeit mit Nachschichten oder Wechselschichtarbeit oder Tätigkeiten mit starken Umgebungseinflüssen).

#### Besonders belas- tende Tätigkeiten

Der Anspruch besteht ab dem vollendeten 58. Lebensjahr für eine längstens fünfjährige verblockte Altersteilzeit. Die Altersteilzeit muss dem Beginn einer geminderten oder ungeminderten Altersrente unmittelbar vorausgehen. Die ATZ kann arbeitgeberseitig auf das Blockmodell begrenzt werden. Im Gegensatz zum TV Beschäftigungsbrücke gibt es keinen verpflichtenden Beginn der Freistellungsphase (»Drehtür 60«). Als Ausgleich für Abschläge auf die Altersrente wird eine Abfindung gezahlt, die für jeden Monat zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Beginn einer ungeminderten Altersrente, maximal für 24 Monate, 250 Euro beträgt.

#### Ungeminderter Übergang in Altersrente

Das zweite Anspruchsmodell kennt keine Einschränkungen bezüglich der ausgeübten Tätigkeit. Die Altersteilzeit kann frühestens mit der Vollendung des 61. Lebensjahrs beginnen und muss einer ungeminderten Altersrente unmittelbar vorangehen. Eine Abfindung als Ausgleich für Rentenabschläge erfolgt in diesem Modell nicht.

Ein Anspruch ist ausgeschlossen, soweit 4% der Beschäftigten im Betrieb von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Das sind Beschäftigte, die sich bereits in Altersteilzeit befinden oder einen rechtsverbindlichen Altersteilzeitvertrag besitzen. Die 4%-Quote stellt dabei die auf den Betrieb bezogene Ge-

samtquote dar. Für das zweite unten aufgeführte Anspruchsmodell besteht dabei eine separate Quote von 2,0%.

Lehnt ein Arbeitgeber einen ansonsten berechtigten Anspruch eines Beschäftigten auf Altersteilzeit ab und wird die allgemeine Quote von 4,0% unterschritten, hat der Arbeitgeber ein wertgleiches Finanzierungsvolumen für Maßnahmen der demografieorientierten Personalpolitik (Förderung der Entwicklungsqualifizierung und der persönlichen beruflichen Weiterbildung gem. § 2 Nr. 4 u. 5 TV Bildung) zu verwenden. Der Betriebsrat kontrolliert jährlich den Nachweis der Mittelverwendung.

Der individuelle monatliche Aufstockungsbetrag errechnet sich aus dem Bruttoaufstockungsprozentsatz, multipliziert mit dem individuellen Regelarbeitsentgelt. Der Bruttoaufstockungsprozentsatz ist in der Anlage zum TV FlexÜ zu finden.

Aufstockung  
des Altersteil-  
zeitentgelts

Der Arbeitgeber hat außerdem zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für Beschäftigte in Altersteilzeit zu entrichten.

Rentenversiche-  
rungsbeiträge

## Rentenrecht

Altersteilzeitverträge sind auf den Beginn einer Altersrente abzuschließen. Mit den Änderungen im Rentenrecht zum 1. 7. 2014 wird hier für viele die sogenannte »Rente ab 63« relevant. Dazu wurde ein Anpassungstarifvertrag zu den Tarifverträgen ATZ/FlexÜ in der Metall- und Elektroindustrie geschlossen, der für bereits abgeschlossene ATZ-Arbeitsverhältnisse relevant ist und insbesondere Störfälle verhindert.<sup>23</sup>

## Einstellungsstopp

Mit einem für einen längeren Zeitraum gültigen Einstellungsstopp lässt sich gekoppelt mit Versetzungen und gegebenenfalls Qualifizierungsmaßnahmen über die natürliche Fluktuation ein zeitlich gestreckter Personalabbau ohne Entlassungen erreichen. Die Zwischenzeit kann mit Kurzarbeit überbrückt werden. Wird die Kurzarbeitsphase auch noch zur Qualifizierung genutzt, erhöht sich das fachliche Niveau der Belegschaft, das Unternehmen geht gestärkt aus der Krise hervor<sup>24</sup> und auch die Kosten der Kurzarbeit für den Arbeitgeber sind überschaubar. Die (zumindest befristete) Übernahme von Auszubildenden nach

Verzicht auf  
Einstellungen

23 Weitere Informationen in SozSich, Heft 8 – 9 2014, S.371ff.

24 Vgl. IG Metall Vorstand, Qualifizieren in der Krise, Handlungshilfe, Frankfurt a. M. o. J.

erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung sollte gesondert betrachtet werden. Häufig existieren hierzu auch tarifvertragliche Verpflichtungen. Die Wirksamkeit einer Einstellungssperre hängt in hohem Maße vom Umfang der Fluktuation im Betrieb ab. Allerdings sollte der Einstellungsstopp auch nicht zu lange gelten, da sich ansonsten eine ungünstige Altersstruktur im Betrieb ergibt. Je nach konkreter betrieblicher Situation sind verschiedene Formen des Einstellungsstopps denkbar:<sup>25</sup>

- genereller Einstellungsstopp (d. h. keine Deckung des Ersatz- oder Neueinstellungsbedarfs)
- qualifizierter Einstellungsstopp (Begrenzung der Einstellungssperre auf bestimmte Berufe, Beschäftigtengruppen, Abteilungen usw.)
- modifizierter Einstellungsstopp (strenge Prüfung des Ersatz- oder Neueinstellungsbedarfs auf ihre konkrete Notwendigkeit, Übernahme von Azubi nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung)

### Bevorzugte Entlassung Freiwilliger

#### Aufhebungs- verträge

Oftmals bietet der Arbeitgeber von sich aus bestimmten Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen (z. B. älteren Beschäftigten) den Abschluss von Aufhebungsverträgen an. In der Regel wird dieser Weg auch vom Betriebsrat mitgetragen, da durch das Ausscheiden Freiwilliger betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. Um einen unvermeidlichen Personalabbau auf diesem Wege mit einer möglichst geringen Zahl betriebsbedingter Kündigungen durchführen bzw. ganz auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten zu können, kann der Betriebsrat im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen fordern, dass der Arbeitgeber allen Beschäftigten oder zumindest den Beschäftigten bestimmter Gruppen Aufhebungsverträge anbietet. Außerdem sollte der Betriebsrat im Sozialplan dafür sorgen, dass die Abfindungen für Beschäftigte, die einen Aufhebungsvertrag abschließen nach einer einheitlichen Formel, die nicht schlechter sein sollte als bei betriebsbedingten Kündigungen, abgefunden werden. Oftmals werden sogar für Beschäftigte, die sich bis zu einem bestimmten Stichtag für einen Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist entscheiden, im Sozialplan zusätzliche Abfindungsbeträge (Sprinterprämien) angeboten. Dasselbe gilt auch bei einem vorzeitigen Ausscheiden unter Abkürzung der Kündigungsfrist. Sinnvoll ist es, im Interessenausgleich eine Beratungsmöglichkeit für ausscheidungswillige Beschäftigte vorzusehen, damit diese vor Abschluss des Aufhebungsvertrages über die möglichen Konsequen-

<sup>25</sup> Laßmann/Mengay/Riegel/Rupp, Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 7. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt a. M. 2016, S. 276 ff.

zen bei der Arbeitsagentur (evtl. Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit) und – speziell bei älteren Arbeitnehmern – über die Auswirkungen auf die Rente aufgeklärt werden.

## 4. Transfermaßnahmen

Beschäftigte, die vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffen sind, können durch Transfermaßnahmen, die durch die Arbeitsagentur bezuschusst werden (§§ 110, 111a SGB III), bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt werden.<sup>26</sup> Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen, die der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt dienen. Solche Maßnahmen, die von einem Dritten (Transferagentur, Outplacementberatung, Bildungsträger) durchgeführt werden müssen, können sein:

- Maßnahmen der Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs der betroffenen Beschäftigten (Profiling),
- Maßnahmen der direkten Vermittlungsunterstützung, des Bewerbertrainings und der Informationen über den Arbeitsmarkt (Outplacementberatung),
- Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung (Mobilitätshilfen, Einstellungszuschüsse, zeitlich befristete Tätigkeiten bei einem anderen Arbeitgeber),
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung,
- Maßnahmen, um eine begonnene Berufsausbildung fortzuführen,
- Maßnahmen zur Vorbereitung und Begleitung einer Existenzgründung.

Transfermaßnahmen

Voraussetzung für Transfermaßnahmen ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis, das allerdings schon gekündigt sein kann. Die Transfermaßnahmen müssen dann innerhalb der Kündigungsfrist durchgeführt und abgeschlossen werden.

Voraussetzung

Nach Beendigung einer Transfermaßnahme können bei Bedarf weitere aktive Leistungen der Arbeitsförderung gewährt werden (z. B. Transferkurzarbeitergeld). Der Zuschuss der Bundesagentur ist eine Pflichtleistung und beträgt 50% der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, maximal jedoch 2500 Euro pro Teilnehmer. Zuschüsse zu Transfermaßnahmen werden auf schriftlichen Antrag (Antragsvordruck) des Arbeitgebers unter Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrats bei der für den Betriebssitz regional zuständigen Agentur für Arbeit gewährt. Der Antrag kann gemäß § 323 Abs. 2 SGB III auch vom Betriebs-

Zusätzliche Leistungen der Arbeitsagentur

<sup>26</sup> Vgl. hierzu ausführlich: Laßmann/Mengay/Riegel/RuppLaßmann/Mengay/Riegel/Rupp, Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 7. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2016, S. 104 ff.

rat gestellt werden. Der Antrag gilt gemäß § 325 Abs. 5 SGB III auch dann noch als rechtzeitig gestellt, wenn er innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Ende der Maßnahme gestellt wird. Der Arbeitgeber ist Antragsberechtigter und Empfänger der Zuschüsse für seine Beschäftigten und zur zweckentsprechenden Verwendung der Zuschüsse verpflichtet.

Voraussetzungen  
für die Gewährung  
von Zuschüssen

Die Gewährung von Zuschüssen durch die Arbeitsagenturen ist an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft:

- Die zu fördernden Arbeitnehmer\*innen müssen auf Grund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 BetrVG oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Das heißt: Das Arbeitsverhältnis muss noch bestehen, kann aber bereits gekündigt sein.
- Die Leistungen können auch Arbeitnehmer\*innen in Kleinbetrieben (in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer\*innen) gewährt werden.
- Die Transfermaßnahmen müssen in einem Sozialplan oder einer sonstigen Betriebsvereinbarung festgelegt sein.
- Die geförderten Arbeitnehmer\*innen müssen während der gesamten Dauer der Förderung von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Nach § 17 SGB III liegt die Bedrohung nur dann vor, wenn der/die Arbeitnehmer\*in
  1. noch versicherungspflichtig beschäftigt ist,
  2. alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen muss (Kündigung ist ausgesprochen, der/die Arbeitnehmer\*in steht auf einer Kündigungsliste zum Interessenausgleich, die von Arbeitgeber und Betriebsrat beschlossen wurde oder ein Aufhebungsvertrag ist abgeschlossen),
  3. voraussichtlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos wird und nicht im Unternehmen oder Konzern eine Beschäftigung erhalten kann und
  4. die Maßnahme nicht über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinausgeht.
- Die Transfermaßnahmen müssen arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig sein; sie müssen der Eingliederung der Arbeitnehmer\*innen in den Arbeitsmarkt dienen.
- Eine Beratung durch die Agentur für Arbeit im Rahmen der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen über die Transfermaßnahmen muss stattgefunden haben. Nur wenn eine solche Beratung erfolgt ist, darf die Agentur für Arbeit die Mittel gem. § 110 Abs. 1 und 111a Abs. 1 SGB III bewilligen.
- Die Maßnahme muss von einem Dritten (Transferagentur, Outplacer, Bildungsträger) durchgeführt werden. Die Auswahl obliegt den Betriebsparteien; im Konfliktfall entscheidet die Einigungsstelle.

- Die Durchführung der Maßnahme muss finanziell gesichert sein durch eine Verpflichtungserklärung des Unternehmens und eine Erklärung des Dritten (Maßnahmeträger) über das Vorliegen der notwendigen betrieblichen Voraussetzungen.
- Der Träger der Maßnahme muss eine Trägerzulassung im Sinne der §§ 176 ff. SGB III haben.
- Der Arbeitgeber muss sich angemessen (d. h. mit mindestens 50%) an den Transfermaßnahmen beteiligen.
- Die Transfermaßnahme darf nicht überwiegend im Eigeninteresse des Unternehmens liegen (Qualifizierung auf andere Arbeitsplätze im Unternehmen, bestehende Verpflichtung zur Finanzierung von Maßnahmen).
- Mehrere in einem Sozialplan (oder in einer BV) festgelegte Maßnahmen einer Betriebsänderung sind nicht als Einzelmaßnahmen, sondern als eine Transfermaßnahme anzusehen.

## 5. Transfergesellschaft

Mit dem Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft werden zwei wesentliche Ziele verfolgt: Für die durch Betriebsänderung von Kündigung bedrohten Beschäftigten sollen zum einen Entlassungen vermieden (hinausgezögert) und zum anderen durch sinnvolle Transfermaßnahmen die Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt gefördert werden.<sup>27</sup> Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt diese Ziele durch Zahlung von Transferkurzarbeitergeld gemäß § 111 SGB III. Die Förderdauer ist auf max. zwölf Monate befristet. Unter bestimmten Voraussetzungen beteiligt sich die Bundesagentur auch an der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Transfer-KuG-Anspruchsberechtigten durch Übernahme der Lehrgangskosten von bis zu 50 % (§ 111a SGB III).

Transferkurzarbeitergeld

Beim Wechsel in eine Transfergesellschaft bleiben die Beschäftigten weiterhin in einem Arbeitsverhältnis. Dieses kann zum eigenen Unternehmen oder zu einer eigens hierfür eingerichteten Beschäftigungsgesellschaft bestehen. Weil eine gesetzliche Voraussetzung für Bewilligung des Kurzarbeitergelds ist, dass die Betroffenen in einer »betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit« zusammengefasst werden, schalten die meisten Unternehmen in der Praxis externe Beschäftigungsgesellschaften ein, was dann immer einen Arbeitgeberwechsel nach sich zieht. In der Beschäftigungsgesellschaft wird dann die tatsächliche

Betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit

<sup>27</sup> Vgl. hierzu ausführlich: Laßmann/Mengay/Riegel/RuppLaßmann/Mengay/Riegel/Rupp, Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 7. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2016, S. 272 ff.

Arbeitszeit zunächst auf »Null« reduziert. Statt im Beruf eingesetzt zu werden, können die Betroffenen die Zeit nutzen, um die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt durch Qualifizierung und Beratung zu erhöhen. Die hierfür bereitgestellten Angebote wie Qualifizierung oder Probearbeitsverhältnisse müssen allerdings auch wahrgenommen wurden, die Transfergesellschaft ist keine Freizeiteinrichtung. Außerdem verlangt die Agentur für Arbeit von den Teilnehmern, dass sie während der Verweildauer in der Transfergesellschaft bei ihr arbeitsuchend gemeldet sind. Das Einkommen während dieser Zeit besteht zunächst in der Zahlung von Transfer-KuG, dieses in derselben Höhe wie das »normale« KuG, also etwa 60 bis 67% des letzten Nettoeinkommens (s. o.).

Höhe des Transferkurzarbeitergeldes

Zu Grunde liegen einer solchen Maßnahme komplexe Vereinbarungen, an der auch die Beschäftigten selbst beteiligt werden müssen, da sie zu einer Teilnahme nicht ohne weiteres verpflichtet sind. Für den Betriebsrat besteht die Aufgabe in wirtschaftlicher Hinsicht vor allem darin, im Rahmen der Sozialplanverhandlungen Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld und zu den Kosten der Beschäftigungsgesellschaft – also den eigentlichen Transfermaßnahmen – auszuhandeln. Außerdem muss er darauf achten, dass die – fiktive – Vergütungshöhe in der TG gegenüber der bisherigen Vergütung unverändert ist. Andernfalls reduzieren sich sowohl das Transfer-KuG als auch evtl. später noch zu beziehendes ALG 1. Eine Verringerung ist es auch, wenn im Sozialplan vereinbart wird, dass die TG im Gegensatz zum alten Arbeitgeber kein Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld bezahlt. In den Verhandlungen sind gegenüber dem Arbeitgeber oder einem/einer Einigungsstellenvorsitzenden die mit der Abkürzung der Kündigungsfristen verbundenen Personalkosteneinsparungen ein wesentliches Argument für die Erfüllung der Forderungen des Betriebsrats. Nach einer groben Faustformel lassen sich mit einem Monat abgekürzte Kündigungsfrist zwei Monate Transfergesellschaft finanzieren.

Finanzierung durch »ersparte« Kündigungsfristen

Daneben muss aber auch häufig intensive Überzeugungsarbeit bei den Beschäftigten geleistet werden, weil vielen das schnelle Geld in Form einer Abfindungszahlung zunächst attraktiver erscheint. Insbesondere wer schon einen neuen Job in Aussicht hat oder zumindest seine Möglichkeiten hier optimistisch einschätzt, macht in der Regel auf den Betriebsrat Druck, damit der auf die Einrichtung einer Beschäftigungsgesellschaft verzichtet, weil die – wenn auch zu einem geringen Teil – aus den für Abfindungen zur Verfügung stehenden Mitteln finanziert wird und diese daher schmälert.

Daher bedarf der Betriebsrat, der eine solche Lösung anstrebt, vor allem einer genauen Kenntnis von deren Vorteilen. Die rechtlichen Zusammenhänge dagegen sind von einer Komplexität, dass er deren Erläuterung getrost seinen Berater\*innen überlassen sollte.

Die Vorteile bestehen insbesondere in der Möglichkeit, sich durch gezielte Qualifizierung oder Beratung zur beruflichen Neuorientierung für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Die Beratung ist sehr viel individueller, als die örtliche Agentur für Arbeit dies gewährleisten kann. Des Weiteren haben Beschäftigte in »Kurzarbeit Null« den Vorteil, sich aus einem laufenden Arbeitsverhältnis auf andere Arbeitsplätze bewerben zu können. Sie stehen also nicht unter dem häufig existenziellen Druck von Arbeitslosigkeit.

Vorteile für  
Arbeitnehmer

Auch wer im Rahmen einer solchen Beschäftigungsgesellschaft nicht neu vermittelt werden kann, hat noch einen Vorteil: Um die Dauer der Laufzeit des Transferkurzarbeitergeldes – bis zu zwölf Monate – wird eine soziale Absicherung zusätzlich zum späteren Arbeitslosengeld erreicht. Dies ist gerade für diejenigen wichtig, die älter als 57 Jahre sind, aber noch nicht alt genug, um bis zur vorgezogenen Altersrente Arbeitslosengeld zu beziehen. Für sie bietet es sich an, die Phase der Strukturkurzarbeit mit einer klassischen Vorruhestandsregelung zu kombinieren, um so einen gleitenden Übergang in die vorgezogene Altersrente zu gestalten – allerdings mit erheblichen finanziellen Einbußen.

Die Maßnahme selbst wird durch alle Beteiligten finanziert. Der Arbeitgeber muss die so genannten Remanenzkosten, also die Vergütung während Urlaub und Arbeitsunfähigkeit zahlen, sowie einen auszuhandelnden Aufstockungsbetrag. Hierzu kommt die Finanzierung der Verwaltungskosten. Die Beschäftigten machen Abstriche bei ihrer Abfindung und verkürzen in der Regel die Kündigungsfrist. Die Arbeitsagentur beteiligt sich letztlich mit der Zahlung des Kurzarbeitergeldes und – meist in Kombination mit anderen öffentlichen Mitteln – der Zuschussung der Qualifikationsmaßnahmen.

Die Agentur für Arbeit muss gemäß § 111 Abs. 1 SGB III die Transfergesellschaft durch Transfer-KuG unterstützen, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

1. Die Beschäftigten müssen von einem **dauerhaften und unvermeidbaren Arbeitsausfall** betroffen sein. Ein dauerhafter, unvermeidbarer Arbeitsausfall liegt dann vor, wenn infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 BetrVG die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Beschäftigten nicht nur vorübergehend entfallen und mit einem Entgeltausfall einhergehen,
2. die **betrieblichen Voraussetzungen** müssen erfüllt sein,
3. die **persönlichen Voraussetzungen** müssen erfüllt sein,
4. **die Betriebsparteien müssen sich im Vorfeld der Entscheidungen** über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer\*innen fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, **durch die Agentur für Arbeit beraten lassen**, und
5. der **dauerhafte Arbeitsausfall ist** der Agentur für Arbeit **angezeigt** worden.

Allgemeine  
Voraussetzungen  
für die Zahlung  
von Transferkurzarbeitergeld

### Betriebliche Voraussetzungen

Für die Gewährung von Transfer-KuG sind die betrieblichen Voraussetzungen gemäß § 111 Abs. 3 SGB III erfüllt, wenn

1. in einem Betrieb **Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund einer Betriebsänderung** (auch Kleinbetriebe mit weniger als 20 Arbeitnehmern) durchgeführt werden und
2. die Arbeitnehmer zur **Vermeidung von Entlassungen** und zur **Verbesserung ihrer Eingliederungschancen** in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) zusammengefasst werden;
3. die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Wird die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit als Transfergesellschaft von einem Dritten durchgeführt, benötigt dieser ab 1. 1. 2013 eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III.

### Betriebsänderung

Transfer-KuG ist ausschließlich an eine Betriebsänderung mit Personalabbau im Sinne des § 111 BetrVG geknüpft. Damit ist die Transferkurzarbeit als Begleitinstrument für alle betriebsändernden Restrukturierungsprozesse im Rahmen der Personalabbaumaßnahmen einsetzbar.

Die Zusammenfassung der Arbeitnehmer\*innen in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) oder einer Transfergesellschaft (TG) ist obligatorisch. Die Verweildauer (befristeter Arbeitsvertrag) in der beE muss den Zeitraum der Kündigungsfrist übersteigen. Wenn in einem Sozialplan eine einheitliche Verweildauer aller Arbeitnehmer\*innen festgelegt wurde, wird von der Arbeitsagentur diese Verweildauer im Arbeitsvertrag akzeptiert, ohne eine Einzelfallprüfung im Hinblick auf die Verweildauer gegenüber der Kündigungsfrist vorzunehmen. Der Anspruch auf Transfer-KuG ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer\*innen nur vorübergehend in die beE eintreten, um nach erfolgter Umstrukturierung wieder in den Betrieb oder einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens (Konzerns) zu wechseln (Vorhalten von Arbeitskräften).

### Transfergesellschaft

In den meisten Fällen wird eine beE nicht mehr von dem bisherigen Arbeitgeber, sondern von einem neuen Rechtsträger gebildet, der so genannten Transfergesellschaft (TG). Die Arbeitnehmer\*innen scheiden durch einen dreiseitigen Vertrag, geschlossen zwischen Arbeitnehmer\*in, Arbeitgeber und aufnehmender TG aus dem bisherigen Betrieb aus und begründen gleichzeitig einen befristeten Arbeitsvertrag mit der TG (vgl. Muster im Anhang Nr. 4). Dabei muss der befris-

tete Arbeitsvertrag im Wesentlichen die gleichen Arbeitsbedingungen enthalten. Durch den dreiseitigen Vertrag wird das bisherige Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber mit allen damit verbundenen Konsequenzen beendet. Dies beinhaltet auch den Verzicht, gegen die sonst anstehende Kündigung gerichtlich vorzugehen.

Eine beE in einer TG kann auch von mehreren Arbeitgebern gebildet werden (betrifft in der Regel Kleinbetriebe). Wenn eine beE gebildet ist, kann die beE mit Arbeitnehmer\*innen aufgestockt werden, die erst zu einem späteren Zeitpunkt von der gleichen Betriebsänderung betroffen sind. Liegt auf Grund einer Betriebsänderung ein Stufenplan zum Personalabbau vor, können mehrere beE (mit neuer Laufzeit) für später betroffene Arbeitnehmer\*innen eingerichtet werden. Arbeitnehmer\*innen dürfen nicht von einer in eine andere beE wechseln oder versetzt werden.

Die persönlichen Voraussetzungen gemäß § 111 Abs. 4 SGB III sind erfüllt, wenn der/die Arbeitnehmer\*in

Persönliche  
Voraussetzungen

1. von Arbeitslosigkeit bedroht ist,
2. nach Beginn des Arbeitsausfalles eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
3. nicht vom KuG-Bezug ausgeschlossen ist (§ 98 Abs. 3 und 4 SGB III),
4. vor dem Übertritt in die beE aus Anlass der Betriebsänderung an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten (Profiling) teilgenommen hat und sich arbeitsuchend gemeldet hat und
5. nicht in ein anderes/neues Beschäftigungsverhältnis durch die Agentur für Arbeit vermittelt werden kann (Vermittlungsvorrang § 4 SGB III).

Die betroffenen Arbeitnehmer\*innen müssen vor Übertritt in die beE im Sinne des § 17 SGB III von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Dies bedeutet, dass insbesondere der Vermittlungsvorrang durch die Agentur für Arbeit geprüft werden muss. Von Arbeitslosigkeit bedroht sein können auch Arbeitnehmer\*innen, die ordentlich unkündbar sind, weil das durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist (LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 19. 2. 2013 – L 13 AL 5131/11; zu beachten ist auch die jeweilige Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit), z. B. bei Mitgliedern des Betriebsrats. Ein Indiz für eine solche Bedrohung ist z. B. die Einreichung einer Kündigungsliste zum Interessenausgleich oder eine entsprechende Anzeige einer Massenentlassung mit namentlicher Nennung der vor Kündigung geschützten Personen.

Vermittlungs-  
vorrang

Die Fortsetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung wird durch den nahtlosen Übergang vom bisherigen Arbeitgeber in die Transfergesellschaft (dreiseitiger Vertrag) gesichert.<sup>28</sup>

#### Kein KuG-Bezug

Vom KuG-Bezug ausgeschlossen sind Personen, die

1. an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) teilnehmen,
2. sich im Bezug von Krankengeld befinden,
3. sich im Bezug von Übergangsgeld befinden,
4. Arbeitnehmer\*innen in Betrieben des Schaustellergewerbes, in Theater-, Lichtspiel- oder Konzertunternehmen sind,
5. nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z. B. Minijobber/Innen, oder
6. bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken.

#### Profiling als Teilnahmevoraus- setzung

Voraussetzung für den Übertritt in die beE ist, dass der/die Arbeitnehmer\*in an einer Maßnahme zur Eignungsfeststellung (Profiling) teilgenommen hat. Sie soll insbesondere den/die Arbeitnehmer\*in die Lage versetzen, seine Arbeitsmarktchancen besser einzuschätzen und ihm/ihr somit als Entscheidungsgrundlage für oder gegen den Eintritt in die TG dienen. Ob das Profiling vom Arbeitgeber selbst von der beauftragten TG oder einem Dritten durchgeführt wird, spielt für die Arbeitsagentur keine Rolle (evtl. Förderung über § 110 oder § 48 SGB III ist möglich). Nur in berechtigten Ausnahmefällen (kurzfristige Entscheidung zur Einrichtung einer beE) kann die Profilingmaßnahme innerhalb des ersten Monats nach Überleitung in die beE durchgeführt werden (§ 111 Abs. 4 Nr. 4 Buchst. b, 2. Halbsatz SGB III).

Grundsätzliches Ziel der Arbeitsförderung gemäß SGB III ist die Vermittlung in Arbeit. Deshalb ist vor und während jeder Maßnahme der Vermittlungsvorrang durch die Agentur für Arbeit zu prüfen. Zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gehören Eigenbemühungen, die Wahrnehmung von Beratungsterminen der Arbeitsvermittlung und die Pflicht, Vermittlungsvorschlägen zeit- und ortsnah Folge zu leisten. Wirkt ein Transfer-KuG-Bezieher bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mit, schließt dies die Gewährung von Transfer-KuG aus.

Der Arbeitsausfall ist bei der für den Personal abbauenden Betrieb örtlich zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen.

<sup>28</sup> Vgl. Laßmann/Mengay/Riegel/Rupp, Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 7. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2016, S. 101 ff., 272 ff.

Im Rahmen der Transferkurzarbeit soll nicht mehr so sehr das sozial verträgliche Auslaufen der Beschäftigungsverhältnisse, sondern vorrangig der Beschäftigten-transfer unterstützt und gefördert werden (präventive Arbeitsmarktpolitik). Zur Unterstützung des Beschäftigtentransfers und zum Abbau von Eingliederungsdefiziten, die sich aus dem Profiling ergeben, ist der Arbeitgeber (Transfergesellschaft) gehalten, sinnvolle und notwendige Maßnahmen anzubieten, z. B.

- Vermittlungsvorschläge unterbreiten,
- Outplacementmaßnahmen durchzuführen,
- geeignete Qualifizierungsangebote unterbreiten,
- berufliche Praktika zur Unterstützung der Qualifizierung (learning on the job) und
- Zweitarbeitsverhältnisse in Form zeitlich begrenzter, längstens sechs Monate dauernder Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber (§ 111 Abs. 7 Satz 3 Nr. 2 SGB III) zu organisieren.

In besonderen Ausnahmefällen (z. B. Insolvenz) können während der Maßnahmen auch die Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.

Die TG hat die Betriebsänderung in der Regel mit der Anzeige über den Arbeitsausfall ausführlich darzulegen und glaubhaft zu machen.

Als Unterlagen sind dem Antrag beizufügen:

Antragsunterlagen

- Interessenausgleich (soweit vorhanden),
- Sozialplan, sozialplanähnliche Vereinbarung oder sonstige Vereinbarung mit der Interessenvertretung/den betroffenen Arbeitnehmern über die geplante Betriebsänderung,
- Personalanpassungskonzept,
- ausführliche Beschreibung der geplanten Eingliederungsmaßnahmen (Maßnahmekonzept),
- Aufstellung der zu erwartenden Maßnahmekosten,
- Teilnehmerliste,
- Stellungnahme des Betriebsrates,
- Nachweis der Zertifizierung als Träger im Transfergeschehen.

Transfer-KuG wird ausschließlich für den entstandenen Arbeitsausfall während der Bezugsfrist geleistet. Transfer-KuG wird frühestens von dem Monat an gewährt, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft

gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Gegen die Entscheidung ist der Widerspruch zulässig. Ein etwaiger Widerspruch ist vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat binnen eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit einzureichen, die die Entscheidung getroffen hat.

Sind die Vermittlungsbemühungen nicht erfolgreich, schließt sich an die Dauer der Zugehörigkeit zur TG eine Phase der Arbeitslosigkeit an. Die Höhe des ALG 1 bemisst sich dabei nach dem – fiktiven – Verdienst in der TG und nicht nach dem bezogenen Transfer-KuG. Allerdings – und hier ist der Betriebsrat gefragt – ist der Verdienst wie beim alten AG nur dann die Berechnungsgrundlage für Transfer-KuG und ALG 1, wenn für die Vergütung in der TG keine andere Vergütung vereinbart wurde, etwa durch Verzicht auf Lohnbestandteile oder Sonderzahlungen. Solche Kürzungen in den Sozialplan als Gegenleistung für die Einrichtung der TG aufzunehmen, verbietet sich daher von vornherein. Der Betriebsrat muss aber trotzdem darauf achten, dass in dem Vertrag, den die Beschäftigten mit der TG schließen, keine solchen Kürzungen enthalten sind.

#### Anforderungen an eine Transfergesellschaft

Die IG Metall hat 2009 für die Errichtung von Transfergesellschaften eine Reihe von Qualitätskriterien entwickelt, die es unverändert zu beachten gilt:<sup>29</sup>

- Die Errichtung einer Transfergesellschaft sollte nicht zu Lasten der Dotierung des Sozialplans gehen.
- Die Verweildauer in der Transfergesellschaft sollte mindestens doppelt so lang sein wie der Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist (mit den durch den Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfristen ersparten Personalkosten kann eine Transfergesellschaft im Wesentlichen finanziert werden).
- Das Transferkurzarbeitergeld sollte möglichst auf 80% des letzten Nettoentgelts aufgestockt werden.
- Die Transfergesellschaft sollte tarifgebunden sein (Anerkennungstarifvertrag).
- Die Verwendung der vom Arbeitgeber der Transfergesellschaft zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel sollte durch den Betriebsrat und die Gewerkschaft kontrolliert werden. Dazu ist die Errichtung eines Beirats der Transfergesellschaft sinnvoll.
- Die Transfergesellschaft muss ausreichend mit finanziellen Mitteln für Beratung, Betreuung, Coaching, Qualifizierung und Verwaltung durch den Arbeitgeber ausgestattet werden. Da die Kalkulationen der Transfergesellschaften

29 Vgl. IG Metall Vorstand, FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, Qualitätskriterien der IG Metall für Transfergesellschaften, Frankfurt a. M. 2009, S. 2 ff.

hinsichtlich dieser Kosten erheblich schwanken, sollten mehrere Angebote eingeholt und das Preis-/Leistungsverhältnis abgeschätzt werden.

- Es sollte ein angemessener Zuschuss des Arbeitgebers zu den Qualifizierungskosten erfolgen.
- Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sollten Betreiber von Transfersgesellschaften nicht als Verhandlungsführer bei den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen fungieren.
- Bei der Errichtung der Transfersgesellschaft muss sichergestellt werden, dass die vereinbarten finanziellen Mittel entweder im Voraus treuhänderisch der Transfersgesellschaft zur Verfügung gestellt oder durch eine Bankbürgschaft abgesichert werden.
- Die Verwendung eingesparter Gelder, z.B. durch frühzeitige Vermittlung, muss zugunsten der Betroffenen geregelt werden, am besten direkt im Sozialplan.

Nicht immer werden alle diese Punkte in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber durchsetzbar sein. Insbesondere in einer finanziell sehr angespannten Situation werden die Kosten der Transfersgesellschaft und die Sozialplankosten, insbesondere die Abfindungen, in einen Topf geworfen. Auch in Einigungsstellenverhandlungen ist dies nicht anders. Deshalb ist es wichtig, mit den eingesparten Personalkosten (Arbeitgeberbrutto!) zu argumentieren sowie mit den Vorteilen der Transfersgesellschaft für Arbeitgeber und betroffene Beschäftigte. Wenn vorzeitig aus der Transfersgesellschaft ausscheidende Beschäftigte über eine Sprintprämie noch den Teil der nicht verbrauchten Transferkosten als zusätzliche Abfindung ausgezahlt bekommen, dann ist das aus unserer Erfahrung für die meisten Beschäftigten eine akzeptable Lösung.

Sozialplan-  
verhandlungen

Bei aller Zustimmung zum Instrument »Transfersgesellschaft« sollte aber im Vorfeld zu deren Einrichtung immer kritisch überprüft werden, ob man nicht doch zu früh den Kampf um die Arbeitsplätze aufgibt. Ist der Sozialplan unterschrieben und sind die Voraussetzungen für die Einrichtung einer Transfersgesellschaft geschaffen, sind die Arbeitsplätze in der Regel verloren, weil der Zug dann nur noch in Richtung Personalabbau fährt. Hier kommt es auf eine sachgerechte Abwägung an, die mit der zuständigen IG Metall- Geschäftsstelle durchgeführt werden sollte. Diese kennt auch die seriösen Anbieter auf dem schillernden Markt der Transfersgesellschaften. Man sollte sich in diesen Fragen also immer um professionellen Hilfe der IG Metall bemühen, die gern unterstützend tätig wird. Darüber hinaus wäre eine Mitteilung an die IG Metall- Geschäftsstelle wichtig, wenn eine Transfersgesellschaft eingerichtet wird, weil sie auf diese Art und Weise einen Überblick erhält, wie oft dieses Strukturwerkzeug in den Branchen noch genutzt wird.

## 6. Betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung

Für die Beschäftigungssicherung sind betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung von großer Bedeutung. Die digitale und nachhaltige Transformation der Unternehmen und Betriebe muss durch betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung flankiert werden, um sicherzustellen, dass sie auch den Beschäftigten dient. Beschäftigte sollen Qualifizierung und Weiterbildung nicht erst dann nutzen, wenn Arbeitslosigkeit droht, sondern dass sie frühzeitig und präventiv aktiv werden können.<sup>30</sup> Unternehmen bzw. Betriebe und Betriebsräte müssen im Rahmen der Personalplanung (§ 92 BetrVG) entsprechende, auf den Betrieb bezogene Personalentwicklungskonzepte beraten und vereinbaren.<sup>31</sup> Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde ein Instrument geschaffen, das die Förderung einer beruflichen Weiterbildung auch im bestehenden Arbeitsverhältnis ermöglicht, indem eine je nach Betriebsgröße gestaffelte Bezuschussung des Arbeitsentgelts während der Dauer der Weiterbildung und eine Beteiligung der Kosten der Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen (§ 82 SGB III). Ausführliche Hinweise zu den Voraussetzungen und Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes finden sich in der Broschüre der IG Metall, Den Wandel gestalten. Leitfaden zum Qualifizierungschancengesetz<sup>32</sup>.

### Tarifverträge Qualifizierung bzw. Bildung

Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie sind flächendeckend in allen Tarifbezirken durch Tarifverträge zur Qualifizierung bzw. Bildung die betriebliche und persönliche Qualifizierung von Beschäftigten geregelt. Die Tarifverträge unterscheiden zwischen betrieblich notwendiger Qualifizierung (Erhaltungsqualifizierung, Anpassungsqualifizierung und Umqualifizierung), betrieblich zweckmäßiger Qualifizierung (Entwicklungsqualifizierung) sowie persönlicher beruflicher Weiterbildung.

### Erhaltungs- qualifizierung

Erhaltungsqualifizierung dient dazu, die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können.

### Anpassungsqualifi- zierung

Anpassungsqualifizierung dient dazu, veränderte Qualifikationsanforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können,

30 Vgl. BMAS/BMBF (Hrsg.), Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie, o.O., Juli 2019, S. 4 f.)

31 Vgl. Laßmann/Rupp, Personalplanung. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 31, IG Metall Vorstand, FB Betriebs- und Branchenpolitik (Hrsg.), Frankfurt/M. 2020, S. 86 ff.

32 Vgl. IG Metall, FB Betriebspolitik (Hrsg.), Den Wandel gestalten. Leitfaden zum Qualifizierungschancengesetz ([http://www.docs\\_20200120\\_200117\\_QualiChancenGesetz\\_Broschuere\\_A5\\_543dc6efd36796725ae76b76cb401c33419a6a66.pdf](http://www.docs_20200120_200117_QualiChancenGesetz_Broschuere_A5_543dc6efd36796725ae76b76cb401c33419a6a66.pdf)).

Umqualifizierung dient dazu, beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere, gleichwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können.

Umqualifizierung

Entwicklungsqualifizierung dient dazu, eine andere, höherwertigere Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (z. B. Meisterprüfung, Fortbildung zum Betriebswirt oder Techniker).

Entwicklungsqualifizierung

Persönliche, berufliche Weiterentwicklung unterscheidet sich von der Entwicklungsqualifizierung dadurch, dass aktuell kein betrieblicher Bedarf an einer solchen Qualifizierung besteht, aber dennoch die persönliche berufliche Weiterbildung gefördert werden soll. Das Instrument hierfür ist die Bildungsteilzeit, ggf. kombiniert mit einer Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungsanspruch.

Persönliche, berufliche Weiterentwicklung/ Bildungsteilzeit

Betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts statt. Bei betrieblich zweckmäßigen Qualifizierungsmaßnahmen (Entwicklungsqualifizierung) werden grundsätzlich 50 % der Qualifizierungszeit vom Arbeitgeber bezahlt, die restlichen 50 % müssen vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form unbezahlter Arbeitszeit oder durch Entnahme vom persönlichen Bildungskonto eingebracht werden. Die Kosten der Maßnahmen trägt in allen Fällen der Arbeitgeber, sofern diese nicht von Dritten (z. B. der Arbeitsagentur) übernommen werden.

Die Bedingungen, unter denen eine Entwicklungsqualifizierung oder persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber zu beschreiben. In diesem Rahmen kann auch ein persönliches Bildungskonto errichtet werden. Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

Bildungsvereinbarung

Die Tarifverträge Qualifizierung bzw. Bildung bieten für Beschäftigte in Betrieben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, in Bildungsteilzeit einen anerkannten Bildungsabschluss oder ein Studium entweder in Teilzeit, verblockter Teilzeit oder durch befristetes Ausscheiden mit verbrieftem Rückkehrrecht zu absolvieren. Je nach Qualifizierungsmaßnahme und tarifvertraglicher Regelung kann ein solches Freistellungsmodell bis zu 7 Jahre dauern.

In fast allen Tarifverträgen sind die Regelungen zur Bildungsteilzeit freiwilliger Art; nur im Tarifgebiet Baden-Württemberg besteht ein einmaliger individueller Anspruch. Bei Streitigkeiten über die Ablehnung einer beantragten Qualifizierungs-

maßnahme entscheidet aber unter bestimmten Voraussetzungen, die in den einzelnen TV unterschiedlich sind, die tarifliche Schlichtungsstelle.

#### Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren

Die IG Metall unterstützt und fördert die betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung durch das Konzept gewerkschaftlicher Weiterbildungsmentoren. Am Thema Weiterbildung interessierte Betriebsrät\*innen und gewerkschaftliche Vertrauensleute sollen entsprechend geschult werden, um Lernvorbehalte bei den Beschäftigten abzubauen und sie zur eigenen beruflichen Weiterbildung zu motivieren.<sup>33</sup>

#### Checkliste Beschäftigungssicherung

In der folgenden Checkliste 1 sind die Aufgaben des Betriebsrats, die im Zusammenhang mit Beschäftigungssicherung zu erledigen sind, zusammengefasst:

#### Checkliste 1: Beschäftigungssicherung

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Informationen beschaffen und internen und externen Sachverstand hinzuziehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefährdungsanalyse erstellen (wo sind wie Arbeitsplätze gefährdet?)</li> <li>• Schriftlichen Fragenkatalog an den Arbeitgeber erstellen</li> <li>• Sachkundige betriebsangehörige Arbeitnehmer*innen gem. § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG hinzuziehen</li> <li>• Sachverständige gem. § 80 Abs.3 BetrVG hinzuziehen (Erforderlichkeit begründen!)</li> <li>• Wirtschaftsausschuss bei der Informationsbeschaffung einbeziehen</li> <li>• Schulung von Betriebsräten nach § 37 Abs. 6 BetrVG</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Vorschläge erarbeiten und Durchsetzungsstrategien entwickeln</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschuss nach § 28 Abs. 1 BetrVG bilden</li> <li>• Gewerkschaft informieren und hinzuziehen</li> <li>• Ergebnisse der Gefährdungsanalyse auswerten/Probleme und Ursachen analysieren</li> <li>• Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung erarbeiten (»brainstorming«) und schriftlich festhalten</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

33 Vgl. Ewald/Ferrando/Knüttel, IG Metall Vorstand, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik (Hrsg.), Frankfurt/M. Oktober 2017 ([www.wap.igmetall.de](http://www.wap.igmetall.de)).

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung bewerten (inhaltlich, betriebspolitisch, welche Durchsetzungschancen bestehen?)</li> <li>• Können weitere Mitbestimmungsrechte (insb. § 87 BetrVG) im Rahmen von Kopplungsgeschäften genutzt werden?</li> <li>• Belegschaft informieren auf Betriebs- oder Abteilungsversammlungen</li> </ul>	
<b>Beratungen mit dem Arbeitgeber aufnehmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer soll auf Seiten des Betriebsrats an den Beratungen teilnehmen (alle Betriebsratsmitglieder, nur die Ausschussmitglieder, Sachverständige)?</li> <li>• Beratungen gut vorbereiten, überzeugende Präsentation (»Power Point«) überlegen</li> <li>• Gegenargumente auf die zu erwartenden Einwände des Arbeitgebers zurechtlegen</li> <li>• Arbeitgeber zu Beratungen gem. § 92a BetrVG auffordern</li> <li>• Bei Bedarf: Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

(Quelle: Pritzel/Sprenger: Job sichern, in: AiB 10/2017, 22)

## II. Übersicht: Die Möglichkeiten des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung

Wer die Begriffe »Sozialplan« und »Betriebsänderung« hört, denkt zunächst an Einschnitte in die Personalstruktur, Entlassungen und Wirtschaftskrise. Tatsächlich werden die meisten dieser Vereinbarungen durch einen Personalabbau veranlasst. Daneben kommt jedoch eine Vielzahl weiterer Vorgänge als Auslöser in Betracht:

Nicht nur  
Personalabbau

- Betriebe werden umorganisiert, Arbeitsformen wie Gruppenarbeit werden eingeführt oder wieder abgeschafft;
- Hierarchien werden durcheinander gewürfelt, Kompetenzen neu verteilt oder zentralisiert;
- der Betriebssitz wird aus der unter Verkehrs- und Umweltgesichtspunkten bedenklichen Innenstadtlage in ein Gewerbegebiet verlegt;
- Teile der Produktion werden ins Ausland zu einer Tochterfirma verlagert;
- der gesamte Betrieb wird verkauft und in eine neue Organisation eingebunden;
- eine GmbH soll zu einer AG umgewandelt werden;
- das Unternehmen entscheidet sich, alles fremd zu vergeben, was nicht zum Kerngeschäft gehört.

All dies sind weit reichende Veränderungen, die nicht zum Alltag der Betriebe gehören. Für die Rechte des Betriebsrats, daran beteiligt zu werden, ist unerheblich, ob er die Veränderungen für notwendig, richtig oder sogar begrüßenswert hält. Die beschriebenen Vorgänge lösen in der Regel Folgen im Bereich der sozialen und personellen Angelegenheiten aus und sind nach den entsprechenden Vorschriften mitbestimmungspflichtig. So unterliegt etwa die Ausgestaltung von Gruppenarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats und ist zusätzlich immer auch davon abhängig, ob die später dort Tätigen entsprechend für ihre Arbeit qualifiziert werden. Bei dieser Qualifizierung bestehen wiederum die Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 96–98 BetrVG, die ebenfalls bis in die Einigungsstelle führen. Die Verlegung des Betriebes kann eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit notwendig machen, um die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu gewährleisten (Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nrn. 2, 3 BetrVG).

Andererseits können geradezu revolutionäre Änderungen auf der Ebene des Unternehmens die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats völlig unberührt lassen. Erst wenn sich diese betrieblich auswirken (z. B. weil auf Grund der Beschränkung

auf das Kerngeschäft Kündigungen ausgesprochen werden oder der Formwechsel von der GmbH zur AG wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation nach sich zieht), ist eine Beteiligung des Betriebsrats wieder vorgesehen.

Jedoch reicht es für den Betriebsrat nicht mehr aus, in dieser Situation lediglich auf Einzelaspekte zu schauen und auf diese Einfluss zu nehmen. Erforderlich ist eine komplexe Betrachtung der Vorgänge, die ihn auch in die gesamte Gestaltung mit einbezieht.

Diese Möglichkeit sieht das Betriebsverfassungsgesetz in den §§ 111–113 vor. Der Betriebsrat soll bei grundlegenden Veränderungen – auch solchen zum Positiven – immer mitreden können. Dabei hat er die Rolle, die Vorgänge frühzeitig aktiv mitzugestalten und den Beschäftigten Ansprüche gegen den Arbeitgeber zu verschaffen. So weit reichend die Möglichkeiten nach diesen Vorschriften allerdings auch zu sein scheinen – wirkliche durchsetzbare Gestaltungsrechte, mit denen der Betriebsrat seinen Vorstellungen Nachdruck verleihen kann, enthalten sie auch nicht. Diese Stärkung seiner Position kann er nur dann erreichen, wenn der Betriebsrat immer auch im Blick hat, welche weiteren Mitbestimmungsrechte im Einzelfall berührt sind, etwa in Fragen der betrieblichen Qualifizierung, der Lohn- und Arbeitszeitgestaltung, des Arbeitsschutzes oder der technischen Überwachung. Deren konsequente Nutzung in Zusammenhang mit einer Betriebsänderung führt dazu, dass der Arbeitgeber tatsächlich auf seine Zustimmung angewiesen ist – was wiederum zu mehr Einfluss in den Punkten führen sollte, die nicht der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen.

Mitgestaltung als Aufgabe

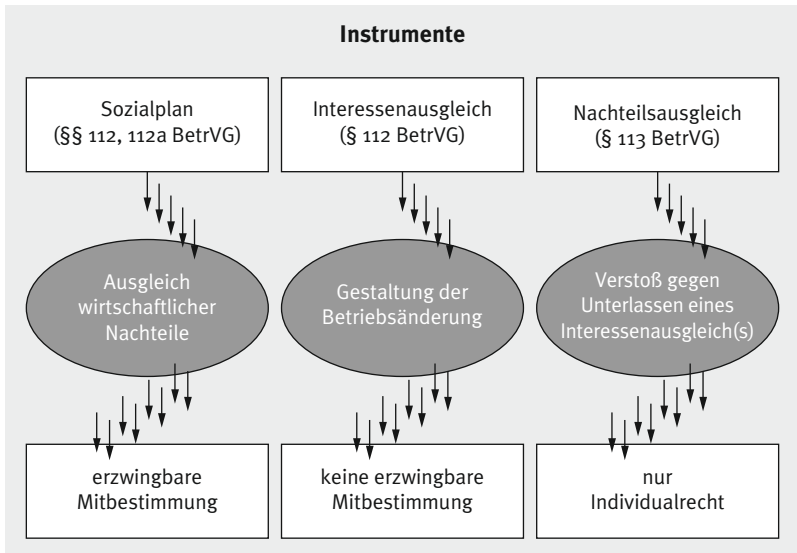
Viele Veränderungen sind mit dem Instrumentarium der §§ 111–113 BetrVG allerdings auch überhaupt nicht in den Griff zu bekommen. Dem BetrVG liegt auch noch nach seiner letzten Reform die Vorstellung zu Grunde, dass Betriebe über viele Jahre unverändert bleiben und dann – etwa, wenn »der alte Krupp« das Ruder an seinen Sohn übergibt – einmal vollständig umgekrempelt werden, um danach wieder in Stillstand zu verharren. Tatsächlich werden Betriebsräte mit kontinuierlichen Anpassungsmaßnahmen konfrontiert; der Wandel ist zu einer Konstante geworden. Hierauf findet sich jedoch im Gesetz keine Antwort. Diese muss in tarifvertraglichen und/oder betrieblichen Vereinbarungen gesucht und gefunden werden.

Vor der Wahrnehmung dieser Rechte steht die betriebliche Interessenvertretung vor der anspruchsvollen Aufgabe, die vom BetrVG als »Betriebsänderung« bezeichneten Phänomene von »normalen« Entwicklungsprozessen zu unterscheiden. Bis er hierzu in der Lage ist, muss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber in der Praxis vor allem um **ausreichende Informationen** ringen. Diese sind die Voraussetzung für alle weiteren Aktivitäten.

Ebenso wichtig ist die Kenntnis der maßgeblichen rechtlichen Instrumente, mit denen der Betriebsrat vor, während und nach einer Betriebsänderung umgehen muss und wie diese miteinander in Zusammenhang stehen.

Verhandlungen  
über wirtschaftliche  
Fragen

Sozialplan bzw. Interessenausgleich heißen die Werkzeuge, die zur Reaktion auf die den Rahmen des Normalen sprengende Betriebsänderung zur Verfügung stehen. Der Interessenausgleich spielt insofern innerhalb des Instrumentariums des BetrVG eine **Sonderrolle**, als er es dem Betriebsrat ermöglicht, den Arbeitgeber auch zu *wirtschaftlichen Fragen* an den Verhandlungstisch zu zwingen.



Dabei ist der Begriff »Interessenausgleich« eher missverständlich. Er ist eine Vereinbarung über das »Ob« und das »Wie« einer Betriebsänderung. Der Betriebsrat kann die Gelegenheit aber auch nutzen, um andere Themen zu regeln, die in der Planung des Arbeitgebers keine Rolle spielen. Will dieser etwa eine Abteilung schließen und sieht der Betriebsrat hierzu keine Alternative, so kann er beispielsweise versuchen, im Rahmen des Interessenausgleichs den Ausbau anderer Bereiche zu verhandeln und zu vereinbaren.

Erzwingbare  
Leistungen

Der Sozialplan wiederum hat einen besonderen Status, weil er die einzige Form ist, in der der Betriebsrat **finanzielle Ansprüche der Beschäftigten** erzwingen kann. Normalerweise verbietet § 77 Abs. 3 BetrVG, in Betriebsvereinbarungen (der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen festzulegen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicher-

weise geregelt werden. Diese Schranke ist allerdings für den Sozialplan aufgehoben, wie sich aus § 112 Abs. 1 BetrVG ergibt. Sein typischer Regelungsgehalt ist gerade die **Begründung von Ansprüchen**.

Allerdings verdrängt das Recht des Betriebsrats, einen Sozialplan durchzusetzen, auch nicht die Möglichkeit der Gewerkschaft, einen Tarifvertrag mit vergleichbaren Regelungsinhalten wie sie im Sozialplan enthalten sind, zum Gegenstand einer tarifpolitischen Auseinandersetzung zu machen und sogar dafür zu streiken (BAG v. 24. 4. 2007 – 1 AZR 252/06).

Tariflicher  
Sozialplan

Der Sozialplan setzt voraus, dass die Umsetzung der Betriebsänderung – egal, ob diese vom Betriebsrat begrüßt oder abgelehnt wird – wirtschaftliche Nachteile für die Beschäftigten mit sich bringt. Hierfür soll der finanzielle Ausgleich geschaffen werden. **Der Interessenausgleich bringt also die kollektiven, der Sozialplan die individuellen Interessen der Beschäftigten mit denjenigen des Arbeitgebers in Ausgleich.**

Die außergewöhnliche Reichweite beider Instrumente (Sozialplan und Interessenausgleich) legt die Vermutung nahe, dass es sich bei den Situationen, in denen sie zur Anwendung kommen, um gravierende Abweichungen vom üblichen betrieblichen Leben handelt. Welche Qualität diese Abweichung haben muss, lässt sich allerdings nicht generell durch eine Definition des Begriffs »Betriebsänderung« ermitteln. Dabei handelt es sich um die Auslegung eines Begriffs im Gesetz, deren Ergebnis nicht objektiv feststeht, sondern je nach Haltung oder Interesse des Beobachters anders ausfallen kann, ohne deshalb falsch zu sein. Deshalb ist der Versuch von Betriebsräten, im Vorfeld entsprechender Vorgänge Sicherheit darüber zu bekommen, ob es sich um eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG handelt, häufig zum Scheitern verurteilt. Sicherheit in diesem Punkt gibt es erst dann, wenn ein Gericht in letzter Instanz über diese Frage entschieden hat. **Dann wird jedoch der Zeitpunkt, in dem sich sinnvoll ein Interessenausgleich vereinbaren lässt, in ferner Vergangenheit liegen. Deshalb muss der Betriebsrat auch dann agieren, wenn die Rechtslage in diesem Punkt unklar ist.**

Interessenausgleich und Sozialplan unterscheiden sich also in ihren Inhalten. Beide sind zwar Reaktion auf dieselbe betriebliche Situation. Der Sozialplan soll jedoch nur die wirtschaftlichen Nachteile durch – im Regelfall – **Ausgleichszahlungen** lindern, während der Interessenausgleich eine **Gestaltungsfunktion** hat. Aus diesen unterschiedlichen Möglichkeiten des Betriebsrats, sich mit seinen Anliegen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, resultiert auch eine unterschiedliche **Durchsetzungsfähigkeit** der Mitbestimmungsrechte.

**Unterschiedliche Durchsetzungsrechte**

Während der Sozialplan notfalls in der **Einigungsstelle** erzwungen – das heißt mit einer Abstimmung in der Einigungsstelle festgelegt – werden kann, ist der Interessenausgleich davon abhängig, dass der Arbeitgeber entsprechenden Regelungen **freiwillig** zustimmt. Zwar ist auch für den Interessenausgleich in § 112 BetrVG das Einigungsstellenverfahren vorgesehen. Die Einigungsstelle dient hier jedoch nur zur Vermittlung der unterschiedlichen Positionen, nicht aber zur Entscheidung.

Demzufolge ist der Arbeitgeber beim Sozialplan der Situation ausgesetzt, dass seine Weigerung nur ein teures Einigungsstellenverfahren in Gang setzt, an dessen Ende im Regelfall auch der Abschluss eines Sozialplans steht. Er kann diesen also nicht verhindern. Den Interessenausgleich dagegen kann der Arbeitgeber durch hartnäckige Verweigerung auch in der Einigungsstelle verhindern. Er ist dann gescheitert, ohne dass für ihn hieraus negative Konsequenzen folgen.

Beim Interessenausgleich hat der Betriebsrat andere Druckmittel. Verweigert der Arbeitgeber die Gespräche hierüber oder beginnt er einfach mit der Betriebsänderung, ohne dass vorher ein Interessenausgleich verhandelt wurde, kann der Betriebsrat zunächst versuchen, dem Arbeitgeber die Umsetzung seiner Pläne durch eine **einstweilige Verfügung** untersagen zu lassen. Insbesondere ein Kündigungsverbot ist auf diesem Wege schon häufiger erlassen worden.

Außerdem muss der Betriebsrat in dieser Situation sehen, dass der Arbeitgeber – häufig aus Unkenntnis der Rechtslage – seine eigenen finanziellen Interessen gefährdet, weil die Verweigerung der Verhandlungen durch eine Art Schadenersatz bestraft werden kann. Dieser findet sich in § 113 BetrVG und heißt dort Nachteilsausgleich. Diese Ausgleichszahlung steht Beschäftigten zu, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung ohne vorherigen Versuch eines Interessenausgleichs durchführt. Dabei handelt es sich allerdings um einen **individualrechtlichen Anspruch**, der von jedem einzeln beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden muss.

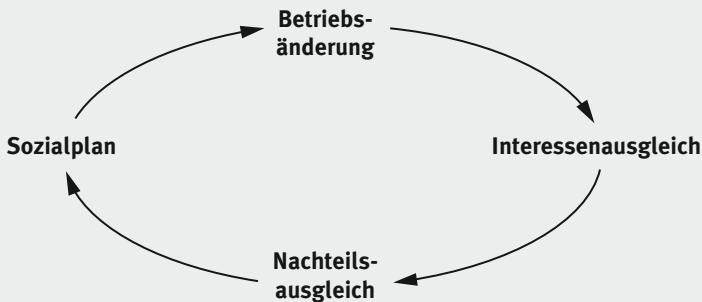
Zwar hat der Betriebsrat keinen Einfluss darauf, ob die KollegInnen später tatsächlich diesen Anspruch einklagen und in welcher Höhe er zugesprochen wird. Dennoch muss er den Nachteilsausgleich in seine strategischen Überlegungen einbeziehen, weil er ihn durch eine voreilige Unterzeichnung eines Interessenausgleichs vereiteln kann. Genau dies ist aber wiederum das Anliegen des Arbeitgebers. Er will seine Betriebsänderung vor allem wirtschaftlich planen, also die entstehenden Kosten sicher abschätzen. Das kann er nicht, wenn das Risiko besteht, später von Gerichten wegen mangelnder Verhandlungsbereitschaft zu weiteren Zahlungen an die Beschäftigten verurteilt zu werden. Daneben hat der Interessenausgleich für den Arbeitgeber dann eine besondere Bedeutung, wenn er einen Personalabbau plant und den Betriebsrat dazu bewegen will, die zu entlassenden Arbeitnehmer\*innen in einem Interessen-

**Vorrangiges Interesse des Arbeitgebers**

ausgleich namentlich zu benennen. Das nimmt diesen faktisch den Kündigungsschutz und gibt dem Arbeitgeber Rechtssicherheit beim Personalabbau. Er ist hierfür allerdings auf das freiwillige Mitwirken des Betriebsrats angewiesen.

Der Abschluss eines Interessenausgleichs und damit die Einflussnahme des Betriebsrats auf die Ausgestaltung der Betriebsänderung ist also keineswegs ein Entgegenkommen des Arbeitgebers, sondern schützt ihn vor späteren Klagen. Daraus folgt für den Betriebsrat, dass seine Verhandlungsposition beim Interessenausgleich erheblich besser ist, als es die gesetzliche Konstruktion nahelegt. Zwar entscheidet hier nicht die Einigungsstelle verbindlich, der Betriebsrat kann den Interessenausgleich also nicht erzwingen. Dennoch steht der Arbeitgeber unter erheblichem Druck.

#### Das gesamte Verfahren kreist um vier Begriffe:



Der Arbeitgeber löst die Mitbestimmungsrechte durch seine **Planung einer Betriebsänderung** aus, der Betriebsrat kann daraufhin sowohl einen Interessenausgleich als auch – wenn **wirtschaftliche Nachteile** entstehen – einen Sozialplan verlangen. Wird ein Interessenausgleich nicht versucht oder weicht der Arbeitgeber hiervon ab, haben die Betroffenen einen Anspruch auf Nachteilsausgleich.

Vor dem Abschluss eines Interessenausgleichs sollte der Betriebsrat kritisch prüfen, ob darin wirklich die Interessen der Beschäftigten zur Geltung kommen, oder ob es sich nur eine schriftliche Darstellung der Planungen des Arbeitgebers handelt. Im letzteren Fall beschränkt sich die Funktion dieser Vereinbarung auf den Schutz des Arbeitgebers vor weiteren Ansprüchen der Beschäftigten.

Das ist nur dann akzeptabel, wenn der Betriebsrat es geschafft hat, als Preis für die Unterzeichnung wenigstens eine ansehnliche Erhöhung der Abfindungen aus dem Sozialplan zu erzielen. Zumindest bis dieser Punkt erreicht ist, sollte das Instrument »Interessenausgleich« in den Verhandlungen als taktisches Druckmittel nicht aus der Hand gegeben werden, wenn sich keine zufrieden stellende inhaltliche Einigung finden lässt.

### III. Die Voraussetzungen für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich

**Unternehmensgröße** Die Rechte des Betriebsrats auf Abschluss und Beratung von Sozialplan und Interessenausgleich bei einer sich anbahnenden Betriebsänderung sind von der Größe des Unternehmens abhängig. Unternehmen, die in der Regel mindestens 21 Arbeitnehmer\*innen beschäftigen, sind verpflichtet, den Betriebsrat – bzw. Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, wenn die Veränderung mehrere Betriebe oder gar Unternehmen betrifft – bei einer geplanten Betriebsänderung zu beteiligen.

Daneben ist weiterhin von Bedeutung, welche Einheit als Betrieb anzusehen ist. Die maßgeblichen Mitbestimmungsrechte hängen gemäß §§ 111–113 BetrVG von Veränderungen – Personalabbau, Stilllegung oder Teilstilllegung usw. – auf dieser Ebene ab und nicht von solchen, die sich ausschließlich im Unternehmen abspielen. Der Unterschied ist eine Besonderheit der unterschiedlichen Mitwirkungsebenen nach dem deutschen Recht. Deutlich wird er etwa in folgendem Fall:

Ein Unternehmen – nennen wir es die Räder AG – baut Räder für Schienenfahrzeuge. Dafür hat es ein Werk in einer fränkischen Kleinstadt – den Betrieb. Der Vorstand geht aus unterschiedlichen Gründen eine Umstrukturierung an: Das Werk, also Immobilie und Maschinen, werden auf eine Tochter, die Räder-Werk GmbH, übertragen. Alle beweglichen Teile, also Werkstoffe, Werkzeuge usw., kommen zu einer zweiten Tochter, der Rad-Lager GmbH. Die Beschäftigten bleiben zunächst bei der Räder AG, die allerdings wird kurz danach auch zerlegt in einen Teil, dem die Tochterunternehmen gehören und der natürlich in Rad-Mutter AG umbenannt wird und einen anderen, der die Arbeitsverhältnisse weiterführt, die Lauf-Rad GmbH. Das Unternehmen hat sich mehrfach gespalten, ist ein kleiner Konzern geworden – im Betrieb selbst aber ist davon nichts zu spüren, dort sind die Abläufe wie gehabt, die Dinge gehören jetzt nur jemand anderem. Ob dabei notwendig die Interessen der Beschäftigten unter die Räder kommen, ist ein eher kopflastiger Streit unter Juristen. Solange sich aber auf der Ebene des Betriebs nichts durch diese Maßnahmen verändert, haben wir es jedenfalls nicht mit einer Betriebsänderung zu tun – folglich bestehen auch keine Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 111–113 BetrVG.

Drei Fragen müssen also zu Beginn einer Betriebsänderung beantwortet werden:

- Was ist das Unternehmen? (Weil nur ab einer bestimmten Größe Mitbestimmungsrechte bestehen.)

- Was ist der Betrieb? (Weil sich die Änderungen dort abspielen müssen.)
- Wie viele Arbeitnehmer\*innen sind »in der Regel beschäftigt«? (Weil diese Zahlen wiederum für das Einsetzen der Mitbestimmungsrechte und die Qualifizierung der Maßnahme als Betriebsänderung wichtig sind.)

## 1. Das Unternehmen

Die Frage nach dem Unternehmen lässt sich am Einfachsten beantworten: Es handelt sich um die rechtliche Einheit, die die Arbeitnehmer\*innen beschäftigt, in der Regel eine AG, eine GmbH, eine KG oder Ähnliches. Im Gegensatz zum Betrieb haben wir es also nicht mit einem körperlichen Konstrukt zu tun, sondern mit einem rechtlichen. Ein Betrieb setzt immer voraus, dass dort Menschen ein arbeitstechnisches Ergebnis – eine Dienstleistung oder ein Produkt – erzielen wollen. Im Unternehmen werden dagegen nach der Rechtsprechung nur wirtschaftliche Zwecke verfolgt, daher kommt es theoretisch auch ganz ohne Arbeitskräfte aus, etwa wenn es seine Gewinne nur in Finanzanlagen machen will. Dafür bedarf es lediglich einer Geschäftsführung, die aber selbst wiederum nicht aktiv tätig sein muss, um die wirtschaftlichen Ziele zu erreichen.

Unternehmen als  
rechtliche Einheit

Zum Unternehmen gehören grundsätzlich alle diejenigen Arbeitnehmer\*innen, die einen Vertrag mit ihm abgeschlossen haben. Hinzu kommen noch diejenigen, bei denen ein solcher Vertrag faktisch entstanden ist, ohne dass der Arbeitgeber das wollte, etwa bei Scheinselbstständigen. (Zum Sonderfall der Leiharbeiter\*innen weiter unten.)

Anders verhält es sich mit den im Betrieb Beschäftigten. Hier spielt das Vertragsverhältnis nur eine untergeordnete Rolle, es kommt auf die faktische Eingliederung an. Das ist dann wichtig, wenn mehrere Unternehmen gemeinsam einen Betrieb führen.

## 2. Der Betriebsbegriff

Nach der Rechtsprechung ist der Betrieb diejenige organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmen seinen arbeitstechnischen Zweck verfolgt (Nachweise über Rechtsprechung und Literatur hierzu finden sich z.B. bei DKW-Trümner, § 1 Rn. 33 ff.).

Betrieb als organi-  
satorische Einheit

Ob eine solche Definition sehr erhellend ist, lässt sich mit guten Gründen bezweifeln. Für den Normalfall wird sie nicht benötigt. Dort genügt ein einfacher Blick auf die Verhältnisse, um festzustellen, was der Betrieb ist.

Letztlich dient die Beschreibung vor allem der Abgrenzung zum Unternehmen, also der organisatorischen Einheit, mit der ein wirtschaftlicher oder ideeller Zweck verfolgt wird (vgl. DKW-Wedde, Einleitung Rn. 118). **Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe haben, umgekehrt ein Betrieb mehreren Unternehmen zugehören.**

Bedeutung des Betriebs für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten

Die Beurteilung dessen, was ein Betrieb ist, kann in Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten bei einer Betriebsänderung in mehrerer Hinsicht von Bedeutung sein:

- Ermittlung der Zuständigkeit von Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, wenn die Betriebsänderung mehrere Standorte umfasst oder in einem solchen durchgeführt wird, für den kein Betriebsrat gewählt wurde.
- Verschiedentlich verlangt die Rechtsprechung, dass ein bestimmter Anteil von Beschäftigten von der Veränderung betroffen wird. Dieser ist auf die Betriebsgröße bzw. Betriebsteilgröße bezogen.
- Es ist ein Unterschied, ob bei einer Spaltung tatsächlich ein bislang einheitlicher Betrieb in mehrere Teile zerlegt wird oder ob die Veränderung nur bereits bislang organisatorisch eigenständige Einheiten betrifft.
- Legt ein Unternehmen mehrere Standorte zusammen, ist das eine Betriebsänderung, wenn es sich dabei um bislang eigenständige Betriebe handelt. Ändert sich dagegen nur die Binnenorganisation eines Betriebes mit mehreren Betriebsteilen, die zwar räumlich getrennt sind, aber zusammengehören, bestehen die Rechte aus §§ 111 ff. BetrVG nur dann, wenn diese Veränderung »grundlegend« ist.

Solange wir es mit »klassischen« Betrieben zu tun haben, liegt der Fall einfach. So wird beim Werk der oben beschriebenen Räder AG niemand ernsthaft in Frage stellen, dass es sich dabei um einen Betrieb handelt. Schwierig wird es,

- wenn mehrere Standorte vorhanden sind, mit deren Selbstständigkeit es nicht weit her ist, etwa die Filialen eines Einzelhandelsunternehmens,
- wenn ein Unternehmen viele Techniker, Außendienstler usw. beschäftigt, die über das Land verteilt wohnen und nur selten an einem der Standorte auftauchen,
- wenn mehrere Unternehmen an einem Standort zusammenarbeiten.

Dort, wo keine verbindliche Festlegung des Betriebes existiert und dessen Zuschnitt nicht eindeutig ist, nützen allgemeine Definitionen nichts. Eine verbindliche Festlegung kann auf mehreren Wegen vorgenommen werden: Gemäß § 3 BetrVG durch Tarifvertrag oder – wenn das Unternehmen nicht tarifgebunden ist – durch Betriebsvereinbarung oder auch durch eine Festlegung des Wahlvorstands für die Betriebsratswahl, wenn diese später nicht angefochten wird.

Dabei ist ein »Hang zur Größe« für die Mitbestimmungsrechte bei der Betriebsänderung in der Regel eher schädlich, weshalb solche Festlegungen immer eine eingehende und kritische rechtliche Beratung voraussetzen. Andernfalls kann sich der Betriebsrat im schlimmsten Fall seines eigenen Mitbestimmungsrechtes berauben, denn je größer der Betrieb geschnitten wird, desto höher können die rechtlichen Hürden sein, die dem Mitbestimmungsrecht bei Sozialplan und Interessenausgleich im Wege stehen. Die Rechtsprechung verlangt etwa bei einem Personalabbau, dass hiervon ein bestimmter Teil der Belegschaft betroffen sein muss. 22 Entlassungen sind in einem Betrieb mit 100 Arbeitnehmer\*innen eine Betriebsänderung mit entsprechenden Rechten, nicht aber in einem Betrieb mit 250 Beschäftigten. Wurde diese höhere Zahl erreicht, weil ein Betriebsteil »künstlich« durch Vereinbarung zum Bestandteil des Hauptbetriebs gemacht worden ist, hat der Betriebsrat ohne Not seine Rechte preisgegeben.

Sind solche negativen Folgen nicht mit Sicherheit auszuschließen, ist es empfehlenswert, in einer Vereinbarung gemäß § 3 BetrVG pauschal sicherzustellen, dass Mitbestimmungsrechte durch die Festlegung der Betriebsgrenzen nicht beschnitten werden dürfen.

Eine solche Vereinbarung muss sich auch immer im Rahmen des rechtlich Zulässigen halten. Eigene Mitbestimmungsinstitutionen dürfen durch Betriebsvereinbarung nicht geschaffen werden. Andernfalls besteht das Risiko, dass die Beschäftigten völlig ohne Vertretung sind und damit das Mitbestimmungsrecht bei der Betriebsänderung entfällt.

Auch ohne eine derartige Vereinbarung ist eine vom Gesetz abweichende Festlegung des Betriebes möglich, wenn diese auf einem Fehler im Wahlverfahren beruht und die Betriebsratswahl nicht deshalb angefochten wurde. Hat der Wahlvorstand die Grenzen des Betriebes falsch gesteckt, so ist dies für die nachfolgende Amtszeit des Betriebsrates auch hinsichtlich des Umfangs der Mitbestimmungsrechte verbindlich, was nach der Rechtsprechung durchaus auch zu einer Einschränkung der Mitbestimmung führen kann (vgl. BAG v. 19.1.1999 – 1 AZR 342/98, AiB 2000, 166, und v. 8.6.1999 – 1 AZR 831/98, AiB 2000, 295).

Ein anderer Sonderfall ist der **Gemeinschaftsbetrieb**. Dort arbeiten mehrere Unternehmen in einer einheitlichen Organisation zusammen. Das BetrVG stellt in § 1 Abs. 2 hierzu eine sog. widerlegbare Vermutung auf. Danach ist bis zum Beweis des Gegenteils von einem Gemeinschaftsbetrieb auszugehen, wenn

1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb

Ein Betrieb,  
mehrere Unter-  
nehmen

ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des Betriebes wesentlich ändert.

Obwohl im Gemeinschaftsbetrieb verschiedene juristische Arbeitgeber agieren und die Beschäftigten dementsprechend auch Verträge mit verschiedenen Personen oder Gesellschaften haben können, sind diese Unterschiede bei der Feststellung dessen, was der Betrieb ist, unbeachtlich. Für die Ermittlung von dessen Größe kommt es nur auf die **Gesamtzahl aller Beschäftigten unabhängig von den Vertragsverhältnissen** an. Allerdings endet dieser Zustand, wenn nur einer der beteiligten Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Betrieb nicht mehr gemeinsam geführt wird.

Auf welcher rechtlichen Grundlage sich das Zusammenwirken vollzieht, ist unerheblich. Vor der Änderung des BetrVG im Jahr 2001 hat die Rechtsprechung eine vertragliche Vereinbarung der beteiligten Arbeitgeber verlangt. Diese ist in § 1 Abs. 2 BetrVG nicht als Voraussetzung aufgenommen worden. Daher kommt es hierauf nicht mehr an. Es reicht die faktische Zusammenarbeit, die aber weiterhin nicht nur in einem bloßen Zusammentreffen mehrerer Unternehmen an einem Ort besteht, sondern in einer organisatorischen Verzahnung, die erst die Bildung einer gemeinsamen Interessenvertretung sinnvoll macht.

Ebenfalls entsteht ein Gemeinschaftsbetrieb, wenn sich nach einer Unternehmensspaltung an den betrieblichen Abläufen nichts ändert, obwohl Teile des bislang einheitlichen Betriebes unterschiedlichen Rechtsträgern zugeordnet wurden. Diese Rechtsfolge erstreckt § 2 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG auf alle Vorgänge dieser Art, allerdings auch nur in Form einer durch den Arbeitgeber widerlegbaren Vermutung oder bis zu einer wirklichen organisatorischen Veränderung. Zu beachten ist, dass der Betriebsrat hier einfach im Amt bleibt und **nicht ein zeitlich befristetes Übergangsmandat** innehat.

Der Betriebsrat im Gemeinschaftsbetrieb nimmt für die Beschäftigten aller Betriebe die Mitbestimmungsrechte bei einer Betriebsänderung wahr, muss also unter Umständen mit unterschiedlichen Unternehmen unterschiedliche Sozialpläne und Interessenausgleiche aushandeln.

Wird dagegen ein einheitlicher Sozialplan für alle Betroffenen der unterschiedlichen Unternehmen geschlossen, so erfordert dies bei den Verhandlungen auch die Beteiligung dieser unterschiedlichen juristischen Personen. Infolgedessen müssen dann auch alle Unternehmen für die Forderung der durch die Betriebsänderung betroffenen Beschäftigten einstehen, auch wenn sie selbst gar nicht mit

diesen vertraglich verbunden sind. Anders verhält es sich, wenn ein Insolvenzverwalter für diese mehreren am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen eingesetzt ist und einen einzigen Sozialplan mit dem Betriebsrat aushandelt. Um hier Widersprüche zum Insolvenzrecht zu vermeiden, die sogar zu einer Unwirksamkeit des gesamten Sozialplanes führen können, legt die Rechtsprechung solche Sozialpläne dann »geltungserhaltend« so aus, dass sie sich jeweils nur gegen den Vertragsarbeitgeber richten (BAG v. 12. 11. 2002 – 1 AZR 632/01).

Nochmals muss betont werden, dass nicht jede Kooperation mehrerer Arbeitgeber an einem Standort zu einem Gemeinschaftsbetrieb führt. Können die Arbeitgeber die gesetzliche Vermutung widerlegen, also nachweisen, dass alle organisatorisch eigenständig bleiben und nicht ArbeitnehmerInnen und Betriebsmittel gemeinsam einsetzen, handelt es sich um mehrere Betriebe, auch wenn diese zusammen an einem **einheitlichen Produkt und in denselben Räumen** arbeiten. Bekannt geworden in diesem Zusammenhang ist das Beispiel eines deutschen Automobilherstellers, der an seinen Produktionsbändern die Räder von den Reifenherstellern montieren lässt.

Ein weiterer Sonderfall von Betrieben kommt bei Arbeitgebern vor, der an **räumlich verschiedenen Orten** seine Waren herstellen oder seine Dienstleistung erbringen lässt. Diese unterschiedlichen Arbeitsstätten gelten als einheitlicher Betrieb, wenn es sich bei den ausgelagerten Standorten um unselbstständige Betriebsteile handelt, die räumlich nicht weit entfernt voneinander liegen oder die unter einheitlicher Leitung in Bezug auf die Wahrnehmung der mitbestimmungsrechtlich relevanten Arbeitgeberfunktionen organisatorisch zusammengefasst sind (BAG v. 7. 5. 2008 – 7 ABR 15/07). § 4 BetrVG unterscheidet zwischen selbstständigen und unselbstständigen Betriebsteilen. Betriebsteile sind dabei diejenigen ausgelagerten Standorte, die vollständig in den Arbeitsablauf des Hauptbetriebes eingebunden sind. Liegt ein solcher Betriebsteil in räumlicher Nähe zum Hauptbetrieb, was bei guten Verkehrsbedingungen auch eine Entfernung von bis zu 50 km sein kann, ist er unselbstständig. Andernfalls gilt der zweite Standort selbst als eigener Betrieb. Mehrere Standorte

Betrifft eine Betriebsänderung – etwa in Form einer Schließung – ausschließlich einen solchen unselbstständigen Betriebsteil, handelt es sich nicht um die Stilllegung eines ganzen Betriebes. Hier ist zu überprüfen, ob eine Einschränkung oder Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils gegeben ist. Dieses Problem wird im Kapitel »Die Betriebsänderung« dargestellt. Anders verhält es sich bei einem unselbstständigen Betriebsteil, wenn an diesen Standort mindestens fünf Beschäftigte tätig sind. Dieser gilt nicht als Teil des Hauptbetriebs. Er wird deshalb bei der Feststellung, ob eine in einem anderen Betriebsteil durchgeführte Betriebsänderung mitbestimmungspflichtig ist, nicht berücksichtigt.

Bei der Beurteilung der Frage, ob ein Vorgang eine Betriebsänderung darstellt, kommt es nur auf den eigenen Betrieb an. Vorgänge an einzelnen – selbstständigen – Standorten sind auch nur für diese selbst relevant. Gerade in Bezug auf ausgelagerte Standorte eignen sich die bereits angesprochenen Vereinbarungen gemäß § 3 BetrVG auf tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene zur Klärung der Situation.

### 3. Die Zahl der Beschäftigten

Mittelfristige  
Beschäftigungs-  
entwicklung

Die Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten eines Unternehmens bzw. Betriebs (auf beide kommt es bei einer Betriebsänderung an) ist eine **wertende Entscheidung**, die mehr als die Betrachtung eines einzelnen, willkürlich herausgegriffenen Tags oder auch der Durchschnittszahl über einen längeren Zeitraum beinhaltet. Sie erfolgt also nur zum Teil durch einfaches Zählen der Köpfe. Erforderlich ist sowohl ein **Rückblick auf die Beschäftigungsentwicklung in der Vergangenheit** als auch eine **Berücksichtigung der näheren Zukunft**. Sofern die Betriebsänderung (auch) in einem Personalabbau besteht, ist diese spätere Entwicklung allerdings ohne Bedeutung für die Feststellung der Betriebsgröße. Sie ist ja gerade Ergebnis der Betriebsänderung. Ebenfalls der Betriebsgröße hinzuzurechnen sind diejenigen Arbeitsplätze, die unmittelbar vorher zur **Vermeidung einer größeren Betriebsänderung** abgebaut wurden (LAG Köln v. 19.10.1983 – 5 Ta BV 23/83, AiB 1993, 635). Die Zahl der in der Regel Beschäftigten ändert sich deshalb auch nicht dadurch, dass der Arbeitgeber die Beschäftigtenzahl kurz vor Beginn der Betriebsänderung unter die magische Grenze »21« drückt, um dem Anwendungsbereich des § 111 BetrVG zu entgehen. Maßgeblich ist, wie viele Arbeitsplätze der Betrieb typischerweise besitzt.

Das BAG prüft in einem solchen Fall die Frage, ob die vorangegangene Personalverminderung eine Fortführung des Betriebes ermöglichen sollte oder ob sie nur den Sinn hatte, Vorstufe für die weitergehenden Personalreduzierungen zu sein. Selbst wenn der Arbeitgeber behauptet, seine Planung sei darauf aufgebaut gewesen, mit der geringeren Belegschaftsgröße den Betrieb zu stabilisieren, findet dies nur dann Anerkennung, wenn eine »nicht unerhebliche Zeit« mit diesem niedrigeren Niveau tatsächlich auch gearbeitet wurde (BAG v. 9.5.1995 – 1 ABR 150/94, AiB 1996, 54; v. 10.12.1996 – 1 ABR 43/96).

Ermittlung der  
Beschäftigtenzahl

Mitzuzählen sind alle Beschäftigten, die das aktive Wahlrecht zur Betriebsratswahl haben, unabhängig von ihrer Vertragsstundenzahl. Das BetrVG nimmt also anders als etwa das KSchG Teilzeitbeschäftigte immer als ganzen Menschen und nicht nur als »halbe« oder »drei Viertel« Kraft wahr. Auch Teilzeitkräfte unterhalb der sozial-

rechtlichen Geringfügigkeitsgrenze und befristet Beschäftigte zählen voll mit. Letztere allerdings nur, wenn die Einstellung dieser befristeten Arbeitskräfte nicht nur zur Überbrückung untypischer Produktionsspitzen oder Personalausfälle erfolgt ist.

Völlig offen ist, wie in diesem Zusammenhang Leiharbeiter\*innen zu berücksichtigen sind. Bei der Ermittlung der Zahl der Beschäftigten sind Leiharbeiter\*innen zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG). Die Beschäftigtenzahl muss über der Zahl »20« liegen, damit gemäß § 111 BetrVG eine Betriebsänderung überhaupt mitbestimmungspflichtig ist. Muss dann allerdings festgestellt werden, ob etwa ein Personalabbau i.S.v. § 112a BetrVG auch wesentlich ist, dann sollen Leiharbeiter\*innen nicht mitzählen (§ 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG). Ein hoher Anteil von Leiharbeiter\*innen kann so die Sozialplanpflicht nämlich wieder beseitigen.

### Beispiel:

In einem Betrieb arbeiten 55 eigene Arbeitnehmer\*innen und ständig 25 Leiharbeiter\*innen. Nach der Rechtsprechung muss eine Entlassungswelle einen bestimmten Umfang haben, um eine Betriebsänderung zu sein (dazu unten Seite 100). In Betrieb mit bis zu 60 Arbeitnehmer\*innen müssten 6 Personen ihren Arbeitsplatz verlieren, in Betrieben mit 60 bis 250 Beschäftigten 10 %. Eine Entlassung von sechs Stammkräften wäre hier also nur dann eine Betriebsänderung, wenn die Leiharbeiter\*innen nicht mitgezählt würden, denn dann hätte der Betrieb nur 55 Beschäftigte. Zählen die Leiharbeiter\*innen mit, ist eine Betriebsänderung erst ab einer Entlassung von 8 Personen gegeben.

Bei dieser Sachlage hätte der Arbeitgeber einen erheblichen Anreiz, sich der Sozialplanpflicht durch eine Erhöhung des Leiharbeiteranteils zu entziehen. Wie die Rechtsprechung hierauf reagieren wird, ist noch nicht absehbar.

Leitende Angestellte und Arbeitnehmer\*innen unter 18 Jahren werden bei der Feststellung der Betriebsgröße nicht berücksichtigt, weil sie nicht wahlberechtigt sind.

Soll in einem Gemeinschaftsbetrieb eine Betriebsänderung durchgeführt werden, kommt es auf die Zahl der Beschäftigten aller daran beteiligten Unternehmen an (BAG v. 11. 11. 1997 – 1 ABR 6/97, AiB 1998, 462).

Für die Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten ist die **Festlegung des Wahlvorstandes** im Zusammenhang mit der Festlegung der Größe des Betriebsrats bei der vorangegangenen Betriebsratswahl ohne Bedeutung. Hier stehen

Festlegung des  
Wahlvorstandes

zwar dieselben Probleme zur Debatte. Jedoch ist weder gesichert, dass sich der Wahlvorstand in seinen Einschätzungen nicht getäuscht hat, noch müssen die Verhältnisse seit den Betriebsratswahlen unverändert geblieben sein. Der Betriebsrat kann diese Entscheidungen also nur als Anhaltspunkt nehmen. Ob sie auch für die Überlegungen zur Betriebsänderung zutreffend sind, muss er in eigener Verantwortung entscheiden. Lediglich die Eingrenzung des Betriebs, die der Wahlvorstand vorgenommen hat, muss er bei nicht angefochtener Wahl zugrunde legen.

#### 4. Der für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich zuständige Betriebsrat

Steht fest, ob die Betriebsänderung nur einen oder mehrere Betriebe erfasst, so ergibt sich daraus auch, welches Interessenvertretungsgremium vom Arbeitgeber informiert werden muss und welches Gremium für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich zuständig ist.

Erstreckung auf alle  
Beschäftigten

Erfassen die Pläne des Arbeitgebers das gesamte Unternehmen, dann ist der **Gesamtbetriebsrat** der richtige Verhandlungspartner für den Interessenausgleich, weil eine Regelung auch nur einheitlich denkbar ist. Das kann beim Sozialplan allerdings ganz anders aussehen: Auch wenn die Betriebsänderung nur einheitlich für mehrere oder alle Betriebe durchgeführt werden kann, ist damit kein automatischer Zwang gegeben, auch den Ausgleich für dadurch entstehende wirtschaftliche Nachteile einheitlich zu regeln. Die können durchaus präziser vor Ort eingeschätzt werden, weshalb das BAG davon ausgeht, dass die Zuständigkeit für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich durchaus in der Weise geteilt sein kann, dass der Interessenausgleich mit dem Gesamtbetriebsrat zu verhandeln ist, wenn der Betriebsänderung ein unternehmenseinheitliches Konzept zugrunde liegt, der Sozialplan hingegen mit dem jeweiligen Betriebsrat (BAG v. 3. 5. 2006 – 1 ABR 15/05). Der Betriebsrat kann also in diesem Fall ein Einigungsstellenverfahren erzwingen, auch wenn die »große Linie« für die Betriebsänderung bereits in einem unternehmenseinheitlichen Interessenausgleich festgelegt wurde. Das ist auch sinnvoll, weil zumindest dann, wenn die Einigungsstelle tätig wird, die tatsächlich eintretenden Nachteile bei der Festlegung von Ausgleichszahlungen möglichst präzise berücksichtigt werden müssen (BAG v. 14. 9. 1994 – 10 ABR 7/94, AiB 1995, 469). Regionale Unterschiede – z. B. auf dem Arbeitsmarkt – können so ihren Einfluss auf die Höhe von Abfindungszahlungen haben. Soll also der Gesamtbetriebsrat nach dem Willen der Einzelbetriebsräte auch die Verhandlungen um den Sozialplan führen, muss um alle Zweifel an dessen Zuständigkeit zu beseitigen, eine Beauftragung gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG erfolgen. Der Gesamtbetriebsrat ist im Rahmen seiner originären Aufgaben gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG sowohl für Be-

triebe mit Betriebsrat also auch für solche zuständig, in denen keine Interessenvertretung gewählt wurde. Es wäre eine – unzulässige – willkürliche Ungleichbehandlung, wenn bei unternehmenseinheitlichen Betriebsänderungen Beschäftigte keine Leistungen aus dem Sozialplan zugesprochen bekämen, weil sie keinen eigenen Betriebsrat gewählt haben. Aber wie gesagt: Das gilt nur, wenn der Gesamtbetriebsrat originär für den Abschluss des Sozialplans zuständig ist.

Sind mehrere Betriebe, aber nicht das gesamte Unternehmen betroffen, haben nur die dort tätigen Betriebsräte das Mandat für die Verhandlungen, wenn nicht nach der Natur der Sache eine einheitliche Regelung erfolgen muss. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Betriebsänderung in der **Zusammenlegung bislang selbstständiger Betriebe** besteht. Für die Verhandlung des Interessenausgleichs ist dann ausschließlich der Gesamtbetriebsrat zuständig. Bestehen Zweifel an dieser Zuständigkeit, darf der Arbeitgeber nicht von sich aus auf eines der verschiedenen Gremien (örtliche Betriebsräte und Gesamtbetriebsrat) zurückgreifen, ohne vorher zu versuchen, die Kompetenzen zu klären. Könnte der Arbeitgeber sich ein beliebiges Gremium als Verhandlungspartner herausgreifen und mit ihm den Interessenausgleich schließen, bestünde die Gefahr, dass er mit dem Betriebsrat verhandelt, von dem er sich am schnellsten eine Zustimmung zu seinen Absichten erhofft (BAG v. 24. 1. 1996 – 1 AZR 542/95, AiB 1996, 670).

Grundsätzliche  
Zuständigkeit der  
Betriebsräte

Anders verhält es sich auch in diesem Fall mit dem Sozialplan. Hier sind wiederum die **örtlichen Betriebsräte** am Zug, da keineswegs gesagt ist, dass wirtschaftliche Nachteile für alle Beschäftigten in gleicher Weise entstehen. Auch hier können diese aber den Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG mit der Verhandlung des Sozialplans beauftragen.

Die Zuständigkeit für Interessenausgleich und Namensliste, also die Liste derjenigen, denen der Kündigungsschutz genommen werden soll, liegt originär immer auf derselben Ebene: Ist der Gesamtbetriebsrat für den Interessenausgleich zuständig, kann der Arbeitgeber auch nur mit ihm die Namensliste aufstellen (BAG v. 19. 7. 2012 – 2 AZR 386/11). Eine mit dem Betriebsrat verhandelte Liste wäre wirkungslos. Umgekehrt ist es genauso: Muss der Interessenausgleich mit dem Betriebsrat verhandelt werden, kann auch nur mit ihm die Namensliste gemacht werden. Allerdings hat der Betriebsrat die Möglichkeit, den Gesamtbetriebsrat damit zu beauftragen, den Interessenausgleich zu verhandeln, während er sich die Aufstellung der Namensliste vorbehält. Das muss aber aus einem Beauftragungsbeschluss deutlich hervorgehen. Dazu reicht folgender Satz: »Der Gesamtbetriebsrat wird damit beauftragt, die Verhandlungen über den Interessenausgleich mit dem Arbeitgeber zu führen und einen Interessenausgleich ohne Namensliste abzuschließen.«

Wird gegen diese Zuständigkeiten verstoßen, kann das weit reichende Folgen haben: Schlimmstenfalls sind alle getroffenen Vereinbarungen unwirksam. Das ist für alle Beteiligten misslich. Den Beschäftigten gehen die sicher geglaubten Zahlungen aus dem Sozialplan verloren, der Arbeitgeber ist eventuell nur schwer kalkulierbaren Ansprüchen auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG ausgesetzt. Allerdings kann bei Verstößen gegen die Zuständigkeitsvorschrift auch die den Kündigungsschutz beschränkende Wirkung der Namensliste gemäß § 1 KSchG nicht eintreten. Für die Betroffenen ist dies durchaus ein Gewinn.

## IV. Die Instrumente

### 1. Der Interessenausgleich

Der Interessenausgleich (den der Betriebsrat nicht erzwingen kann!) soll **Regelungen über die Abwicklung einer Betriebsänderung** zum Gegenstand haben. Damit ist zunächst gesagt, dass der Betriebsrat das Vorhaben des Arbeitgebers nicht widerspruchslös hinnehmen muss. Im Gegenteil: Der Arbeitgeber ist von sich aus verpflichtet, dem Betriebsrat die Planung in ihren Details vorzustellen, damit dieser eine Bewertung vornehmen kann. Da der Interessenausgleich dazu führen soll, dass der Betriebsrat Einfluss auf den Inhalt und die Abwicklung der Betriebsänderung nehmen kann, muss diese Information an ihn so rechtzeitig ergehen, dass noch die Möglichkeit der Einflussnahme besteht (BAG v. 14.9.1976 – 1 AZR 784/75, AiB 1993, 642).

Rechtzeitige  
Information

Mit anderen Worten: Hat sich der Arbeitgeber bereits endgültig entschieden, in welcher Weise er eine Betriebsänderung durchführen will und auch schon die ersten Maßnahmen zur Umsetzung ergriffen, ist er aber gleichzeitig nicht mehr bereit, in Verhandlungen davon Abstriche zu machen, dann ist kein Interessenausgleich mehr möglich. Die Planungen sind abgeschlossen. Das »Ob« und »Wie« der Betriebsänderung stehen fest (BAG v. 14.9.1976 – 1 AZR 784/75, AiB 1993, 642). Diese ist damit praktisch eingeleitet. Verhandlungen über einen Interessenausgleich wären dann reine »Luftnummern«, haben aber Folgen für den weiter unten dargestellten Nachteilsausgleich (s. Kapitel IV.4).

Ist das Planungsstadium noch nicht so weit vorangeschritten, muss der Betriebsrat zumindest die Möglichkeit haben, durch eigene Vorschläge auf die Betriebsänderung Einfluss zu nehmen.

Einflussnahme des  
Betriebsrats

Der Arbeitgeber darf diese nicht nur missmutig entgegennehmen und dann im Papierkorb verschwinden lassen, sondern muss sich – so verlangt es die Rechtsprechung – ernsthaft damit auseinandersetzen. Dies wird nur dann geschehen, wenn der Betriebsrat praktikable Vorschläge macht und den Arbeitgeber gegebenenfalls auffordert, seine ablehnende Haltung hierzu zu begründen. Als Beispiel für ein solches Verhalten mag die Einführung von Telearbeit dienen, die den Anspruch auf Verhandlung eines Interessenausgleichs auslöst, weil damit Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisation grundlegend verändert werden.

Die Einführung von Telearbeit berührt in ihren Einzelaspekten eine Vielzahl von Mitbestimmungsrechten, die zum nicht geringen Teil sogar erzwingbar sind. Fast der ganze Katalog des § 87 BetrVG ist betroffen:

- Sobald Arbeitsanweisungen damit verbunden sind, die über das reine Leistungsverhalten hinausgehen, kommt § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zum Zuge.
- Auch die in den eigenen vier Wänden einzuhaltende Arbeitszeit unterliegt der Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, bei einer vorübergehenden Veränderung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.
- Die gesamte Ausstattung, mit der die Kommunikation mit dem Betrieb abgewickelt wird, also vom Telefon über das Fax, den Computer bis zur zugehörigen Software ist geeignet, das Verhalten der TelearbeitnehmerInnen zu überwachen, womit das Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG betroffen ist.
- Die Festlegung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes unterliegt der Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.
- Schließlich sind in der Regel Veränderungen bei der Vergütung erforderlich, die wiederum die Rechte aus § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG auslösen.

Bei dieser Palette von Einflussmöglichkeiten, die im Einzelfall geltend gemacht werden können, geht dann aber häufig der Gesamtzusammenhang verloren. Der ist v. a. durch die beiderseitigen Interessen bestimmt, also das des Arbeitgebers an damit verbundenen Rationalisierungsoptionen oder auch der Möglichkeit, auf diese Weise attraktivere Arbeitsplätze zu schaffen, die Arbeitskräfte mit Schlüsselqualifikationen an das Unternehmen binden können.

Der Betriebsrat wird demgegenüber zunächst die Risiken der Beschäftigten in Betracht zu ziehen haben, die in einer Isolation der Telearbeitnehmer\*innen und einer ständigen, allerdings für ihn unkontrollierbaren Überlastung bestehen.

Zieht der Betriebsrat hieraus die Konsequenz, die Telearbeit ganz verhindern zu wollen und einigt er sich mit dem Arbeitgeber hierauf, so ist darin ein Interessenausgleich zu sehen, wenn diese Vereinbarung schriftlich fixiert wird. Daran wird deutlich, warum das Mitwirkungsrecht aus § 111 BetrVG schon vor Beginn der Betriebsänderung bestehen muss. Da der Betriebsrat über den Interessenausgleich prinzipiell die Möglichkeit haben soll, den Arbeitgeber zu einer zeitlichen Verschiebung oder sogar zu einem Verzicht auf die Betriebsänderung zu bewegen, muss er ins Spiel kommen, bevor vollendete Tatsachen geschaffen werden.

Denkbar ist aber auch, dass der Betriebsrat die Einführung ebenfalls als sinnvoll erachtet, aber die Bedingungen beeinflussen will. Er könnte dann etwa in einem Interessenausgleich Einfluss auf andere Faktoren nehmen, die sich andernfalls seiner Mitbestimmung entziehen.

Hierzu gehören vor allem die Höhe des finanziellen Ausgleichs für die Bereitstellung des häuslichen Arbeitsraumes, die Auswahl der technischen Ausstattung oder auch die nähere Ausgestaltung des Wechsels zwischen heimischem und betrieblichem Arbeitsplatz oder die Einrichtung von speziellen Foren, damit der Kontakt zu den Kolleg\*innen nicht abreißt.

Auch der Inhalt von Qualifizierungsmaßnahmen kann so mitgestaltet werden. Während der Arbeitgeber diese vor allem unter fachlichen Gesichtspunkten anbieten wird, kann es für den Betriebsrat darauf ankommen, dort Techniken der Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements zu vermitteln. Eine solche Ergänzung der Schulungsinhalte ist, gleich ob im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung oder nicht, nach § 97 Abs. 2 BetrVG auch erzwingbar, wenn die Einführung der Telearbeit Anforderungen an die Beschäftigten stellt, die mit den bislang vorhandenen Kenntnissen nicht erfüllt werden könnten.

Die Vereinbarung über eine solche inhaltliche Ausgestaltung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen ist also gleichfalls ein denkbarer Teil eines Interessenausgleiches. Weitere Regelungen könnten in einer solchen Situation sein:

- Vorschalten einer Erprobungs-/Projektphase mit späterer wissenschaftlicher Auswertung der Ergebnisse,
- genaue Definition von Entscheidungskompetenzen der Telearbeitnehmer\*innen,
- Einrichtung spezieller Betreuungsinstitutionen,
- Festschreibung eines Anspruchs auf Wechsel in die bzw. aus der Telearbeit heraus.

Die Aufzählung ließe sich unendlich erweitern. **Jedes Thema kann vom Betriebsrat vorgeschlagen und im Rahmen eines Interessenausgleichs geregelt werden.** Es ist nicht einmal ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Planung des Arbeitgebers erforderlich.

Der Arbeitgeber wird allerdings seiner Verpflichtung, solche Vorschläge auch ernsthaft auf ihre Realisierung hin zu überprüfen, in der Regel nur dann nachkommen, wenn der Betriebsrat ihm deutlich signalisiert, dass er ihre Umsetzung auch wirklich erreichen will. Dies kann geschehen, indem er seine Vorstellungen nicht hinter verschlossenen Türen, sondern in der betrieblichen Öffentlichkeit diskutiert. Erforderlich ist stets das Setzen einer Frist, innerhalb derer sich der Arbeitgeber geäußert haben muss, und das Verlangen nach einer Verhandlung über die Vorschläge des Betriebsrats. Das Mittel zur Durchsetzung besteht vor allem darin, nach Ablauf der Frist oder bei Verweigerung der Verhandlungen den Weg in die Einigungsstelle zu beschreiten.

Frist setzen

Schwieriger ist die Situation, wenn die Betriebsänderung in einem **drastischen** Personalabbau besteht. Hier scheint von vornherein nur eine Auseinandersetzung über den Umfang dieser Reduzierung in Betracht zu kommen. Gelingt es dem Betriebsrat, in dieser Weise Einfluss zu nehmen, hat er einen Interessenausgleich erreicht. Allerdings wird dies in den wenigsten Fällen so sein. Von daher ist gerade hier zu überlegen, ob es überhaupt sinnvoll ist, in Verhandlungen hierüber einzutreten oder sogar diese von sich aus zu fordern. Damit wird häufig nur der spätere Anspruch der Beschäftigten auf einen Nachteilsausgleich vereitelt und – schlimmer noch – der Arbeitgeber animiert, selbst die Möglichkeiten zu nutzen, die ihm das Kündigungsschutzgesetz bietet. Nach dessen § 1 Abs. 5 wird der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen damit praktisch beseitigt, wenn die zu entlassenden Beschäftigten im Interessenausgleich oder einem Anhang dazu namentlich aufgeführt werden. Diese Namensliste ist für die Gerichte Beleg dafür, dass die Betroffenen rechtmäßig gekündigt wurden. Die Aufnahme in die Liste unterstellt verbindlich, dass die Kündigung des Einzelnen durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und die soziale Auswahl im Wesentlichen in Ordnung ist. (BAG v. 7. 5. 1998 – 2 AZR 536/97; v. 2. 12. 1999 – 2 AZR 757/98). Selbst erkennbare Fehler bei der Gruppenbildung für die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten gehen damit nicht mehr ohne weiteres zu Lasten des Arbeitgebers (BAG v. 3. 4. 2008 – 2 AZR 235/06). Der Gekündigte muss – will er sich doch noch wehren – nachweisen, dass bei der Aufstellung der Liste, also der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten grobe Fehler gemacht wurden. Dieser Nachweis ist aber praktisch ausgeschlossen, zumal das BAG eine der wichtigsten Fehlerquellen, nämlich den Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, ohnehin bei Kündigungen als gerechtfertigt ansieht (BAG v. 6. 11. 2008 – 2 AZR 523/07). Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Auswahl der zu Kündigenden wertet die Rechtsprechung als Beleg dafür, dass der bei der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten immer gegebene Spielraum »angemessen und vernünftig« genutzt wurde (BAG v. 3. 4. 2008 – 2 AZR 879/06). Das zeigt die Verantwortung des Betriebsrats in dieser Situation: Allein der Umstand, dass er der Auswahl der zu Kündigenden zugestimmt hat, ist ein Beleg dafür, dass es dabei mit rechten Dingen zugegangen ist.

Beim Interessenausgleich bewegen sich Betriebsräte auf einem Niveau des **Co-Managements** und schnüren umfangreiche Pakete zur weiteren Entwicklung der Unternehmen. Auf wirtschaftlicher Ebene wird dabei sogar auf die Produktpaletten der betroffenen Unternehmen Einfluss genommen. »Rüstungskonversion« ist in diesem Zusammenhang das bekannteste Stichwort.

Eigene Möglichkeiten realistisch einsetzen

Allerdings muss bei diesem Thema vor einer zu großen Euphorie gewarnt werden. Zu schnell können hier Luftschlösser gebaut werden, die zwar auf dem Papier gut aussehen, deren Realisierung jedoch unwahrscheinlich ist. Insbesondere Betriebs-

räte, die sich im Rahmen eines Interessenausgleichs einen dauerhaften Einfluss auf die wirtschaftliche Betätigung des Arbeitgebers sichern wollen, sollten vorher sehr genau überlegen, ob sie in der Lage sind, diese Funktionen später auszufüllen.

Wenn nicht, ist es besser, mit dem Instrument »Interessenausgleich« in der Weise umzugehen, dass den Kolleg\*innen die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs erhalten bleibt und dem Arbeitgeber nicht mit einer Namensliste die Kündigungen erleichtert werden. Voraussetzung ist hierfür allerdings, die Unterschrift unter jedes Papier zu verweigern, das als Interessenausgleich angesehen werden könnte. Eine nicht erfolgte Einigung sollte schriftlich dokumentiert werden. Dies können die Betroffenen später in Arbeitsgerichtsprozessen verwenden, weil andernfalls auch die Arbeitsgerichte davon ausgehen, dass Betriebsrat und Arbeitgeber den Interessenausgleich schon »irgendwie« im Rahmen des Sozialplans mitverhandelt haben und deshalb keine Ansprüche auf Nachteilsausgleich bestehen werden.

Das BAG (v. 20.4.1994 – 10 AZR 186/93, AiB 1994, 638) hat sogar einem Sozialplan, der keine Bestimmung dazu enthielt, durch »Auslegung« eine gleichzeitig darin enthaltene Einigung zwischen den Betriebsparteien über die Ausgestaltung der Betriebsänderung entnommen.

Zukünftig sollte daher – wenn ein Interessenausgleich nicht verhandelt wurde – in den Sozialplan ein ausdrücklicher Hinweis darauf aufgenommen werden, dass es sich tatsächlich um einen solchen und nicht um einen Interessenausgleich handelt. Ansonsten kann es passieren, dass die Richter\*innen dies nicht verstehen.

In jedem Fall sollte vor der Vereinbarung komplexer Regelungen eine Beratung mit der zuständigen Gewerkschaft erfolgen. Dort liegen Erfahrungen aus anderen Bereichen vor, die Fehler im eigenen Betrieb vermeiden helfen können.

Beratung mit der  
Gewerkschaft

Bei der Behandlung des Themas »Interessenausgleich« ist der Betriebsrat an keinerlei Fristen gebunden. Es kann daher so lange verhandelt werden, bis die Betriebsänderung umgesetzt wird.

Stellt der Betriebsrat von sich aus fest, dass die wirtschaftliche Entwicklung eine Betriebsänderung erforderlich machen könnte, so gibt ihm das BetrVG in den §§ 111–113 dennoch **kein Initiativrecht**, um den Arbeitgeber zur Einleitung einer solchen zu veranlassen.

Diese auf den ersten Blick seltsame Konstellation ist keineswegs aus der Luft gegriffen. Gerade Betriebsräte wissen aufgrund ihrer Nähe zur Produktion bzw. zu den Beschäftigten häufig früher als der Arbeitgeber, welche Probleme im Betrieb

**Betriebsratsinitiative für Betriebsänderung**

existieren und wie diese gelöst werden könnten. Auch die denkbare Variante, dass Betriebsräte von sich aus versuchen, die Einführung neuer Arbeitskonzepte (z. B. Gruppenarbeit) in dem Betrieb anzustoßen, könnte Veranlassung für die Interessenvertretung bieten, dem Arbeitgeber eine Betriebsänderung vorzuschlagen. Dies ist jedoch durch das BetrVG in dieser Form nicht als erzwingbares Recht ausgestaltet. Hier gibt es lediglich die **allgemeinen Mitbestimmungsrechte und Beratungsansprüche** die in Fragen der Beschäftigungssicherung eine besondere Ausformung in § 92a BetrVG erfahren haben.

Danach darf der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats zur Arbeitsplatzsicherung nicht einfach ohne Begründung ablehnen. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten muss diese Begründung sogar schriftlich erfolgen. Will der Betriebsrat seinen Forderungen mehr Nachdruck verleihen, hat er das Recht, einen Vertreter der Agentur für Arbeit an den Verhandlungen zu beteiligen.

Der Inhalt seiner Vorschläge kann sich auf alle erdenklichen Veränderungen beziehen. Das Gesetz ist in diesem Zusammenhang etwas irreführend, weil es als Beispiel auch ohnehin erzwingbare Vorgänge wie etwa die Einführung flexibler Arbeitszeiten nennt. Ausgeschlossen ist allerdings die Forderung nach einem Sozialplan: Der setzt weiterhin eine vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung voraus.

Das Mitbestimmungsrecht in § 92a BetrVG sollte der Betriebsrat nutzen, um erforderliche Diskussionen und Initiativen zur Weiterentwicklung der Betriebe anzustoßen, die der Arbeitgeber nicht selbst vorantreibt. Die Gründe hierfür liegen häufig nicht im wirtschaftlichen Bereich, sondern etwa in einem schlecht qualifizierten Management, Rücksichtnahme auf Führungskräfte oder auch der Einbindung in einen Konzern. Der Betriebsrat kann jetzt dafür sorgen, dass solche irrationalen Momente zumindest aufgedeckt und damit ökonomische Notwendigkeiten wieder in die Überlegungen einbezogen werden.

Auch unter konsequenter Nutzung der sonstigen Mitbestimmungsrechte lassen sich für den Betriebsrat noch genügend andere Möglichkeiten finden, die Initiative für Veränderungen zu ergreifen. Hält er etwa die Einführung von Kurzarbeit zur Überbrückung eines Auftragsengpasses für erforderlich, so gibt ihm § 87 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG hierfür ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Will er umfangreichere Veränderungen anstoßen – etwa die Einführung von Gruppen- oder Telearbeit –, sollte er auf die Möglichkeiten in § 92a BetrVG zurückgreifen.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gehört es gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, solche Maßnahmen zu beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft die-

nen. Diese können wiederum alle erdenklichen Projekte bis hin zur Betriebsänderung sein. Zwar existiert auch hier lediglich der Anspruch auf eine **ernsthafte Beratung**, nicht aber auf schriftliche Erwidern oder gar die Umsetzung der Vorschläge. Jedoch hat der Betriebsrat das Recht, die für seine Anregungen benötigten Informationen beim Arbeitgeber einzufordern. Er kann also auf diese Weise die sachliche Grundlage für Überlegungen in Richtung Betriebsänderung sehr wohl selbst schaffen.

## 2. Der Sozialplan

Die Funktion des Sozialplans besteht darin, wirtschaftliche Nachteile, die durch die Betriebsänderung hervorgerufen werden, auszugleichen oder zumindest abzumildern. Er kommt also erst dann zum Zuge, wenn alle Möglichkeiten des Erhalts von Arbeitsplätzen, insbesondere auch durch den Einsatz von Kurzarbeitergeld und Qualifizierung der Beschäftigten keinen Erfolg gehabt haben. Diese Mittel sind auch dann vorrangig, wenn niemand sicher sagen kann, ob damit am Ende die Beschäftigung zu sichern ist. Ein Sozialplan mit Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes sollte umgekehrt erst dann aufgestellt werden, wenn klar ist, dass dies unvermeidbar ist.

Ausgleich  
wirtschaftlicher  
Nachteile

Mit dem Sozialplan auszugleichende Nachteile können auch entstehen, wenn es gelingt, die Arbeitsplätze zu erhalten, sich aber die Arbeitsbedingungen verändern. Zu denken ist ebenso an erhöhte **Fahrtkosten** für den Weg zum Arbeitsplatz, die durch die Verlegung eines Betriebes entstehen, oder an Kosten für einen **Wohnungswechsel**, der erforderlich wird, weil ein Betrieb schließt und die Belegschaft an einen anderen Standort wechseln soll. Wirtschaftliche Nachteile für die Beschäftigten können auch durch den Wegfall der Tarifbindung oder der Altersversorgung in Folge einer Betriebsänderung entstehen.

Die Frage, ob auszugleichende wirtschaftliche Nachteile zu erwarten sind, muss dann erörtert werden, wenn es tatsächlich an die Festlegung von **Abfindungszahlungen** oder entsprechenden Ausgleichsleistungen geht. Dagegen ist der Anspruch des Betriebsrats, über den Sozialplan (und den Interessenausgleich) zu verhandeln, hiervon unabhängig. Nachteile müssen auch in der Planungsphase noch nicht ersichtlich sein. Der Regelung in § 111 BetrVG liegt die Vermutung zu Grunde, dass die dort genannten Typen von Betriebsänderungen immer Nachteile mit sich bringen können (BAG v. 17. 8. 1982 – 1 ABR 40/80, AiB 1983, 191). Stellt sich später heraus, dass diese mit Sicherheit doch nicht eintreten, können die Verhandlungen über den Sozialplan wieder eingestellt werden. Die Einigungsstelle muss ihre Arbeit an dieser Stelle beenden, da der Sozialplan sonst anfechtbar ist (BAG v. 25. 1. 2000 – 1 ABR 1/99, AiB 2001, 363).

Wahrscheinlichkeit  
wirtschaftlicher  
Nachteile

In allen anderen Fällen ist der Sozialplan anzustreben und auch durchsetzbar. Darin liegt keine besondere Belastung für den Arbeitgeber, denn wenn die spätere Entwicklung doch anders verläuft und keine Nachteile eintreten, werden die vereinbarten Zahlungen eben nicht fällig, dem Arbeitgeber entstehen dann auch keine Aufwendungen.

Teil des Sozialplans können auch beschäftigungswirksame Maßnahmen sein, die durch die Agentur für Arbeit gefördert werden. Das ist insbesondere die Einrichtung einer Beschäftigungs- bzw. Transfergesellschaft. Damit sind diese Aspekte auch Gegenstand einer Entscheidung durch die Einigungsstelle. Allerdings ist die Reichweite der Entscheidung einer Einigungsstelle hier unterschiedlich: Ob die Erzwingbarkeit auch für die Transfermaßnahmen selbst, also insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen gilt, ist durchaus strittig. Das BAG hielt diese früher für nur im Interessenausgleich regelbar, was bedeutete, dass sie nicht über die Einigungsstelle durchgesetzt werden konnten (BAG v. 17. 9. 1991 – 1 ABR 23/91). In der Zwischenzeit hat sich das Sozialrecht mehrfach geändert und Qualifizierungsmaßnahmen wurden vorübergehend eindeutig dem Sozialplan zugeordnet. In der Praxis sollte diese Differenzierung keine Rolle spielen, denn eine Transfergesellschaft oder eigene Qualifizierungen durch den Arbeitgeber sind kaum durchzuführen, wenn dieser seine Mitarbeit daran verweigert. Auch wenn die Einigungsstelle keine Transfergesellschaft gegen den Willen des Arbeitgebers einrichten kann, sollte der Betriebsrat dennoch nicht darauf verzichten, sie dort zum Gegenstand der Verhandlungen zu machen. Solche Verhandlungen münden nur selten in einem Spruch, die Einigungsstelle kann also durchaus auch einen zunächst widerspenstigen Arbeitgeber davon überzeugen, dass solche Maßnahmen sinnvoll sind.

Der Sozialplan ist in den meisten Fällen, in denen eine Betriebsänderung geplant ist, erzwingbar. Eine Ausnahme hiervon macht § 112a BetrVG, wenn die Änderung ausschließlich in einem Personalabbau besteht, der bestimmte Größenordnungen nicht übersteigt (vgl. hierzu Kapitel V.1.).

Des Weiteren scheidet die Erzwingbarkeit des Sozialplanes gemäß § 112a Abs. 2 BetrVG aus, wenn das Unternehmen noch keine vier Jahre alt ist, es sei denn, er ist das Produkt einer Umstrukturierung in einem älteren Unternehmen. Beide Auschlussstatbestände haben sich in der Praxis als unbedeutend erwiesen, da zum einen die Betriebsänderungen in der Regel nicht nur in einem Personalabbau, sondern auch in einer Veränderung der Organisation bestehen (vgl. ArbG München v. 22. 2. 2000 – 23 BV 19/00) und zum anderen die neu gegründeten Unternehmen entweder in den ersten vier Jahren noch gar keinen Betriebsrat haben oder aber aus einem größeren Betrieb ausgegliedert worden sind und daher § 112a BetrVG keine Anwendung findet.

### 3. Der Sozialtarifvertrag

Alle Inhalte, die im Sozialplan zu regeln sind, können auch Gegenstand eines Sozialtarifvertrags sein. Der wird allerdings nicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelt und vereinbart, sondern zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband für das betroffene Unternehmen. Der Vorteil des Sozialtarifvertrags besteht darin, dass er auch mit dem Mittel des Streiks erkämpft werden kann (BAG v. 24. 4. 2007 – 1 AZR 252/06). Damit sind Vereinbarungsinhalte wie der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen usw. mit erheblich höherem Nachdruck zu verhandeln. Werden sie in einen Sozialtarifvertrag aufgenommen, sind sie auch besser durchsetzbar als in einem Interessenausgleich (vgl. dazu im Folgenden den Abschnitt »Nachteilsausgleich«). Der Nachteil des Sozialtarifvertrags liegt darin, dass der Arbeitgeber sich nicht darauf einlassen muss. Fruchten selbst Streiks nicht, etwa weil das Unternehmen sowieso keine Arbeit hat und froh ist über jeden Tag Arbeitsausfall, den es nicht bezahlen muss, laufen solche Aktionen ins Leere. Hier ist dann wieder die konsequente Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat gefragt. Die Einigungsstelle kann den Sozialplan immer aufstellen – wenn sie zuständig ist.

Die richtige Schlussfolgerung aus dieser Konstellation ist, dass beide Verhandlungswege gleichzeitig beschritten werden sollten: Während der Betriebsrat den Arbeitgeber mit seinen Forderungen nach Sozialplan und Interessenausgleich bedrängt, organisiert die Gewerkschaft die Verhandlungen um den entsprechenden Tarifvertrag mit der dazu erforderlichen Mobilisierung der Belegschaft. Da sich die Wege nicht kreuzen, also beide Verhandlungen unabhängig voneinander geführt werden, kann diese Situation nur ausgesprochen anregend wirken, aber niemals schädlich sein.

Problematisch ist es allerdings, das Ergebnis dieser unterschiedlichen Verhandlungen in eine große gemeinsame Vereinbarung münden zu lassen, die dann von allen – also Gewerkschaft, Betriebsrat, Verband und Arbeitgeber selbst unterschrieben wird. Das BAG verlangt aus Gründen der Rechtsquellenklarheit, dass solche Vereinbarungen ihren Urheber erkennen lassen (BAG v. 15. 4. 2008 – 1 AZR 86/07). Da nicht jeder alles vereinbaren kann, muss ersichtlich sein, welche Parteien für welchen Regelungskomplex verantwortlich zeichnen. Andernfalls sind möglicherweise wichtige Bestandteile des Sozialtarifvertrags unwirksam.

Am besten genügt man dieser Anforderung, wenn Sozialtarifvertrag einerseits und Sozialplan und Interessenausgleich andererseits unterschiedliche Urkunden sind – sie können dann sogar im Wortlaut übereinstimmen. Im Sozialtarifvertrag

darf bei den Leistungen sogar zwischen denjenigen unterschieden werden, die erst Mitglied der Gewerkschaft geworden sind, nachdem die Tarifverhandlungen abgeschlossen wurden (BAG v. 15. 4. 2015 – 4 AZR 796/13)

#### 4. Der Nachteilsausgleich

Ausgleich für  
den Verstoß des  
Arbeitgebers gegen  
Mitwirkungsrechte

Der Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG ist eine Art **Schadenersatz**, den die von einer Betriebsänderung Betroffenen fordern können, wenn sie hierdurch wirtschaftliche Nachteile erlitten haben. Voraussetzung ist allerdings, dass kein Interessenausgleich versucht wurde bzw. der Arbeitgeber später von einem geschlossenen Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abweicht.

Als ernsthaften Versuch, einen Interessenausgleich zu Stande zu bringen, wertet es die Rechtsprechung, wenn der Arbeitgeber von sich aus die Verhandlungen bis in die Einigungsstelle treibt und nicht vorher abbricht, weil kein Einvernehmen zu erzielen ist. Die Einigungsstelle kann zwar keinen Beschluss über das Thema fassen (BAG v. 16. 8. 2011 – 1 AZR 44/10), wohl aber feststellen, dass die Verhandlungen gescheitert sind. Es reicht aus, wenn der/die Vorsitzende der Einigungsstelle das Scheitern des Interessenausgleichs feststellt (BAG v. 14. 4. 2015 – 1 AZR 794/13). Dies befreit den Arbeitgeber endgültig von der Verpflichtung zum Nachteilsausgleich (BAG v. 18. 12. 1984 – 1 AZR 176/82, AiB 1983, 63; v. 24. 1. 1996 – 1 AZR 542/95, AiB 1996, 670).

Der Arbeitgeber muss den Interessenausgleich auch dann versuchen, wenn der Betriebsrat erklärt, er verzichte darauf. Ebenfalls ist es unbeachtlich, ob der Arbeitgeber mit seiner Untätigkeit »finstere Absichten« im Sinne eines Verschuldens verfolgt (LAG Berlin v. 8. 9. 1987 – 8 Sa 44/87, AiB 1993, 643 und – 8 Sa 48/87, AiB 1993, 643; BAG v. 4. 12. 1979 – 1 AZR 843/76, AiB 1993, 633).

Risiko bei falschem  
Verhandlungs-  
partner

Verhandelt der Arbeitgeber mit dem falschen Gremium, so kann gleichfalls kein wirksamer Interessenausgleich geschlossen werden. Trifft er etwa eine Vereinbarung mit dem **Gesamtbetriebsrat**, obwohl ein Standortbetriebsrat zuständig gewesen wäre, ist diese gegenstandslos, die betroffenen Kolleg\*innen können den Nachteilsausgleich verlangen (vgl. BAG v. 24. 1. 1996 – 1 AZR 542/95, AiB 1996, 670).

Von einem einmal geschlossenen Interessenausgleich darf der Arbeitgeber nur abweichen, wenn es hierfür zwingende Gründe gibt. Andernfalls setzt er sich auch hierdurch dem Risiko späterer Zahlungsverpflichtungen in Form des Nachteilsausgleichs aus. Deshalb ist es für den Betriebsrat nicht zweckmäßig, beim

Interessenausgleich nur darauf zu achten, möglichst umfangreiche Positionen zu verankern: **Was sich in der Praxis nicht umsetzen lässt, verpflichtet den Arbeitgeber auch nicht.** Er kann solche Teile des Interessenausgleichs ohne Sanktion missachten. In keinem Fall hat der Betriebsrat ein eigenes Recht, die Verabredungen gerichtlich durchzusetzen.

Ist kein Interessenausgleich, wohl aber ein Sozialplan vereinbart worden, verrechnen die Arbeitsgerichte die Ansprüche aus dem Sozialplan mit denen auf Nachteilsausgleich (BAG v. 13. 6. 1989 – 1 AZR 819/87, AiB 1993, 644; v. 20. 11. 2001 – 1 ABR 97/01, AuR 2002, 287). Diese Verrechnung ist auch dann zulässig, wenn der Sozialplan erst aufgestellt wird, nachdem rechtskräftig über die Höhe des Nachteilsausgleichs entschieden worden ist (BAG v. 12. 2. 2019 – 1 AZR 279/17).

Verrechnung der Ansprüche

Bei der Verrechnung gibt es allerdings Grenzen: Angerechnet werden können nur solche Zahlungen aufgrund des Sozialplans, die für denselben wirtschaftlichen Nachteil vereinbart wurden, für den jetzt ein Nachteilsausgleich verlangt wird. Sind z.B. Zahlungen zum Ausgleich einer Abgruppierung erfolgt, ist damit nicht der wirtschaftliche Nachteil ausgeglichen, der durch erhöhte Aufwendungen für die Fahrt zum Arbeitsplatz entsteht.

Im Übrigen sollten die Nachteilsausgleichszahlungen die Sozialplanansprüche übersteigen, weil der Nachteilsausgleich die einzige Sanktion ist, die das BetrVG für das gesetzwidrige Verhalten des Arbeitgebers anlässlich der Betriebsänderung vorsieht. **Wäre der Nachteilsausgleich auf die aus dem Sozialplan zu zahlenden Beträge begrenzt, liefe genau diese Funktion leer** (BAG v. 8. 11. 1988 – 1 AZR 687/87, AiB 1993, 643). Gerade die neuere Rechtsprechung hat diese Sanktionsfunktion des Nachteilsausgleichs noch einmal in aller Deutlichkeit betont (BAG v. 19. 1. 1999 – 1 AZR 342/98, AiB 2000, 166; v. 8. 6. 1999 – 1 AZR 831/98, AiB 2000, 295; LAG Hamm v. 25. 7. 2002 – 9 Sa 995/01, AiB 2003, 41).

Der Nachteilsausgleich tritt also immer zusätzlich zum Sozialplan hinzu. Wegen der Verrechnung beider Ansprüche ist er aber nicht mehr durchsetzbar, wenn der Sozialplan bereits durch die eigenen Abfindungsregelungen den Rahmen vollständig ausschöpft, der dem Nachteilsausgleich gesetzt ist. § 113 Abs. 1 BetrVG begrenzt ihn durch den Verweis auf § 10 KSchG auf zwölf Monatsgehälter, bei älteren Beschäftigten auf bis zu 18 Monatsgehälter. Der Nachteilsausgleich ist also im Gegensatz zum Sozialplan gesetzlich »gedeckt«. Günstiger, weil weniger riskant, ist es für die Beschäftigten immer, wenn sich die höheren Zahlungen unmittelbar aus dem Sozialplan ergeben, weil dann Gerichte keine Überlegungen mehr zur Angemessenheit des Nachteilsausgleichs anstellen können. Das Risiko der drohenden Ansprüche auf Nachteilsausgleich sollten Betriebsräte daher dazu

nutzen, um eine Verbesserung der Leistungen aus dem Sozialplan zu erreichen, statt nur darauf zu hoffen, die Beschäftigten würden sich selbst noch einen Zuschlag holen.

Information der  
Belegschaft

Ist auf das jeweilige Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag anwendbar und sieht dieser Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen vor, dann gelten diese auch für den Nachteilsausgleich (BAG v. 3. 8. 1982 – 1 AZR 77/81, AiB 1993, 643). Die Betroffenen sollten also beizeiten vom Betriebsrat auf diesen weithin unbekanntem Anspruch und die Möglichkeit des Verlusts bei zu langem Zögern hingewiesen werden.

Eine Besonderheit stellt der Nachteilsausgleich im Tendenzbetrieb dar. Gemäß § 118 BetrVG besteht in solchen Betrieben bei einer Betriebsänderung keine Verpflichtung zur Verhandlung eines Interessenausgleichs. Das BAG sieht es aber als einen vergleichbaren Verstoß gegen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zusammenarbeit an, wenn er den dort unverändert erzwingbaren Sozialplan nicht mit entsprechendem Nachdruck betreibt. Für diesen Fall legt es § 113 BetrVG dahingehend aus, dass der nicht ausreichende Versuch seitens des Arbeitgebers, einen Sozialplan zu erstellen, gleichfalls zum Nachteilsausgleich verpflichtet (BAG v. 27. 10. 1998 – 1 AZR 766/97).

Der Nachteilsausgleich ist als Argument für den Betriebsrat auch dann von Interesse, wenn der Sozialplan wegen der Sperrwirkung des § 112a BetrVG nicht erzwingbar sein sollte. Dieser befreit den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, den Interessenausgleich zu versuchen, sondern verhindert lediglich, dass die Einigungsstelle per Spruch über den Sozialplan befindet. Häufig halten Arbeitgeber vor diesem Hintergrund den gesamten Vorgang für nicht mehr mitbestimmungspflichtig und verzichten auf die Verhandlung des Interessenausgleichs. Auch der Betriebsrat sollte in dieser Situation keine sonderlichen Initiativen entfalten, sondern darauf warten, bis die Betriebsänderung eingeleitet ist. Von diesem Zeitpunkt an haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Nachteilsausgleich – und der Betriebsrat eine bessere Verhandlungsposition, weil der Arbeitgeber dieses Risiko jetzt nur noch mit seiner Unterstützung beseitigen kann. Dafür braucht er aber einen entsprechend dotierten Sozialplan.

## V. Tätigkeiten des Betriebsrats vor Aufnahme der Verhandlungen

### 1. Die Informationsrechte des Betriebsrats

Die erste Aufgabe des Betriebsrats im Rahmen von sich abzeichnenden Betriebsänderungen besteht darin, die notwendigen Informationen zu sammeln, um die Mitbestimmungsrechte in angemessener Form wahrnehmen zu können. Nur wenn die Absichten des Arbeitgebers bekannt sind, kann der Betriebsrat überhaupt erkennen, ob ein Mitbestimmungsbedarf besteht. Erst wenn er die Planungen des Arbeitgebers kennt, kann er auch mit diesem ein Gespräch darüber führen, welche Alternativen zu dessen Plänen denkbar sind.

Die Information durch den Arbeitgeber und die darauf aufbauenden Beratungen müssen also zu einem Zeitpunkt erfolgen, zu dem es noch möglich ist, Einfluss auf seine Pläne zu nehmen. **Die Unterrichtungsansprüche des Betriebsrates sind nicht davon abhängig, ob tatsächlich ein Mitbestimmungsrecht – hier ein Anspruch auf Verhandlung und Beratung über Interessenausgleich und Sozialplan – besteht.** Die Informationen sollen vielmehr den Betriebsrat in die Lage versetzen, dies selbst zu beurteilen (BAG v. 20.9.1990 – 1 ABR 74/89, AiB 1992, 579; v. 8.6.1999 – 1 ABR 28/97, AiB 2000, 292; v. 19.2.2008 – 1 ABR 81/06).

Beurteilung der Beteiligungspflicht

Der Arbeitgeber kann daher Informationen auch nicht mit dem Argument verweigern, die beabsichtigten betrieblichen Veränderungen erreichten nicht die Qualität einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Der Arbeitgeber darf die Informationen auch nicht wegen angeblich bestehender Geheimhaltungsinteressen verweigern. Diese Grenze gibt es nicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Zum **Umfang der Unterrichtungspflicht** existiert bislang wenig Rechtsprechung. Dazu bestand auch kaum Anlass, da sich die gerichtlichen Auseinandersetzungen im Vorfeld der Betriebsänderung im Wesentlichen darum drehten, ob die Voraussetzungen für die Mitbestimmung des Betriebsrats gegeben waren. In der arbeitsrechtlichen Literatur wurde früher darauf hingewiesen, dass die in § 17 Abs. 2 KSchG vorgeschriebenen Informationen bezüglich einer Massenentlassung nicht ausreichend sein sollen (GK-Fabrizius, § 111 Rn. 79, 6. Aufl.). Sofern ein Unternehmensberater eingeschaltet wurde, ist dessen Gutachten vorzulegen (DKW-Däubler, § 111 Rn. 163). Andere beschreiben die Anforderungen so, dass die bisherige und zu erwartende zukünftige Entwicklung auf Grund der geplanten Maßnahme und deren Auswirkungen auf die Belegschaft dargelegt werden müssen (FESTL,

Umfang der Unterrichtung

Mitteilung aller  
maßgeblichen  
Daten

§ 111 Rn. 111). Ähnlich global ist die Festlegung des Umfangs der Informationsrechte durch das LAG Hamm. Danach kann der Betriebsrat verlangen, dass ihm alle für die geplante Betriebsänderung maßgeblichen Daten mitgeteilt werden (LAG Hamm v. 5. 3. 1986 – 12 Ta BV 164/85, AiB 1994, 628).

Aus diesen insgesamt wenig konkreten Hinweisen kann der Betriebsrat für sich den Schluss ziehen, **dass er selbst den Informationsbedarf festlegt**. Er muss an Hand der konkreten Situation beurteilen, welche Angaben er benötigt, diese auflisten und dem Arbeitgeber als Forderung präsentieren. Dabei ist er nicht auf eine einmalige Anforderung angewiesen. Er kann, sofern sich neue Aspekte ergeben, sein Informationsverlangen jederzeit erweitern.

Arbeitsgerichte werden diese Anforderung der Betriebsräte, sofern sie nicht völlig aus der Luft gegriffen sind, für die Beurteilung zu Grunde legen müssen, ob der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nachgekommen ist.

Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats ist umfassend und steht nicht unter dem Vorbehalt, dass die durch die Betriebsänderung verursachten Nachteile bereits konkret fassbar sind. Nicht einmal wenn völlig auszuschließen ist, dass Nachteile entstehen, kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat die begehrten Informationen vorenthalten, weil genau diese Frage durch das Gremium in eigener Zuständigkeit zu beantworten ist. Dafür wiederum bedarf es der Informationen zum Vorhaben des Arbeitgebers, um hierüber sachgerecht urteilen zu können. Dessen Unterrichtungspflicht entfällt nur dann vollständig, wenn er bestreitet, überhaupt eine Betriebsänderung zu planen.

Die erforderlichen Informationen lassen sich grob in drei Kategorien unterteilen:

- I. Geplante Betriebsänderung
- II. Personalwirtschaftliche Aspekte
- III. Wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens

Mit folgenden Fragen bzw. Informationen kann der Betriebsrat die Basis seiner Unterrichtsansforderungen legen:

### I. Betriebsänderung

1. Welche inhaltlichen Veränderungen sind im Rahmen der Betriebsänderung geplant, wann und in welcher Form soll diese umgesetzt werden?
2. Welche Alternativen zu den angedachten Änderungen sind geprüft und verworfen worden?
3. Welche Vorzüge hat die geplante Betriebsänderung gegenüber den Alternativen?

4. Welche Auswirkungen wird die Betriebsänderung auf die Zahl der Beschäftigten, deren Vergütung und deren Qualifikationen haben?

## II. Personalwirtschaftliche Aspekte

1. Vorlage aktueller Stellenpläne, bezogen auf die einzelnen Kostenstellen, Abteilungen, Bereiche und ggf. Betriebe.
2. Vorlage aktueller Personalbestandslisten für die genannten Bereiche.
3. Vorlage von Mitarbeiter\*innenübersichten, differenziert nach Funktion, Tätigkeit und Qualifikation.
4. Überlassung von Stellenbeschreibungen und -profilen.
5. Überlassung der Personalbedarfsrechnungen.
6. Liste aller offenen Stellen im eigenen Unternehmen bzw. konzernangehörigen Unternehmen.
7. Überstundenstatistik einschließlich der Begründung für die angefallenen Überstunden.
8. Umfang und Art der Beschäftigung von Fremdfirmen.
9. Übersicht über die Personalfluktuatation.

## III. Wirtschaftliche/finanzielle Lage

1. Offenlegung der gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse einschließlich konzernrechtlicher Verbindungen und Ergebnisabführungsverträge.
2. Handelsrechtliche Unterlagen, insbesondere Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Lage- und Risikobericht, sowie Wirtschaftsprüferbericht und ggf. Statusunterlagen.
3. Interne Controllingunterlagen, wie kurzfristige Erfolgsrechnung, Deckungsbeitragsrechnungen, sowie aktuelle Unterlagen über Aufträge, Lagerbestände, Kredite usw.
4. Interne Planungsdaten.
5. Übersichten über die Lieferanten- und Kundenstruktur.
6. Tatsächliche Austauschbeziehungen zwischen den Konzernunternehmen.
7. Analyse des Marktgeschehens, Rankinglisten bezüglich der Konkurrenten.

Der Betriebsrat sollte überprüfen, welche der genannten Informationen für ihn in seiner Planung wichtig sind und deren Überlassung vom Arbeitgeber fordern. Darüber hinaus wird es im konkreten Fall immer noch weiteren, auf die spezielle Situation bezogenen Informationsbedarf geben. Dessen Befriedigung kann der Betriebsrat ebenfalls jederzeit einfordern, wenn es für seine Tätigkeit erforderlich ist.

**Das Informations- und Beratungsrecht in § 111 BetrVG ist von einer vorherigen Planung des Arbeitgebers abhängig.** Dies betrifft allerdings nur die Information und Beratung, nicht den Anspruch auf einen Sozialplan und einen Interessenaus-

Abhängigkeit von Planungen des Arbeitgebers

gleich selbst. Der besteht auch dann, wenn die Betriebsänderung ungeplant ist, also etwa durch äußere Einwirkungen erzwungen wird, die nicht durch den Arbeitgeber zu beeinflussen sind (BAG v. 17. 9. 1974 – 1 AZR 16/74, AiB 1993, 634).

Selbst hereinbrechende Katastrophen wie etwa die Vernichtung eines Betriebes durch einen Brand, schließen die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats nicht aus. Sobald der Arbeitgeber nach einem solchen Ereignis Überlegungen anstrengt, wie und ob der Betrieb weitergeführt werden kann und diesbezüglich ins Planungsstadium eintritt, muss er den Betriebsrat beteiligen.

## 2. Die Durchsetzung des Informations- und Verhandlungsanspruchs

Die Herausgabe der erforderlichen Informationen an den Betriebsrat lässt sich mit dem entsprechenden Nachdruck und einer ausreichenden Konfliktbereitschaft gegebenenfalls erzwingen. Hierzu stehen verschiedene Mittel zur Verfügung.

Handelt es sich um ein Unternehmen mit mehr als 100 ständig Beschäftigten, so ist ein **Wirtschaftsausschuss** zu bilden, dessen Informationsansprüche der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat gegen den Arbeitgeber auch ohne aktuellen Anlass mit der **Einigungsstelle** gem. § 109 BetrVG durchsetzen kann. In Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten muss der Arbeitgeber gemäß § 110 BetrVG die Beschäftigten in jedem Kalendervierteljahr schriftlich über die wirtschaftliche Lage unterrichten. In Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten und solchen, die keinen Wirtschaftsausschuss haben, besteht der Anspruch des Betriebsrats auf dieselben Informationen, wenn eine Betriebsänderung ansteht. Weigert sich der Arbeitgeber, den Betriebsrat ordnungsgemäß zu informieren, muss der diesen Anspruch gerichtlich durchsetzen. Die Einigungsstelle ist nur für das Unterrichtsrecht des Wirtschaftsausschusses zuständig. Das Gericht muss dem Antrag des Betriebsrats immer dann entsprechen, wenn er plausibel machen kann, dass er die Informationen benötigt, um über Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln zu können. Dazu gehört auch eine realistische eigene Einschätzung der wirtschaftlichen Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Betriebsänderung sowie von Alternativen hierzu. Ebenso wie der allgemeine Unterlassungsanspruch (BAG v. 3. 5. 1994 – 1 ABR 24/93, AiB 1995, 116) ist diese Entscheidung davon unabhängig, ob der Verstoß des Arbeitgebers gegen die Rechte des Betriebsrats als grob anzusehen ist (BAG v. 17. 5. 1983 – 1 ABR 21/80, AiB 1988, 159).

Gerichtliche Durchsetzung

Informationsanspruch bei fehlendem Wirtschaftsausschuss

Der Betriebsrat braucht sich hier nicht darauf verweisen zu lassen, mangels Wirtschaftsausschuss bestehe kein Recht, diese Informationen zu bekommen. Nach

den einschlägigen Bestimmungen der §§ 80 Abs. 2, 87 und 111 BetrVG hat er **Anspruch auf alle Daten, die für die sachgerechte Durchführung der Mitbestimmung erforderlich** sind. Der Wirtschaftsausschuss hat lediglich das Privileg, dass ihm diese Informationen auch ohne konkreten Anlass gegeben werden müssen (BAG v. 5. 2. 1991 – 1 ABR 32/90, AiB 1991, 432).

**Geschäftsgeheimnisse** geben dem Arbeitgeber ebenfalls keine legale Möglichkeit, die Unterrichtung zu verweigern. Der Betriebsrat ist in diesem Verhältnis kein Außenstehender, sondern Teil des Betriebs. Der Arbeitgeber hat nur einen Anspruch darauf, dass der Betriebsrat seinerseits die von ihm als geheim bezeichneten Angelegenheiten nicht an Außenstehende weitergibt (BAG v. 5. 2. 1991 – 1 ABR 32/90). Diese Pflicht besteht aber nach § 79 BetrVG sowieso. Der Arbeitgeber kann nicht den generellen Verdacht, der Betriebsrat werde gegen die ihn zum Schweigen verpflichtende Vorschrift verstoßen, zur Grundlage seines Handelns und der Einbehaltung von Informationen machen.

Hält der Arbeitgeber Informationen zurück, ist der Betriebsrat gut beraten, seine Fragen an diesen so konkret wie möglich zu fassen. Wenn diese zu allgemein gehalten werden, kann er die Unterrichtung praktisch nicht gerichtlich erzwingen. Verlangt der Betriebsrat lediglich über die **Planung einer von ihm vermuteten Betriebsänderung unterrichtet** zu werden, kann der Arbeitgeber ein gerichtliches Verfahren durch einen Verweis darauf, dass er keine solchen Planungen anstellt, zu seinen Gunsten entscheiden. Der Betriebsrat müsste ihm das Gegenteil **beweisen**.

Daher müssen **konkrete Daten und Fakten** abgefragt werden, deren Vorhandensein unbestreitbar ist und die Aufschluss über die Ausgestaltung der Betriebsänderung ergeben können. Hierzu gehören beispielsweise:

Abfrage von  
Betriebsdaten

- Gewinnplan
- Umsatzplan
- Kostenplan
- Produktionsplan
- Investitionsplan
- Beschaffungsplan
- Personalplan
- Bestandsplan
- Forschungs- und Entwicklungsplan
- Finanzplan

Der Arbeitgeber muss jeweils aufgefordert werden, nicht nur die Planziffern, sondern auch die tatsächlichen Ergebnisse (IST-Zahlen) darzulegen.

Die in diesen Planungen verarbeiteten Daten haben zum einen Bezug zu einzelnen Mitwirkungs- und Informationsrechten (z. B. Personalplanung gemäß § 92 BetrVG, Arbeitsplatzgestaltung gemäß § 90 BetrVG) und müssen schon deshalb weitergegeben werden. Zum anderen ergibt sich der Anspruch hierauf unmittelbar aus § 111 BetrVG. Der Betriebsrat wird dadurch in die Lage versetzt, zu prüfen, ob und in welchem Umfang Mitbestimmungsrechte bestehen.

Konkrete Fragen lassen sich auch zur weiteren Entwicklung des eigenen Betriebs stellen. Auch diese müssen so konkret wie möglich formuliert sein, etwa auf diese Weise:

- Wie lange soll in der Betriebsstätte noch gearbeitet werden?
- Mit wie viel Personal soll in einem halben Jahr produziert werden?
- Welche Abteilungen bzw. Tätigkeitsfelder sollen beibehalten, welche neu eingeführt werden?

#### Zwangsvollstreckung

Nur präzise Aufforderungen an den Arbeitgeber machen später einen arbeitsgerichtlichen Beschluss möglich, der mittels Zwangsvollstreckung auch durchgesetzt werden kann. Dies ist erforderlich, weil auch die Rechtsprechung davon ausgeht, dass sich Arbeitgeber nicht ohne weiteres an gerichtliche Entscheidungen halten (BAG v. 28. 8. 1991 – 7 ABR 72/90). Deshalb muss das Druckmittel der Zwangsvollstreckung mit bedacht werden.

Auch **alle anderen denkbaren Informationsquellen** sollten genutzt werden. Dazu zählen insbesondere die Beschäftigten, die beruflich mit dem wirtschaftlichen Geschehen im Unternehmen zu tun haben. Sie können vom Betriebsrat als Auskunftspersonen benannt werden, die ihm auf seine Anforderung hin gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG auch zur Verfügung gestellt werden müssen. In ihrer Funktion als interner Sachverstand ist die Auskunftsperson nicht der Vertreter des Arbeitgebers. Sie kann vom Betriebsrat auch in Abwesenheit des Arbeitgebers oder von ihm bestimmter Personen befragt werden (BAG v. 20. 1. 2015 – 1 ABR 25/13). Dem Interesse des Arbeitgebers, die Befragung der sachkundigen Arbeitnehmer\*innen auf den mit dem Betriebsrat vereinbarten Sachverhalt zu beschränken, kann durch die Ausübung seines Weisungsrechts gem. § 106 GewO genügt werden. Dabei kann der Arbeitgeber Gegenstand und Umfang der zu erteilenden Auskünfte bestimmen. Eine solche durch den Arbeitgeber getroffene Beschränkung bindet den/die sachkundigen Arbeitnehmer\*in bei der Beantwortung der ihm/ihr vom Betriebsrat gestellten Fragen (BAG v. 20. 1. 2015 – 1 ABR 25/13). Er/sie ist allerdings verpflichtet, den Betriebsrat nach bestem Wissen und Gewissen Auskunft zu erteilen. Sachkundige Beschäftigte genießen dabei den Schutz des § 78 BetrVG (DKW, § 80 Rn. 144). Pickt er sich hier die richtigen Personen mit wichtigen Informationen heraus – deren Bestellung der Arbeitgeber nur ablehnen

darf, wenn betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen – signalisiert er schon auf diese Weise ein hohes Maß an Entschlossenheit.

Daneben sollten weiterhin auch alle informellen Wege beschritten werden, um an die notwendigen Informationen zu kommen. Hier müssen die Ansprechpartner allerdings davor geschützt werden, in den Verdacht zu geraten, gegen die eigenen arbeitsvertraglichen Pflichten zu verstoßen. All denjenigen, die nicht als Auskunftspersonen bestellt wurden, kann der Arbeitgeber untersagen, den Betriebsrat in seinen Angelegenheiten zu informieren. Ein Verstoß hiergegen birgt das Risiko arbeitsrechtlicher Konsequenzen in sich, wenn er bekannt wird.

In dieser frühen Phase der Vorbereitung von Interessenausgleich und Sozialplan wird sehr viel **Unsicherheit über den Umfang der Betriebsänderung** bestehen. Für den Betriebsrat ist es wichtig zu wissen, dass er mit dieser Unsicherheit leben muss. Die Verantwortung hierfür trägt der Arbeitgeber. Er ist es, der im Zweifel seinen Informationspflichten nicht nachkommt und es daher unmöglich macht, eine sichere Beurteilung der Mitbestimmungspflichtigkeit der beabsichtigten Maßnahmen vorzunehmen.

Verweigert der Arbeitgeber die Kooperation mit dem Hinweis darauf, er halte seine Pläne nicht für eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung, hindert dies den Betriebsrat nicht daran, schon in einem frühen Stadium alle Mittel bis hin zur Einigungsstelle zu ergreifen.

Frühe Einschaltung  
der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist zwar im strengen Sinne kein Gremium, dem die Aufgabe zukommt, Informationen zu beschaffen. Der Betriebsrat kann sie jedoch hierzu benutzen, weil sie mit bindender Wirkung über die Aufstellung des Sozialplans – auch gegen den Willen des Arbeitgebers – entscheiden kann. Daher wird der Arbeitgeber hier mit einer zurückhaltenden Informationspolitik vorsichtig sein, um gegenüber der entscheidenden neutralen Person (Einigungsstellenvorsitzende/r) nicht den Eindruck zu erwecken, er spiele mit verdeckten Karten. Eine solche Verstimmung könnte ihm beim Sozialplanvolumen teuer zu stehen kommen.

Zu beachten ist allerdings gleichzeitig, dass mit dieser **frühen Einberufung der Einigungsstelle** nicht das Mittel aus der Hand gegeben werden darf, mit dem Interessenausgleich zu taktieren. Der Betriebsrat muss daher den Auftrag für die Einigungsstelle konkret auf den Abschluss des Sozialplans begrenzen (LAG Berlin v. 3.6.1999 – 6 Ta BV 1/94). Andernfalls braucht der Arbeitgeber in der Einigungsstelle praktisch nur noch zu erklären, dass er den Interessenausgleich als gescheitert ansieht, und wird dann sofort das Risiko von späteren Ansprüchen auf Nachteilsausgleich los sein, weil er ja die **Vermittlung durch die Einigungsstelle**

in Anspruch genommen hat. Allerdings gilt der Interessenausgleich erst dann als gescheitert, wenn der/die Einigungsstellenvorsitzende dies feststellt und im Protokoll festhält (BAG v. 14. 4. 2015 – 1 AZR 794/13).

**Druckmittel** Wenn die Arbeitgeberseite erfahrungsgemäß schon von Beginn an die Weitergabe von Informationen und Durchführung von Beratungen blockiert, ist die Kenntnis der in dieser Situation zur Verfügung stehenden **Druckmittel** erforderlich. Dabei handelt es sich nicht nur um das rechtliche Instrumentarium, das dem Betriebsrat im Bereich der §§ 111–113 BetrVG nutzen kann. Hier müssen das gesamte Mitwirkungsverhalten und Zusammen Arbeitsklima daraufhin überprüft werden, ob es für die Ziele im Bereich der Verhandlungen um Sozialplan/Interessenausgleich eingesetzt werden kann.

**Verweigerungshaltung in Mitbestimmungsfragen** Flankierend zu dem direkten Weg, die sich aus dem § 111 BetrVG ergebenden Rechte unmittelbar mit Hilfe von **Einigungsstelle** und **Arbeitsgericht** durchzusetzen, kann eine Verweigerungshaltung in allen anderen Mitbestimmungsfragen, bis der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nachgekommen ist, die Umsetzung seiner Pläne erheblich beeinträchtigen.

Hiervon betroffen sind insbesondere die Mitwirkungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen und bei der Arbeitszeitgestaltung. Überstunden und Mehrarbeit sollten in dieser Situation überhaupt nicht mehr genehmigt werden. Allen Versetzungen, Umgruppierungen etc. kann die Zustimmung mit dem Argument verweigert werden, hierdurch werde eine Betriebsänderung umgesetzt, für die bislang noch kein Interessenausgleich geschlossen wurde. Der Betriebsrat blockiert so nicht nur die jeweilige personelle Einzelmaßnahme, sondern die damit zusammenhängende Umsetzung der Betriebsänderung.

**Personelle Einzelmaßnahmen** Der Betriebsrat kann gute Gründe für eine solche Behinderung der Maßnahmen des Arbeitgebers ins Feld führen. Einerseits verstoßen sie gegen ein Gesetz (§ 112 BetrVG, der einen Interessenausgleich vor Umsetzung der Maßnahme verlangt), andererseits besteht die begründete Besorgnis, dass Arbeitnehmer\*innen durch die personellen Maßnahmen Nachteile erleiden. Diese liegen darin, dass nach Beginn der Betriebsänderung ein Interessenausgleich nicht mehr möglich ist. Die Beschäftigten sind also um ihre Mitwirkungsmöglichkeiten gebracht. Daraus folgt unmittelbar ein **Zustimmungsverweigerungsrecht** gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG.

**Erzwingen von Verhandlungen** Alle übrigen erzwingbaren Mitbestimmungsrechte sollten in einer solchen Phase sehr genau daraufhin überprüft werden, ob hier nicht Betriebsvereinbarungen bestehen, die gekündigt werden können, um den **Arbeitgeber an den Verhandlungstisch** zu zwingen. Unabhängig von der Frage, ob eine Betriebsänderung geplant ist, kann der Betriebsrat zu Teilaspekten aktiv werden: In Fragen der Be-

rufsausbildung geben ihm die §§ 96–98 BetrVG ebenso Initiativrechte wie § 92 BetrVG – zumindest hinsichtlich der Beratung – bei der Personalplanung.

Die Unsicherheit über das weitere Schicksal des eigenen Arbeitsplatzes nach der Betriebsänderung kann auch Veranlassung für eine Beschwerde gemäß § 84 BetrVG sein. Dieses **Beschwerderecht** steht Mitgliedern des Betriebsrats ebenso zu wie allen anderen Beschäftigten. Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, kann der Betriebsrat auch hier gemäß § 85 Abs. 2 BetrVG ein Einigungsstellenverfahren einleiten. Das kann der Betriebsrat auch machen, ohne befürchten zu müssen, die Einigungsstelle werde quasi nebenbei auch noch das Scheitern des Interessenausgleichs feststellen und so den Verhandlungsdruck verringern. Hierfür ist sie nur zuständig, wenn sie ausdrücklich für die Verhandlung des Interessenausgleichs angerufen wurde, nicht aber bei anderen Auseinandersetzungen im zeitlichen Umfeld der Betriebsänderung. Dass im Vorfeld einer Betriebsänderung keiner beabsichtigten Kündigung zugestimmt werden darf und ein Widerspruch hiergegen formuliert werden sollte, dürfte sich von selbst verstehen.

Für sein Vorgehen in einer solchen Situation sollte sich der Betriebsrat frühzeitig breite Unterstützung durch Öffentlichkeitsarbeit sichern. Diese ist zunächst an die Kolleg\*innen im Betrieb gerichtet. Dabei dürfte eine bloße Bekanntmachung am schwarzen Brett der Situation nicht angemessen sein und kaum Beachtung finden. Geeigneter sind Betriebs- und Abteilungsversammlungen, die sich ausschließlich mit der anstehenden Betriebsänderung befassen. Hat die turnusmäßige Betriebsversammlung im jeweiligen Quartal bereits stattgefunden, bleibt nur die Möglichkeit einer zusätzlichen Betriebsversammlung gemäß § 43 Abs. 1, 3 BetrVG, wenn diese während der Arbeitszeit stattfinden soll. Dann müssen allerdings auf dieser Versammlung neue Informationen an die Belegschaft gegeben werden können, weil andernfalls der Anspruch auf Entgeltfortzahlung verloren geht (BAG v. 23.10.1991 – 7 AZR 249/90, AiB 1992, 455). Ihre Dauer ist nicht begrenzt, sie richtet sich nach dem Umfang der zu behandelnden Themen, der Zahl der Wortmeldungen und generell nach dem Informationsbedürfnis der Beschäftigten. Betrifft die Betriebsänderung nur Teile des Betriebs, so gilt dasselbe für Abteilungsversammlungen.

Betriebsver-  
sammlung

Ist ein Interessenausgleich noch nicht geschlossen, will der Arbeitgeber aber bereits mit der Umsetzung eines Personalabbaus beginnen, kann es für den Betriebsrat ein aussichtsreicher Weg sein, vor dem Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung zu beantragen, mit der der Arbeitgeber verpflichtet wird, **bis zum Abschluss der Verhandlungen über den Interessenausgleich auf Kündigungen zu verzichten**. Die Zulässigkeit eines solchen Antrags wird von den Landesarbeitsge-

Einstweilige  
Verfügung

richten unterschiedlich gehandhabt. Der Anspruch auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bezüglich der Unterlassung von Kündigungen durch den Arbeitgeber ist unter anderem in folgenden Entscheidungen **anerkannt** worden: LAG Frankfurt/Main v. 30.8.1984 – 4 Ta BV Ga 114/84, AiB 1993, 647, und v. 6.4.1993 – 4 Ta BV Ga 45/93; LAG Hamburg v. 5.6.1986 – 4TaBV 12/85, AiB 1993, 647; LAG Hamm v. 23.3.1983 – 12 TaBV 15/83; LAG Berlin v. 7.9.1995 – 10 Ta BV 5/95, AiB 1995, 754 – und – 10 Ta BV 9/95, AiB 1995, 754; LAG Thüringen v. 26.9.2000 – 1 Ta BV 14/00, und v. 18.8.2003 – 1 TaBV 104/03; LAG Hamm v. 28.8.2003 – 13 TaBV 127/03; LAG Niedersachsen, AiB 08, 348; LAG Schleswig-Holstein, NZA-RR 08, 244; LAG München v. 22.12.2008 – 6 TaBV Ga 6/08. **Verneint** wurde er unter anderem in folgenden Entscheidungen: LAG Düsseldorf v. 14.11.1983 – 12 Ta BV 88/83, AiB 1993, 646; LAG Baden-Württemberg v. 28.8.1985 – 2 Ta BV 8/85, AiB 1993, 646; LAG Rheinland-Pfalz v. 7.12.2017 – 5 TaBVGa 3/17. Angesichts der Rechtsprechung des BAG zum Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (BAG v. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, AiB 1995, 112) ist es denkbar, dass auch weitere Arbeitsgerichte nunmehr einen solchen Anspruch im Falle der Umsetzung einer Betriebsänderung vor Verhandlung des Interessenausgleichs bejahen. Betriebsräte sollten daher diese Möglichkeit unbedingt mit in ihre Planung aufnehmen und dieses Mittel dann einsetzen, wenn keine Gefahr besteht, dass eine – immer mögliche – abweisende Entscheidung des Gerichts zur Resignation bei den Kolleg\*innen führt.

Gleichfalls ein geeignetes Mittel für den Betriebsrat, den Arbeitgeber in Bedrängnis zu bringen, ist die frühzeitige Einrichtung der Einigungsstelle, die sich direkt auf § 112 BetrVG stützt und den Sozialplan aufstellen soll.

#### Vorteile des Einigungsstellenverfahrens

Dieses Verfahren bietet zwei Vorteile. Einerseits ist es für den Arbeitgeber unangenehm, weil teuer, andererseits schaffen es die Vorsitzenden der Einigungsstelle häufig, Informationen herauszulocken, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat freiwillig nicht geben würde. Da deren Stimme letztendlich den Ausschlag bei einem Spruch der Einigungsstelle gibt, muss der Arbeitgeber in der Einigungsstelle auch um ihre Gunst ringen.

Der Betriebsrat braucht für die **Einrichtung der Einigungsstelle** nicht die Zustimmung des Arbeitgebers, sondern kann sie über das Arbeitsgericht in einem abgekürzten Verfahren erreichen. Dies sollte er allerdings entsprechend vorbereiten. Hierzu gehört, dass das jeweilige Mitbestimmungsthema konkret formuliert wird und das Arbeitsgericht nicht den Eindruck gewinnt, der Betriebsrat strenge das Verfahren an, obwohl der Arbeitgeber noch verhandlungsbereit ist. Kommen die Verhandlungen nicht voran, weil der Arbeitgeber sich bereits weigert, die notwendigen Informationen weiterzugeben, muss der **Betriebsrat hierfür eine Frist**

setzen. Verstreicht diese Frist, ohne dass der Arbeitgeber entsprechend reagiert hat und zeigt er auch keine Verhandlungsbereitschaft, sind die innerbetrieblichen Möglichkeiten des Betriebsrats ausgeschöpft. Der Einrichtung einer Einigungsstelle steht dann nichts mehr im Wege, wenn die übrigen rechtlichen Voraussetzungen hierfür gegeben sind. Die wichtigste dieser Voraussetzungen ist die Erzwingbarkeit des Sozialplans, wie sie in Kapitel IV.2. beschrieben wurde.

Einrichtung einer Einigungsstelle

Für die Bestellung der Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht reicht es aus, wenn eine Betriebsänderung nur nach oberflächlicher Betrachtung bevorsteht. Es prüft lediglich, ob die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Von einer **offensichtlichen Unzuständigkeit** wird nur dann ausgegangen, wenn unter gar keinem Gesichtspunkt das Bestehen des behaupteten Mitbestimmungsrechts in Betracht kommt (LAG Düsseldorf v. 21. 12. 1981 – 20 Ta BV 92/91). Deshalb ist dessen präzise Benennung wichtig. Der Betriebsrat muss hier also nicht definitiv darlegen, dass eine Betriebsänderung geplant ist. Er muss nur die Indizien sammeln, die dafür sprechen. Hierzu können gehören:

- Stilllegung von Betriebsteilen;
- Aufgabe eines wichtigen Produkts;
- Zunahme von Aufhebungsverträgen;
- Anmietung neuer Betriebsstätten;
- allgemeine Absichtsäußerungen aus der Unternehmensleitung bezüglich der Veränderung des Betriebs.

Die Liste lässt sich beliebig erweitern. Jedes Verhalten, das den Schluss auf grundlegende Veränderungen im Betrieb nahelegt, kann hier herangezogen werden.

Dem Arbeitsgericht muss in diesem Fall nur plausibel gemacht werden, dass mehr für als gegen eine Betriebsänderung spricht. Die Aufgabe, abschließend über deren Vorliegen und damit die Zuständigkeit der Einigungsstelle zu entscheiden, hat diese selbst. Sie klärt dies als **Vorfrage**, bevor sie in das Verfahren einsteigt. Allerdings kann auch diese Entscheidung später von einem Arbeitsgericht wieder verändert werden. Schafft die Einigungsstelle durch Spruch einen Sozialplan und gewinnt der Arbeitgeber später ein Gerichtsverfahren, in dem er deren Unzuständigkeit feststellen lässt, verliert der Sozialplan rückwirkend seine Gültigkeit. Daraus bereits gezahlte Leistungen müssen schlimmstenfalls von den begünstigten Kolleg\*innen erstattet werden. Ein solcher Vorgang ist allerdings eine eher theoretische Gefahr.

Entscheidung über die Zuständigkeit der Einigungsstelle

Umgekehrt kann natürlich auch der Betriebsrat eine Entscheidung der Einigungsstelle, mit der sich diese für unzuständig erklärt, gerichtlich überprüfen lassen. Ein entsprechender Gerichtsbeschluss ist aber in aller Regel **nicht mehr vor Ab-**

**schluss der Betriebsänderung** zu bekommen. In diesem Fall liegt das Risiko beim Arbeitgeber. Da er nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet hat und die Einigungsstelle nicht tätig wurde, ist auch der Interessenausgleich nicht ernsthaft versucht worden und die Betroffenen haben Nachteilsausgleichsansprüche. Der Sozialplan kann dagegen auch noch nach Abschluss des Gerichtsverfahrens geschlossen werden.

### 3. Die Organisation der Betriebsratsarbeit

#### Unterstützung von außen

Bereits in diesem frühen Stadium sollte sich der Betriebsrat eine Organisation geben, die ein schnelles Agieren und Reagieren ermöglicht. Hierzu gehört unter anderem, eine verantwortliche Person für die Verhandlungen und Beratungen mit dem Arbeitgeber zu bestimmen, damit sich diese speziell auf das Thema »Betriebsänderung« – etwa durch Teilnahme an entsprechenden Schulungen – einstellen kann. Gleichfalls muss in dieser Zeit schon festgelegt werden, wer gegebenenfalls als externe/r Berater\*in (Sachverständige\*r) und später auch als Beisitzer\*in in einer Einigungsstelle fungieren soll.

#### Beraterhonorar

Eine möglichst **frühzeitige Einbindung** dieses Personenkreises in den Prozess der Betriebsänderung ist wünschenswert. Üblicherweise werden die Betriebsräte die Unterstützung von Gewerkschaftssekretär\*innen und Rechtsanwält\*innen in Anspruch nehmen. In Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten entscheidet der Betriebsrat gemäß § 111 BetrVG selber über deren Beauftragung, Gremien in kleineren Einheiten benötigen hierfür eine vorherige Vereinbarung gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG mit dem Arbeitgeber, die sich auf den Gegenstand der Beauftragung und das Honorar erstreckt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber später die Kosten für deren Tätigkeit nicht übernehmen muss (BAG v. 26. 2. 1992 – 7 ABR 51/90, AiB 1994, 751). Eine Honorarvereinbarung mit dem Arbeitgeber sollte auch in größeren Betrieben getroffen werden, um einem späteren Streit um die Höhe der Vergütung vorzubeugen. Damit wird auch das Risiko umgangen, dass externe Sachverständige sich später mit ihrer Honorarforderung an den Betriebsrat, genauer an dessen Vorsitzenden halten. Die Möglichkeit besteht nach der Rechtsprechung nämlich auch (BGH v. 25. 10. 2012 – III ZR 266/11). Lässt sich der Arbeitgeber nicht auf eine solche Honorarvereinbarung ein, muss ein Vertrag zwischen Betriebsrat und Sachverständigen geschlossen werden, in dem diesem die Pflicht zur Prüfung der Voraussetzungen für die Übernahme seiner Kosten durch den Arbeitgeber gemäß § 40 BetrVG übertragen wird. Noch besser ist es allerdings, von vornherein nur mit Berater\*innen zusammenzuarbeiten, die gar nicht erst auf die Idee kommen, den Betriebsrat mit solchen Forderungen zu überziehen.

Der Betriebsrat in Betrieben mit weniger als 300 Beschäftigten ist auch nicht mittellos, wenn er mit dem Arbeitgeber keine Vereinbarung über eine/n **Sachverständige/n** zu Stande bringt. In diesem Fall kann er die Einwilligung des Arbeitgebers beim Arbeitsgericht mit einer einstweiligen Verfügung ersetzen lassen (LAG Hamm v. 15. 3. 1994 – 13 Ta BV 16/94, AiB 1994, 423).

Sachverständige

Voraussetzung hierfür ist, dass er einer solchen Unterstützung zur sachgerechten Verfolgung der Interessen der Beschäftigten bedarf und sich die erforderlichen Kenntnisse nicht selbst auf billigerem Weg beschaffen kann. Dies dürfte bei einer umfangreichen Materie – wie der Verhandlung von Sozialplan und Interessenausgleich – kaum möglich sein.

Bei allen Beschlüssen des Betriebsrats mit Außenwirkung, insbesondere solchen, die finanzielle Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Folge haben, ist darauf zu achten, dass diese auch formell in Ordnung sind. Andernfalls kann sich seine gesamte Tätigkeit im Nachhinein als hinfällig erweisen. Die Wirksamkeit setzt voraus, dass

Ordnungsgemäßes  
Vorgehen des  
Betriebsrats

- die Mitglieder des Betriebsrats rechtzeitig zur Sitzung eingeladen wurden;
- die Tagesordnung vorher mitgeteilt wurde;
- das Thema des Beschlusses auf der Tagesordnung stand;
- der Betriebsrat in der Sitzung beschlussfähig ist;
- die Beschlussfassung erfolgt ist.

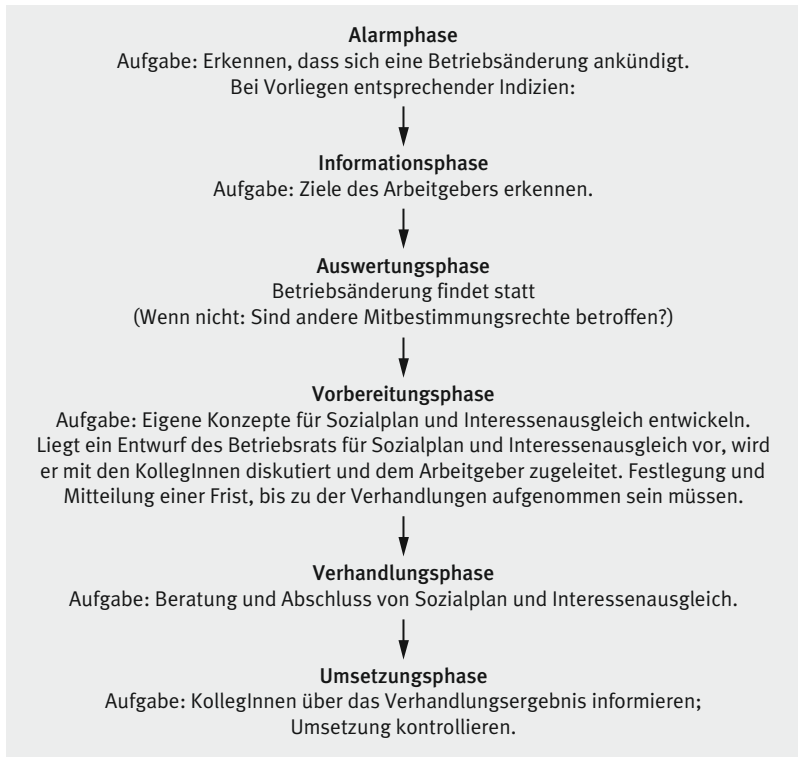
Auf den Betriebsrat können im Zusammenhang mit der Betriebsänderung unter anderem Beschlüsse zu folgenden Themen zukommen:

Beschlüsse des  
Betriebsrats

- Aufforderung an den Arbeitgeber, innerhalb einer bestimmten Frist über seine Pläne zu informieren;
- Aufstellung eines Entwurfs für einen Sozialplan/Interessenausgleich;
- Festlegung der Verhandlungsführung (gegebenenfalls Übertragung auf den Gesamtbetriebsrat);
- Beauftragung von Sachverständigen;
- Aufforderung an den Arbeitgeber, innerhalb einer bestimmten Frist mit dem Betriebsrat über seine Entwürfe zu verhandeln;
- Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zur Feststellung der Betriebsänderung oder zur Unterbindung von Kündigungen vor Verhandlung eines Interessenausgleichs;
- Einberufung der Einigungsstelle mit Vorschlag, wer den Vorsitz führen soll und mit wie vielen Beisitzer\*innen sie besetzt wird;
- Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens, um eine Einigungsstelle einsetzen zu lassen;
- Benennung der Beisitzer\*innen.

## 4. Die Planung der Betriebsratsarbeit

Idealtypisch lässt sich der Ablauf von der ersten Überlegung über eine Betriebsänderung bis hin zum Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans in verschiedene Phasen fassen. Aus Sicht des Betriebsrats könnte dieser Ablauf wie folgt aussehen:



Abschätzen der  
Folgen

Tatsächlich kommt dieser **schematische Ablauf** in reiner Form niemals vor. Gerade wenn der Arbeitgeber nicht kooperativ ist, ist es Sache des Betriebsrats, den Zeitpunkt festzulegen, von dem ab er nicht mehr über die Informationsbeschaffung, sondern über seine Verhandlungsziele redet. Dazu ist es erforderlich, sich möglichst frühzeitig auch Gedanken über mögliche Inhalte von Interessenausgleich und Sozialplan zu machen. Für den Sozialplan muss der Betriebsrat abschätzen, welche wirtschaftlichen Nachteile auf Grund der sich anbahnenden Betriebsänderung für die Beschäftigten entstehen. Denkbar sind vor allem:

- Arbeitsplatzverlust
- Dequalifizierung/Einkommensverlust
- erhöhte Aufwendungen für den Weg zum Arbeitsplatz
- Aufwendungen für einen erforderlichen Umzug
- Wegfall von Ansprüchen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld)

Sobald der Betriebsrat beabsichtigt, in die konkreten Verhandlungen um einen Sozialplan einzusteigen, muss er aus den von ihm ermittelten voraussichtlichen Nachteilen einen **Entwurf für einen Sozialplan** entwickeln. Dabei sollte unbedingt die Unterstützung der Gewerkschaft oder von Sachverständigen in Anspruch genommen werden.

Entwürfe erstellen

Alternativ hierzu bietet es sich bei einem gut entwickelten Gesprächsklima an, zunächst nur die Kernforderungen an den Sozialplan schriftlich zu fixieren und an Hand eines solchen Papiers Gemeinsamkeiten zu suchen. Sind diese gefunden, ist die juristische Umsetzung nur noch Handwerk. Dieser Weg bietet den Vorteil, dass die Diskussion nicht auf Formulierungsfragen ausweicht, sondern um die wesentlichen Anliegen geführt wird.

Sozialplan

Für den Interessenausgleich sollte noch früher ein Konzept erarbeitet werden, da die Verhandlungen hierzu denjenigen über den Sozialplan vorgelagert sind. Dieses kann, da der Interessenausgleich in seiner Thematik nicht beschränkt ist, Aussagen zu allen nur denkbaren Fragen enthalten, die mit der geplanten Betriebsänderung nicht einmal in mittelbarem Zusammenhang stehen müssen, aber geeignet sind, die Beschäftigungsverhältnisse zu sichern.

Interessenausgleich

Gerade weil das BetrVG der inhaltlichen Ausgestaltung keine Grenzen setzt, ist die Gefahr besonders hoch, dass aus Vereinbarungen anderer Betriebe Regelungen übernommen werden, die zwar nicht auf die eigenen Verhältnisse passen, aber den Interessenausgleich schmücken und ihn später »vorzeigbar« machen. Die wirklich regelungsbedürftigen »Kleinigkeiten« geraten wegen der Konzentration auf diese »großen Themen« in Vergessenheit.

Ein Arbeitgeber hat keine Probleme, Regelungen in den Interessenausgleich aufzunehmen, die **keine Chance auf Realisierung** haben. In diesen Fällen ist er nicht an seine Zusagen gebunden und muss, auch wenn er später von solchen Festlegungen abweicht, keine zusätzlichen finanziellen Belastungen in Form von Nachteilsausgleichsansprüchen befürchten.

Auf diese Weise werden Mitwirkungsmöglichkeiten vertan, die nirgendwo so tief in die wirtschaftliche Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers hineinreichen wie im Bereich einer Betriebsänderung.

**Berücksichtigung  
von Rahmenbedin-  
gungen**

Sollen die Chancen des Interessenausgleichs genutzt werden, ist es erforderlich, diesen genau auf die jeweilige betriebliche Situation und die tatsächlichen Perspektiven zuzuschneiden. Hierzu bedarf es einer gründlichen **Analyse der Verhältnisse und der Entwicklungsmöglichkeiten**. Dabei müssen die **volks- und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen und insbesondere der Arbeitsmarkt** berücksichtigt werden.

Nur wenige Betriebsräte werden in der Lage sein, diese Aufgabe ohne entsprechende Unterstützung zu bewältigen. Daher sollte hier kein falscher Ehrgeiz der Konsultation von Sachverständigen im Wege stehen.

**Mögliches Arbeit-  
geberverhalten**

Bevor der Betriebsrat allerdings Arbeit in ein eigenes Konzept für den Interessenausgleich investiert, muss er sich die Frage beantworten, ob er diesen überhaupt von sich aus betreiben will. Die Interessenlage ist relativ einfach. Will der Arbeitgeber seine Vorstellungen der Betriebsänderung durchsetzen, hat es keinen Sinn, aufreibende Verhandlungen ohne Aussicht auf Ergebnisse zu führen. Ob der Betriebsrat mit einer solchen Situation konfrontiert ist, kann er an Hand des Verhaltens des Arbeitgebers relativ einfach einschätzen. Drei Arten von Arbeitgeberverhalten sind denkbar:

Er informiert den Betriebsrat und fordert ihn auf, Verhandlungen über einen Interessenausgleich aufzunehmen. Danach geschieht nichts mehr.

Er informiert den Betriebsrat und legt ihm ein Papier vor, welches zwar mit Interessenausgleich überschrieben ist, aber keine Gestaltungsoptionen für den Betriebsrat offenlässt.

Er legt dem Betriebsrat einen Interessenausgleich vor, der mit einer Liste der Namen derjenigen verbunden ist, die gekündigt werden sollen.

In den ersten beiden Fällen geht es dem Arbeitgeber ausschließlich darum, später drohende Nachteilsausgleichsansprüche abzuwehren. Er will sich nicht als Blockierer zeigen, sondern kooperationswillig darstellen, ohne wirklich gesprächsbereit zu sein. Handlungsbedarf für den Betriebsrat in einer solchen Situation entsteht dann, wenn der Arbeitgeber das Einigungsstellenverfahren zur Vermittlung der Gespräche über den Interessenausgleich betreibt. Dies dient dann lediglich dazu, dort dessen Scheitern feststellen zu lassen, um so späteren Ansprüchen auf Nachteilsausgleich zu begegnen.

In der dritten Variante hat der Arbeitgeber selbst ein Interesse daran, den Interessenausgleich nicht nur zu verhandeln, sondern auch zu einem von beiden ge-

tragenen Ergebnis zu kommen. Hier ist es für den Betriebsrat vor allem wichtig, sich immer zu vergegenwärtigen, dass er zu einer Zustimmung zu einem Interessenausgleich mit einer solchen Namensliste nicht gezwungen werden kann. Wenn er ihn unterschreibt, so tut er dies freiwillig und muss sich später vor den betroffenen Beschäftigten, denen er damit den Kündigungsschutz nimmt, auch verantworten können. (Zur Wirkung der Namensliste siehe Kapitel IV.1.)

Wenn der Arbeitgeber in den ersten beiden Varianten kein Interesse am Abschluss des Interessenausgleichs hat, sollte der Betriebsrat zum einen das Verfahren hin zur Einigungsstelle verzögern, um so den Zeitdruck zu erhöhen, zum anderen Nachweise dafür sammeln, dass der Arbeitgeber tatsächlich nicht ernsthaft verständigungsbereit war und eventuell schon an der Umsetzung der Betriebsänderung arbeitet. Dann ist der Interessenausgleich nicht mehr möglich und der Arbeitgeber der Gefahr von Nachteilsausgleichsansprüchen ausgesetzt.

Jedoch sollte der Betriebsrat auch **nicht voreilig die Möglichkeit aus der Hand geben**, über den Interessenausgleich auf die wirtschaftlichen Entscheidungen des Arbeitgebers einzuwirken. Zwei Gründe sind es meist, die Betriebsräte zu früh an Verhandlungen verzichten lassen:

1. mangelndes Selbstvertrauen, Entscheidungen, die auf der Ebene des Unternehmensvorstandes getroffen wurden, selbst zu beurteilen und gegebenenfalls im Sinne der Beschäftigten zu beeinflussen;
2. mangelnde Bereitschaft der Verhandlungsführer des Arbeitgebers, über die eigenen Konzepte zu diskutieren.

Solche Bedenken kann der Betriebsrat getrost beiseiteschieben. Selbstverständlich wird der Arbeitgeber versuchen, den Eindruck zu erwecken, seine Entscheidungen seien ausschließlich von Vernunft getragen und die einzig richtige Lösung. Alle wissen aber, dass dies keineswegs die Regel ist. Die **bessere Kenntnis des betrieblichen Alltags** macht es im Gegenteil gerade den Betriebsräten möglich, eine andere Sichtweise in die Diskussion um die Zukunft des Betriebes einzubringen. Es gibt mittlerweile mehrere Beispiele, in denen dem Arbeitgeber in Interessenausgleichsverhandlungen noch Einsichten vermittelt werden konnten. Dies hat anschließend zu maßgeblichen Veränderungen des ursprünglich geplanten Ablaufs der Betriebsänderung geführt.

Bessere Kenntnis  
des Betriebsrats

Auch die **Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite** gegenüber Verhandlungen sollte der Betriebsrat als Taktik erkennen. Manchmal hilft schon die Frage, ob die Gespräche über den Interessenausgleich als gescheitert angesehen werden müssen und damit der Weg zu Nachteilsausgleichsansprüchen frei ist, um hier eine größere Gesprächsbereitschaft zu erzielen. Viele Arbeitgeber wissen nicht,

Gesprächsbereit-  
schaft erfragen

welchen Risiken sie sich aussetzen, wenn sie die Verhandlungen verweigern. Allerdings sollte in Gesprächen, die auf Grund eines Hinweises hierauf dann doch noch zu Stande kommen, sehr genau registriert und protokolliert werden, ob nur zum Schein verhandelt wird oder ob tatsächlich Gesprächsbereitschaft besteht.

Solche »Alibiveranstaltungen« sind nicht geeignet, den Anspruch auf Nachteilsausgleich der Beschäftigten zu beseitigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Planungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Beratungsgegenstand ist in jedem Fall das »Ob« und das »Wie« der Betriebsänderung, die Gründe dafür und erwogene Alternativen (GK-Oetker, § 111 Rn. 143). Allerdings wird man dem Arbeitgeber zugestehen müssen, an dieses Thema nicht von sich aus offensiv heranzugehen. Es ist also der Betriebsrat, der durch seine Anforderungen und die von ihm angesprochenen Themen mitbestimmt, ob eine Beratung im Sinne des § 111 BetrVG kurz und förmlich abgehandelt oder intensiv und qualifiziert geführt wird.

Solange der Interessenausgleich nicht unterschrieben ist, kann der Arbeitgeber die Umsetzung der Betriebsänderung nur beginnen, wenn er das Risiko eingehen will, später auf Nachteilsausgleich in Anspruch genommen zu werden. Das gibt dem Betriebsrat zumindest die Möglichkeit, einen **Aufschub** dadurch zu erreichen, dass er die Verhandlungen auch dann führt, wenn er keine besonderen Verhandlungsergebnisse erwartet.

Zeitliche Streckung  
der Betriebs-  
änderung

Selbst wenn hierdurch »nur« die zeitliche Streckung eines geplanten Personalabbaus erreicht wird, kann dies schon ein Ergebnis sein, um das es sich im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen zu kämpfen lohnt. Denkbare Folgen einer solchen Verlängerung und des damit verbundenen Verstreichens von Kündigungsterminen können sein:

- Gekündigte bekommen Arbeitslosengeld I statt Arbeitslosengeld II;
- Betriebsrentenanwartschaften werden unverfallbar;
- die Kündigungsfristen der Betroffenen verlängern sich;
- Abfindungen fallen wegen der längeren Betriebszugehörigkeit höher aus.

Die Verzögerung kann also Einfluss auf alle Rechtspositionen haben, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen. Dieser Effekt sollte daher nicht zu gering geschätzt werden.

## 5. Verhandlungstaktik

Der Spielraum für Verhandlungen um einen Interessenausgleich unterscheidet sich je nach der Art der beabsichtigten Betriebsänderung. Hauptanliegen des Ar-

beitgebers wird im Rahmen aller Verhandlungen sein, die wirtschaftlichen Folgen der beabsichtigten Änderung möglichst früh abschätzen zu können. Diese werden sowohl von der Festlegung über den Ablauf der Betriebsänderung als auch durch die Kosten, die durch einen Sozialplan entstehen, beeinflusst. Berücksichtigt werden müssen eventuell auch Forderungen auf Zahlung von Nachteilsausgleich. Zu dieser Zielsetzung kann aus Sicht des Arbeitgebers bei einer Betriebsänderung, die auch Entlassungen beinhaltet, noch der Wunsch hinzutreten, durch die Vereinbarung einer Namensliste im Interessenausgleich die Kündigungen »wasserdicht« zu machen.

Die **vermeintlich** günstigste Situation für den Arbeitgeber ist es, wenn er seine eigenen Planungen durchsetzen kann und dies durch einen nur gering dotierten Sozialplan flankiert wird. Vermeintlich deshalb, weil seine Konzepte keineswegs immer – auch nicht aus unternehmerischer Sicht – das »Nonplusultra« darstellen. Nicht selten werden in Interessenausgleichsverhandlungen Alternativen entwickelt, die nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für den Betrieb vorteilhaft sind.

Alternativen des  
Betriebsrats

Hier zeigt sich wiederum die Begrenztheit der Konstruktion des Betriebsverfassungsgesetzes. Dieses geht noch davon aus, dass eine Beteiligung des Betriebsrats nur bei sporadisch vorkommenden größeren Veränderungen erforderlich ist. Tatsächlich sind jedoch Betriebe inzwischen einer kontinuierlichen Anpassung an die Marktbedingungen unterworfen, die nicht mehr auf ein konkretes Ziel zulaufen, sondern den Wandel zum Dauerzustand machen. Der Betriebsrat, der hier von einem Sozialplan zum nächsten stolpert, nimmt nicht mehr wirklich Einfluss auf die betrieblichen Abläufe. Interessenausgleiche mit Festlegungen etwa über betriebsbedingte Kündigungen oder Erhalt von erworbenen Ansprüchen sind zu statisch, als dass sie die zukünftigen Veränderungen noch einfangen können. Daher ist zu überlegen, die Betriebsänderung zum Anlass zu nehmen, eine dauerhaft angelegte stärkere ständige Beteiligung des Betriebsrates an diesen Prozessen zu gewährleisten. Dies kann z. B. in gemeinsamen Arbeitsgruppen, durch festgelegte Verfahren im Wirtschaftsausschuss usw. passieren. Dabei handelt es sich aber um Vereinbarungen, die nur im Interessenausgleich oder einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu verankern sind.

Darin zeigt sich, dass Betriebsräten in diesem Rahmen keineswegs nur die Aufgabe zukommt, die Grausamkeiten des Arbeitgebers sozial abzufedern. Anderenfalls hätte es der Gesetzgeber im BetrVG beim Sozialplan belassen können. Gewollt ist vielmehr die **Nutzbarmachung der Kompetenz der Interessenvertretung**, die die Möglichkeiten und Probleme, die in einem Betrieb stecken, häufig besser als die Geschäftsleitung kennt.

Die von der Arbeitgeberseite als ideal angesehene Verhandlungslinie, möglichst früh mit dem Betriebsrat einen möglichst substanzlosen Interessenausgleich kombiniert mit einer Liste der zu Entlassenden und einen gering dotierten Sozialplan zu schließen, widerspricht also häufig auch den Arbeitgeberinteressen, was von dieser Seite allerdings niemals zugestanden werden kann. Geblickt wird regelmäßig nur auf den Zeitfaktor, der hierbei von entscheidender Bedeutung ist. Je früher der Sozialplan steht, desto eher kann der Arbeitgeber seine Planungen umsetzen, Rückstellungen für Abfindungen vornehmen usw. Alle Erfahrungen zeigen, dass nach Abschluss des Sozialplans über einen Interessenausgleich, also die Gestaltung der Betriebsänderung, nur noch sehr halbherzig verhandelt wird.

Interessenausgleich und Sozialplan gemeinsam verhandeln

Für einen Betriebsrat, der Chancen für einen substanzialen Interessenausgleich sieht, gilt daher als oberstes Gebot: Niemals einen Sozialplan unterschreiben, bevor nicht der Interessenausgleich unter Dach und Fach ist. **Der Zeitdruck, unter dem der Arbeitgeber wegen seiner wirtschaftlichen Dispositionen steht, kann genutzt werden, um den Interessenausgleich zu verbessern.**

Ausschöpfen aller Verhandlungsmöglichkeiten

Umgekehrt kann die Bereitschaft des Arbeitgebers, die Mittel für den Sozialplan zu erhöhen, aber auch durch die Verzögerung der Interessenausgleichsverhandlungen durch den Betriebsrat gesteigert werden. Ist dem Arbeitgeber das Risiko von Nachteilsausgleichsansprüchen bekannt und will er diese vermeiden, kann er die Betriebsänderung nicht beginnen, bevor nicht alle Verhandlungsmöglichkeiten um einen Interessenausgleich ausgeschöpft sind. Wenn er zügig mit der Umsetzung der Betriebsänderung beginnen will, ist eine Erhöhung des Angebots für den Sozialplan als Gegenleistung für die schnelle Unterzeichnung des Interessenausgleichs durch den Betriebsrat erreichbar, weil der andernfalls die Möglichkeit hat, das Verfahren bis zur Entscheidung durch die Einigungsstelle hinauszuzögern. Vor der Einigungsstelle kann zusätzlich noch die **Vermittlung durch den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit** in Anspruch genommen werden (s. § 112 Abs. 2 BetrVG) – was auch nicht gerade zu einer Beschleunigung führt.

Der Betriebsrat sollte nicht darauf verzichten, diese Option zu nutzen und der entsprechenden Person, die die Vermittlungsgespräche führen soll, umfangreiches Material, insbesondere einen Katalog eigener Vorschläge überlassen, aus dem sich ergibt, wie die Betriebsänderung nach seiner Vorstellung abzuwickeln wäre. Dies ist auch deshalb sinnvoll, weil auf diese Weise aus erster Hand Informationen über die Förderungsmöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit in die Verhandlung eingebracht werden. Die Ablehnung von Qualifizierungsmaßnahmen ist beispielsweise für den Arbeitgeber schwieriger zu vertreten, wenn ihm ein Angebot der Arbeitsagentur zu der Bezuschussung vorliegt. Erst wenn diese Vermittlungsbemühungen fruchtlos bleiben, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen und dort den Interessenausgleich für gescheitert erklären lassen.

Auch eine nur vorgetäuschte Verhandlungsbereitschaft kann ausreichen, um Ansatzpunkte für die vermittelnde Person zu bieten, doch noch ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Gang zu bringen. Misslingt dies, ist dem Betriebsrat zu empfehlen, die Vermittlungsbemühungen des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit für gescheitert zu erklären. Gleichzeitig sollte die Einrichtung der Einigungsstelle mit dem Argument abgelehnt werden, der Arbeitgeber habe sich bereits auf eine endgültige Planung festgelegt, ein Interessenausgleich sei deshalb nicht möglich. Zumindest hat er auf diese Weise eine Menge **Zeit gewonnen** und einen **Aufschub der Betriebsänderung** erreicht.

Verhalten bei  
Scheitern der  
Verhandlungen

Häufig kommt es vor, dass Betriebsräte Papiere unterzeichnen, in denen nichts anderes wiedergegeben ist als die Planungen des Arbeitgebers. Dies sieht dann etwa wie folgt aus:

#### **Beispiel** für einen Interessenausgleich:

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darin einig, dass die Abteilung XY zum 30.9.2019 geschlossen werden muss. Für die davon betroffenen Arbeitnehmer\*innen wird der folgende Sozialplan verhandelt.

In diesem Fall hat lediglich der Arbeitgeber seine Ziele durchgesetzt. Ein Ausgleich der Interessen der Belegschaft ist nicht erfolgt. Es gibt also auch keinen Grund, warum der Betriebsrat durch eine Unterschrift unter ein solches Papier die Nachteilsausgleichsansprüche der Beschäftigten vereiteln sollte, wenn er hiermit nicht zumindest eine erhebliche Aufbesserung des Sozialplans erreicht hat.

Obwohl zweifelhaft ist, ob die im obigen Beispiel aufgeführte Formulierung überhaupt den Anforderungen an einen Interessenausgleich genügt, haben sich die Arbeitsgerichte bislang (noch) nicht dazu bereitgefunden, derartige **Vereinbarungen auf ihren Inhalt hin zu überprüfen**. Für die Ablehnung der Nachteilsausgleichsansprüche lassen sie es dabei bewenden, wenn überhaupt, irgendeine mit dem Titel »Interessenausgleich« überschriebene Vereinbarung existiert.

Denkbar ist natürlich auch, dass der Arbeitgeber ursprünglich sehr viel weitergehende Pläne bis hin zur Schließung des gesamten Betriebes verfolgt hat. In diesem Fall würde das Formulierungsbeispiel sogar ein positives Verhandlungsergebnis darstellen. Feststellen lässt sich ein solcher Erfolg allerdings nur, wenn diese Ziele vorher – möglichst schriftlich in Form eines Gesellschafterbeschlusses – fixiert worden sind. Ansonsten können diese weitergehenden Pläne auch reine Erfindung gewesen sein, die dem Betriebsrat nur mitgeteilt wurden, um in den

Verhandlungstaktik

Verhandlungen wieder darauf verzichten zu können und auf diese Weise schnell zu einem Interessenausgleich zu gelangen, der genau die eigentlichen Pläne des Arbeitgebers wiedergibt. Auch die »Grausamkeiten«, die der Arbeitgeber vorzuziehen behauptet, bedürfen also einer **kritischen Betrachtung**.

Grundsatz für jedes  
Betriebsratsvor-  
gehen

Bevor der Betriebsrat einen Interessenausgleich unterzeichnet, sollte er sich die Frage stellen, ob die Vereinbarung wirklich etwas von dem enthält, was er sich zum Ziel gesetzt hat. Findet sich hierauf keine zufrieden stellende Antwort, gibt es keine Veranlassung, eine Maßnahme, die der Betriebsrat nicht für die richtige hält, mit seiner Unterschrift gegenüber den Beschäftigten zu rechtfertigen. Oberster Grundsatz sollte sein, dass der Arbeitgeber die Zustimmung nur dann erhält, wenn er den Beschäftigten auch etwas dafür gibt. Dies kann nicht allein die Abfindung aus einem Sozialplan sein, zu dessen Abschluss er sowieso verpflichtet ist.

Etwas anderes kann nur gelten, wenn der Betriebsrat zu 100 Prozent mit der geplanten Maßnahme einverstanden ist.

Auch in diesem Fall kann sein Verhalten zunächst unerwartete und ungewollte Folgen haben. Das BAG lässt das Datum der Unterzeichnung eines Sozialplans als Stichtag genügen, um vor diesem Datum liegende Beendigungen von Arbeitsverhältnissen als nicht durch die Betriebsänderung bedingt anzusehen (BAG v. 24.1.1996 – 10 AZR 155/95, AiB 1996, 618). Verhindert würde eine solche Benachteiligung nur durch eine anderweitige Festlegung des Geltungszeitraums im Sozialplan. Die Stichtagsregelung darf allerdings auch nicht auf der anderen Seite zu einer unzulässigen Benachteiligung von Beschäftigten führen. Differenziert der Sozialplan etwa danach, wann eine Kündigung aufgrund der Betriebsänderung ausgesprochen wird, statt danach, wann sie wirksam wird, ist das unzulässig (BAG v. 19.2.2008 – 1 AZR 1004/06).

Verpflichtung zu  
neuen Sozialplan-  
verhandlungen

Sollte sich im Nachhinein der im Interessenausgleich skizzierte Ablauf der Betriebsänderung als nicht durchführbar oder in dieser Form überflüssig erweisen, so kann diese Beschreibung für den Arbeitgeber ein Argument sein, sämtliche Vereinbarungen unverzüglich aufzukündigen und Auszahlungen aus dem Sozialplan zu verweigern, auch wenn entsprechende Nachteile entstehen. Das BAG hält in einem solchen Fall nicht an der ursprünglichen Vereinbarung fest, sondern verpflichtet vielmehr den Betriebsrat, mit dem Arbeitgeber über einen neuen Sozialplan zu verhandeln (BAG v. 28.8.1996 – 10 AZR 886/95). Bis es zu einer solchen Neuregelung kommt, bleibt es bei den ursprünglichen Abfindungsbeträgen (BAG v. 10.8.1994 – 10 ABR 61/93, AiB 1995, 471), die dann allerdings rückwirkend verändert werden können (BAG v. 28.8.1996 – 10 AZR 886/95).

Natürlich gibt es andere Fälle, in denen die Unterzeichnung eines Papiers, welches lediglich die Vorstellung der Arbeitgeberseite wiedergibt, als Interessenausgleich sinnvoll sein kann. Verspricht der Arbeitgeber von sich aus, dass die Schließung einer Abteilung keinen Personalabbau nach sich ziehen wird und dies auch sinnvoll ist, gibt es keinen Grund, einen solchen Interessenausgleich abzulehnen.

Kommt es später doch zu Kündigungen, ist der Arbeitgeber von dem Interessenausgleich abgewichen, was wiederum dazu führt, dass Nachteilsausgleichsansprüche entstehen können.

Eine andere Situation ergibt sich, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Personalabbaus vom Betriebsrat verlangt, den Interessenausgleich in Verbindung mit einer Liste der zu Kündigenden abzuschließen, um so deren Kündigungsschutz zu beseitigen. Arbeitgeber haben den Nutzen dieser von der rot-grünen Regierung zunächst abgeschafften und dann wieder in Kraft gesetzten Vorschriften für sich erkannt und nehmen diese Möglichkeit in großem Umfang in Anspruch. Der übliche Weg besteht darin, Betriebsräten die Unterschrift hierfür abzukaufen, indem sie eine Erhöhung der für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Mittel anbieten. Es sind nicht viele Betriebsräte, die sich diesem Angebot widersetzen. Die Mindestanforderung ist aber, zu klären, ob seitens der Beschäftigten eine Bereitschaft zum freiwilligen Ausscheiden besteht. In diesem Fall ist gegen die Aufnahme in eine solche Liste nichts einzuwenden. Andernfalls aber wird die Unterzeichnung des Interessenausgleichs zu einer Gewissensfrage. Den einen Beschäftigten wird der Arbeitsplatz gegen ihren Willen genommen, damit die anderen weiterhin beschäftigt sind. Hierfür den Begriff »Solidarität« zu verwenden, verbietet sich. Eher schon handelt es sich um eine Enteignung, die dann völlig inakzeptabel ist, wenn kein entsprechend hoher Ausgleich hierfür bezahlt wird.

Namensliste

Von den Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Informationsansprüchen des Betriebsrats bei der Betriebsänderung ist die Frage zu trennen, ob ein Sozialplan erzwingbar ist. Dies hängt unter anderem davon ab, ob absehbar ist, welche wirtschaftlichen Nachteile für die Beschäftigten entstehen werden.

Erzwingbarkeit des Sozialplans

Die Einigungsstelle ist durch § 112 Abs. 5 BetrVG verpflichtet, entstehende Nachteile möglichst konkret auszugleichen. So kann sie keine Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes in einem Sozialplan aufnehmen, wenn die Betriebsänderung tatsächlich einen Beschäftigungsaufbau nach sich zieht. Ebenso widersinnig wäre es, Fahrtkostenzuschüsse dort zu verankern, wenn die Betriebsänderung tatsächlich dazu führt, dass der Betrieb geschlossen wird. Allerdings ist von dieser konkreten Bestimmbarkeit der Nachteile nur der Abschluss bzw. die

Erzwingbarkeit des Sozialplanes abhängig. Da § 111 BetrVG unterstellt, dass die Maßnahmen, die dort als Betriebsänderung aufgezählt sind, Nachteile für die Beschäftigten nach sich ziehen können, bestehen die Informationsansprüche immer dann, wenn diese Maßnahmen geplant werden. Auch ein Anspruch auf Interessenausgleich ist nicht davon abhängig, ob wirklich konkret bezeichnet werden kann, welche Nachteile entstehen werden. Verhandlungs- und Informationsanspruch bestehen also bereits ab dem Zeitpunkt, ab dem die Planung für die Betriebsänderung feststellbar ist.

Ob in Folge dessen ein Sozialplan nicht nur verhandelt, sondern auch aufgestellt werden muss, kann erst entschieden werden, wenn Klarheit über deren Auswirkungen besteht. Nur wenn der Betriebsrat davon überzeugt ist, dass keine wirtschaftlichen Nachteile eintreten werden, kann er auf den Abschluss des Sozialplans verzichten.

Hat eine Einigungsstelle daher einmal festgestellt, dass die Pläne des Arbeitgebers auf eine Betriebsänderung hinauslaufen, ist es für die Verhandlung des Interessenausgleiches überflüssig, sich mit dem Arbeitgeber über die daraus folgenden Nachteile zu unterhalten. Bestreitet er dies, kann das zweierlei bedeuten. Zum einen kann es sich um ein Ablenkungsmanöver handeln, auf das der Betriebsrat sich allenfalls dann einlassen sollte, wenn er selbst die Verhandlungen vorrangig mit dem Ziel führt, Zeit zu gewinnen. Zum anderen könnte es aber auch so sein, dass tatsächlich eine Chance besteht, Nachteile vollständig zu verhindern. Schließlich ist dies das eigentliche Ziel des Interessenausgleiches. Dann sollte jedoch nicht auf den Interessenausgleich verzichtet, sondern ein Entwurf hierfür erstellt werden, in dem konkret nachteilige Folgen ausgeschlossen werden. Eine globale Formulierung, etwa »für die Beschäftigten entstehen keine Nachteile« reicht hierzu nicht aus. Vielmehr sollten konkrete Festlegungen vorgenommen werden, die sich auf Entlassungen, Versetzungen, Lohnverluste usw. beziehen und diese verbindlich ausschließen. Lässt der Arbeitgeber sich hierauf ein und weicht er dennoch später davon ab, so besteht die Möglichkeit, doch noch einen Sozialplan aufzustellen, zumindest aber einen Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG zu erzielen.

## 6. Reaktion auf Arbeitgeberargumente

Selbst wenn feststeht, dass eine Betriebsänderung geplant ist und Nachteile entstehen werden, folglich also Sozialplan und Interessenausgleich verhandelt bzw. geschlossen werden müssen, ist das Arsenal der Arbeitgeberargumente, um die Ansprüche der Beschäftigten klein zu halten, schier unerschöpflich. Typische Vorwände, mit denen versucht wird, den Betriebsrat von seinem Beharren auf Verhandlungen abzubringen, sind:

- »Einen Sozialplan kann das Unternehmen nicht mehr verkraften, es müsste dann Insolvenz beantragen und den Betrieb stilllegen.«
- »Die Kosten, die ein Sozialplan erfordern würde, machen es dem Betrieb unmöglich, arbeitsplatzerhaltende Investitionen zu tätigen.«
- »Die Muttergesellschaft stellt nur ein begrenztes Budget für den Sozialplan zur Verfügung.«

Typische Arbeitgeberargumente

Die ersten beiden Argumente sind unseriöse Versuche, die **Beschäftigten am Unternehmerrisiko doppelt zu beteiligen**. Zum einen stehen ihre Arbeitsplätze zur Disposition, zum anderen soll auch der dafür vorgesehene Ausgleich verweigert werden.

Der Verweis auf fremde Mächte, die der Geschäftsführung – die gerne mehr geben würde – Vorgaben machen, ist gleichfalls blanker Unsinn. Die Verpflichtung eines Unternehmens, bei Betriebsänderungen einen Sozialplan aufzustellen und hieraus Zahlungen zu leisten, wird nicht dadurch begrenzt, dass sein Gesellschafter unwillig ist, ihr nachzukommen. Nichts anderes ist nämlich eine Muttergesellschaft, Holding – oder wie immer sie bezeichnet wird – auch wenn sie im noch so weit entfernten Ausland ansässig ist. Wenn die Geschäftsführung dieser gegenüber nicht handlungsfähig ist, sollte der Sozialplan in der Einigungsstelle beschlossen werden. Diese würde ermessensfehlerhaft und damit rechtswidrig handeln, wenn sie sich solchen Einflüssen unterwirft.

Die Argumente sind also nicht sehr stichhaltig. Selbstverständlich ist theoretisch eine Situation denkbar, in der die Mittel für einen Sozialplan nicht aufgebracht werden können. Dann dürfte das Unternehmen allerdings auch ohne Sozialplan kaum überlebensfähig sein. Schließlich haben es die Betriebsparteien in der Hand, den Sozialplan so auszustatten, dass das Überleben des Betriebes **nicht gefährdet** wird. Eine einfache Rechnung zeigt auf, was für den Betrieb normalerweise wirtschaftlich zu verkraften sein müsste:

Entlässt ein Unternehmen 50 Beschäftigte, deren durchschnittliches Monatseinkommen zuzüglich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung 2500,00 Euro/Person beträgt, dann wird hierdurch innerhalb nur eines Jahres eine Lohnsumme von 1,5 Millionen Euro eingespart. Steht dem ein Sozialplan gegenüber, der durchschnittliche Abfindungszahlungen von 15000,00 Euro/Person vorsieht, würde das Unternehmen innerhalb eines Jahres von nahezu 750.000 Euro Lohnkosten entlastet (vgl. Müller, Betriebsänderungen aus wirtschaftlicher Sicht, AiB 1994, 472). Es dürfte sich kaum eine Bank finden lassen, die angesichts solcher Einsparungen nicht entsprechende Kredite bewilligt, wenn nicht das gesamte Konzept des Arbeitgebers auf tönernen Füßen steht und kaum Chancen auf Realisierung hat. Dann gibt es allerdings für die Beschäftigten noch weniger Gründe, auf Ausgleichszahlungen in Form von Abfindungen zu verzichten.

Einsparungen bei Entlassungen

Sozialplan ist  
»billiger« als  
Betriebsstilllegung

Auch die Drohung mit der Stilllegung des Betriebes ist in diesem Zusammenhang als unglaublich einzustufen. Die Entscheidung, einen Standort aufzugeben, ist angesichts der damit verbundenen Kosten niemals eine, die nur auf Grund einer **einmaligen Belastung durch Sozialplanabfindungen** getroffen wird. Die Gegenüberstellung der Summen in dem oben angeführten Beispiel zeigt, welche Einsparungen noch bei einem Personalabbau – trotz Sozialplan – möglich sind. Im Übrigen würde auch die Stilllegung einen Sozialplan nach sich ziehen. Die entsprechenden Kosten entstehen also auf jeden Fall, und nur wenn der Betrieb weiterarbeitet, können sie auch durch Einnahmen gedeckt werden. Die einzige Möglichkeit für den Arbeitgeber, die Kosten des Sozialplans zu senken, wäre eine Insolvenz, die aber wegen der wirtschaftlichen Folgen nur das letzte Mittel sein wird und für die die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen müssen. Deshalb kann eine solche Drohung getrost in der überwiegenden Zahl der Fälle als eine reine Panikmache abgetan werden.

Spaltung der  
Belegschaft als  
Arbeitgebertaktik

Der Arbeitgeber wird sich gegenüber dem Betriebsrat nicht nur mit Argumenten dem Verlangen nach einem Sozialplan erwehren. Mindestens ebenso wichtig sind mittlerweile seine Maßnahmen, um die **Meinung in der betrieblichen und der darüber hinausgehenden Öffentlichkeit** zu beeinflussen. Auch hier wird das Hauptargument des Arbeitgebers sein, der Sozialplan gefährde die Arbeitsplätze derjenigen, die noch im Betrieb verbleiben sollen. Gibt er dazu noch möglichst früh seine Entscheidung bekannt, welche Beschäftigten in dem Betrieb verbleiben »dürfen«, besteht die Gefahr einer Spaltung der Belegschaft. Diejenigen, die Aussicht haben, ihren Arbeitsplatz zu behalten, üben nicht selten Druck auf den Betriebsrat aus, damit dieser möglichst schnell einen möglichst geringen Sozialplan abschließt, um so die eigene Existenz zu sichern.

Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann solchen Tendenzen nur durch eigene frühzeitige und auch über den Rahmen des Betriebs hinausgehende eigene Öffentlichkeitsarbeit entgegenwirken. Diese bringt dem Arbeitgeber meist schon deshalb Unannehmlichkeiten, weil die Lieferanten und Banken angesichts von bevorstehenden Sozialplanverhandlungen die Frage nach der **Kreditwürdigkeit** stellen werden. Sozialplanverhandlungen sind meist auch ein Signal für wirtschaftliche Probleme. Dabei muss der Betriebsrat allerdings darauf achten, keine Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers zu gefährden. Andernfalls läuft er Gefahr, bei gravierenden Verstößen gemäß §§ 79, 23 Abs. 3 BetrVG seines Amtes enthoben oder gar einem Strafverfahren ausgesetzt zu werden.

Verbleibende  
Beschäftigte in  
die Vereinbarung  
einbeziehen

Innerbetrieblich muss der Betriebsrat in dieser Situation einen Zustand schaffen, in dem auch die verbleibenden Beschäftigten von den Verhandlungen um einen Sozialplan und Interessenausgleich profitieren können. Dies ist vor allem die

Erhebung der Forderung nach einem Sozialplan, der nicht nur auf eine konkrete Betriebsänderung bezogen ist, sondern als **Dauer- oder Rahmensozialplan** eine längere Laufzeit auch für weitere denkbare Betriebsänderungen bzw. für alle betriebsbedingten Kündigungen innerhalb eines festzulegenden Zeitraumes hat. Zwar ist ein solcher nicht erzwingbar, weil sich die durchsetzbaren Rechte nur auf konkrete Betriebsänderungen beziehen (vgl. BAG v. 19.1.1999 – 1 AZR 342/98, AiB 2000, 166). In der Betriebsöffentlichkeit dürfte der Betriebsrat aber damit auf Resonanz stoßen. Schließlich kann er darauf verweisen, dass er eine Lösung mit Perspektive schaffen will, weil auch die vom Arbeitgeber aktuell geplante Betriebsänderung keineswegs eine Garantie für eine Besserung der Lage ist.

Häufig muss davon ausgegangen werden, dass der ersten Personalabbauwelle eine zweite und dritte folgen werden. Allerdings dürfte der Spielraum für den Abschluss von Sozialplänen bei den nachfolgenden Abbauwellen geringer werden, weil sich die wirtschaftliche Lage noch weiter verschlechtert. Dieses Risiko lässt sich für die im Betrieb Verbleibenden nur dadurch minimieren, dass ausgehend von der noch nicht dramatischen wirtschaftlichen Lage während der ersten Betriebsänderung ein Sozialplan auch für die weiteren (zu erwartenden) Betriebsänderungen abgeschlossen wird. Auf diese Weise kann eine **Verklammerung zwischen den aktuell von Kündigung bedrohten und den vermeintlich gesicherten Beschäftigten** vorgenommen und der Endsolidarisierung entgegengewirkt werden.

Solidarisierung der Belegschaft

Auf der anderen Seite können solche dauerhaft wirkenden Vereinbarungen aber auch zu einer Gewöhnung an einen laufenden Sozialplan führen und so den für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit notwendigen Widerstand gegen weiteren Personalabbau erlahmen lassen. Der Betriebsrat sollte daher sehr genau abwägen, ob für seine Arbeit Ruhe in der Belegschaft oder Aufruhr wichtiger ist und an Hand dessen entscheiden, ob für ihn ein Dauersozialplan die vorrangige Forderung ist.

Ein solcher Dauer- oder Rahmensozialplan findet dann auf alle betriebsbedingten Kündigungen bzw. anderweitigen Vertragsaufhebungen aus betrieblichen Gründen während seiner Geltungsdauer Anwendung. Diese Geltungsdauer sollte genau festgelegt und eine Nachwirkung für den Fall der Kündigung vereinbart werden. Zwar wirken Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen aus dem Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung grundsätzlich nach (BAG v. 24. 3. 1981 – 1 AZR 805/78, AiB 1993, 636). Jedoch sind Dauersozialpläne ja gerade nicht erzwingbar (vgl. BAG v. 19.1.1999 – 1 AZR 342/98, AiB 2000, 166) und könnten daher – soweit eine **Nachwirkungsklausel** fehlt – unmittelbar durch arbeitgeberseitige Kündigung unter Beachtung der Kündigungsfrist von drei Monaten beseitigt werden, ohne dass dieser unter dem Druck stehen würde, sofort über eine neue Regelung verhandeln zu müssen.

## VI. Die Betriebsänderung

### Beteiligung durch den Betriebsrat

Bei den bisherigen Ausführungen ist der Aspekt, wann ein Vorgang eigentlich eine Betriebsänderung ist, unberücksichtigt geblieben. Schließlich waren alle bislang beschriebenen Schritte nicht davon abhängig, ob **tatsächlich** eine »Betriebsänderung« geplant ist. Es ging lediglich um die Frage, ab welchem Zeitpunkt ein Informations- und Beratungsanspruch besteht. Dieser ist unabhängig von der tatsächlichen Mitbestimmungspflichtigkeit der Maßnahme und dient dazu, dem Betriebsrat die Beurteilung zu ermöglichen, ob er im Rahmen von §§ 111, 112, 112a BetrVG tätig werden muss. Dabei bewertet er die ihm bekannten Fakten unabhängig von der Einschätzung des Arbeitgebers daraufhin, ob es sich bei der Maßnahme um eine Betriebsänderung handelt und ob deshalb Mitbestimmungsrechte bestehen oder nicht (BAG v. 8.6.1999 – 1 ABR 28/97, AiB 2000, 292; v. 15.12.1998 – 1 ABR 9/98, AiB 1999, 408).

Selbst die Einrichtung der Einigungsstelle ist gemäß § 100 Abs. 1 ArbGG in diesem frühen Stadium nur davon abhängig, dass auf Grund der vorliegenden Erkenntnisse das Vorliegen einer Betriebsänderung nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Der Betriebsrat muss sich deshalb nicht mit dem Argument abspeisen lassen, er habe keinen Informations- und Verhandlungsanspruch, weil der Arbeitgeber keine Betriebsänderung plane. Dies zu beurteilen, ist **seine eigene Sache**.

Das Vorgehen des Betriebsrats ist in dieser Situation also ausschließlich von seiner eigenen Bewertung der Pläne des Arbeitgebers abhängig. Er wird dabei auch fehlende Informationen durch seine eigene Einschätzung ersetzen und hierauf den Mitbestimmungsanspruch stützen müssen.

### Beurteilungs- spielraum

Anders ist dies, wenn die Pläne bis ins Detail bekannt sind – was aber eher den Ausnahmefall darstellt. Die Beurteilung, ob der Betriebsrat die Absichten des Arbeitgebers als Betriebsänderung ansieht und einen Sozialplan/Interessenausgleich verlangen will, muss dann ausschließlich an Hand der ihm zugänglich gemachten Informationen erfolgen. Auch dabei sind jedoch **Bewertungsspielräume** offen. Betriebsrat und Arbeitgeber können folglich unterschiedlicher Auffassung sein, was die juristische Bewertung der Maßnahme als Betriebsänderung angeht.

Oberstes Gebot ist es, sich nur an den vom Arbeitgeber mitgeteilten **Tatsachen** zu orientieren – also etwa Umfang eines Personalabbaus, Versetzung einer bestimmten Zahl von Beschäftigten, Aufgabe eines Geschäftszweiges etc. – und nicht an dessen **rechtlichen Deutungen**. Diese werden in Zweifelsfällen immer auf die Verneinung der Sozialplanpflichtigkeit der Maßnahmen hinauslaufen.

Die Einordnung als Betriebsänderung erfolgt ausschließlich anhand des Katalogs der sich in § 111 BetrVG befindet. Die dort aufgezählten Vorgänge sind immer als mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung anzusehen. Der Betriebsrat muss hier nicht mehr nachweisen, dass daraus auch Nachteile für die Beschäftigten folgen werden. Dies wird vielmehr vom Gesetz unterstellt (vgl. BAG v. 7. 8. 1990 – 1 AZR 445/89, AiB 1993, 635).

Ob neben den in § 111 BetrVG aufgezählten Fällen weitere Fälle von Betriebsänderungen denkbar sind, ist eine eher theoretische Frage. In der Praxis werden sich alle Vorgänge den dort beschriebenen Maßnahmen zuordnen lassen. Die Informations- und Beratungsrechte setzen danach ein, wenn der Arbeitgeber eine der folgenden Veränderungen plant:

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

Alle als Betriebsänderung in Frage kommenden Maßnahmen müssen **auf unbestimmte Zeit angelegt** sein (BAG v. 22. 5. 1979 – 1 AZR 848/76, AiB 1993, 636 –, und v. 22. 5. 1979 – 1 ABR 17/77, AiB 1993, 110). Zeitlich begrenzte Veränderungen – wie etwa die Einführung von Kurzarbeit – unterliegen anderen Mitbestimmungsrechten. Hier wäre die Einleitung von Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan zu aufwändig und unangemessen.

Vorübergehende  
Veränderungen

Hinter den fünf recht abstrakt beschriebenen Sachverhalten kann sich in der Realität eine Vielzahl von Phänomenen verbergen. Die nachfolgende Darstellung gibt hierüber einen Überblick.

## 1. Personalabbau

Die wohl am meisten beachtete Form der Betriebsänderung ist der Personalabbau. Er ist nicht ausdrücklich in § 111 BetrVG erwähnt, lässt sich aber ohne weiteres dem dort genannten Tatbestand »Einschränkung ... des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen« (§ 111 Nr. 1 BetrVG) zuordnen.

Der Personalabbau ist nur dann eine Betriebsänderung, wenn er eine bestimmte Dimension erreicht. Um dies festzustellen, wendet die Rechtsprechung die Grö-

ßen für Massenentlassungen in § 17 KSchG an. Schon hier sei darauf hingewiesen, dass diese nicht mit den in § 112a Abs. 1 BetrVG enthaltenen Zahlen verwechselt werden dürfen. § 112a Abs. 1 BetrVG gibt nur Auskunft darüber, ob bei einem Personalabbau auch ein Sozialplan erzwungen werden kann. Für das Vorliegen einer Betriebsänderung selbst sind nur die Zahlen in § 17 KSchG maßgeblich.

Die Unterscheidung ist deshalb von Bedeutung, weil der Informations- und Beratungsanspruch des Betriebsrats, die Pflicht, einen Interessenausgleich zu versuchen und auch die Nachteilsausgleichsansprüche der Beschäftigten unabhängig sind von der Erzwingbarkeit des Sozialplans – und damit vom Zahlenwerk des § 112a Abs. 1 BetrVG. Der Arbeitgeber kann also nicht mit dem Hinweis darauf, der Personalabbau erreiche nicht die Dimension des § 112a BetrVG, die Auskünfte oder Gespräche über seine Planungen verweigern. Selbst das Einigungsstellungsverfahren hinsichtlich des Interessenausgleichs muss von ihm durchgeführt werden, wenn vorher kein Einvernehmen herzustellen ist.

#### Umfang der Personalreduzierung

Bei Anwendung des Zahlenkatalogs aus § 17 KSchG ist ein Personalabbau eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung, wenn in Betrieben mit

weniger als 59 Beschäftigten	mindestens 6 Personen ausscheiden;
60–250 Beschäftigten	mindestens 10% der Belegschaft ausscheiden
251–499 Beschäftigten	mindestens 26 Personen ausscheiden;
500–599 Beschäftigten	mindestens 30 Personen ausscheiden;
ab 600 Beschäftigten	mindestens 5 % der Belegschaft ausscheiden.

Das BAG hat die Tabelle um die erste und die fünfte Stufe ergänzt. In der ersten Stufe werden Betriebe mit mehr als 6 und weniger als 20 Beschäftigten aufgenommen (BAG v. 9.11.2010 – 1 AZR 708/09), in der letzten Stufe gilt für alle Betriebe mit mehr als 600 Beschäftigten ein fester Prozentsatz von Beschäftigten, die durch die Betriebsänderung betroffen sein müssen (BAG v.6.12.1988 – 1 ABR 47/87).

#### Massenentlassungsanzeige

Sobald diese Zahlen erreicht sind, hat der Betriebsrat alle sich aus §§ 111, 112 BetrVG ergebenden Rechte auf Information, Beratung und Verhandlung. Eine »leichte« Unterschreitung ist unschädlich (LAG Berlin v. 7.9.1995 – 10 Ta BV 5/95 und 10 Ta BV 9/95). Gleichzeitig ist ein solcher Personalabbau damit auch immer eine Massenentlassung, die dem Arbeitgeber zusätzliche Pflichten auferlegt, insbesondere eine **Anmeldung der Personalreduzierung** bei der Agentur für Arbeit vor Ausspruch der Kündigungen (BAG v. 23.3.2006 – 2 AZR 343/05). Außerdem hat er auch nach § 17 KSchG die Verpflichtung, den Betriebsrat schriftlich über die geplante Massenentlassung zu unterrichten und diese mit ihm – mit dem Ziel der Vermeidung! – zu beraten.

Lediglich um einen Sozialplan auch mittels Einigungsstelle durchsetzen zu können, muss der Betriebsrat die zusätzliche Hürde des § 112a Abs. 1 BetrVG nehmen. Diese Vorschrift betrifft nur den so genannten **reinen Personalabbau**, also die Betriebsänderung, die sich in der Verringerung der Belegschaft erschöpft, ohne gleichzeitig noch andere Merkmale des § 111 BetrVG (z. B. Stilllegung von Anlagen) zu verwirklichen (BAG v. 28. 3. 2006 – 1 ABR 5/05). Auch in § 112a Abs. 1 BetrVG ist ein Zahlenkatalog enthalten, der die **Erzwingbarkeit** eines Sozialplans von dem Erreichen höherer Zahlen, als sie in § 17 KSchG genannt sind, abhängig macht.

Zusätzliche Hürde

Selbst wenn der Betriebsrat nach einer Überprüfung der vom Arbeitgeber vorgelegten Zahlen zu dem Ergebnis kommt, der reine Personalabbau erreiche nicht die Quoten des § 112a Abs. 1 BetrVG, heißt dies nicht, dass der Sozialplan nunmehr definitiv ausgeschlossen ist. **§ 112a Abs. 1 BetrVG** sagt lediglich, dass dieser **Sozialplan nicht erzwingbar** ist. Die **Verhandlungen hierüber müssen ungeachtet dessen geführt** werden. Dies betrifft umso mehr den Interessenausgleich. Da dieser sowieso nicht erzwingbar ist, hat § 112a Abs. 1 BetrVG auf ihn auch keinen Einfluss (BAG v. 8. 11. 1988 – 1 AZR 687/87). Die Beratungs- und Informationsrechte bestehen also ungeachtet der die Quote des § 112a Abs. 1 BetrVG unterschreitenden Anzahl der abzubauenen Arbeitsplätze. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, läuft er Gefahr, dass die Betroffenen später einen zusätzlichen Nachteilsausgleich fordern und diesen auch gerichtlich durchsetzen (BAG v. 20. 12. 2001 – 1 AZR 97/01).

Nach § 112a BetrVG ist der Sozialplan nur dann erzwingbar, wenn bei einer Betriebsgröße von

bis 59 Beschäftigten	20 % der Belegschaft aber mindestens 6 Personen ausscheiden:
60–249 Beschäftigten	20 % der Belegschaft oder mindestens 37 Personen ausscheiden;
250–499 Beschäftigten	15 % der Belegschaft oder mindestens 60 Personen ausscheiden;
ab 500 Beschäftigten	10 % der Belegschaft aber mindestens 60 Personen ausscheiden.

Allerdings sind die in § 112a BetrVG genannten Zahlen keine so starren Grenzen, wie sie zunächst erscheinen. Ein Personalabbau, der diese nicht überschreitet, kann immer noch aus anderen Gründen eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung sein. **Häufig wird mit dem Personalabbau die Stilllegung eines wesentlichen Betrieb-**

Keine Fixierung auf die Zahlen des § 112a BetrVG

**steils oder die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks verbunden sein.** Was wesentlich ist, bemisst sich allein nach § 17 KSchG. Deshalb ist das oberste Gebot für den Betriebsrat, das Vorhaben des Arbeitgebers unter allen denkbaren Aspekten auf seine Qualität als Betriebsänderung hin zu überprüfen und sich nicht einseitig auf das Phänomen »Personalabbau« zu konzentrieren.

Alle Beendigungsformen zählen mit

In allen Fällen, in denen es auf den Umfang der Personalreduzierung ankommt, müssen neben den **arbeitgeberseitigen Kündigungen** auch **Aufhebungsverträge** und **Eigenkündigungen** der Beschäftigten berücksichtigt werden, wenn diese durch die Betriebsänderung verursacht wurden. Es kommt also nicht auf die **Beendigungsform**, sondern auf den **Beendigungsgrund** an.

Das BAG sieht eine Eigenkündigung und einen Aufhebungsvertrag dann als **durch die Betriebsänderung verursacht** an, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung dazu veranlasst, selbst zu kündigen, um so eine Kündigung durch ihn selbst zu vermeiden. Nicht ausreichend ist dagegen ein bloßer Hinweis auf eine unsichere wirtschaftliche Lage (BAG v. 19. 7. 1995 – 10 AZR 885/94, AiB 1996, 51).

Allerdings ist zu beachten, dass diese Entscheidung vor allem für die Fragestellung Gültigkeit hat, ob eine Abfindung aus dem Sozialplan bei einer ausgesprochenen Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer oder einem freiwillig geschlossenen Aufhebungsvertrag gezahlt werden muss. Für die Beantwortung der Frage, ob eine solche Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine Betriebsänderung veranlasst und daher bei der Ermittlung des Umfangs eines Personalabbaus zu berücksichtigen ist, gelten geringere Maßstäbe, weil sonst eine Umgehung der Sozialplanpflicht ohne weiteres möglich wäre.

Gängiges Arbeitgeberverhalten

Nicht immer liegen diese Zusammenhänge offen zutage. Eine gängige Übung auf Arbeitgeberseite besteht darin, bei einem Personalabbau zunächst einmal nach anderen Kündigungsgründen zu suchen. So werden die in den vorangegangenen Monaten abgemahnten Vertragsverletzungen gesammelt und die Betroffenen erhalten bei dem nächsten Verstoß eine hierauf gestützte verhaltensbedingte Kündigung. Die Lohnfortzahlungsstatistik wird durchforstet, um festzustellen, bei wem eine krankheitsbedingte Kündigung Aussicht auf Erfolg hat. Da sie nicht als betriebsbedingte ausgesprochen werden, zählen solche Kündigungen bei der Feststellung der Sozialplanpflichtigkeit nicht mit, obwohl der tatsächliche Grund natürlich der vom Arbeitgeber beabsichtigte Personalabbau ist.

Der Beweis, dass hier in Wirklichkeit bislang immer tolerierte Verhaltensweisen dazu genutzt werden, eine geplante Reduzierung der Belegschaft kostengünstig

umzusetzen, mag im Einzelfall schwer zu führen sein. Hier kommt es für den Betriebsrat darauf an, schon frühzeitig die Handlungen des Arbeitgebers richtig zu bewerten. Werden beispielsweise vermehrt **Abmahnungen** wegen Vorfällen ausgesprochen, um die sich sonst niemand gekümmert hat, kann sich darin bereits eine Betriebsänderung ankündigen.

Hat der Arbeitgeber im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung gemäß § 92 BetrVG von der Notwendigkeit einer Verringerung der Belegschaft gesprochen, dürfte dies ebenfalls ein deutliches Indiz für die Durchführung einer Betriebsänderung sein, wenn im Anschluss daran die Zahl der verhaltens- und personenbedingten Kündigungen spürbar ansteigt.

Gespräche über die Personalplanung

Ein ähnliches Problem für den Betriebsrat – zumindest in größeren Betrieben – wird es sein, herauszufinden, wer bereits durch Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag ausgeschieden ist, weil für diese Sachverhalte keine Anhörungspflicht nach § 102 BetrVG vorgesehen ist. Diesbezüglich muss der Arbeitgeber jedoch im Rahmen von § 111 BetrVG lückenlos Auskunft erteilen. Hierzu kann er auch durch Einschaltung des Arbeitsgerichts gezwungen werden.

Der Betriebsrat sollte also, sobald er den Verdacht schöpft, eine Personalreduzierung sei geplant oder schon im Gange, an den Arbeitgeber die Anfrage richten, wer in den letzten zwölf Monaten eine Eigenkündigung ausgesprochen oder einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hat. Das Auskunftsbegehren sollte ausdrücklich nicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens zielen, weil die Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen auch erst später wirksam werden können.

Nicht immer findet der Personalabbau auf einmal statt. Häufig wird er in verschiedenen Etappen realisiert. Dabei werden die oben genannten Schwellenwerte erst über einen längeren Zeitraum erreicht. Die Frage ist, wann diese verschiedenen Entlassungswellen eine einheitliche Betriebsänderung darstellen.

Personalabbau über einen längeren Zeitraum

Diese Fälle werden als sukzessiver oder stufenweiser Personalabbau bezeichnet. Will der Betriebsrat einen Sozialplan erreichen, muss er – so die Rechtsprechung – nachweisen, dass die Entlassungen aufgrund desselben Planungssachverhalts erfolgen (LAG Düsseldorf v. 14. 5. 1986 – 6 Ta BV 18/86, AiB 1993, 645). Dies ist eine praktisch unmögliche Aufgabe, wenn der Arbeitgeber nicht selbst diese Planung einräumt.

Liegt dagegen den einzelnen Entlassungsvorgängen jeweils wieder ein neuer Entschluss des Arbeitgebers zu Grunde, werden diese auch separat betrachtet und erfüllen nur dann den Tatbestand der Betriebsänderung, wenn sie jeweils für sich ge-

sehen die Zahlengrenzen überschreiten (BAG v. 6. 6. 1978 – 1 AZR 495/75). Für einen vergleichbaren Fall – allerdings mit anderer Fragestellung – hat das BAG entschieden, dass der einer Stilllegung voraus gehende Personalabbau nur dann separat zu betrachten ist, wenn er die Fortführung des Betriebs ermöglichen sollte und tatsächlich zu einer Stabilisierung der Belegschaft auf niedrigerem Niveau geführt hat (BAG v. 9. 5. 1995 – 1 ABR 150/94, AiB 1996, 54). Hier sind also Wertungen der Vorgänge vorzunehmen, die nicht unbedingt in die eine oder andere Richtung eindeutig sind. Die Anforderungen an die Beweisführung eines Zusammenhangs sinken, je mehr der äußere Anschein für ein geplantes und einheitliches Vorgehen spricht.

**Indizien sammeln** Deshalb geht es auch hier für den Betriebsrat insbesondere darum, Anhaltspunkte dafür zu sammeln, dass es keine andere vernünftige Erklärung für die Entlassungen als diejenige einer einheitlich geplanten Betriebsänderung gibt. Hierauf deutet insbesondere hin, wenn die Personalreduzierung den **Abbau von Überkapazitäten oder die Schließung von Abteilungen** zum Ergebnis hat. Geringe Aussichten bestehen allerdings dann, wenn der Arbeitgeber keine betriebsbedingten, sondern personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen ausgesprochen hat. Dann muss der Betriebsrat nicht nur darlegen, dass hier ein einheitlicher Planungssachverhalt für eine Betriebsänderung besteht, sondern auch, dass die Kündigungsgründe nur vorgeschoben und tatsächlich alle Kündigungen betriebsbedingt waren.

## 2. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile

**Stilllegung von Maschinen und Anlagen** Der typische Fall der Einschränkung eines Betriebs oder Betriebsteils (§ 111 Nr. 1 BetrVG) ist der bereits beschriebene Personalabbau. Daneben kann auch durch die Außerbetriebsetzung einzelner Betriebsanlagen die Leistungsfähigkeit des Betriebes so vermindert werden, dass es sich um eine sozialplanpflichtige Betriebseinschränkung handelt. Gerade in diesen Fällen muss aber geprüft werden, ob die Maßnahme vielleicht nur vorübergehender Natur ist, weil dann die Mitwirkung des Betriebsrats ausgeschlossen ist (BAG v. 22. 5. 1979 – 1 AZR 848/76, AiB 1993, 636, und v. 22. 5. 1979 – 1 ABR 17/77, AiB 1992, 348).

Eine Einschränkung kann auch in dem Verzicht auf die Herstellung eines Produkts oder auf das Angebot einer für den Betrieb bedeutenden Dienstleistung bestehen. Hier sind fast immer Überschneidungen zum Tatbestand »Änderung des Betriebszwecks« gegeben. Deshalb werden diese Fragestellungen dort behandelt.

Keine Betriebseinschränkung ist hingegen die Verringerung der Gesamtzahl der Arbeitsstunden im Betrieb, wenn gleichzeitig das Leistungsvolumen unverändert

bleibt. Die bloße Abschaffung einer Nachtschicht ist daher keine Betriebsänderung, unterliegt aber dem sehr viel stärkeren Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Wenn es dann aber infolge dieser Änderung der Arbeitszeit wiederum zu einem Personalabbau oder anderen **Veränderungen, die in § 111 BetrVG aufgezählt sind**, kommt, setzt auch wieder die Mitbestimmung gemäß §§ 111–112a BetrVG ein. Es kommt also nicht auf den Grund für die Veränderung an, sondern nur auf deren Umfang.

Abschaffung einer Schicht

Bezieht sich die Einschränkung oder Stilllegung nur auf einen Betriebsteil, so muss die Frage beantwortet werden, ob dieser wesentlich ist. Hierfür orientiert sich die Rechtsprechung vor allem an dem Belegschaftsanteil, den die betreffende Abteilung am Gesamtbetrieb hat und wendet zur Feststellung der Mitbestimmungspflichtigkeit wiederum die Zahlen des § 17 KSchG an.

Wesentlicher Betriebsteil

Danach ist zum Beispiel ein Betriebsteil wesentlich, wenn in einem Betrieb mit insgesamt zwischen 60 und 499 Beschäftigten 10% der Belegschaft oder mindestens 26 Personen dort arbeiten.

Dies kann zu Missverständnissen führen, wenn die **Schließung eines Betriebsteils und damit verbunden Entlassungen** anstehen. Erreichen diese nicht die Zahlen des § 112a Abs. 1 BetrVG, werden sich Arbeitgeber immer auf den Standpunkt stellen, hier liege keine Sozialplanpflichtigkeit vor. Darauf kommt es jedoch überhaupt nicht an: Obwohl es sich **auch** um eine Personalreduzierung handelt, besteht die Betriebsänderung bei der Stilllegung einer Abteilung bzw. eines Betriebsteils eben **nicht in einem reinen Personalabbau**.

Betriebsschließung

### Beispiel:

In einem Betrieb mit insgesamt 80 Beschäftigten wird die EDV-Abteilung geschlossen. In ihr waren neun Personen beschäftigt, von denen sieben entlassen werden sollen. Nach der Tabelle des § 112a BetrVG ist ein Sozialplan nicht erzwingbar, weil weniger als 16 Beschäftigten gekündigt wird. Ginge es nur um Entlassungen, dann wäre keine sozialplanpflichtige Betriebsänderung gegeben.

Da es hier jedoch nur auf die Größe der zu schließenden Abteilung und nicht auf die Anzahl der zu entlassenden Personen ankommt und diese Abteilung mit neun Personen mehr als 10% der Belegschaft ausmacht, ist eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung wegen der Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils gegeben. Anderes wäre es, wenn der Betriebsteil nicht stillgelegt, sondern »nur« verkleinert würde. Dann wäre die Betriebsänderung wiederum ein Personalabbau

und infolge dessen müssten die Zahlen des § 17 KSchG erreicht, also mindestens 10% der Beschäftigten entlassen werden (BAG v. 9. 11. 2010 – 1 AZR 708/09).

Es kommt also für den Betriebsrat darauf an, sich nicht nur auf den **vordergründigen Personalabbau** und damit die Zahlen in § 112a BetrVG für die Feststellung der Erzwingbarkeit des Sozialplans zu fixieren. Erst nach Überprüfung des gesamten Katalogs des § 111 BetrVG ist eine Entscheidung hierüber mit einiger Sicherheit möglich.

#### Wesentlichkeit bei geringer Größe

Die Beschäftigtenzahl ist allerdings nicht das einzige Kriterium, an Hand dessen die Wesentlichkeit einer Abteilung beurteilt werden kann. Diese hat das BAG (v. 26. 10. 1982 – 1 ABR 11/81, AiB 1993, 636) nur als Indiz hierfür bezeichnet. Mindestens ebenso wichtig ist die Bedeutung für den gesamten Betrieb (vgl. BAG v. 19. 1. 1999 – 1 AZR 342/98, AiB 2000, 166). Das LAG Frankfurt/Main (v. 27. 10. 1987 – 4 Ta BV 283/86, AiB 1993, 637) hat einen Betriebsteil in der Konsequenz dieser Rechtsprechung, in dem **50 % der Produktion des gesamten Betriebs** abgewickelt werden – unabhängig von anderen Fragen – als wesentlich angesehen. Das ArbG München erkennt die Wesentlichkeit des Zimmerservice in einem Hotel wegen dessen Bedeutung für den Gesamtbetrieb an (vgl. ArbG München v. 22. 2. 2000 – 23 BV 19/00, AiB 2000, 766). Es lohnt sich also, auch dann nicht locker zu lassen, wenn sich die Wesentlichkeit nicht unmittelbar aus der Zahlenstaffel ergibt.

### 3. Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile

Ob die Verlegung eines Betriebs oder Betriebsteils eine Betriebsänderung ist, kann in zweierlei Hinsicht problematisch sein:

- Reicht die Entfernung zwischen alter und neuer Betriebsstätte aus, um eine Sozialplanpflichtigkeit der Maßnahme zu begründen?
- Was ist ein wesentlicher Betriebsteil?

Die Frage nach der Wesentlichkeit eines Betriebsteils ist hier wie im Fall der Einschränkung oder Stilllegung eines Betriebsteils zu beantworten (vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel VI.2.).

#### Weg zur Arbeit

Bei der Entfernung ist wiederum keine für alle Verhältnisse gültige Bestimmung möglich. Das BAG hat in einem Fall entschieden, dass die Verlegung hin zu einem Standort, der 4,3 Straßenkilometer vom bisherigen Betriebsort entfernt liegt, die Anforderungen an eine Verlegung im Sinne von § 111 Nr. 2 BetrVG erfüllt (BAG v. 17. 8. 1992 – 1 ABR 40/80, AiB 1993, 636).

Da sich jedoch trefflich darüber streiten lässt, ob 4,3 km in Zeitalter einer mobilen Gesellschaft tatsächlich von so großer Bedeutung sind, sollte der Betriebsrat in seiner Argumentation eher auf den Zweck des § 111 BetrVG achten. Die nachteiligen Folgen eines Umzugs werden sich nämlich regelmäßig nicht aus der Entfernung, sondern aus **ungünstigeren Verkehrsbedingungen** ergeben. Diese gilt es zu ermitteln, um damit argumentieren zu können. Ob der Betriebsrat den § 111 BetrVG auch dazu nutzen will, den Umzug selbst zu gestalten, ist eine Geschmacksfrage. Hier bestehen umfangreiche andere Mitbestimmungsrechte, insbesondere im Bereich der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung gemäß §§ 87, 90, 91 BetrVG.

#### 4. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben

Werden Betriebe oder Betriebsteile, die bislang voneinander unabhängig waren, derart miteinander verbunden, dass sie ihre jeweilige arbeitstechnische Selbstständigkeit verlieren, so ist dies gleichfalls eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Gehören diese Teile auch nach der Zusammenlegung zu unterschiedlichen Arbeitgebern, muss im Ergebnis ein Gemeinschaftsbetrieb entstehen. Wann dies der Fall ist, wurde in Kap. III.1 erläutert.

Gemeinschaftsbetrieb

Derselbe Vorgang kann sich auch im Rahmen eines einzigen Unternehmens abspielen. Hat dieses etwa an einem Ort Produktion und Verwaltung als **eigenständige Nebenbetriebe** geführt und integriert es jetzt beide Teile in einen **einheitlichen Betrieb**, so ist auch das eine Betriebsänderung, für die Interessenausgleich versucht und gegebenenfalls ein Sozialplan geschlossen werden muss. Anhaltspunkt für die Selbstständigkeit von Betriebsteilen kann die **Existenz verschiedener Betriebsräte** sein. Dies ist jedoch nur ein Indiz, keine verbindliche Festlegung der organisatorischen Zusammenhänge.

Zusammenhang ohne räumliche Veränderung

Anders ist die Sachlage, wenn der Betrieb nur in ein fremdes Unternehmen integriert wird. Dies ist zunächst lediglich ein Betriebsübergang, der aber, wenn er sich wirklich im bloßen Inhaberwechsel erschöpft, keine Betriebsänderung darstellt (BAG v. 4.12.1979 – 1 AZR 843/76, AiB 1980, 15).

Betriebsübergang

Allerdings kann der Betriebsübergang mit einer Betriebsänderung einhergehen (BAG v. 25.1.2000 – 1 ABR 1/99, AiB 2001, 363) oder den Anlass zu einer auch organisatorischen Zusammenlegung mit anderen Betrieben geben. Damit ist jedoch nicht der Betriebsübergang als solcher zur mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung geworden; diese Qualität haben weiterhin nur die daraus folgenden

weiteren Maßnahmen. Der Betriebsrat bekommt hierdurch also kein Mitspracherecht darüber, ob und an wen der Betrieb verkauft werden soll.

### Spaltung von Betrieben

Ebenfalls eine Betriebsänderung gemäß § 111 Nr. 3 BetrVG ist die Betriebsspaltung. Damit wird der Trend, wirtschaftliche und technische Einheiten zu zergliedern (Outsourcing) als Betriebsänderung erfasst. Voraussetzung dafür ist, dass die aufgespaltenen Betriebe zu **eigenständigen organisatorischen Einheiten** werden und auch weiterhin existieren. Wird dagegen ein Teil des Betriebs stillgelegt, ist das keine Spaltung (BAG v. 18. 3. 2008 – 1 ABR 77/06). Auf die Größe der verbleibenden Einheiten kommt es dabei nicht an. Eine Spaltung ist es also auch dann, wenn danach ein sehr großer und ein verhältnismäßig kleiner Betrieb entstehen. Das LAG Bremen hat die Verselbständigung einer mit acht Arbeitnehmern besetzten Cafeteria bei einer gesamten Betriebsgröße von 188 Arbeitnehmern als Spaltung angesehen (LAG Bremen v. 21. 10. 2004 – 3 Sa 77/04). Dies muss nicht notwendigerweise unter verschiedenen Arbeitgebern passieren, sondern kann sich auch innerhalb eines Unternehmens abspielen.

### Unveränderte betriebliche Abläufe

Wird allerdings nur das Unternehmen geteilt, ist dies ohne gleichzeitige Aufteilung der betrieblichen Einheiten keine Spaltung des Betriebs im Sinne des § 111 Nr. 3 BetrVG. Gründet also ein Unternehmen eine eigene Tochterfirma, um etwa den Fuhrpark oder die Lagerhaltung rechtlich zu verselbstständigen, ändert sich aber nichts an den betrieblichen Abläufen, so wird nicht der Betrieb, sondern nur die juristische Einheit – das Unternehmen – gespalten. Folge eines solchen Ereignisses kann auch sein, dass der alte mit dem neuen Arbeitgeber einen Gemeinschaftsbetrieb bildet. Dann handelt es sich meist nicht um eine Betriebsänderung, auch die Zuständigkeit des alten Betriebsrats bleibt für beide Unternehmen erhalten.

Sind allerdings die Arbeitgeber in ihrer Personalpolitik tatsächlich selbstständig und teilen sie die Aufgaben des bisher einheitlichen Betriebs unter sich auf, ist die Spaltung vollzogen. Dieser Vorgang ist eine Betriebsänderung mit den entsprechenden Konsequenzen.

### Zuordnung der Beschäftigten bei Betriebsspaltung

Insbesondere der Interessenausgleich hat in dieser Situation einen neuen Stellenwert erhalten. Wird in ihm festgelegt, welche Beschäftigten zukünftig zu welchen Betrieben und damit zu welchen Arbeitgebern gehören sollen, so ist diese Bestimmung arbeitsgerichtlich gemäß § 322 Abs. 2 UmwG nur noch auf **grobe Fehler** hin überprüfbar. Mit anderen Worten: Die KollegInnen sind der Festlegung praktisch ausgeliefert; eine mit äußerster Vorsicht zu handhabende Regelung im Interessenausgleich, die dem Arbeitgeber nur dann zu gönnen ist, wenn er den Beschäftigten an anderer Stelle im Interessenausgleich entsprechend weit entgegenkommt.

Die Zuordnung von Beschäftigten in einem Interessenausgleich darf allerdings nicht willkürlich sein. Wenn sie eindeutig einem anderen als dem übertragenen Betriebsteil angehören, können sie auch nicht durch einen Interessenausgleich in den Betriebsübergang hineingezwungen werden (BAG v. 19.10.2017 – 8 AZR 63/16). Die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Zuordnung dient damit nur dazu, Zweifelsfälle zu klären.

## 5. Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen (§ 111 Nr. 4 BetrVG) sind nur solche, die nicht mehr als kontinuierlicher technischer oder wirtschaftlicher Entwicklungsprozess angesehen werden können (s. DKW-Däubler, § 111 Rn. 108). Die laufende Verbesserung von Produktionsverfahren oder Arbeitsmitteln ist also keine grundlegende Änderung. Erforderlich sind so genannte **Entwicklungssprünge**.

Entwicklungs-  
sprünge  
erforderlich

Werden etwa in der Automobilindustrie mit einem Modellwechsel auch völlig neue Werkzeuge eingeführt, die die Arbeitsweise verändern, so handelt es sich hierbei um eine grundlegende Veränderung von Betriebsanlagen. Sind die Veränderungen dagegen nur geringfügig, um die jeweiligen Modelle den technischen Entwicklungen anzupassen, ist dies keine grundlegende Änderung von Betriebsanlagen.

Anpassung an  
den technischen  
Fortschritt

Umstrukturierungen der Betriebsorganisation, wie etwa die so genannte Verflachung von Hierarchien im Rahmen der Einführung neuer Produktionsweisen (»Lean Production«) oder die Einführung einer Aufbauorganisation mit mehreren hierarchisch strukturierten Linien auf demselben organisationalen Level mit multipler Führungsstruktur und doppeltem Weisungsrecht (»Matrixorganisation«), sind dagegen praktisch immer grundlegende Veränderungen (vgl. DKW-Däubler, § 111 Rn. 108). Hier wird das **Grundmuster der Zusammenarbeit, der Weisungsbefugnisse und die Zuständigkeit für Entscheidungen** verändert. Es handelt sich also um eine Änderung, die den Bereich der Zusammenarbeit der Menschen untereinander und nicht den Umgang mit der Technik betrifft.

Lean Production

Matrixorganisation

Die zunehmende Digitalisierung der Betriebe (»Industrie 4.0«, »Arbeit 4.0«) ermöglicht es, Anlagentechnik mit Auftragsverwaltung und Produktionssteuerung zu vernetzen. Dadurch werden flexible Losgrößen (bis Losgröße 1) aufgrund von Kundenanforderungen auf einer Produktionslinie möglich. Auch die vorausschauende Instandhaltung und Wartung von Produktionsanlagen, in denen mit Senso-

Betriebsorganisa-  
torische Verän-  
derungen durch  
Digitalisierung

ren ausgerüstete Anlagen über das Internet mit einer Cloud verbunden sind, werden erst durch die Digitalisierung möglich. Dort werden die eingehenden Daten in Echtzeit analysiert, und wenn kritische Werte erreicht werden, wird automatisch ein entsprechender Instandhaltungs- oder Wartungsauftrag (oft an eine Fremdfirma im Rahmen von Smart Services) ausgelöst. Digitalisierung ermöglicht auch die Vernetzung von Handel, Produktion und Logistik und schafft so die Grundlage für neue gemeinsame Geschäftsmodelle: Der Kunde konfiguriert im Internet das gewünschte Produkt mit den gewünschten Produkteigenschaften und bestellt online beim Händler, die Bestellung führt zu einem entsprechenden Produktionsauftrag beim Hersteller, und der Kunde kann in Echtzeit nachverfolgen, in welchem Bearbeitungsstatus sich sein Auftrag befindet. Durch das Internet haben Kunden direkten Zugang zu den Logistikkdienstleistungen, und es entstehen neue Serviceangebote (»reverse logistics«). Der Einsatz von Cloud-Technologien erlaubt neue Formen der Arbeitsorganisation, wie Cloudworking (über ein virtuelles Netzwerk werden meist kleinteilige Arbeitsaufträge an interne Beschäftigte, aber auch an externe Crowdworker verteilt). Digitale Assistenzsysteme (v.a. Virtual Reality und Augmented Reality Technologien) bergen ein großes Potenzial beim Anlernen und Schulen von Beschäftigten vor allem in der Produktion und Montage. Ihr Einsatz hält sich aber nach einer Studie des Fraunhofer IAO derzeit noch in Grenzen, was vor allem noch an den derzeit relativ hohen Kosten dieser Systeme liegt.<sup>34</sup> Mit einem verbreiterten Einsatz ist aber zukünftig zu rechnen.

In der Broschüre der IG Metall zur Transformation finden sich eine Reihe von Beispielen aus Betrieben aus dem Organisationsbereich der IG Metall, die zeigen, wie Betriebsräte gemeinsam mit der Gewerkschaft erfolgreich den Transformationsprozess im Interesse der Beschäftigten mitgestaltet haben<sup>35</sup>.

#### Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsplätze werden in den verschiedensten Studien sehr unterschiedlich beurteilt. Einigkeit besteht aber darin, dass vor allem einfache und sich wiederholende (repetitive) Tätigkeiten durch Automatisierung wegfallen werden. Weiterhin besteht Einigkeit darüber, dass sich die Qualifikations- und Anforderungsprofile vieler Tätigkeiten wesentlich verändern werden und dass umfassende betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung erforderlich sein werden. Hier ist der Betriebsrat auch im Rahmen der §§ 96 ff. BetrVG zu beteiligen. Mit dem Qualifizierungschancengesetz hat der Gesetzgeber ein Instrument geschaffen, das Arbeitgebern finanzielle Unterstützung durch

34 Vgl. Frick, Digitale Assistenzsysteme in der Produktion (<https://industrie-wegweiser.de/digitale-assistenzsysteme/>).

35 Vgl. IG Metall Vorstand, FB Betriebspolitik, Ressort Vertrauensleute, Betriebs- und Unternehmenspolitik, a.a.O.

nach Betriebsgröße gestaffelter teilweiser Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelten während der Bildungsmaßnahme finanziell entlastet (§ 82 SGB III).<sup>36</sup>

Sonderauswertungen auf Basis der Daten des DGB-Index Gute Arbeit 2016 zeigen, dass durch die Digitalisierung die Arbeitsbelastung für viele Beschäftigte zugenommen hat (47%) und nur wenige Beschäftigte eine Entlastung (8%) verspüren.<sup>37</sup>

Digitalisierung ist zwingend mit der Einführung von neuer Soft- und Hardware verbunden, die wegen der Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrollen gemäß § 87 (1) Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind.

Betriebsorganisatorische Veränderungen durch Digitalisierung sind in der Regel grundlegende Änderungen der Arbeitsorganisation i.S.v. § 111 Nr. 4 BetrVG. Bestehen Zweifel an dieser Beurteilung, dann kann die Generalklausel von § 111 Satz 1 BetrVG herangezogen werden, ob die Änderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft hat (FESTL, § 111 Rn. 95).

Die Änderung des Betriebszwecks bezieht sich auf das *technische Ziel* eines Betriebes. Dieses besteht immer im Angebot einer Dienstleistung oder in der Herstellung eines bestimmten Produkts. Ändert sich dieses Produkt bzw. Angebot, gleich, ob es erweitert oder beschränkt wird, oder werden einzelne Tätigkeiten dort nicht mehr verrichtet, ist an eine Veränderung des Betriebszwecks zu denken. Die Ausgestaltung kann unterschiedlich sein. Es ist ebenso denkbar, dass ein Zweck aufgegeben und durch einen anderen ersetzt wird, wie auch, dass einzelne Zwecke ganz entfallen oder neue Zwecke hinzukommen.

Betriebszweck

Auch hier muss allerdings ein **Qualitätssprung** erfolgen. Eine bloße quantitative Änderung des Leistungsangebots, also z. B. eine **Erhöhung oder Verringerung des Produktionsausstoßes** bewirkt noch keine Veränderung des Betriebszwecks, kann aber, wenn es sich um eine Einschränkung handelt, wiederum den Tatbestand der Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils erfüllen.

Ebenfalls reicht es nicht aus, wenn lediglich ein Vorprodukt nicht mehr im Betrieb selbst gefertigt, sondern zugekauft werden soll (BAG v. 7. 8. 1990 – 1 AZR 445/89,

<sup>36</sup> Vgl. auch IG Metall Vorstand, FB Betriebspolitik (Hrsg.), Den Wandel gestalten. Leitfaden zum Qualifizierungschancengesetz a.a.O.

<sup>37</sup> Vgl. ver.di, Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Berlin 2017.

AiB 1993, 635). Jedoch könnte auch dies wiederum die Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils nach sich ziehen und damit sozialplanpflichtig sein.

**Einfügung einer wesentlichen Abteilung**

Eine grundlegende Änderung des Betriebszwecks ist hingegen dann zu bejahen, wenn eine für das betriebliche Gefüge auf Grund ihrer Stellung wesentliche Abteilung – unabhängig von deren Größe – eingefügt wird. Dies ist etwa eine Verwaltung, die in einen Produktionsbetrieb integriert werden soll (BAG v. 24. 1. 1996 – 1 AZR 542/95, AiB 1996, 670).

Wird etwa im Baugewerbe eine bislang durch den Arbeitgeber selbst ausgeführte Tätigkeit auf Werkvertragsnehmer – Firmen oder auch Einzelpersonen als Subunternehmer – ausgelagert, so kann es sich auch hierbei um eine Betriebsänderung in Form der Änderung von Betriebszweck und/oder -organisation handeln.

## 6. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Bezüglich der Qualifizierung der Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren als »grundlegend« (s. § 111 Nr. 5 BetrVG) gelten dieselben Maßstäbe, wie soeben zu dem Merkmal »Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen« in Kapitel VI.5. beschrieben.

**Arbeitsorganisation**

Diese Vorschrift erfasst insbesondere Veränderungen, die **Rationalisierungen durch Umorganisation** bewirken. In den 1980er Jahren standen hier Themen wie »CIM« (computer integrated manufacturing) hoch im Kurs. Da diese heute weniger von Interesse sind, müssen sich Betriebsräte nunmehr mit anderen »Revolutionen« bei den Arbeitsmethoden auseinandersetzen.

**Gruppenarbeit**

Wichtigstes Beispiel in den neunziger Jahren war wohl die **Einführung von Gruppenarbeit**. Hier wurde ein für viele Betriebe völlig neues Modell der Zusammenarbeit der Beschäftigten eingeführt, für das allerdings inzwischen ein eigenständiges und weitergehendes Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG besteht. Dieses bietet dem Betriebsrat gegenüber dem Instrument »Interessenausgleich« die besseren Möglichkeiten

**Einführung agiler Arbeitsformen**

Die Einführung agiler Arbeitsformen (Scrum, Kanban), die ihren Ursprung in der Softwareentwicklung hatten, führen zu einer Abschaffung von Führungsstrukturen, Teamleiterpositionen und unterem Management, was für manche Beschäftigte den Verlust der kleinen Karriere und der auch monetären Anerkennung bedeu-

ten kann. Die Spaltung der Belegschaft in agil und nicht-agil beinhaltet die Gefahr für die nicht-agilen Beschäftigten, im Rahmen eines möglichen Personalabbaus, der erst nach 1-2 Jahren und dem stabilen Laufen der agilen Projektteams eintreten kann, im Rahmen der erforderlichen Sozialauswahl als nicht mehr mit agilen Beschäftigten vergleichbar eingestuft und so eher entlassen zu werden. Da diese Arbeitsformen noch relativ neu sind, kann hier nicht auf gesicherte Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass es sich hier um eine Form teilautonomer Gruppenarbeit handelt, bei deren Durchführung (nicht bei der Einführung und Beendung) der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG hat (vgl. FESTL, § 87 Rn. 572 ff.). In diesem Zusammenhang kann der Betriebsrat auch Überlegungen anstellen, ob er aus Zweckmäßigkeitsgründen einen Teil seiner Mitbestimmungsrechte gem. § 28a BetrVG auf die Arbeitsgruppe delegiert. Diese Delegation kann der Betriebsrat durch Beschluss zurücknehmen, wenn er feststellt, dass die übertragenen Rechte missbraucht werden (z. B. bei ständigen Verstößen gegen Arbeitszeitbestimmungen).

Zur Jahrtausendwende sind andere Rationalisierungsinstrumente in den Vordergrund gerückt. Ganz vorne steht dabei die **Umgestaltung und Flexibilisierung der Arbeitszeit**. In der Regel ist es für den Betriebsrat aber nicht lohnend, darüber nachzudenken, ob ein solcher Vorgang eine Betriebsänderung darstellt, weil er auch hier das stärkere Mitbestimmungsrecht in § 87 BetrVG hat. Dieses erlaubt ihm, auf die Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung Einfluss zu nehmen. Denkbar ist in einer solchen Situation aber ein Sozialplan, wenn durch die neue Arbeitszeit Einkommenseinbußen entstehen (DKW-Däubler, § 111 Rn. 121)

Arbeitszeit-  
flexibilisierung

Anders verhält es sich aus Sicht des Arbeitgebers: Stellen sich solche Maßnahmen als Betriebsänderung heraus, so ist er auch verpflichtet, einen Interessenausgleich zu versuchen. Unterlässt er dies, kann er von den Beschäftigten auf Nachteilsausgleich verklagt werden. In einer Betriebsvereinbarung über die flexible Arbeitszeit wird man allerdings einen solchen Interessenausgleich sehen können.

Der im Zusammenhang mit der Corona Pandemie im März/April 2020 verhängte landesweite Lockdown hat dazu geführt, dass viel Beschäftigte ihre Tätigkeit, soweit dies möglich war, im Homeoffice erbracht haben. Es ist davon auszugehen, dass auch nach Aufhebung des Lockdowns Homeoffice eine weit verbreitete Arbeitsform bleiben wird.

Homeoffice

Beim vollständigen Homeoffice verrichtet der/die Arbeitnehmer\*in die gesamte Arbeit als Telearbeit in seiner eigenen Wohnung (Arbeitszimmer). Ein Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens existiert nicht.

Vollständiges  
Homeoffice

**Alternierendes Homeoffice** Alternierendes Homeoffice ist die vorherrschende Variante der Telearbeit. Hierbei wird abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet. Das Unternehmen stellt für die Arbeit mehreren Personen einen Arbeitsplatz zur Verfügung, der dann von ihnen zu unterschiedlichen und miteinander abgesprochenen Zeiten genutzt wird.

**Mobile Telearbeit** Die mobile Telearbeit wird hauptsächlich von Vertretern, Kundenbetreuern und ähnlichen Berufsgruppen praktiziert. Hierbei steht die Tätigkeit an wechselnden Arbeitsorten (z. B. im Betrieb des Kunden) sowie der Fernzugriff auf die unternehmensinterne IT-Infrastruktur im Mittelpunkt.

Homeoffice/Telearbeit bieten Arbeitgeber eine Reihe von Vorteilen: Die Beschäftigten sind produktiver, weniger krank; der Arbeitgeber spart Kosten für Büroausstattung und Infrastruktur. Für die Beschäftigten kann der Vorteil in einer besseren Abstimmung von Familie/Freizeit und Beruf («Work-Life-Balance») in einem bestimmten Lebensabschnitt und in der Vermeidung von Fahrzeiten zum und vom betrieblichen Arbeitsplatz sowie der entsprechenden Kosten liegen. Die Risiken sind aber nicht zu unterschätzen: Doppelbelastung durch Betreuungs- und Arbeitsaufgaben, die sehr häufig noch vor allem Frauen betreffen, Gefahr der Isolation und Entfremdung von der Belegschaft, Überbeanspruchung und unbezahlte Mehrarbeit, Belastung durch die Kosten des Homeoffice, wenn diese nicht vom Arbeitgeber übernommen werden, was aber nicht sein sollte, denn es besteht nach § 670 BGB Anspruch auf Aufwendungsersatz, wenn die Aufwendungen nicht durch die Vergütung abgegolten sind (vgl. auch BAG v. 12. 3. 2013 – 9 AZR 455/11).

In einem Interessenausgleich und Sozialplan oder einer Betriebsvereinbarung sollten folgende Punkte geregelt werden:

- Gefährdungsbeurteilung
- Einrichtung und Ausstattung des Homeoffice
- Aufwendungsersatz
- Fahrtzeiten und-kosten
- Arbeitszeit im Homeoffice, Erreichbarkeit, Überstunden, Arbeitszeiterfassung, Kontaktmöglichkeiten zu Kolleg\*innen
- Datenschutz
- Fort- und Weiterbildung
- Zugangsrecht für Arbeitgeber und Betriebsrat
- Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit

Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenrichtlinie und Bildschirmverordnung sind zu beachten. Die Überwachungsfunktion des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG erstreckt sich auch auf den Homeoffice-/Telearbeitsplatz, er-

weist sich in der Praxis aber als schwierig. Die Zuweisung bzw. Beendigung von Homeoffice/Telearbeit stellt eine Versetzung gem. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dar und erfordert die Zustimmung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG (LAG Düsseldorf v. 10.9.2014 – 12 Sa 505/14).

Sind ausreichend viele Beschäftigte von der Einführung von Homeoffice/Telearbeit betroffen, handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung gem. § 111 Nr. 5 BetrVG. Themen, die aus Sicht des Betriebsrats weiterhin einen Interessenausgleich bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden erforderlich machen, verbergen sich häufig hinter schillernden und zunächst in ihrer Bedeutung kaum fassbaren Begriffen, die vor allem von Unternehmensberatungen in die Betriebe eingeführt werden. Wenn etwa inflationär von »Reengineering« oder der Einführung von »Balanced Scorecard« geredet wird, ist damit in der Regel wenig über die tatsächlich geplanten Maßnahmen ausgedrückt. Solche Wortumgetüme sind Wundertüten, in denen sich alles Mögliche verbergen kann. Für den Betriebsrat sollte ihr Auftauchen ein Alarmsignal sein, weil sich damit durchaus grundlegende Veränderungen verbinden können. Er muss zunächst seine dann bestehenden Informationsrechte nutzen, um zum Kern der Sache vorzudringen.

Informationsrechte  
nutzen

Die **Neuartigkeit einer Arbeitsmethode** ist immer dann gegeben, wenn in dem jeweiligen Betrieb bislang auf diese Weise noch nicht – oder zumindest nicht flächendeckend – gearbeitet wurde. Auch wenn vorher in wenigen Abteilungen zu Testzwecken eine Versuchsphase mit diesen neuen Arbeitsmethoden durchgeführt worden ist, ist die Einführung im Gesamtbetrieb weiterhin eine Betriebsänderung, bei der ein Mitbestimmungsrecht besteht.

Arbeitsmethode

Die unterschiedlichen Begriffe »Arbeitsmethoden« und »Fertigungsmethoden« im Sinne des § 111 Nr. 5 BetrVG beziehen sich einerseits auf das **Zusammenwirken der Beschäftigten** zur Herstellung eines Produkts und andererseits auf die **technische Organisation** mit demselben Ziel. Damit dürfte dem Merkmal der Einführung grundlegend neuer Fertigungsmethoden gegenüber dem der grundlegenden Änderung von Betriebsanlagen und Betriebsorganisationen kaum eigenständige Bedeutung beizumessen sein. Eine weitere Darstellung erübrigt sich folglich.

## 7. Sonderfälle

### 7.1 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Mit dem Katalog des § 111 BetrVG lässt sich auch der »kontinuierliche Verbesserungsprozess« (KVP) erfassen. Beim KVP werden die Beschäftigten selbst dazu

angehalten, jederzeit über kleine, schrittweise Verbesserungen ihres eigenen Arbeitsplatzes nachzudenken und sich für deren Verwirklichung einzusetzen. Diese Arbeitsmethode ist auch unter anderen Bezeichnungen bekannt (z. B. Total Quality Management [TQM]). Gemeint ist letztendlich immer dasselbe. Einer der negativen Effekte eines solchen Engagements besteht darin, dass sich die Beschäftigten im Extremfall selbst wegrationalisieren.

Die einzelnen Verbesserungen im Rahmen eines solchen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses stellen jedoch meist keine Betriebsänderungen dar. Deshalb besteht dabei nur dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn etwa Veränderungen der Arbeitszeit o. Ä. die Folge sind, nicht aber nach §§ 111–113 BetrVG. Es handelt sich jeweils nicht um grundlegende, sprunghafte, sondern eben nur um kontinuierliche, kleine Veränderungen.

#### Neue Arbeitsmethode

Die Einführung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses als Methode hingegen unterliegt sehr wohl der Mitbestimmung, nicht nur nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG, sondern auch nach § 111 Nr. 5 BetrVG (vgl. auch LAG Schleswig-Holstein v. 22. 1. 2014 – 3 TaBV 38/13). Es handelt sich dabei um eine **neue Arbeitsmethode**, bei deren Einführung der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Im Rahmen dieser Mitbestimmung muss ein Interessenausgleich versucht werden, der unter anderem auch die Bewertung und Verwendung späterer Verbesserungsvorschläge unter dem Aspekt der Arbeitsplatzvernichtung regeln kann.

## 7.2 Betriebsübergang

#### Wirtschaftliche Interessen der Beschäftigten

Jeder Arbeitgeber, der beabsichtigt, seinen Betrieb oder Teile davon an ein anderes Unternehmen zu übertragen, wird dem Mitbestimmungsverlangen des Betriebsrats eine **Entscheidung des BAG** entgegenhalten, wonach der Betriebsübergang als solcher keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG ist, auch wenn damit eine Gefährdung der wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten einhergeht (BAG v. 4. 12. 1979 – 1 AZR 843/76, AiB 1980, 156)<sup>38</sup>.

Dies betrifft etwa Fälle, in denen der ursprüngliche Arbeitgeber eine Betriebsgesellschaft gründet, die praktisch vermögenslos ist. Solche Betriebsgesellschaften pachten die Anlagen und Gebäude von einer Besitzgesellschaft und übernehmen die Beschäftigten, um die Produktion fortzuführen.

<sup>38</sup> Zur Kritik an dieser Entscheidung vgl. DKW-Däubler, § 111 Rn. 125; Wenning-Morgenthaler, Die Einigungsstelle. Leitfaden für die Praxis, Köln 2019, Rn. 1020.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist dann ausgeschlossen, wenn sich die Maßnahme in diesem Betriebsübergang erschöpft. Davon sollte der Betriebsrat jedoch nicht voreilig ausgehen. Häufig sind mit einem solchen Verkauf Veränderungen verbunden, auf die wiederum die einzelnen Tatbestände des § 111 BetrVG zutreffen. Insbesondere Änderungen bei der Betriebsorganisation oder den Betriebszwecken sind auf Grund der von einem neuen Betriebsinhaber verfolgten eigenen Ziele nicht selten anzutreffen. So werden vielleicht **Teile der Produktion eingestellt** oder an andere Betriebe vergeben, Vorprodukte im Rahmen der **Ver-ringerung der Fertigungstiefe** nicht mehr selbst hergestellt, sondern zugekauft, was zu einer **Stilllegung einzelner Anlagen** führt. Solche Vorgänge können, unabhängig davon, dass der Betriebsübergang als solcher keine Betriebsänderung ist, dennoch die Mitbestimmungspflichtigkeit begründen (BAG v. 25.1.2000 – 1 BR 1/99, AiB 2001, 363).

Mögliche Folgen  
eines Betriebs-  
übergangs

Ansonsten bleibt nur die Möglichkeit des Abschlusses eines Sozialtarifvertrages (vgl. Kapitel IV.3).

## 8. Restmandat des Betriebsrats

Im Fall der völligen **Stilllegung des Betriebs** endet die Amtszeit des Betriebsrats mit der Betriebsstilllegung. Die Stilllegung ist auch ein Grund, um Betriebsratsmitglieder aus ihren Arbeitsverhältnissen zu kündigen, weil in diesen Fällen der besondere Kündigungsschutz des § 15 KSchG entfällt. Weil damit eigentlich keine Möglichkeit mehr für den Betriebsrat besteht, tätig zu werden, eröffnet § 21b BetrVG im Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung ein so genanntes Restmandat. Dies ermöglicht es, alle Rechte in Zusammenhang mit der Einstellung des Betriebs wahrzunehmen – insbesondere also auch den Abschluss eines Sozialplans zu erzwingen, wenn schon lange alle Entlassungen abgewickelt sind.

Betriebsratstätig-  
keit nach Ende der  
Amtszeit

Damit ergibt sich allerdings auch die Notwendigkeit, das entsprechende Verfahren in ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzungen zu beschließen. Das Restmandat beschränkt sich also nicht auf den/die Vorsitzende/n des Betriebsrats. **Das Gremium als Ganzes muss die Aufgaben weiterhin wahrnehmen.** In solchen Fällen sollte der Betriebsrat beizeiten darauf achten, dass sich seine Mitglieder nicht in alle Winde zerstreuen. Von Kolleg\*innen, die sich nicht mehr an dieser Arbeit beteiligen wollen, müssen Rücktrittserklärungen eingeholt werden und für sie die Ersatzmitglieder nachrücken. Erst wenn diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kommt die Vorschrift des § 22 BetrVG zum Zuge, die den Betriebsrat auch dann handlungsfähig sein lässt, wenn er nicht mehr aus der gesetzlichen Zahl von Mitgliedern besteht. Andernfalls wäre er nicht mehr in der Lage, die für das Ver-

fahren erforderlichen Beschlüsse etwa zur Beauftragung von Sachverständigen oder Einleitung von Gerichts- und Einigungsstellenverfahren zu fassen.

Dasselbe Restmandat besteht, wenn ein Betrieb deshalb nicht mehr existiert, weil eine Spaltung oder Zusammenlegung erfolgt ist. Hier ist allerdings Vorsicht angezeigt, weil es Überschneidungen zum Übergangsmandat des § 21a BetrVG geben kann. Die genaue Unterscheidung ist wichtig, denn Letzteres läuft nach sechs Monaten aus. Wurde bis dahin kein neuer Betriebsrat gewählt, verlieren die Beschäftigten ihre Vertretung. Anders verhält es sich mit dem Restmandat. Dieses besteht unbefristet und endet erst, wenn alle Aufgaben abgewickelt sind – was Jahre dauern kann.

Da eine allgemeine Antwort auf die Frage, ob ein Betriebsrat durch eine **Zusammenlegung** untergeht (unbefristetes Restmandat) oder ob diese zur Übernahme der Aufgaben durch das Gremium des größeren Ursprungsbetriebes führt (befristetes Übergangsmandat), schlicht unmöglich ist, lässt sich die erforderliche Sicherheit vor einer vertretungslosen Zeit nur durch eine rechtzeitige Neuwahl herbeiführen. Dazu müssen allerdings alle Gremien vorher ihren Rücktritt beschließen.

## 9. Die Entscheidung über das Vorliegen einer Betriebsänderung

### Einigungsstellenverfahren/ Beschlussverfahren

Ob es sich um eine Betriebsänderung handelt, ist eine rechtliche Frage, über die die Einigungsstelle, sofern eine solche bestellt ist, als Vorfrage für ihr Tätigwerden befinden muss. Sie kann dies jedoch nicht mit bindender Wirkung. Erklärt sie sich für zuständig und bestreitet der Arbeitgeber dies, kann es für den Betriebsrat empfehlenswert sein, von sich aus ein **arbeitsgerichtliches Verfahren** anzustrengen, um dort ebenfalls die Betriebsänderung feststellen zu lassen.

Ein solches Verfahren ist zwar langwierig und wird auf keinen Fall abgeschlossen sein, bevor die Betriebsänderung beginnt. Dennoch hat es seinen Sinn. Beschließt die Einigungsstelle einen Sozialplan und stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Maßnahme des Arbeitgebers nicht mitbestimmungspflichtig war, entfällt rückwirkend für den Sozialplan die Rechtsgrundlage. Umgekehrt können sich Kolleg\*innen, die später in Individualprozessen Nachteilsausgleichsansprüche gegen den Arbeitgeber durchsetzen wollen, weil dieser keinen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht hat, auf das Ergebnis eines solchen Beschlussverfahrens berufen (vgl. BAG v. 17. 2. 1992 – 10 AZR 448/91, AiB 1992, 651). Damit wird ein wesentliches Problem des Urteilsverfahrens, in dem die Nachteilsausgleichsansprüche eingeklagt werden, beseitigt. Hier müssen die Betroffenen

selbst darlegen und beweisen, dass die Maßnahme eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung war. **Der Arbeitgeber wird auf Grund seiner überlegenen Kenntnis der betrieblichen Vorgänge den Versuch einer solchen Darlegung leicht hintertreiben können.**

Lässt der Betriebsrat diesen Umstand dagegen in einem Beschlussverfahren feststellen, muss das Arbeitsgericht von sich aus den Sachverhalt ermitteln. Es steht also nicht nur die bessere Kenntnis des Betriebsrats über die betrieblichen Vorgänge in einem solchen Verfahren zur Verfügung, das Arbeitsgericht muss auch von sich aus die Angaben des Arbeitgebers überprüfen. Mauert er hier, geht dies zu seinen Lasten. Aus diesem Grunde ist ein parallel zu den Verhandlungen angestregtes Feststellungsverfahren dann empfehlenswert, wenn **der Arbeitgeber das Vorliegen einer Betriebsänderung auch nach Beginn der Tätigkeit der Einigungsstelle bestreitet** und ein Interessenausgleich nicht mehr versucht werden kann, weil der Arbeitgeber nicht verhandlungsbereit ist oder mit der Umsetzung der Betriebsänderung schon begonnen hat. Das gilt natürlich umso mehr, wenn die Einigungsstelle die Frage nach ihrer Zuständigkeit verneint. Auch hier wird der Betriebsrat in der Regel ein solches Verfahren führen, um doch noch zu einem Sozialplan zu kommen.

Untersuchungs-  
grundsatz

In der folgenden Checkliste 2 sind die Aufgaben des Betriebsrats, die im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung zu erledigt sind, zusammengefasst:

Checkliste Betrieb-  
änderung

### Checkliste 2: Betriebsänderung – Handlungsschritte

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung?</b>	<p>Kontrolle, ob es sich bei der geplanten Maßnahme des Arbeitgebers um eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG handelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen?</li> <li>– Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen?</li> <li>– Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung des Betriebes?</li> <li>– grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt												
	<p>— Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren?</p> <p>— sonstige Maßnahmen, die wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft haben können?</p> <p>Ein wesentlicher Betriebsteil liegt vor, wenn</p> <p>— wenn der Betriebsteil von nicht unerheblicher Bedeutung für den gesamten Betrieb ist oder</p> <p>— die Anzahl der Beschäftigten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße die folgenden Mindestgrenzen als Richtwerte erreichen:</p> <table border="1" data-bbox="468 603 889 879"> <thead> <tr> <th data-bbox="468 603 658 676">Betriebsgröße</th> <th data-bbox="658 603 889 676">Anzahl betroffene Beschäftigte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="468 676 658 719">bis 59</td> <td data-bbox="658 676 889 719">6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="468 719 658 762">60–250</td> <td data-bbox="658 719 889 762">10% der Belegschaft</td> </tr> <tr> <td data-bbox="468 762 658 805">251–499</td> <td data-bbox="658 762 889 805">26</td> </tr> <tr> <td data-bbox="468 805 658 849">500–599</td> <td data-bbox="658 805 889 849">30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="468 849 658 879">600 und mehr</td> <td data-bbox="658 849 889 879">5% der Belegschaft</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wenn keine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung, dann prüfen, ob der Abschluss eines Sozialtarifvertrages zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft in Frage kommt</p> <p>Ist nur der Betrieb betroffen: Zuständigkeit liegt beim örtlichen Betriebsrat (originäre Zuständigkeit)</p>	Betriebsgröße	Anzahl betroffene Beschäftigte	bis 59	6	60–250	10% der Belegschaft	251–499	26	500–599	30	600 und mehr	5% der Belegschaft	
Betriebsgröße	Anzahl betroffene Beschäftigte													
bis 59	6													
60–250	10% der Belegschaft													
251–499	26													
500–599	30													
600 und mehr	5% der Belegschaft													
<p><b>Zuständigkeit klären</b></p>	<p>Sind mehrere Betriebe betroffen: Zuständigkeit liegt beim Gesamtbetriebsrat, wenn die Mitbestimmungsrechte objektiv nicht von den einzelnen BR wahrgenommen werden können oder eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine unternehmensseinheitliche Regelung besteht (gilt nur für den Interessenausgleich; für den Sozialplan kann etwas anderes gelten)</p>	<p><input type="checkbox"/></p>												

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
	<p>Sind mehrere Betriebe eines Konzerns betroffen, gilt Vorstehendes analog</p> <p>Bei originärer Zuständigkeit: Soll eine Beauftragung des GBR oder KBR erfolgen?</p>	
<b>Informationen anfordern</b>	<p>Aufforderung an den Arbeitgeber, Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat umfassend anhand von Unterlagen über die geplante Maßnahme zu informieren (§§ 106 Abs. 3; 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umfassende Information (damit der BR keine weiteren Fragen mehr hat)</li> <li>– Inhalt: wirtschaftliche Gründe der geplanten Maßnahme, Details der geplanten Maßnahme, Zeitplan, Auswirkungen auf die Beschäftigten, angedachte Maßnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Nachteilen</li> <li>– Information rechtzeitig: in der Planungsphase, so kann der BR noch Einfluss auf die Maßnahme nehmen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Gewerkschaft informieren und ggf. Sachverständige hinzuziehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Gewerkschaft in Kenntnis setzen und je nach Erforderlichkeit einen oder mehrere Sachverständige hinzuziehen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– In Unternehmen mit bis zu 300 Beschäftigten auf der Grundlage von § 80 Abs. 3 BetrVG (Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich; bei Ablehnung: durch Beschluss des Arbeitsgerichts)</li> <li>– In Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten keine Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich (§ 111 Abs. 1 Satz 3 BetrVG)</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Informationen auswerten und ggf. weitere Informationen mit Fristsetzung nachfordern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefährdungsanalyse im Hinblick auf die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigten <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsplätze</li> <li>– Einkommen</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
	<ul style="list-style-type: none"><li>– Arbeitsbelastung</li><li>– Qualifikationsanforderungen</li><li>– Veränderung der Arbeitszeiten</li><li>– sonstige nachteilige Auswirkungen (z. B. Ortswechsel)</li></ul>	

(Quelle: Laßmann/Mengay/Riegel/Rupp: Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 7. Aufl. Frankfurt/M. 2016, S. 171 ff.)

## VII. Die Vereinbarung von Sozialplan und Interessenausgleich

### 1. Die unterschiedlichen Interessenlagen

In den Verhandlungen ist es für den Betriebsrat wichtig, sich in jeder Situation die Interessenlage des Arbeitgebers zu vergegenwärtigen. Diesem ist aus Kostengründen einerseits daran gelegen, einen möglichst gering dotierten Sozialplan zu erreichen, andererseits wird er Wert darauf legen, seine inhaltlichen Vorstellungen nicht durch einen substantziellen Interessenausgleich durcheinander bringen zu lassen.

Dieser dient allenfalls dazu, den Kündigungsschutz der in einer Namensliste Genannten zu verringern. Seinen Wert hat der Interessenausgleich für den Arbeitgeber allerdings nur dann, wenn er vor Beginn der Betriebsänderung geschlossen wurde. Andernfalls lässt er weder die Nachteilsausgleichsansprüche entfallen, noch kann die Namensliste wirksam vereinbart werden. Dasselbe gilt, wenn die Vereinbarung außerhalb der Zuständigkeit des Gremiums – KBR/GBR/BR – liegt, mit dem sie abgeschlossen wurde, oder sie gar für zukünftige Betriebsänderungen gelten sollen, die noch gar nicht feststehen. Diese Aspekte haben bislang in gerichtlichen Auseinandersetzungen kaum eine Rolle gespielt, werden jedoch in Zukunft bedeutender werden, wenn die Wirkung der Namenslisten in Individualprozessen angegriffen wird. Allerdings sollten Betriebsräte sich hier nicht auf eine Entscheidung zu Gunsten der Beschäftigten verlassen, sondern die Rechtsunsicherheit bei einem zu spät abgeschlossenen Interessenausgleich – gleich ob mit oder ohne Namensliste – nutzen, um ihre Position in den Verhandlungen zu verbessern. Objektiv gesehen besteht also auf Seiten des Arbeitgebers durchaus ein Interesse daran, die Verhandlungen nicht vorzeitig abzubrechen.

Interesse des  
Arbeitgebers

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber ihre eigene Lage in dieser Frage falsch einschätzen und den Interessenausgleich als überflüssig behandeln.

Dies ist das Ergebnis einer Fehleinschätzung des wirtschaftlichen Risikos, welche wiederum gegenüber den hiervon ausgehenden Zwängen zur Kooperation mit dem Betriebsrat unempfindlich macht. **Betriebsräte sollten es dem Arbeitgeber in diesen Fällen nicht ersparen, ihn auf die möglicherweise drohenden Nachteilsausgleichsansprüche der Beschäftigten hinzuweisen.** Sie lassen sich nur dann als Argument in den Verhandlungen nutzen, wenn die Rechtsfolgen einer auf Sparflamme gekochten Politik bei Information, Beratung und Bemühungen um den Interessenausgleich bekannt sind.

**Zeitdruck** Von dem Interessenausgleich geht also rechtlich ein ungleich höherer Zeitdruck auf den Arbeitgeber aus als von dem Sozialplan. Letzterer wird zwar benötigt, um die Kosten der Betriebsänderung abschätzen zu können. Er kann jedoch zur Not auch noch nach dem Beginn oder sogar nach dem Abschluss der Umsetzung vereinbart werden.

Arbeitgeber, die weniger gut beraten sind, sehen den Interessenausgleich zu meist nur als eine »Spielwiese« für den Betriebsrat an, an dem sie selbst das Interesse verlieren, sobald der Sozialplan steht. Auf dessen Abschluss konzentriert sich das ganze Bemühen, um die Kosten der Betriebsänderung möglichst früh kalkulieren zu können. Praktisch geht daher der Zeitdruck eher vom Sozialplan aus, zumindest so lange, wie der Arbeitgeber den Interessenausgleich falsch einschätzt.

»Paketlösung« anstreben Betriebsräte können beides für sich nutzen, indem sie die **eine Vereinbarung nicht ohne die andere unterschreiben**. Der Arbeitgeber wird so gezwungen, sich in beiden Fällen auf die Vorstellungen des Betriebsrats einzulassen.

## 2. Die Durchsetzung eigener Vorstellungen

### 2.1 Vorbereitung und Organisation des Betriebsrats

**Gremienarbeit** Eine qualifizierte Verhandlungsführung setzt eine gute Vorbereitung und Organisation des Betriebsrats voraus. An anderer Stelle wurde bereits betont, dass sich der Betriebsrat bei einer anstehenden Betriebsänderung eine hierauf zugeschnittene Struktur geben muss. Dies bedeutet vor allem, eine **klare Zuständigkeit im Gremium** für die Entwicklung von Entwürfen und die Führung von Verhandlungen festzulegen. Sinnvoll ist es, beide Funktionen in einer Hand zu vereinen. Damit ist allerdings nicht gemeint, dass die Betriebsänderung zum Spezialthema einer Person wird und sich der übrige Betriebsrat nicht mehr darum kümmern müsste. Dies wäre zum einen regelmäßig eine Überforderung des betreffenden Betriebsratsmitgliedes, weil damit ein enorm hohes Maß an Arbeit und Verantwortung verbunden ist. Außerdem muss der Betriebsrat diejenigen Vorschläge, die von ihm selbst in die Verhandlungen eingebracht werden, als Gremium diskutieren und beschließen.

**Externe Unterstützung sichern** Der Verunsicherung, die von einer **Ausnahmesituation** wie der Betriebsänderung praktisch immer ausgeht, kann auch durch frühzeitige Beanspruchung externer Beratung (z. B. durch die Gewerkschaft und Sachverständige) entgegengewirkt werden. Die vielfältigen sozial- und arbeitsrechtlichen Folgen einer Betriebsän-

derung, aber auch die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten, lassen sich ohne fachlich versierten Beistand kaum noch überblicken. Gleichzeitig muss überlegt werden, ob diese Person bzw. Personen das gesamte Verfahren begleiten und auch an den Verhandlungen außerhalb wie innerhalb der Einigungsstelle teilnehmen sollen. Wenn der Betriebsrat dies für erforderlich hält, kann er in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten deren Beauftragung gemäß § 111 BetrVG ohne Zustimmung des Arbeitgebers vornehmen. In kleineren Unternehmen muss er vorher gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG eine Vereinbarung mit ihm treffen. Kommt diese nicht zu Stande, ersetzen die Arbeitsgerichte sie auch schon einmal im Rahmen einer einstweiligen Verfügung (LAG Hamm v. 15. 3. 1994 – 13 Ta BV 16/99, AiB 1994, 423).

Für die Bestellung zum Beisitzer in der Einigungsstelle reicht immer die Beauftragung durch den Betriebsrat allein. Eine Einigung mit dem Arbeitgeber ist lediglich über deren Zahl erforderlich. Auch diese lässt sich aber gerichtlich herbeiführen.

Eine externe Unterstützung sollte auf jeden Fall für die Entwicklung und Ausarbeitung eigener Vorschläge für Interessenausgleich und Sozialplan herangezogen werden. Bei der Erstellung solcher Entwürfe ist zu beachten, dass diese **nicht bereits die Kompromisslinie enthalten** dürfen, die der Betriebsrat selbst für eine vernünftige Lösung hält und auf die er schließlich zusteuern will.

Keine Vorgabe der Kompromisslösung

Eine sachgerechte Verhandlungsführung bedeutet, dem Arbeitgeber auch die Möglichkeit zu geben, seinen Kontrahenten an einigen Stellen »herunterzuhandeln«. Hier wäre der Betriebsrat in Verhandlungen völlig unflexibel, wenn sein Entwurf schon auf diejenigen Punkte reduziert wäre, die er auf jeden Fall durchsetzen möchte. Die Möglichkeit, Abstriche zu machen, bewirkt auch, dass die Verhandlungen von beiden Seiten mit dem Gefühl verlassen werden können, nicht unterlegen zu sein, sondern die Ansprüche des Verhandlungspartners reduziert zu haben.

Die Vorbereitung auf die Verhandlungen muss daher folgende Fragestellung beinhalten: **An welchen Positionen ist der Betriebsrat bereit, dem Arbeitgeber entgegenzukommen, und welche Regelungen sind für ihn unverzichtbar?**

Kompromisslinien festlegen

Ohne eine solche Klärung vorab hängen die Delegierten, die die Verhandlungen führen sollen, völlig in der Luft. Allerdings darf diese Festlegung die Beisitzer\*innen des Betriebsrats in der Einigungsstelle nicht einengen: Es ist eben nicht exakt vorhersehbar, welche Kompromisse sich dort ergeben können und welche erkennbaren Schwerpunkte insbesondere auch der/die Einigungsstellenvorsitzende setzen will.

## 2.2 Entwürfe

### Der Umgang mit Mustern

Unglücklich ist es, wenn der Entwurf für einen Sozialplan bzw. Interessenausgleich nur die Kopie einer Vorlage ist, die entweder als **Muster** gehandelt oder schon in anderen Betrieben in dieser Weise vereinbart wurde. Solche »**Konfektionsware**« passt meistens nicht auf den eigenen Fall. Entweder geht sie nicht auf die tatsächlich auftretenden wirtschaftlichen Nachteile ein, die die Betriebsänderung nach sich zieht, oder sie übernimmt im Bereich des Interessenausgleichs zwar attraktive und weitgehende Regelungen, die aber im eigenen Betrieb nicht umsetzbar sind. Auch besteht die Gefahr, dass dann nicht mehr genügend Zeit darauf verwendet wird, Alternativlösungen zu entwickeln, die nur auf den eigenen Betrieb zugeschnitten sind und für die es daher naturgemäß keine Muster oder Vorbilder in anderen Unternehmen geben kann. Der beste Fundus für solche Gegenmodelle sind die **Vorstellungen, die sowieso im Betriebsrat existieren**, um den Betrieb zu verbessern, auch wenn sie in keinem Zusammenhang mit der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme stehen. Das Themenspektrum des Interessenausgleichs ist von dieser Planung unabhängig.

Da nur der Sozialplan erzwingbar ist, ist es für den Betriebsrat zumindest dann wichtig zu wissen, welche Themen ausschließlich in den Interessenausgleich gehören, wenn es in der Einigungsstelle zum Spruch, also zu einer Mehrheitsentscheidung, kommt. Seine Entwürfe sollten diese Unterteilung berücksichtigen. Andernfalls kann es passieren, dass die Einigungsstelle Regelungen beschließt, die eigentlich Gegenstand des Interessenausgleichs sind. Ein Spruch über solche Regelungsgegenstände wäre **absolut unwirksam**.

Der Betriebsrat läuft also Gefahr, das Einigungsstellenverfahren zu vergeuden, wenn er dort bei einem Spruch nicht darauf achtet, ob die Kompetenzen gewahrt bleiben. Es ist daher wenig zweckmäßig, zu versuchen, im Rahmen des Einigungsstellenspruchs dem Arbeitgeber Regelungen »unterzujubeln«, die eigentlich nicht erzwingbar sind.

### Teilunwirksamkeit eines Sozialplans

Zwar sind in diesem Fall nur diejenigen Teile unwirksam, die nicht erzwingbar waren. Deren Berücksichtigung im Einigungsstellenspruch wird aber regelmäßig zu Abstrichen bei anderen Anliegen des Betriebsrats führen – die erzwingbar waren.

So ist es etwa denkbar, dass ein Betriebsrat den/die Einigungsstellenvorsitzende/n davon überzeugt hat, dass es richtig ist, den Arbeitgeber zu verpflichten, den von Entlassung Bedrohten das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes zu machen. Eine solche Maßnahme dient der Vermeidung von Nachteilen und nicht deren Ausgleich, gehört also in den Interessenausgleich. Hat die Einigungsstelle hierüber

entschieden, so ist dieser Teil des Spruchs unwirksam, wenn er später vom Arbeitsgericht überprüft wird. Dies kann auch außerhalb der Zweiwochenfrist des § 76 Abs. 5 BetrVG für die Anfechtung der Entscheidung der Einigungsstelle passieren, weil es sich nicht um eine Ermessensentscheidung handelt (BAG v. 17. 9. 1991 – 1 ABR 23/91). Wenn aber im Gegenzug die Einigungsstelle geringere Abfindungsbeträge festgesetzt hat, weil sie davon ausgehen konnte, dass Nachteile nicht entstehen, wenn der Arbeitgeber zum Angebot anderer Arbeitsplätze verpflichtet ist, so bleibt dieser Teil des Sozialplanes in jedem Fall erhalten, denn Sozialpläne können bei darin enthaltenen Rechtsverstößen auch nur in diesem Teil unwirksam sein, wenn der Rest noch ein sinnvolles Ganzes ergibt (BAG v. 27. 10. 1987 – 1 AZR 80/86, AiB 1993, 648). Damit wandelt sich eine vermeintlich raffinierte Strategie des Betriebsrats in der Einigungsstelle in einen ausschließlichen Nachteil für die Beschäftigten. Er kann nur noch darauf hoffen, dass das Arbeitsgericht zwischen den verschiedenen Teilen des Sozialplans eine untrennbare Einheit erkennt und ihn daher insgesamt für unwirksam erklärt (BAG v. 25. 1. 2000 – 1 ABR 1/99, AiB 2001, 363). Damit wird der Weg zu neuen Verhandlungen frei. Das ist allerdings ein Spiel mit vielen Unbekannten und von vornherein aussichtslos, wenn – wie häufig – am Ende des Sozialplans noch eine salvatorische Klausel steht. Solche Fehler kommen aber in der Praxis recht selten vor. Einigungsstellenvorsitzende achten sehr genau auf die Trennung von spruchfähigen und nicht spruchfähigen Regelungen, weil sie nicht wollen, dass Ihre Richterkolleg\*innen einen unter ihrer Leitung zustande gekommenen Spruch aufheben.

Diese Bindungen gelten allerdings nicht, wenn die Einigung freiwillig – auch im Rahmen der Verhandlungen in der Einigungsstelle – erfolgt. **Hier finden weder die Ermessensgrenze des § 112 Abs. 5 BetrVG, wonach die Ablehnung eines zumutbaren Ersatzarbeitsplatzes zum Verlust der Abfindung führen soll, noch sonstige Zuständigkeitserwägungen Anwendung** (BAG v. 17. 9. 1991 – 1 ABR 23/91).

Zumutbarkeit von  
Ersatzarbeits-  
plätzen

Es lassen sich jedoch durch geschickte Handhabung gerade im Zusammenhang mit der Definition der Zumutbarkeit eines Ersatzarbeitsplatzes auch im Sozialplan Regelungen verankern, die über den bloßen Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile hinaus einen Druck auf den Arbeitgeber ausüben, auch in anderen Bereichen tätig zu werden.

Sozialpläne klären die Frage, wann ein Ersatzarbeitsplatz zumutbar ist, in der Regel im Zusammenhang mit dem Ausschluss von Abfindungszahlungen. Lehnen Beschäftigte das Angebot eines solchen Arbeitsplatzes ab, verlieren sie ihren Anspruch. Für den Arbeitgeber wird damit ein Anreiz geschaffen, Alternativarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, um auf diese Weise die für ihn unproduktive Zahlung von Abfindungen zu sparen. Die Kriterien sollten allerdings sehr genau

beschrieben werden. Die bloße Bestimmung, dass das Angebot eines zumutbaren Arbeitsplatzes den Abfindungsanspruch ausschließt, ohne genau zu benennen, wann diese Zumutbarkeit gegeben ist, verunsichert dagegen die Beschäftigten, die nicht mehr beurteilen können, welche Folgen ihr Verhalten haben wird (vgl. hierzu Kapitel VII.2.3).

### a) Der Entwurf für einen Interessenausgleich

Die Entwicklung eines Entwurfs für einen Interessenausgleich ist gegenüber derjenigen für einen Sozialplan die kompliziertere Aufgabe. Hier muss der Betriebsrat zum einen eine Sammlung derjenigen Regelungen vornehmen, die ihm sinnvoll erscheinen, um eine **Verbesserung der Situation der Beschäftigten** zu erreichen. Die Vorschläge müssen sich nicht ausschließlich auf die Vorhaben des Arbeitgebers beziehen. Will dieser etwa Betriebsteile auslagern, könnte der Betriebsrat seine Zustimmung hierzu beispielsweise mit der Forderung nach Ausweitung bestehender oder Hinzunahme neuer Geschäftsfelder verbinden, die ihm zukunftssträftig erscheinen.

Die Vorschläge des Betriebsrats können ebenso darauf zielen, eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und damit eine Sicherung der Arbeitsplätze zu erreichen, wie auch eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme – etwa den Umzug des Betriebs – anders zu organisieren, weil dadurch die Belastungen für die Beschäftigten verringert werden.

Unabhängigkeit  
von wirtschaftlichen  
Nachteilen

Der Interessenausgleich dient zur Ausgestaltung der Betriebsänderung. **Er setzt daher nicht voraus, dass bei der Betriebsänderung tatsächlich wirtschaftliche Nachteile entstehen.** Eine solche Voraussetzung wäre auch sinnwidrig. Der beste Interessenausgleich – etwa bei einer geplanten Personalreduzierung – ist derjenige, der diese völlig überflüssig macht, also Nachteile ganz vermeidet. Dadurch würde aber wieder das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Interessenausgleichs rückwirkend entfallen, wenn dieses solche Nachteile voraussetzte. Besteht jedoch kein Mitbestimmungsrecht, ist auch ein geschlossener Interessenausgleich gegenstandslos und der Arbeitgeber später nicht gehindert, hiervon wieder abzuweichen. Wenn auf diese Weise Nachteilsausgleichsansprüche vermieden werden könnten, wäre eine solche Verengung von § 111 BetrVG geradezu eine Aufforderung an den Arbeitgeber, in den Verhandlungen um den Interessenausgleich das Blaue vom Himmel herunter zu lügen.

Da der Interessenausgleich nicht erzwingbar ist, gibt es hier auch **keine gesetzlichen Schranken** bezüglich der Themen, die vereinbart werden können.

Typische Vereinbarungen im Interessenausgleich betreffen folgende Gegenstände<sup>39</sup>: **Inhalt eines Interessenausgleichs**

- Zeitraum, in dem die Betriebsänderung umgesetzt wird
- Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten
- Änderungen der Produktpalette bzw. des Dienstleistungsangebotes
- zusätzliche Mitbestimmungsrechte im Bereich der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens
- Zustimmungspflichtigkeit von Kündigungen
- Wiedereinstellungszusagen
- Versetzungen
- Übernahme von Auszubildenden
- Verbot von Überstunden
- Einführung von Strukturkurzarbeit
- Gründung einer Transfergesellschaft
- Management-Buy-out (MBO)
- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen
- geförderte Qualifizierungsmaßnahmen

Es kann aber auch jede denkbare andere Maßnahme zur weiteren Fortführung des Unternehmens im Interessenausgleich vereinbart werden. Sowohl auf die Produktpalette als auch auf die Unternehmensplanung im weitesten Sinne lässt sich auf diese Weise Einfluss nehmen. Auch zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze kann der Arbeitgeber in diesem Rahmen angehalten werden.

Etabliert sind Transfergesellschaften, die denjenigen Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren, einen besseren Start in ein neues Berufsleben ermöglichen sollen. Im Zusammenhang hiermit stehen auch geförderte Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 111a SGB III. Transfergesellschaften werden mit Unterstützung der jeweiligen Agenturen für Arbeit eingerichtet. Die Betroffenen können während der Zeit der Teilnahme in dieser Gesellschaft statt Arbeitslosengeld gemäß § 111 SGB III Transfer-Kurzarbeitergeld beziehen. Die Qualifizierungsmaßnahmen sind in den bereits oben (IV.2) beschriebenen Grenzen erzwingbar, gehören also insoweit in den Sozialplan. Die Transfergesellschaft ist freiwillig und daher Teil des Interessenausgleichs. **Transfergesellschaft**

Welche Maßnahmen zur Qualifizierung im Einzelnen ergriffen werden, muss in enger Abstimmung mit der jeweiligen Arbeitsagentur festgelegt werden. Häufig sind dies fachliche Qualifizierung, also etwa Spezialkenntnisse im Bereich »EDV«, Weiterbildungsmaßnahmen im erlernten Beruf, Qualifizierung zur Umorientie-

<sup>39</sup> Vgl. hierzu auch die Praxisbeispiele bei Laßmann/Riegel, Interessenausgleich und Sozialplan. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study Nr. 360 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf Mai 2017, S. 41.

rung oder Existenzgründung, häufig aber auch allgemeine Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche etwa durch Outplacement-Beratung.<sup>40</sup> (Gefördert werden die Qualifizierungsmaßnahmen in der Transfergesellschaft durch die Agentur für Arbeit gemäß § 111a SGB III unter folgenden Voraussetzungen:

**Ergänzungs-  
voraussetzungen**

- Beratung durch die Agentur für Arbeit,
- Durchführung der Maßnahme durch einen zugelassenen Träger gem. § 178 SGB III und
- Übernahme von mindestens 50% der Kosten durch den Arbeitgeber bzw. in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten mindestens 25 % der Kosten

**Mittelbarer Druck  
auf den Arbeitgeber**

Allerdings ist der Druck auf den Arbeitgeber zur Durchführung von Maßnahmen, die nicht erzwingbar sind, nur mittelbar über die Bedrohung mit Nachteilsausgleichsansprüchen gemäß § 113 BetrVG zu erreichen. Dabei kann in doppelter Weise Druck ausgeübt werden: Zum einen macht der Arbeitgeber sich bereits dann nachteilsausgleichspflichtig, wenn er nicht ernsthaft mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge für die Abwicklung der Betriebsänderung berät. Zum anderen ist er diesen Ansprüchen aber auch ausgesetzt, wenn er einen Interessenausgleich zwar abschließt, aber davon später wieder ohne zwingende Gründe abweicht.

**Versprechungen  
des Arbeitgebers**

Deshalb kann es unter Umständen für den Betriebsrat als **Minimalposition** sinnvoll sein, die Versprechungen des Arbeitgebers, wonach durch die Betriebsänderung keine Nachteile für die Beschäftigten entstehen, präzise niederzulegen und dies als Interessenausgleich vorzuschlagen. Dabei sollte allerdings auf eine **Festlegung in Einzelfragen – wie etwa dem Verzicht auf Personalabbau oder der Veränderung von Arbeitsplätzen** – gedrungen werden. Enthält ein Interessenausgleich solche Versprechungen des Arbeitgebers und ist deren Realisierung nicht von vornherein als völlig ausgeschlossen anzusehen, ist dieser zumindest soweit daran gebunden, als er nicht – ohne Nachteilsausgleichsansprüche der Beschäftigten auszulösen – davon abweichen kann.

Die **Formulierung** des im Interessenausgleich Vereinbarten muss in jedem Fall so **präzise** sein, dass sich spätere Abweichungen feststellen lassen. Allgemeine Floskeln wie »Es sollen möglichst viele Arbeitsplätze erhalten werden« oder »Die Wettbewerbssituation soll verbessert werden« sind vor Gericht nicht verwertbar.

Keine Veranlassung hat der Betriebsrat, ausschließlich eine Beschreibung der Pläne des Arbeitgebers in den Interessenausgleich aufzunehmen, solange er diese nicht ausdrücklich gutheißt oder wenn deren Umsetzung unrealistisch ist. Schlimmstenfalls kann er hiermit die Wirksamkeit eines gleichzeitig abgeschlos-

<sup>40</sup> Vgl. Hartmann/Hamm, Outplacement, Arbeitspapier Nr. 7 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2000

senen Sozialplans gefährden. Weicht der Arbeitgeber von einer solchen Planung später ab, gesteht ihm das BAG unter Umständen das Recht zu, den Sozialplan zu kündigen und die Erfüllung der Abfindungsansprüche zu verweigern (vgl. BAG v. 28.8.1996 – 10 AZR 886/95).

Da der Interessenausgleich selbst weder für den Betriebsrat noch für den Arbeitnehmer durchsetzbar ist, müssen Anliegen, für die ein höheres Maß an Verbindlichkeit erzielt werden soll, in eine parallel abzuschließende Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Das betrifft etwa das Thema »Wiedereinstellungsanspruch«, der zum Zuge kommen soll, wenn sich nach einem Personalabbau herausstellt, dass zu viele entlassen worden sind. Die IG Metall hat hierzu ein Vereinbarungsmuster entwickelt, das Interessierten die Rückkehr in den Betrieb ermöglicht. Diese nachfolgend wiedergegebene Passage sollte in eine solche Vereinbarung aufgenommen werden.

Freiwillige Betriebsvereinbarung

### Beispiel:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich für die Dauer vom ..... bis zum ....., ausgeschiedene Arbeitnehmer\*innen, die unter den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des Interessenausgleichs/Sozialplans vom ..... fallen, bevorzugt wieder einzustellen. Diese vorrangige Einstellungszusage gilt bei gleicher Qualifikation und in dem Fall, dass bei einem derzeit nicht absehbaren Aufschwung der Konjunktur ein Bedarf an Arbeitskräften bestehen wird.

Wird in einer solchen Vereinbarung zusätzlich noch das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei der Einstellung von Leiharbeiter\*innen verankert, hat er nicht nur ein effektives Mittel in der Hand, um ausgeschiedenen Kolleg\*innen dabei zu helfen, in den Betrieb zurückzukehren, er kann auch die Möglichkeiten des Arbeitgebers beschränken, die Betriebsänderung dazu zu nutzen, gut bezahlte Beschäftigungsverhältnis durch schlechter bezahlte auszu-tauschen.

Zustimmungsverweigerung

### Checkliste 3: Interessenausgleich

	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Mögliche Vorschläge des BR</b>	Prüfen, welche Einflussnahmen auf die geplante Betriebsänderung möglich sind: — Maßnahmen zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Vereinbarung	<input type="checkbox"/>

Checkliste Interessenausgleich

	<b>Was ist zu tun?</b>	<b>Erledigt</b>
	<p>kurzfristig wirkender beschäftigungssichernder Maßnahmen, z. B. Einführung von Kurzarbeit, Abbau von Mehrarbeit, Abbau von Leiharbeitsbeschäftigung und Fremdfirmeneinsatz, Rücknahme von Fremdvergaben (Insourcing), Absenkung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung neuer Arbeitsplätze und Vereinbarung von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen, um die Beschäftigungsbefähigung der Beschäftigten zu verbessern</li> <li>– Sozialverträglicher Personalabbau (z. B. über Altersteilzeit)</li> <li>– Regelung der Arbeitsbedingungen bei Einführung von Gruppenarbeit/agilen Arbeitsformen, wie z. B. Scrum (z. B. Regelungen für die Zusammenarbeit, Wechselmöglichkeiten bei Überforderung, Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, Leistungsbegrenzung, Einhaltung von Arbeitszeitbestimmungen)</li> </ul> <p>Kann durch die vorstehenden Maßnahmen die Beschäftigung nicht gesichert werden, dann sind Maßnahmen nach dem SGB III zu vereinbaren, die für die vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Beschäftigten die Chancen zur Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöhen (die Finanzierung der Kosten ist im Sozialplan zu regeln):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vereinbarung von Transferleistungen gem. § 110a SGB III</li> <li>– Vereinbarung einer betriebsorganisatorischen Einheit/Transfergesellschaft mit Transfer-Kug (§ 111 SGB III); freiwilliger Wechsel in Transfergesellschaft auf Basis eines dreiseitigen Vertrages</li> </ul>	

	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Hinzuziehung von sachkundigen Beschäftigten als Auskunftspersonen und externen Sachverständigen</b>	<p>Der BR kann sachkundige Beschäftigte nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber als Auskunftspersonen hinzuziehen (§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG)</p> <p>Hinzuziehung von Sachverständigen in Unternehmen (nicht Betrieben!) mit über 300 Arbeitnehmern (§ 111 Satz 2 BetrVG)</p> <p>In Unternehmen mit bis zu 300 Beschäftigten kann der Betriebsrat erst nach einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder Beschluss des Arbeitsgerichts Sachverständige hinzuziehen</p>	<input type="checkbox"/>
<b>Ausgang der Verhandlungen</b>	<p>Es gibt zwei Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Einigung zwischen Arbeitgeber und BR über einen Interessenausgleich (§ 112 Abs. 1 BetrVG) oder</li> <li>— Scheitern der Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Einschaltung der Geschäftsführung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit als Vermittler und Einschaltung der Einigungsstelle (§ 112 Abs. 2 BetrVG) im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und BR oder durch Einsetzung durch das Arbeitsgericht (§ 100 ArbGG).</li> </ul> <p>In der Einigungsstelle kann es noch zu einem Interessenausgleich kommen, oder es wird das Scheitern des Interessenausgleichs festgestellt. (Die Einigungsstelle hat hier keine Spruchkompetenz)</p>	<input type="checkbox"/>
<b>Recht des BR bei Gesetzesverstößen des Arbeitgebers</b>	<p>Unterlassungsanspruch (§ 23 Abs. 3 BetrVG) zur Sicherung der Beratungsrechte des BR (nicht zur Verhinderung der Betriebsänderung)</p> <p>Durchsetzung des Unterlassungsanspruch durch einstweilige Verfügung durch das Arbeitsgericht</p>	<input type="checkbox"/>

(Quelle: Laßmann/Mengay/Riegel/Rupp: Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 7. Aufl. Frankfurt/M. 2016, S. 246ff.)

## b) Der Entwurf für einen Sozialplan

Dem Sozialplan vorausgehen muss zunächst eine Analyse, welche wirtschaftlichen Nachteile voraussichtlich entstehen werden. Nur darauf aufbauend können Entschädigungsregelungen oder Abfindungen entwickelt werden.

**Sozialplaninhalte** Üblich sind insbesondere Regelungen zu folgenden Themen<sup>41</sup>:

- Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes,
- Zulagen wegen Abgruppierungen,
- »Vorruhestand«,
- Sicherung von Jubiläumsgeldern,
- Umzugsbeihilfen,
- Fahrtkostenzuschüsse,
- Härtefonds.

Die typische und bekannteste Regelung im Sozialplan ist die **Abfindung** für den Verlust des Arbeitsplatzes. Diese hat jedoch wenig Sinn, wenn ein solcher nicht eintreten kann, weil die Betriebsänderung etwa in einer Verlegung des Betriebes innerhalb einer Stadt besteht. Dann kommen allenfalls Fahrtkostenzuschüsse in Frage. Wenn sich dagegen der Arbeitsweg erheblich verlängert oder der neue Arbeitsort weit entfernt ist, kann die Durchsetzung von Abfindungsregelungen auch dann einen Sinn haben, wenn der Arbeitgeber selbst gar keine Entlassungen plant, aber nicht alle Beschäftigten einen Ortswechsel mitmachen können.

**Beendigungsformen** Die Tatbestände, die einen Abfindungsanspruch auslösen, müssen im Sozialplan genau definiert werden, damit die Betroffenen sich nicht später für die Durchsetzung ihrer Ansprüche auf einen steinigen Gerichtsweg begeben müssen. Keine Probleme bietet in diesem Zusammenhang der Fall der durch die Betriebsänderung verursachten betriebsbedingten Kündigung. Hier steht die Abfindung nicht in Frage. Offen ist dann aber, was Beschäftigte erhalten, die **auf Grund einer Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrages ausscheiden**.

Enthält der Sozialplan hierzu keine eindeutige Regelung, billigt die Rechtsprechung diesen Beschäftigten ebenfalls Abfindungsansprüche zu, allerdings nur dann, wenn ohne die freiwillige Beendigung eine arbeitgeberseitige Kündigung hätte ausgesprochen werden müssen. Damit sind nur noch solche Fälle erfasst, in denen der Arbeitgeber sowieso das Arbeitsverhältnis beenden wollte, nicht aber diejenigen,

<sup>41</sup> Vgl. hierzu auch die Praxisbeispiele bei Laßmann/Riegel, Interessenausgleich und Sozialplan. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study Nr. 360 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf Mai 2017, S. 102 ff.

in denen er etwa eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Änderungskündigungen im Sinn gehabt hat (vgl. BAG v. 19.7.1995 – 10 AZR 885/94, AiB 1996, 51). Will der Betriebsrat auch diesen Personenkreis in die Abfindungsregelung einbeziehen, muss er sich um eine entsprechend deutliche Festlegung des Geltungsbereichs im Sozialplan bemühen. Diese könnte wie folgt aussehen:

**Beispiel: Beschreibung des anspruchsberechtigten Personenkreises**

Eigenkündigungen und Aufhebungsverträge gelten dann als durch die Betriebsänderung verursacht, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss dieses Sozialplans den betroffenen Mitarbeiter\*innen verbindlich mitgeteilt hat, dass ihr Arbeitsplatz in der bisherigen Form erhalten bleibt. Jede/r Mitarbeiter\*in, der bzw. dem gegenüber eine solche Erklärung nicht abgegeben wurde, kann davon ausgehen, dass der eigene Arbeitsplatz von der Betriebsänderung betroffen ist, und eine durch die Betriebsänderung bedingte Eigenkündigung aussprechen, ohne Verluste bei der Sozialplanabfindung hinnehmen zu müssen.

Immer wieder werden Betriebsräte, wenn sie über die Abfindungshöhe verhandeln, mit Rechtsprechung konfrontiert, wonach die eine oder andere Form der Verteilung von Abfindungen zulässig oder unzulässig sein soll. Um sich hier nicht auf die falsche Fährte locken zu lassen, ist die **Kenntnis der Prozesssituation** wichtig, in der diese Entscheidungen ergangen sind. Im Regelfall handelt es sich um Verfahren, in denen eine Einigungsstelle tätig war und der Arbeitgeber die dort gefundenen Regelungen auf ihre Ermessenfehlerhaftigkeit überprüfen lassen will.

Solche Ermessensbindungen bestehen für eine freiwillige Einigung zwischen den Betriebsparteien nicht. Folglich haben die entsprechenden Entscheidungen auch **keine Relevanz** für Verhandlungen, die außerhalb der Einigungsstelle geführt werden.

Verhandlung außerhalb der Einigungsstelle

Anders verhält es sich mit Verfahren, in denen ehemalige Beschäftigte auf Zahlung einer Abfindung klagen, obwohl sie im Sozialplan nicht berücksichtigt sind. Hier steht auch die Rechtmäßigkeit freier Vereinbarungen auf dem Prüfstand. Dabei wird allerdings nicht die richtige Ausübung des Ermessens der Betriebsparteien überprüft, sondern ob deren Vereinbarung den Ansprüchen des § 75 BetrVG (Behandlung der Beschäftigten nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit, insbesondere Gleichbehandlung) genügt. Solche Urteile sind durchaus aussagekräftig für die Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien außerhalb der Einigungsstelle.

Bei Berücksichtigung dieser Unterscheidung werden die wichtigsten Entscheidungen in ihrer Tragweite transparent:

### Entscheidungen zu zulässigen und unzulässigen Regelungen:

#### Zulässige Regelungen im Spruch der Einigungsstelle

<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Risiko einer <b>Sperzeit</b> beim Arbeitslosengeld darf im Sozialplan auf den Arbeitgeber abgewälzt werden.</li> </ul>	BAG v. 27.10.1987 = AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Sozialplan darf Festlegungen über die <b>Zumutbarkeit</b> eines Ersatzarbeitsplatzes vornehmen.</li> </ul>	BAG v. 27.10.1987 = AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Sozialplan darf eine befristete Ausgleichszahlung bei <b>Abgruppierung</b> vorsehen.</li> </ul>	BAG v. 27.10.1987 = AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verluste bei verfallbaren Anwartschaften auf <b>Altersversorgung</b> dürfen durch eine pauschalierte Summe ausgeglichen werden.</li> </ul>	BAG v. 27.10.1987 = AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es gibt keine <b>Höchstgrenze</b> für die Summe aller Sozialansprüche.</li> </ul>	BAG v. 27.10.1987 = AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Sozialplan darf so gestaltet sein, dass der Anreiz für Beschäftigte hoch ist, einen angebotenen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers anzunehmen. Es ist der Einigungsstelle nicht verwehrt, einen etwas geringer bezahlten Arbeitsplatz als zumutbar zu bezeichnen, wenn in dem betreffenden Unternehmen der bisherige Lohn weitgehend gesichert wird.</li> </ul>	BAG v. 28.9.1988 = AP Nr. 47 zu § 112 BetrVG
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die im Spruch der Einigungsstelle über einen Sozialplan vorgesehene Belastung des Unternehmens kann im Falle der Entlassung eines großen Teils der Belegschaft auch einschneidend sein und bis an den Rand der Bestandsgefährdung des Unternehmens gehen.</li> </ul>	BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02, AiB 2005, 124
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Sozialplan muss die wirtschaftlichen Nachteile den Beschäftigten nicht unbedingt ausgleichen, es reicht aus, wenn sie nur abgemildert werden.</li> </ul>	BAG v. 28.4.2004 – 1 ABR 23/03, AuR 2005, 165

<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Sozialplan darf nach Altersgruppen differenzierte unterschiedliche Abfindungshöhen vorsehen, wenn dadurch unterschiedliche wirtschaftliche Nachteile pauschalisiert werden sollen.</li> </ul>	BAG v. 7. 5. 2019 – 1 ABR 54/17
--	------------------------------------

### Unzulässige Regelungen im Spruch der Einigungsstelle

<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Sozialplan dürfen nicht für alle Beschäftigten <b>ohne Unterschied</b> Abfindungen festgesetzt werden, deren Höhe sich allein nach dem Monatseinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemisst.</li> </ul>	BAG v. 14. 9. 1994 = AiB 1995, 469
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Sozialplan darf nicht solche Beschäftigten von der Abfindungsregelung ausnehmen, die aufgrund eines durch die geplante Betriebsänderung verursachten <b>Aufhebungsvertrages</b> ausscheiden.</li> </ul>	BAG v. 20. 4. 1994 = AiB 1994, 639
<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Sozialplan darf keine Ausgleichsmaßnahmen vorsehen, die nicht durch die bei seiner Aufstellung absehbaren Nachteile durch die Betriebsänderung gerechtfertigt sind.</li> </ul>	BAG v. 25. 1. 2000 = AiB 2001, 363

### Zulässige Regelungen im frei verhandelten Sozialplan

<ul style="list-style-type: none"> <li>In einem Sozialplan kann vorgesehen sein, dass Beschäftigte, die durch <b>Eigenkündigung</b> ausscheiden, eine niedrigere Abfindung erhalten.</li> </ul>	BAG v. 11. 8. 1993 = AiB 1994, 319
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Sozialplan darf bei der Feststellung der <b>Dauer der Beschäftigung</b> ein Beschäftigungsverhältnis zur SED unberücksichtigt lassen.</li> </ul>	LAG Chemnitz v. 9. 12. 1992 = BB 1993, 1013
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigte, die Opfer zweier verschiedener Betriebsänderungen in demselben Betrieb werden, haben keinen Anspruch auf <b>Gleichbehandlung</b>, wenn die Sozialpläne unterschiedliche Abfindungshöhen vorsehen.</li> </ul>	BAG v. 9. 12. 1991 = BB 1992, 1299
<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Sozialplan dürfen ältere Beschäftigte unmittelbar dazu verpflichtet werden, zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen Antrag auf vorgezogenes Altersruhegeld zu stellen.</li> </ul>	BAG v. 10. 11. 1982 = AP Nr. 5 zu § 42 SchwbG

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsparteien müssen bei Sozialplanverhandlungen persönliche Einschränkungen, wie etwa die Unmöglichkeit der Annahme eines anderen Arbeitsplatzes wegen der <b>Pflegebedürftigkeit</b> eines Angehörigen, nicht berücksichtigen.</li> </ul>	<p>BAG v. 25.10.1993 = AP Nr. 18 zu § 112 BetrVG</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialplanabfindungen müssen nicht durch eine <b>Formel</b>, sondern können auch durch ausdrückliche Festlegung im Sozialplan zugewiesen werden, wenn die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Betroffenen bekannt sind.</li> </ul>	<p>BAG v. 12.12.1995 = AP Nr. 25 zu § 112 BetrVG</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>Fälligkeit</b> der Ansprüche auf Abfindung darf von einer rechtskräftigen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden.</li> </ul>	<p>BAG v. 20.6.1985 = AP Nr. 33 zu § 112 BetrVG</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan darf bei der Berechnung der Abfindungshöhe ausschließlich auf die <b>individuelle Arbeitszeit</b> zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellen.</li> </ul>	<p>BAG v. 28.10.1992 = BB 1993, 506</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Sozialplan dürfen Arbeitnehmer*innen von der Zahlung von Abfindungen ausgenommen werden, wenn sie vor einem dort festgelegten <b>Stichtag</b> ausscheiden.</li> </ul>	<p>BAG v. 30.11.1994 = EZA Nr. 80 zu § 112 BetrVG</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan kann auch für zukünftige Maßnahmen aufgestellt werden, die nur in groben Umrissen abschätzbar sind.</li> </ul>	<p>BAG v. 19.1.1999 = AiB 2000, 166</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigte, die selbst kündigen, können nach Sozialplan eine Abfindung zuerkannt bekommen, wenn der Arbeitgeber nicht binnen einer bestimmten Frist widerspricht und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbietet.</li> </ul>	<p>BAG v. 6.8.2002 = NZA 2003, 449</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan darf bei der Bemessung der Abfindung Zeiten der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung anteilig berücksichtigen.</li> </ul>	<p>BAG v. 14.8.2001 = NZA 2002, 451</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan darf für solche Beschäftigte die Zahlung einer Abfindung ausschließen, die auf Vermittlung des Arbeitgebers einen neuen Arbeitsplatz finden.</li> </ul>	<p>BAG v. 22.3.2005 – 1 AZR 3/04, AuR 2005, 278</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan darf die Abfindungen nach Lebensalter staffeln. Darin liegt keine unzulässige Altersdiskriminierung.</li> </ul>	<p>BAG v. 26.5.2009 – 1 AZR 198/08</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan darf einen Stichtag festsetzen, der Beschäftigte von der Zahlung von Abfindungen ausnimmt, die vor diesem Tag ihr Arbeitsverhältnis selbst auflösen</li> </ul>	BAG v. 12. 4. 2011 – 1 AZR 505/09
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan darf Leistungen an ältere Arbeitnehmer*innen kürzen, wenn diese noch so bemessen sind, dass sie wirtschaftliche Nachteile ausgleicht, die Arbeitnehmer*innen in der Zeit nach der Erfüllung ihres Arbeitslosengeldanspruchs bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente erleiden.</li> </ul>	BAG v. 23. 3. 2010 – 1 AZR 832/08
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In einem Sozialplan können Arbeitnehmer*innen von Abfindungsleistungen ausgeschlossen werden, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtigt sind und zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an einem anderen Unternehmensstandort abgelehnt haben.</li> </ul>	BAG v. 9. 12. 2014 – 1 AZR 102/13

### Unzulässige Regelungen im frei verhandelten Sozialplan

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfindungsansprüche dürfen nicht von unzulässigen Kriterien, etwa der <b>Gewerkschaftszugehörigkeit</b>, abhängig gemacht werden.</li> </ul>	BAG v. 12. 2. 1985 = AP Nr. 25 zu § 112 BetrVG
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn für die Höhe der Abfindungsansprüche die Dauer der Beschäftigung maßgeblich ist, dürfen im Sozialplan die Zeiten des Erziehungsurlaubs hiervon nicht ausgenommen werden.</li> </ul>	BAG v. 21. 10. 2003 – 1 AZR 407/02
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialplanleistungen dürfen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden</li> </ul>	BAG v. 31. 5. 2005 – 1 AZR 254/04, AuR 2005, 386
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrente wegen Schwerbehinderung darf sich nicht nachteilig auf die Abfindungshöhe auswirken</li> </ul>	EuGH v. 6. 12. 2012 – C-152/11; BAG v. 16. 7. 2019 – 1 AZR 537/17
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sozialplan darf die Laufzeit eines Vorruhestandsverhältnisses für schwerbehinderte Menschen nicht deshalb verkürzen, weil diese eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen können. Die gegenüber nicht schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen verkürzte Zeit des Vorruhestands ist eine unzulässige Ungleichbehandlung.</li> </ul>	BAG v. 21. 11. 2017 – 9 AZR 141/17

Die mit Stichtagsregelungen in Sozialplänen verbundene Gruppenbildung darf nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. An Stichtage anknüpfende Differenzierungen bei Grund und Höhe von Abfindungsansprüchen müssen nach dem Zweck eines Sozialplans sachlich gerechtfertigt sein. Dieser besteht darin, die durch eine Betriebsänderung den Beschäftigten drohenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder abzumildern. Eine unzulässige Differenzierung ist es, wenn Beschäftigte von den Leistungen aus dem Sozialplan ausgenommen werden, die zwar vor dessen Abschluss, aber mit späterer Wirkung selber kündigen, wenn solche Arbeitnehmer, die nach dem Abschluss, aber mit früherer Wirkung kündigen, eine Abfindung erhalten (BAG v. 19. 2. 2008 – 1 AZR 1004/06).

#### Festlegung der Abfindungshöhe

Kernpunkt des Entwurfs für den Sozialplan ist die Festlegung der Abfindungshöhe. Solange der Sozialplan nicht aus einem begrenzten Topf gespeist wird, hat sich die Berechnung nach einer Formel bewährt, die folgende Faktoren berücksichtigt:

#### Berechnungsfaktoren

- Lebensalter (mit Einschränkungen wegen des Risikos der Altersdiskriminierung)
- Betriebszugehörigkeit
- Monatseinkommen.

#### Typische Abfindungsformel

Üblich ist es, die drei Elemente miteinander zu multiplizieren und durch einen Divisor zu teilen. Da dieser Divisor letztlich für die Abfindungshöhe und damit für die **Kosten der Betriebsänderung** maßgeblich ist, allerdings eine rationale Begründung weder für eine kleine noch für eine große Zahl existiert, ist hier der eigentlich schwierige Punkt der Verhandlungen erreicht. Kriterien für die Argumentation können sein:

#### Begründung der Höhe der Abfindung

- Leistungsfähigkeit des Unternehmens;
- zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit;
- Bereitschaft des Arbeitgebers, freiwillige Leistungen (z. B. Qualifizierungsmaßnahmen) zu erbringen;
- Einbußen bei der Rente.

Die Höhe der Abfindungen ist bei einem Spruch der Einigungsstelle nur nach oben hin begrenzt: Der Sozialplan darf in diesem Fall maximal alle tatsächlich entstehenden Nachteile ausgleichen. Zusätzliche Prämien oder Ähnliches für diejenigen, die bei einer Entlassungswelle im Betrieb bleiben, darf eine Einigungsstelle nicht regeln.

Nach unten dagegen gibt es praktisch keine Grenze. Zwar ist es ermessensfehlerhaft, wenn die Einigungsstelle vollständig auf eine Milderung der Nachteile verzichtet. Dies ist aber nur der Fall, wenn überhaupt keine Leistungen vorgese-

hen werden. Alles andere – selbst mehr symbolische Abfindungen – wird von den Gerichten später nicht mehr korrigiert. So hat das BAG selbst eine Regelung zu Abfindungen in Höhe von etwa  $1/7$  Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr noch als ermessensgerecht anerkannt (BAG v. 7. 3. 2019 – 1 ABR 54/17). Daher muss der Betriebsrat sehen, dass er seine Anliegen in der Einigungsstelle selbst durchsetzt und kann nicht auf spätere Hilfe durch die Gerichte hoffen.

Auch das durchschnittliche Alter der Betroffenen sollte bei der Bestimmung des Divisors berücksichtigt werden: Dessen Größe ist identisch mit dem Lebensalter, bei dem die Beschäftigten nach einer solchen Formel ein volles Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr erhalten. Liegt er über »58«, wird im Regelfall kein/e Beschäftigte/r diese Abfindungshöhe erhalten, weil für die älteren Jahrgänge zu meist nur noch Zuschläge zum Arbeitslosengeld und eine Kompensation für Einbußen bei der Sozialversicherungsrente vereinbart werden.

Allerdings muss mit dem Faktor »Alter« seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 anders umgegangen werden. Hieraus ergibt sich für die Gestaltung von Sozialplänen eine neue rechtliche Schranke, die zur Unwirksamkeit bislang häufig verwendeter Abfindungskonstruktionen führen kann. Das AGG verbietet in § 1 die **Ungleichbehandlung wegen des Alters**, wobei hiermit jedes Alter gemeint ist. Auch Jüngere dürfen also nicht gegenüber Älteren benachteiligt werden. Das passiert aber, wenn die Abfindung nach dem Sozialplan linear mit jedem Lebensjahr steigt. Einen kleinen Ausweg bietet hier § 10 Nr. 8 AGG: Danach darf auf das Alter bei der Berechnung von Abfindungen abgestellt werden, wenn dadurch besondere altersbedingte Nach- oder Vorteile berücksichtigt werden können, also insbesondere die eingeschränkte Vermittelbarkeit Älterer oder auch die Nähe zur Altersrente. Während Letzteres immer richtig ist, also etwa 62-Jährige absehbar in dieses andere Versorgungssystem wechseln und daher geringere Nachteile haben werden als solche Beschäftigten, die eine lange Zeit der Arbeitslosigkeit befürchten müssen, ist die eingeschränkte Vermittelbarkeit im Einzelfall zu überprüfen, am besten durch Konsultation der örtlichen Agentur für Arbeit. Je knapper nämlich die Zahl der nachrückenden Fachkräfte wird, desto höher wird in Zukunft die Attraktivität der Alten sein.

Berücksichtigung  
des Lebensalters  
und AGG

Die Probleme am Arbeitsmarkt beginnen in der Regel ab dem 50. Lebensjahr. Allerdings ist der Arbeitsmarkt in diesem Punkt kaum noch verlässlich, Menschen mit gesuchter Qualifikation werden inzwischen auch noch im Rentenalter beschäftigt. Daher verbieten sich sowohl eine Differenzierung nach Altersgruppen unterhalb dieser kritischen Grenze als auch eine starre Differenzierung danach, weil man pauschal davon ausgeht, ab 50 sei es für alle gleich schwer. Nur wenn das in der

Problemgruppe am  
Arbeitsmarkt

betroffenen Berufsgruppe so ist, wird man in 5-Jahres-Stufen die Abfindung erhöhen können, wobei sie dann mit zunehmender Rentennähe wieder sinken kann. Regelungsvorschläge hierzu finden sich in Anhang 3.

**Monatseinkommen** Teil einer Formel zur Berechnung der Abfindung ist in der Regel das Bruttomonatseinkommen. Multipliziert mit einem Faktor und der Betriebszugehörigkeit wird deren Höhe bestimmt. Ist der Faktor »1«, gibt es ein Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr als Abfindung.

Was sich allerdings hinter dem Begriff »Bruttomonatsgehalt« verbirgt, sollte im Sozialplan selbst definiert werden. Schließlich gibt es allerlei Zahlungen, die unregelmäßig erfolgen, mit denen die Beschäftigten aber fest rechnen. Das können einmalige Prämien und Zulagen, das 13. Monatsgehalt, leistungsabhängige Vergütungen oder auch Zuschläge für Nacht- und Mehrarbeit sein. Die Liste lässt sich beliebig verlängern, z. B. um den Gegenwert der privaten Nutzung eines Dienstwagens, vermögenswirksame Leistungen.

Definiert der Sozialplan nicht selbst, was unter dem »Bruttomonatsgehalt« zu verstehen ist, macht das im Streitfall ein Gericht nach einem einfachen Schema: Das Gericht sieht das Bruttomonatsgehalt als das Geld an, das für die vereinbarte Arbeitszeit bezahlt wird – also nichts von den oben genannten weiteren Zahlungen enthält (BAG v. 13. 10. 2015 – 1 ABR 765/14). Das muss nicht falsch sein, behandelt aber diejenigen schlechter, die in der Vergangenheit einen Zusatzverdienst erwirtschaftet haben.

Das andere Extrem bei der Bestimmung des Bruttomonatsgehalts ist es, von konkreten Zahlen auszugehen, also etwa die gesamte Vergütung der vergangenen 12 voll abgerechneten Monate zu nehmen, durch 12 zu teilen und das als Bruttomonatsgehalt in die Abfindungsformel aufzunehmen. Das muss dann aber – wie auch alle anderen Definitionen, die die der Rechtsprechung nicht zugrunde legen will – ausdrücklich so im Sozialplan festgelegt sein.

Zwischen den Extremen ist alles denkbar, etwa den Gegenwert des Dienstwagens nicht zu berücksichtigen, das Weihnachtsgeld aber schon, Mehrarbeitsverdienst zu ignorieren, nicht aber Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit.

Mit jeder anderen Definition des Monatseinkommens ändern sich die Verhältnisse bei der Festlegung der Abfindungen. Die Tendenz geht dabei immer in die Richtung, dass diejenigen mehr bekommen, die auch in der Vergangenheit mehr verdient haben. Ob das besser oder gar gerechter ist, muss der Betriebsrat diskutieren und entscheiden.

Um **besondere Belastungen** hinreichend berücksichtigen zu können, sollten spezielle Zuschläge vereinbart werden. Als solche Belastungen können alle individuellen Umstände gelten, die einen **Zugang zum Arbeitsmarkt** erschweren (zum Beispiel Schwerbehinderung) oder besondere wirtschaftliche Probleme wie bestehende Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Kindern und anderen Angehörigen.<sup>42</sup>

Zuschläge

Mit einem solchen differenzierten System der Festlegung von Abfindungshöhen wird am ehesten der Anforderung der Rechtsprechung nachgekommen, Abfindungszahlungen soweit wie möglich nach den tatsächlich entstehenden Nachteilen zu differenzieren (BAG v. 14. 9. 1994 – 10 ABR 7/94, AiB 1995, 469).

Als weitere Berechnungsmodelle existieren Tabellen und Punktesysteme.<sup>43</sup> In Tabellen werden entweder die ansonsten durch eine Formel zu berechnenden verschiedenen Abfindungshöhen aufgelistet oder die Abfindungsbeträge direkt den einzelnen Betroffenen zugeordnet. Letzteres ist natürlich nur möglich, wenn die Betriebsänderung einen geringen Umfang hat und die Betriebsparteien für jeden Einzelfall die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile konkret absehen können. Punktesysteme sind dann sinnvoll, wenn die Geldmenge für den Sozialplan von vornherein begrenzt ist, etwa weil sich das Unternehmen in der **Insolvenz** befindet. Beispiele für die unterschiedlichen Berechnungsmethoden sind im Anhang Nr. 3 dargestellt.

Tabellen und Punktesysteme

Die meisten Sozialpläne enthalten Sonderregelungen für Beschäftigte, die bereits in die Nähe des Rentenalters gekommen sind. Diese sind unter dem Begriff **»Vorruhestand«** bekannt geworden, obwohl dieser den Sachverhalt nicht richtig beschreibt. Tatsächlich handelt es sich in der Regel um die freundliche Umschreibung für die Reduzierung der Abfindung für diesen Personenkreis. Hintergrund dieser Konstruktion ist die Möglichkeit für über 63-Jährige, nach einjähriger Arbeitslosigkeit vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen. Bis zu diesem Zeitpunkt werden in den Sozialplänen Zuschüsse zum Arbeitslosengeld verankert, die dieses auf bis zu 100% des letzten Nettoeinkommens anheben. Die Höhe wird im Sozialplan festgelegt. Allerdings fallen bei vorgezogenem Rentenbezug erhebliche Abschläge beim Altersruhegeld an. Diese können bis zu 18% betragen, also fast ein Fünftel der erwarteten Rentenhöhe. Auch dafür sollte im Sozialplan ein Ausgleich in Form einer Abfindung vorgesehen werden.

Vorzeitiger Ruhestand

42 Vgl. hierzu auch die Praxisbeispiele bei Laßmann/Riegel, Interessenausgleich und Sozialplan. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study Nr. 360 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf Mai 2017, S. 120 ff.

43 Vgl. ebd., S 112 ff.

Das BAG geht trotz der wegen der Rentenkürzungen mittlerweile erheblichen Auswirkungen weiterhin davon aus, dass es für Beschäftigte zumutbar ist, wenn sie über den Sozialplan quasi gezwungen werden, diesen vorzeitigen Ruhestand in Anspruch zu nehmen (BAG v. 11.11.2008 – 1 AZR 475/07), auch wenn dies zu Einbußen führt. Betriebsräte sollten mit diesem Instrument zukünftig vorsichtiger agieren, hier wird allzu schnell der Weg in die Altersarmut geebnet. Dies spricht nichts dagegen, solchen Kolleg\*innen, die anderweitig abgesichert sind, die Möglichkeit einzuräumen, nach entsprechenden **Zuschusszahlungen zum Arbeitslosengeld** vorzeitig in Rente zu gehen. Allerdings muss im Sozialplan abgesichert werden, dass vorher eine präzise Aufklärung über die finanziellen Einbußen erfolgt.

**Altersteilzeit** Die Abschlüsse bei der Rente sind in der so auch formulierten Absicht entstanden, die Sozialkassen von der Inanspruchnahme durch den Personalabbau zu entlasten. Als Alternative hierzu wurde den Betrieben die Möglichkeit gegeben, für ältere Beschäftigte eine Altersteilzeit einzuführen, die aber zu denselben Rentenkürzungen führen, wenn der Wechsel in den Ruhestand vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze erfolgt. Die **Altersteilzeit** spielt im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen keine große Rolle, sondern zielt eher auf Betriebe, die wie in Kapitel 2. beschrieben, eine beschäftigungssichernde Personalplanung betreiben und in wirtschaftlich besseren Zeiten zu solchen Instrumenten greifen. Daher ist sie im Normalfall kein Thema für den Sozialplan. Da die Förderung der Altersteilzeit entfallen ist, wird sie ohnehin an Bedeutung verlieren.

Allerdings sollten die tarifvertraglichen Möglichkeiten der Altersteilzeit mit einbezogen werden, wenn es darum geht, älteren Beschäftigten bei einer Betriebsänderung den Weg in den vorzeitigen Ruhestand zu ebnen. Dabei kann auch das Transferkurzarbeitergeld eine wichtige Rolle spielen.

**Unvorhersehbare Nachteile** Praktisch alle Sozialpläne enthalten einen so genannten Härtefonds. Damit ist die Bereitstellung einer zusätzlichen Summe gemeint, die bei Abschluss des Sozialplans nicht absehbare soziale Härten ausgleichen helfen soll. Da diese Härtefälle nicht vorhersehbar sind, erübrigen sich auch alle Versuche, diese bereits im Sozialplan zu definieren. Lediglich nicht vorhersehbare Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld können als ein typisches Anwendungsfeld betrachtet werden. Wichtig ist allerdings, ein Verteilungsverfahren zu verankern, in denen der Betriebsrat gleichberechtigt mitentscheidet. Auch die Verteilung nicht ausgeschöpfter Mittel aus dem Härtefonds an die betroffenen Beschäftigten sollte geregelt werden.

**Checkliste Sozialplan** In der folgenden Checkliste 4 sind die Aufgaben des Betriebsrats, die im Zusammenhang mit dem Sozialplan, anstehen, zusammengefasst:

## Checkliste 4: Sozialplan

Was ist zu beachten?		Erledigt
<b>Festlegung des Geltungsbereichs</b>	Räumlich, sachlich, persönlich	<input type="checkbox"/>
<b>Regelungen für Ver- und Umsetzungen</b>	Definition von Zumutbarkeitskriterien für Ersatzarbeitsplätze (funktionelle, materielle, zeitliche, gesundheitliche und soziale Zumutbarkeit) Leistungen bei Versetzungen und Umsetzungen Anrechnung der Betriebszugehörigkeit Sicherung des Verdiensts Sicherung der betrieblichen Altersversorgung Erstattung erhöhter Fahrtkosten bei Arbeitsortwechsel Erstattung der Umzugskosten bei Wohnortwechsel Erstattung erhöhter Mietkosten bei Wohnortwechsel Gewährleistung ausreichender Einarbeitungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen während der Arbeitszeit und auf Kosten des AG Sonderkündigungsschutz	<input type="checkbox"/>
<b>Regelungen zum Ausscheiden älterer Beschäftigter</b>	Vorruhestand Festlegen der Anspruchsvoraussetzungen Überbrückungsleistungen Abfindung zum Ausgleich der Verringerung der Altersrente Sicherung betrieblicher Sozialleistungen Regelung für Ansprüche im Jahr des Ausscheidens (Jahressonderzahlungen, Urlaub, Sachleistungen) Altersteilzeit (Voraussetzungen, Zeitraum, materielle Bedingungen)	<input type="checkbox"/>

Was ist zu beachten?		Erledigt
<b>Regelungen für Verlust des Arbeitsplatzes</b>	Abfindungszahlungen (Berechnungsformel, Bezugsgrößen) Zuschläge für bestimmte Arbeitnehmergruppen (Unterhaltsverpflichtete, Schwerbehinderte usw.) Minimale und maximale Höhe	<input type="checkbox"/>
<b>Beschäftigungshilfen</b>	Einräumen einer verkürzten Kündigungsfrist für Beschäftigte bei Aufnahme einer neuen Tätigkeit Bezahlte Freistellung zum Zwecke der Stellensuche Übernahme der Kosten für Transfermaßnahmen (§ 110 a SGB III) Finanzierung der Remanenzkosten einer Transfergesellschaft (§ 111 SGB III) Wiedereinstellungsklausel (Bevorzugung bei Neueinstellungen) Lösung von Härtefällen (Einrichtung eines Härtefonds, Anspruchsberechtigte, Verwaltung, Auszahlungsmodalitäten)	<input type="checkbox"/>
<b>Verfahrensfragen</b>	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten Behandlung von Kündigungsschutzklagen etc.	<input type="checkbox"/>

(Quelle: Laßmann/Mengay/Riegel/Rupp: Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 7. Aufl. Frankfurt/M. 2016, S. 103 ff., 298 ff.)

### c) Der Interessenausgleich in der Insolvenz

#### Wechsel des Beratungsanspruchs des Betriebsrats

Befindet sich das Unternehmen in der Insolvenz, sind die Spielregeln für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich völlig andere. Mit der Einführung der **Insolvenzordnung** ist die Verpflichtung des Insolvenzverwalters, mit dem Betriebsrat über die Betriebsänderung zu beraten, entfallen. Das Gesetz verlangt nur noch die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung und den Verhandlungsbeginn oder die schriftliche Aufforderung zur Aufnahme der Verhandlungen. Sind

diese Voraussetzungen gegeben, kann der Insolvenzverwalter gemäß § 122 InsO vom Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats zur Durchführung der Änderung ersetzen lassen. Die Möglichkeit der Einigungsstelle oder gar der Vermittlung durch den Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit besteht dann ebenso wenig wie ein Anspruch auf Nachteilsausgleich.

Der Interessenausgleich in der Insolvenz kann ebenso wie derjenige außerhalb der Insolvenz mit einer Namensliste der zu Kündigenden versehen werden. Dies ist noch einmal ausdrücklich in § 125 InsO geregelt, hat aber keine eigenständige Bedeutung gegenüber § 1 Abs. 5 KSchG. Allerdings kann die Namensliste in der Insolvenz noch zu einem weiteren Zweck eingesetzt werden: § 128 InsO ermöglicht es den Betriebsparteien, bei einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB festzulegen, welche Arbeitsplätze und damit welche Personen auf den neuen Arbeitgeber übergehen. Werden die übrigen Beschäftigten gekündigt, so gelten diese Kündigungen nicht als wegen des Betriebsübergangs ausgesprochen. Hier besteht daher kein besonderer Kündigungsschutz mehr.

Bedeutung der  
Namensliste  
zum Interessen-  
ausgleich

Verweigert der Betriebsrat entsprechende Festlegungen, zu denen er ja nicht gezwungen werden kann, hat der Insolvenzverwalter die Möglichkeit, seinerseits beim Arbeitsgericht zu versuchen, die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen zu lassen. An einem solchen Verfahren ist der Betriebsrat gemäß § 126 Abs. 1 InsO zu beteiligen. Dort kann er zumindest eine Irritation bewirken, indem er darauf hinweist, dass er nicht rechtzeitig und umfassend informiert worden ist – der Regelfall in der Insolvenz. Dann darf die vom Insolvenzverwalter begehrte arbeitsgerichtliche Entscheidung nicht ergehen.

Zustimmungerset-  
zungsverfahren

Auch während des Insolvenzverfahrens muss der Betriebsrat also in den Verhandlungen mit dem Insolvenzverwalter immer wieder deutlich machen, dass die Unterrichtung nicht ausreichend ist. Wie dies zu bewerkstelligen ist, ist bereits oben beschrieben worden.

Auch in der Insolvenz entstehen Ansprüche auf Nachteilsausgleich, nämlich dann, wenn der Insolvenzverwalter sich ungeschickt verhält. Ungeschickt ist es aus seiner Sicht, die Betriebsänderung zu beginnen, ohne die oben beschriebenen Möglichkeiten zu nutzen, die ihm die InsO gibt, die Verpflichtung zur Verhandlung eines Interessenausgleichs zu umgehen. Dazu zählt insbesondere das arbeitsgerichtliche Schnellverfahren gem. § 122 InsO, in dem das Gericht nichts anderes macht, als dem Verwalter zu erlauben, sofort mit der Betriebsänderung loszulegen.

Nutzt er die Möglichkeiten nicht, muss er selbst für die Ansprüche auf Nachteilsausgleich geradestehen, ohne dass die Insolvenz zu einer Begrenzung der An-

sprüche führt. Anders als sonst werden solche Ansprüche also nicht nur mit einer kleinen Quote befriedigt, sondern in voller Höhe, die das Gericht feststellt (BAG v. 7.11.2017 – 1 ABR 186/16).

#### d) Der Sozialplan in der Insolvenz

Auch der Sozialplan erfährt im Insolvenzverfahren eine besondere Behandlung, die sich allerdings nur auf die Dotierung bezieht. Dabei muss zwischen Sozialplänen unterschieden werden, die vereinbart wurden, nachdem bereits ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt worden ist und solchen, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor diesem Stichtag zu Stande gekommen sind. Mit Sozialplänen, die ein höheres Alter haben, befasst sich die Insolvenzordnung nicht.

Für die Sozialpläne die nach Stellung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens verhandelt werden, ist in § 129 Abs. 1 InsO eine Obergrenze des Gesamtvolumens der Abfindungen festgelegt. Diese ist jedoch nur dann zu beachten, wenn dem Antrag auch stattgegeben wird. Wird der Antrag zurückgezogen, gibt es auch keine Limitierung – allerdings in der Regel auch keine Mittel, die verteilt werden können.

#### Zweifache Begrenzung des Sozialplanvolumens

Diese **Obergrenze für das Sozialplanvolumen** errechnet sich aus dem Einkommen aller von Entlassung bedrohten Beschäftigten. Dieser Gesamtbetrag im Zeitpunkt des Ausscheidens wird mit 2,5 multipliziert. Das Produkt ist das Budget, das insgesamt im Rahmen der Verhandlungen um den Sozialplan verteilt werden kann. Es ist also nicht so, dass pauschal jede/r Betroffene 2,5 Monatsgehälter Abfindung bekäme. Dieser Betrag kann im Einzelfall weit überschritten, aber auch unterschritten werden. Die Insolvenzordnung verlangt lediglich, dass die Gesamtsumme der Abfindungen nicht höher ist, als das ermittelte Budget. Halten sich die Betriebsparteien oder die Einigungsstelle nicht hieran, so ist es – im Gegensatz zur früheren Regelung – möglich, die Sozialplanabfindungen verhältnismäßig zu kürzen. Es bedarf also nicht in jedem Fall eines Verstoßes einer erneuten Verhandlung über den Sozialplan.

Allerdings ist noch eine **zweite Obergrenze** eingezogen. Überschreitet das so ermittelte Sozialplanvolumen mehr als ein Drittel der insgesamt zur Verfügung stehenden Insolvenzmasse, so bestimmt § 123 Abs. 2 InsO, dass wiederum eine anteilige Kürzung der einzelnen Forderungen erfolgt, um auch diese Grenze einzuhalten.

#### Widerrufsrecht

Anders verhält es sich mit Sozialplänen, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor Stellung des Antrages auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossen wurden. Bei diesen konnte naturgemäß die Grenzziehung der Insolvenzordnung noch nicht berücksichtigt werden. § 124 Abs. 1 InsO gibt dem Insolvenz-

verwalter – wie auch dem Betriebsrat – die Möglichkeit, einen solchen Sozialplan zu widerrufen und die hierdurch betroffenen Beschäftigten in einen neuen Sozialplan nach den Maßstäben der Insolvenzordnung aufzunehmen. Allerdings darf aus diesem Anlass kein Rückruf von bereits ausgezahlten Sozialplanleistungen erfolgen, gleich wie hoch diese ausgefallen sind.

Der Widerruf kann durchaus auch für den Betriebsrat von Interesse sein. Sozialplanforderungen sind nicht besonders geschützt, wenn das Unternehmen in die Insolvenz rutscht. Die Beschäftigten, die zwar möglicherweise einen Anspruch auf hohe Abfindungen aus einem älteren Sozialplan haben, werden diese, wenn das Insolvenzverfahren durchgeführt wird, in der Regel kaum befriedigt bekommen. Zu bevorzugt zu behandelnden Forderungen werden Sozialansprüche erst dann, wenn der Sozialplan nach den Regularien der Insolvenzordnung, also unter Berücksichtigung der Obergrenzen geschlossen wurde. Daher ist es manchmal sinnvoll, einen gut dotierten Sozialplan zu widerrufen, um die Beschäftigten wenigstens in den Genuss der geringeren Zahlungen eines Insolvenz-Sozialplanes kommen zu lassen.

Privilegierung  
der Sozialplan-  
forderungen

Keine Regelung trifft die Insolvenzordnung für ältere Sozialpläne. Diese sind weder aus Anlass des Insolvenzverfahrens kündbar, noch kann ohne weiteres ein neuer Sozialplan für noch nicht erfüllte Forderungen nach den Maßstäben der Insolvenzordnung geschaffen werden. Soweit ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verbraucht. Hier hilft allenfalls noch der Rückgriff auf die **Rechtsfigur des »Wegfalls der Geschäftsgrundlage«**, den das BAG als Begründung dafür anerkannt hat, dass Sozialplanansprüche – auch rückwirkend – entfallen können und so dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnen, über eine Anpassung der Abfindungsregelung zu verhandeln (BAG v. 28. 8. 1996 – 10 AZR 886/95).

Wegfall der  
Geschäftsgrund-  
lage

Keinen Einfluss auf die Höhe der Abfindungen hat das **Insolvenzgeld** (§ 165 SGB III). Dieses wird nur für Ansprüche bezahlt, die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen. Der Anspruch auf eine Abfindung aus einem Sozialplan entsteht regelmäßig erst mit oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und begründet daher gemäß § 165 Abs. 1 SGB III keinen Anspruch auf Insolvenzgeld.

Insolvenzgeld

## e) Schutzschirmverfahren

Die Einschränkung der Rechte von Beschäftigten und Betriebsrat bestehen auch, wenn ein Schutzschirmverfahren gem. § 270b InsO durchgeführt wird. Hier muss das Unternehmen zwar nicht pleite sein, die Insolvenz aber bedrohlich nahe sein.<sup>44</sup>

44 Vgl. zum Schutzschirmverfahren Laßmann/Mengay/Rupp, Handbuch Wirtschaftsausschuss. Hand-

### 2.3 Zumutbarkeit von Ersatzarbeitsplätzen

Eine besondere Rolle spielen die Regelungen zur **Zumutbarkeit von Ersatzarbeitsplätzen**. Es ist einzig und allein Sache der Betriebsparteien festzulegen, unter welchen Voraussetzungen ein Ersatzarbeitsplatz zumutbar sein soll. Diese Festlegung hat normalerweise weit reichende Folgen. Die Ablehnung eines zumutbaren Ersatzarbeitsplatzes führt in den meisten Sozialplänen zum Verlust des Abfindungsanspruchs, auch wenn dann das Arbeitsverhältnis in Folge der Betriebsänderung beendet wird.

Verlust des Abfindungsanspruchs

Zumutbarkeitskriterien

Zumutbarkeitskriterien müssen im Interesse der Beschäftigten nur dann festgeschrieben werden, wenn der Sozialplan durch **Spruch der Einigungsstelle** erichtet wird. Sie können aber auch ihren Sinn haben, wenn sie den Arbeitgeber dazu anhalten, neue Arbeitsplätze zu schaffen. (Hierzu Näheres in Abschnitt d.) Andernfalls kann der Betriebsrat Verhandlungen hierüber ablehnen. Wird über die Zumutbarkeit in der Einigungsstelle entschieden, sollte der Betriebsrat darauf achten, dass zumindest folgende Aspekte Berücksichtigung finden:

#### a) Soziale Kriterien

Pflege von Angehörigen

Dieser Bereich ist von der Rechtsprechung bislang noch als wenig bedeutsam anerkannt worden, weshalb besondere Notsituationen dann keine Anerkennung finden, wenn sie im Sozialplan nicht eigens erwähnt werden. So wurde einer Arbeitnehmerin die Abfindung versagt, die keinen Arbeitsplatz an einem anderen Ort annehmen konnte, weil sie ihre schwer pflegebedürftige Mutter versorgen musste. Diese soziale Notsituation wurde vom BAG (v. 25. 10. 1983 – 1 AZR 260/82, AiB 1993, 639) ohne ausdrückliche Erwähnung im Sozialplan nicht als die Unzumutbarkeit einer Versetzung begründend anerkannt. Daher sollten Betriebsräte dafür Sorge tragen, dass soziale Gesichtspunkte wie die Pflege eines/r Angehörigen am Ort die Unzumutbarkeit der Arbeitsaufnahme in größerer Entfernung begründet, wenn diese mit einem Umzug verbunden wäre.

#### b) Regionale Kriterien

Mobilität

Wer lange Jahre im Berufsleben steht und Familie hat, kann nicht mehr ohne weiteres an einem anderen Ort von vorne beginnen. Dies ist besonders gravierend, wenn von der Betriebsänderung vor allem die geringer Verdienenden betroffen

sind. Dort arbeiten in der Regel mehrere Familienangehörige, ein Wechsel in eine entlegene Stadt würde also auch für diese weiteren Personen die Notwendigkeit der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder die Trennung von diesen nach sich ziehen. In diesen Fällen sollte der Sozialplan festlegen, dass der Wechsel auf Arbeitsplätze, die nicht vom alten Wohnort innerhalb einer genau festzulegenden erträglichen Zeitspanne zu erreichen sind, unzumutbar ist.

Diese regionale Unzumutbarkeit muss allerdings immer mit anderen Aspekten – etwa der Anbindung an die Familie oder selbst genutztes Wohneigentum – verknüpft werden, wenn der Sozialplan in der Einigungsstelle beschlossen werden soll. Andernfalls bestimmt § 112 Abs. 5 BetrVG, dass die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort allein noch nicht die Unzumutbarkeit begründen darf. Dies ist eine absolute Ermessensgrenze für die Tätigkeit der Einigungsstelle.

### c) Funktionelle Kriterien

Neben den Ortswechseln, die typischerweise mit Betriebsschließungen verbunden sind, kommt auch der Wechsel innerhalb des Betriebs auf einen anderen Arbeitsplatz in Betracht. Dieser sollte nur dann zumutbar sein, wenn damit keine Abqualifizierung der Betroffenen verbunden ist. Wer bislang als Facharbeiter\*in tätig war, sollte nicht mit einem andernfalls drohenden Verlust der Abfindungszahlung dazu genötigt werden, Hilfsarbeiten anzunehmen. Hierzu bedarf es einer Regelung im Sozialplan.

Qualifikationserhalt

Dasselbe gilt umgekehrt. Der neue Arbeitsplatz darf auch keine Überforderung der Beschäftigten mit sich bringen, weil diese zunächst einmal abschrecken würde. Verlangt er eine höhere Qualifikation, muss das Angebot des Arbeitgebers, hierfür kostenlose Weiterbildung zu ermöglichen, gleichfalls als Bestandteil der Zumutbarkeit beschrieben werden.

### d) Materielle Kriterien

Schließlich muss an jedem Alternativarbeitsplatz das bisherige Einkommen gesichert sein, um einen sozialen Abstieg zu verhindern. Ist diese andere Tätigkeit niedriger eingruppiert, kann die Absicherung durch übertarifliche Zulagen erfolgen. Diese sollten allerdings im Rahmen der Zumutbarkeitsregeln im Sozialplan für einen längeren Zeitraum als nicht auf die Tariflohnerhöhungen anrechenbar verankert werden.<sup>45</sup>

Einkommenssicherung

<sup>45</sup> Zu Formulierungsbeispielen und weiteren Einzelheiten vgl. Hamm, Sozialpläne, AiB 1993, 600.

Der Betriebsrat muss sich bei der Vereinbarung über die Zumutbarkeit die Frage stellen, welche Belastungen er den Beschäftigten meint aufbürden zu können, denen diese an ihrem neuen Arbeitsplatz ausgesetzt sein werden.

Die aufgeführten Kriterien haben sich in der Praxis bewährt, was aber keinesfalls ausschließt, dass im Einzelfall andere Regelungen sinnvoller sind. Ungeeignet ist allerdings, lediglich pauschal darauf zu verweisen, dass die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem zumutbaren Ersatzarbeitsplatz die Ansprüche auf Abfindung ausschließt. Wird nicht weiter beschrieben, was zumutbar ist, ist es in die Hände von Arbeitsgerichten gelegt, hierüber zu befinden. Diese wissen aber in der Regel noch weniger als die Betriebsparteien, was tatsächlich zumutbar ist.

#### Zumutbarkeitskriterien der Bundesagentur für Arbeit

Keine geeignete Beschreibung ist der manchmal auftauchende generelle Verweis auf die Zumutbarkeitsvorschriften der Bundesagentur für Arbeit. Diese haben ein völlig anderes (arbeitsmarktpolitisches) Regelungsziel. Sie beschreiben, wann die Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes zum Verlust von Arbeitslosengeldansprüchen führt (BAG v. 18.4.1996 – 6 AZR 607/95). Der wesentliche Unterschied ist, dass Arbeitslose keinen Arbeitgeber haben, mit dem sie in vertraglichen Beziehungen stehen. Dies ist im Falle der Betriebsänderung anders. Hier sollen Beschäftigte innerhalb eines Unternehmens oder sogar zwischen Unternehmen hin- und hergeschoben werden. Dem stehen zunächst einmal vertragliche Beschäftigungsrechte entgegen. Von daher ist es unzulässig, Beschäftigte im Rahmen eines Personalabbaus so zu behandeln, als wären sie bereits arbeitslos.

#### Kündigung ohne Abfindungsanspruch

Es ist auch daran zu denken, eine zeitliche Spanne zu vereinbaren, innerhalb derer die Sozialplanansprüche wieder aufleben, wenn der Ersatzarbeitsplatz verlorengeht. Dies kann seinen Grund in betrieblichen, aber auch in persönlichen Umständen haben. Manchmal stellt sich nicht sofort heraus, wenn ein zunächst als zumutbar angesehener Ersatzarbeitsplatz diesen Kriterien doch nicht standhält, etwa weil die **Anforderungen an die Qualifikation zu hoch** sind. Die typische – und rechtlich zulässige – Reaktion des Arbeitgebers ist dann eine personenbedingte Kündigung, für die kein Abfindungsanspruch besteht. Da die eigentliche Ursache hierfür aber weiterhin in der Betriebsänderung zu sehen ist, müssen auch solche Fälle in den Sozialplan einbezogen werden.

Im Rahmen der Themenliste zum Interessenausgleich wurde darauf hingewiesen, dass sowohl die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung von Ersatzarbeitsplätzen als auch zur Einrichtung von Berufsbildungsmaßnahmen dort ihren Platz haben. Diese sind folglich nicht bzw. nur begrenzt erzwingbar.

Allerdings kann der Betriebsrat die Zumutbarkeitsklausel im Sozialplan dazu nutzen, hier einen faktischen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Welche Aspekte einen Ersatzarbeitsplatz zumutbar machen, kann die Einigungsstelle mit bindender Wirkung entscheiden. Hier ist der Raum für den Betriebsrat, Regelungen unterzubringen, wonach ein Ersatzarbeitsplatz nur dann zumutbar ist und damit dessen Ablehnung zum Fortfall des Abfindungsanspruchs führt, wenn vorher durch den Arbeitgeber während der betrieblichen Arbeitszeit Fortbildungsmaßnahmen zur Bewältigung der damit verbundenen neuen Arbeitsaufgabe angeboten werden. In Verbindung mit einer Regelung über die funktionelle Zumutbarkeit, die eine Abgruppierung der Beschäftigten unmöglich macht, wird damit gewährleistet, **dass der Arbeitgeber entweder Abfindungen bezahlen oder aber qualitativ mindestens gleichwertige Arbeitsplätze mit den entsprechenden Bildungsmaßnahmen anbieten muss**. Zumindest mittelbar lässt sich so das wirtschaftliche Verhalten des Arbeitgebers beeinflussen.

Erzwingen von  
Qualifizierungs-  
maßnahmen

## 2.4 Verhandlung und Verhandlungsführung

Häufig führt die Aussicht, Verhandlungen ohne klar umrissene gesetzliche Vorgaben führen zu müssen, zur Verunsicherung, weil Orientierungspunkte fehlen, an Hand derer sich feststellen lässt, ob alles richtig läuft. Betriebsräte sollten diesen **Freiraum** als Chance betrachten, gestaltend tätig zu werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber den Ablauf der Verhandlungen weitgehend allein bestimmt.

Freiraum bei  
Verhandlungen

Nicht nur Verfahrensvorschriften fehlen völlig. Auch Fristbestimmungen gibt es bei den Sozialplanverhandlungen nicht. Der Betriebsrat steht also rechtlich betrachtet nicht unter dem Druck, bei Versäumung von Fristen Nachteile für die Beschäftigten zu verursachen. Lediglich für den Interessenausgleich gilt die faktische Einschränkung, dass dieser nur bis zum Beginn der Betriebsänderung vereinbart werden kann. Dies liegt jedoch nicht in der Verantwortung des Betriebsrats. Daher kann ihm hier auch kein Fehler unterlaufen.

Keine Fristen

Von Seiten des Arbeitgebers sind verschiedene Herangehensweisen denkbar, wie er mit den Verhandlungen umgeht. Der Betriebsrat wird hierauf in jedem Falle nur angemessen reagieren können, wenn er sich selbst einen **zeitlichen Rahmen** gesteckt hat, innerhalb dessen er zu einem Ergebnis kommen will. Diese Fristen sollte er dem Arbeitgeber mitteilen, damit von beiden Seiten Klarheit besteht, ab welchem Punkt der Betriebsrat nicht mehr den »friedlichen« innerbetrieblichen Weg wählen wird, sondern externe Hilfe in Form von Einigungsstelle und Gerichtsverfahren in Anspruch nimmt.

Je nachdem, ob im Einzelfall ein Interessenausgleich, ein Sozialplan oder beides angestrebt wird, muss der Betriebsrat seine Reaktion auf die Verhandlungstaktik des Arbeitgebers unterschiedlich gestalten. Deshalb ist auch hier eine getrennte Darstellung erforderlich.

### a) Interessenausgleich

Drei Verhaltensweisen des Arbeitgebers sind am Anfang der Gespräche über einen Interessenausgleich denkbar:

#### Denkbares Arbeitgeberverhalten

- Aufnahme der Verhandlungen und ernsthafte Beratung;
- Mitteilung der Betriebsänderung und Aufforderung an den Betriebsrat, einen Interessenausgleich zu verhandeln;
- Ablehnung der Verhandlungen, weil das Vorliegen einer Betriebsänderung verneint wird.

Die erste Variante ist das vom Gesetzgeber im BetrVG vorgesehene, in der Praxis jedoch nur selten anzutreffende Vorgehen. Das ändert sich jedoch nur, wenn Arbeitgeber die Vorzüge einer Namensliste im Interessenausgleich erkennen. Die Regel ist jedoch weiterhin, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat entweder auffordert, von sich aus den Interessenausgleich zu betreiben, oder aber ihm ein Papier zur Unterschrift vorlegt, in dem ausgesagt ist, dass die von ihm beabsichtigte Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Auf diesem Papier steht dann zwar als Überschrift »Interessenausgleich«, tatsächlich handelt es sich jedoch gerade nicht um eine Vereinbarung über die Ausgestaltung der Betriebsänderung. Dennoch werden Arbeitsgerichte später eingeklagte **Nachteilsausgleichsansprüche von Beschäftigten** aufgrund der Existenz eines solchen Papiers ablehnen.

#### Vermittlungsbemühungen

Lehnt der Arbeitgeber die Verhandlungen ab oder hat er den Betriebsrat nicht rechtzeitig und umfassend informiert oder lässt er sich nicht auf Beratungen ein, kann der Betriebsrat zunächst den **Vorstand der Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung** heranziehen. Allerdings sollte hier vorher überlegt werden, ob dessen Einschaltung tatsächlich sinnvoll ist. Sieht der Betriebsrat keine Chancen, an den Planungen des Arbeitgebers noch etwas ändern zu können, sollte er dieses Verfahren von sich aus nicht betreiben, um nicht wiederum Nachteilsausgleichsansprüche der Beschäftigten zu vereiteln. Allerdings ist es ratsam, sich vor einer solchen Entscheidung gründlich mit der zuständigen Gewerkschaft zu beraten.

#### Einigungsstelle

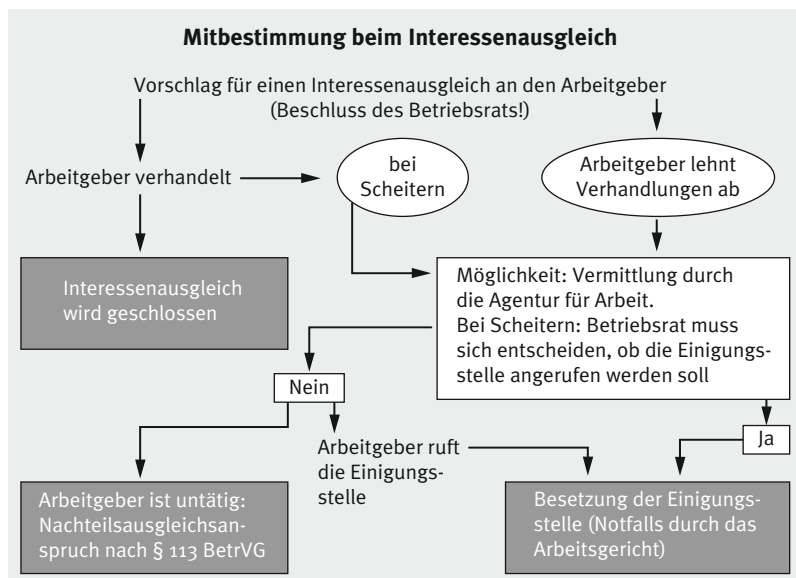
Ergibt es dagegen Sinn, das Verfahren entweder zu verlängern, um beim Sozialplan mehr Handlungsspielraum zu erhalten, oder aber weil tatsächlich noch Möglichkeiten bestehen, die Pläne des Arbeitgebers zu beeinflussen, dann sollte der Betriebsrat von

sich aus die in § 112 Abs. 2 BetrVG vorgesehenen Wege beschreiten. Dies ist zunächst die Einschaltung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit. Kommt auch unter dessen Vermittlung keine Einigung zustande, muss sich der Betriebsrat entscheiden, ob er die **Einigungsstelle** anrufen will. Dabei sind jeweils Fristen zu setzen, damit der Arbeitgeber sich auf die weitere Eskalation in diesem Verfahren einstellen kann.

Äußert sich der Arbeitgeber bis zum Ablauf dieser Frist nicht, ist dies wie eine Ablehnung des Vorschlags des Betriebsrats zu werten. In diesen Fällen bestellt das **Arbeitsgericht** auf Antrag des Betriebsrats die Einigungsstelle.

Arbeitsgerichtliches  
Bestellungsverfahren

Bestellung der Einigungsstelle heißt, eine Person als Vorsitzende/n sowie die Anzahl der Beisitzer festzulegen. Diese Entscheidung ist relativ zügig zu bekommen, weil sie im beschleunigten Verfahren ergeht. Hier wird im Regelfall innerhalb weniger Tage ein Gerichtsbeschluss ergehen.



Ein Interessenausgleich muss lediglich in dünn gesäten Ausnahmefällen nicht geschlossen werden. Dies ist dann der Fall, wenn sich bereits der durch die Verhandlungen bewirkte Zeitverlust nur noch nachteilig für die Beschäftigten auswirkt, etwa weil es keine Alternative zur Stilllegung des Betriebs wegen dessen vollständiger Vernichtung gibt und für die Zeit bis zum Abschluss eines Interessenausgleichs mangels Vermögen keine Entlohnung mehr erfolgen könnte (BAG v. 23.1.1979 – 1 AZR 64/76, AiB 1993, 634).

Verfahrensschritte

Da solche Fälle jedoch nie offensichtlich sein werden, ist der Weg in die Einigungsstelle praktisch immer eröffnet.

## b) Sozialplan

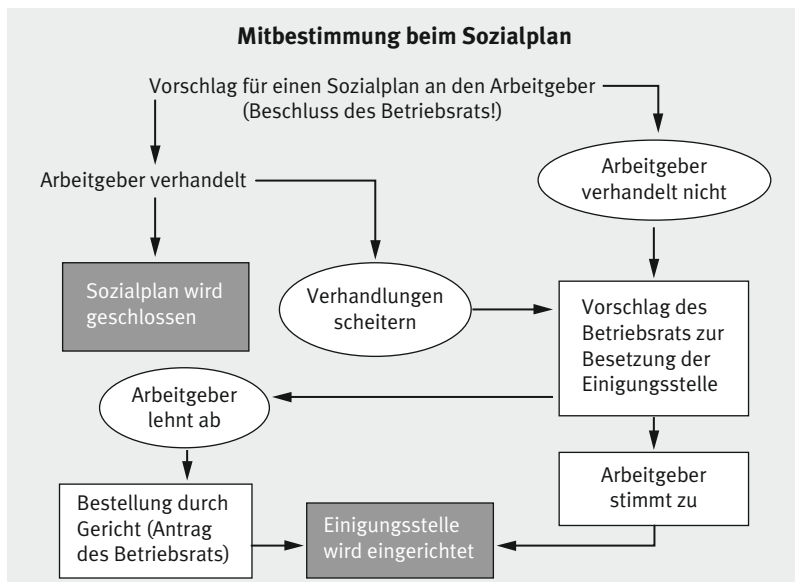
**Verhandlung** Der Ausgangspunkt bei den Verhandlungen über den Sozialplan ist mit dem beim Interessenausgleich identisch. Entweder weigert sich der Arbeitgeber strikt, in die Gespräche einzutreten, oder aber er nimmt sie auf Betreiben des Betriebsrats auf. Dass ein Arbeitgeber von sich aus in dieser Situation auf den Betriebsrat zugeht, ist eher die Ausnahme. Entscheidet er sich jedoch für diese Variante und betreibt er die Verhandlungen tatsächlich ernsthaft, so kann es schnell zu einer Vereinbarung kommen, die dann in der Form eines Sozialplans niedergelegt wird.

**Durchsetzung  
mittels Einigungs-  
stelle** Verhandelt der Arbeitgeber dagegen, gewinnt der Betriebsrat aber den Eindruck, dass dies nicht wirklich mit dem **Willen zu Einigung** geschieht, sondern lediglich eine Hinhaltenaktik ist, oder zeigt sich der Arbeitgeber völlig unbeweglich in Bezug auf eine Integration der Vorstellungen des Betriebsrats, sollte dieser die Gespräche in dieser Form für gescheitert erklären und einen Vorschlag zur Besetzung der **Einigungsstelle** unterbreiten. Dies muss wiederum mit einer Fristbestimmung verbunden werden. Auf eine Vermittlung durch die Agentur für Arbeit sollte der Betriebsrat hier verzichten.

Betreibt der Betriebsrat die Einrichtung der Einigungsstelle, ist das Verfahren wie beim Interessenausgleich. Kommt keine Einigung zustande, muss das Arbeitsgericht die Einigungsstelle einsetzen.

Bevor er diesen Schritt unternimmt, muss sich der Betriebsrat vergegenwärtigen, dass mit der Einrichtung der Einigungsstelle die Möglichkeiten begrenzt sind, die Betriebsänderung durch Verzögerung der Verhandlungen über einen Interessenausgleich zu blockieren. Auf alle Fälle sollte der Auftrag an die Einigungsstelle auf das Thema »Sozialplan« beschränkt werden.

Diese Erwägungen sind allerdings nur dann von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber die Betriebsänderung nicht bereits eingeleitet hat. Dann kann die Einigungsstelle ohne weiteres feststellen, dass zum Zeitpunkt der Aufnahme ihrer Tätigkeit ein Interessenausgleich nicht mehr möglich war. Die Beisitzer\*innen des Betriebsrats müssen darauf achten, dass dies auch ausdrücklich geschieht und in das Sitzungsprotokoll aufgenommen wird, damit später eine Beweisführung vor Gericht möglich ist.



Die Einigungsstelle kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat angeufen werden. Worauf der Betriebsrat bei dem Einschalten der Einigungsstelle achten sollte, ist in der folgenden Checkliste zusammengestellt:

#### Checkliste 5: Einschaltung der Einigungsstelle

	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Der BR will die Einigungsstelle anrufen</b>	<p>Klären, ob die Voraussetzungen zur Anrufung gegeben sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ist die Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben?</li> <li>– Ist der Betriebsrat oder der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat zuständig?</li> <li>– Sind die Verhandlungen gescheitert?</li> </ul> <p>Im Betriebsrat einen Beschluss über das Scheitern der Verhandlungen und die Anrufung der Einigungsstelle fassen.</p> <p>Informationen über mögliche Einigungsstellenvorsitzende bei der Gewerkschaft, anderen Betriebsräten oder Rechtsanwälten einholen.</p>	<input type="checkbox"/>

	Was ist zu tun?	Erledigt
	<p>Mit der (den) ins Auge gefassten Person(en) Kontakt aufnehmen und Bereitschaft zur Übernahme des Einigungsstellenvorsitzes erfragen.</p> <p>Zahl der vorzuschlagenden Beisitzer festlegen. Faustregel: Je komplizierter und umfangreicher das Problem, desto mehr Beisitzer; mindestens jedoch zwei bis drei.</p> <p>Brief an den Arbeitgeber schreiben, in dem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– das Scheitern der Verhandlungen und die Anrufung der Einigungsstelle erklärt wird,</li> <li>– eine (oder mehrere) Person(en) für den Vorsitz vorgeschlagen wird,</li> <li>– dem Arbeitgeber eine Frist zur Antwort gesetzt wird.</li> </ul> <p>Notwendigkeit zur Anrufung der Einigungsstelle gegenüber der Belegschaft begründen (Info, Aushang usw.).</p> <p>Bei ablehnender Haltung des Arbeitgebers nach akzeptablen Kompromissen bezüglich des Vorsitzenden oder der Anzahl der Beisitzer suchen. Hierbei auf Verzögerungstaktik des Arbeitgebers achten, deshalb Verhandlungen zeitlich begrenzen.</p> <p>Gegebenenfalls mit Unterstützung der Gewerkschaft, eines Rechtssekretärs oder eines Rechtsanwalts ein Einsetzungsverfahren beim Arbeitsgericht beantragen.</p> <p>Beisitzer der Betriebsratsseite benennen; Auswahlkriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einigungsstellenerfahrung,</li> <li>– betriebliche Kenntnisse,</li> <li>– fachliche Kenntnisse.</li> </ul> <p>Vor der Benennung externer Beisitzer Informationen über die Erfahrungen mit den vorgesehenen Personen bei der Gewerkschaft oder anderer Betriebsräte einholen.</p>	

	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Vorbereitung der Einigungsstelle</b>	<p>Bildung einer Vorbereitungsgruppe, bestehend aus den BR-Beisitzern und BR-Mitgliedern, die an den bisherigen Verhandlungen beteiligt waren.</p> <p>Aufgabenkatalog, Aufgabenverteilung und Zeitplan für die Vorbereitungsphase festlegen, hierbei die externen Beisitzer beteiligen.</p> <p>Spätestens jetzt die Belegschaft über die Einschaltung der Einigungsstelle und die Ziele des Betriebsrats informieren.</p> <p>Unterlagen zur Vorbereitung der Einigungsstellenverhandlung zusammenstellen; fehlende Unterlagen vom Arbeitgeber anfordern.</p> <p>Sachdarstellung für den Vorsitzenden erarbeiten. Dies beinhaltet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kurzdarstellung des Unternehmens/ Betriebs,</li> <li>– Darstellung des bisherigen Verhandlungsablaufs und der noch offenen Konfliktpunkte,</li> <li>– Anträge für die Einigungsstelle sowie</li> <li>– Begründung der Anträge.</li> </ul> <p>Vorbereitung der Sitzung(en):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wer soll neben den Beisitzern auf BR-Seite teilnehmen (Prozessbevollmächtigte, Vortragende usw.)?</li> <li>– Arbeits- und Rollenverteilung für den voraussichtlichen Sitzungsverlauf zwischen den Teilnehmern festlegen.</li> <li>– Verhandlungstaktik und -stil absprechen.</li> <li>– Verfahrensvorschläge entwickeln.</li> </ul> <p>Über mögliche Kompromisslinien und Kopp lungsgeschäfte nachdenken.</p>	<input type="checkbox"/>

(Quelle: Laßmann/Rupp: Die Einigungsstelle. Handlungsanleitung für Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall Nr. 15, 3. Aufl. Frankfurt/M. 2020, S. 67 ff.)

## VIII. Nach der Betriebsänderung

### 1. Kündigungen

#### Kündigungsschutz

Durch den Abschluss des Sozialplans mit Abfindungen für den Verlust von Arbeitsplätzen werden keine individuellen Pflichten der Beschäftigten gestaltet. Sie sind also nicht gehalten, die aufgrund der Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgesprochenen Kündigungen widerspruchslos hinzunehmen. Auch darf die Zahlung der Abfindung nicht unter den Vorbehalt gestellt werden, dass Gekündigte keine Kündigungsschutzklage erheben (BAG v. 31.5.2005 – 1AZR 254/04, AuR 2005, 386). Die Auszahlung kann lediglich bis zum Abschluss eines solchen Verfahrens ruhen.

#### Widerspruchsgründe

Sogar wenn der Betriebsrat sich in den Verhandlungen um den Sozialplan an der Auswahl der zu kündigenden Personen durch Aufstellung von Kriterien für die Auswahl oder die Vereinbarung einer Namensliste im Interessenausgleich beteiligt hat, ist es ihm nicht verwehrt, im Rahmen der **Anhörung nach § 102 BetrVG** den Kündigungen zu widersprechen, etwa weil die soziale Auswahl nicht gewahrt wurde. Der Widerspruchgrund »Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen« kann auch dann vorgebracht werden, wenn sich der Arbeitgeber vorher in den Interessenausgleichsverhandlungen geweigert hat, solche anzubieten.

#### Anhörung im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen

Die Anhörung muss auch dann durchgeführt werden, wenn der Betriebsrat einem Sozialplan oder gar einer Namensliste mit den zu kündigenden Beschäftigten zugestimmt hat (BAG v. 20.5.1999 – 2 AZR 532/98). Die Namensliste ersetzt gemäß § 1 Abs. 5 KSchG nur die Stellungnahme gegenüber der Arbeitsagentur bei einer Massenentlassung, nicht aber die Anhörung gemäß § 102 BetrVG. Allerdings kann es sein, dass diese Anhörung bereits im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen stattgefunden hat. Dann müssen aber dort dem Betriebsrat wie bei jeder anderen Anhörung nach § 102 BetrVG auch alle für die Kündigung relevanten Informationen vorgelegt werden. In der Praxis findet sich vor allem in Interessenausgleichen, die eine Namensliste enthalten, auch der Hinweis, dass mit dem Interessenausgleich auch das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG abgeschlossen ist.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Vgl. Laßmann/Riegel, Interessenausgleich und Sozialplan, Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study Nr. 360 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2017, S.88f.

Dies trifft jedoch nicht für Vereinbarungen in der Einigungsstelle zu. Dort ist für den Arbeitgeber offensichtlich, dass kein Anhörungsverfahren zu den beabsichtigten Kündigungen vor dem Betriebsrat stattgefunden haben kann. Die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats, die in der Einigungsstelle tätig sind, können nicht dessen Kompetenz in dem Bereich von § 102 BetrVG an sich ziehen.

Keine Anhörung der Einigungsstelle

**Kündigungen aufgrund von Sozialplänen, denen keine Anhörung nach § 102 BetrVG vorangegangen ist, sind also immer unwirksam, wenn die Betroffenen dies gerichtlich feststellen lassen.**

Ebenfalls unwirksam sind solche betriebsbedingten Kündigungen, die die Sozialauswahl nicht hinreichend beachtet haben. Hier entsteht teilweise ein **psychologisches Problem für Betriebsräte**: Einerseits haben sie sich in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber dazu bereitgefunden, einem Personalabbau zuzustimmen, andererseits sind sie gehalten, die Interessen aller Beschäftigten zu wahren und zu schützen. Für diese problematische Position gibt es keine Patentlösung. Der Betriebsrat muss in dieser Phase mit einer Zwitterstellung leben. Er sollte diese allerdings nicht dadurch aufzuheben versuchen, dass er die oben beschriebene personelle Auswahl mit in die Vereinbarungen aufnimmt und so den Eindruck erweckt, selbst die zu Entlassenden ausgesucht zu haben.

Fehlerhafte Sozialauswahl

Werden unwirksamen Kündigungen mit der Kündigungsschutzklage angegriffen, hat dies meist zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis zwar beendet ist, zum Ausgleich aber eine die Sozialplanabfindung übersteigende Zahlung geleistet wird. Damit dabei keine doppelten Ansprüche entstehen, empfiehlt es sich, schon im Sozialplan festzulegen, dass die Abfindung bis zur Beendigung des Gerichtsverfahrens nicht ausgezahlt und mit einem dort vereinbarten höheren Betrag verrechnet wird. Durch eine solche Klausel darf allerdings nicht signalisiert werden, die Erhebung der Kündigungsschutzklage führe unabhängig von deren Ausgang unweigerlich zum Verlust der Sozialplanabfindung. Dies käme einer Einschränkung der Rechte der Kolleg\*innen gleich, sich gegen eine Kündigung zur Wehr zu setzen.

Verrechnung verschiedener Abfindungsansprüche

## 2. Anspruch auf Umsetzung eines Sozialplans und Interessenausgleichs

Sind Sozialplan und Interessenausgleich geschlossen, ist der Betriebsrat zwar gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dazu berufen, über deren Einhaltung zu wachen. Er hat jedoch keinen eigenen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf **Umsetzung der Vereinbarung**. Es ist einzig Sache der Betroffenen, sich gegen Verstöße mit Hilfe des Arbeitsgerichts zur Wehr zu setzen.

### Durchsetzung der Vereinbarungen

Will der Betriebsrat einen eigenen **Anspruch auf Durchführung** der Vereinbarungen erhalten, den er im Beschlussverfahren durchsetzen kann, empfiehlt es sich, dies ausdrücklich zu vereinbaren. Andernfalls beinhalten sie nur Individualansprüche (BAG v. 28.8.1991 – 7 ABR 72/90). Nicht ausreichen dürfte es, wenn Interessenausgleich und Sozialplan lediglich mit dem Titel »Betriebsvereinbarung« überschrieben werden. Zwar besteht bei Betriebsvereinbarungen normalerweise ein solcher eigener Anspruch auf Durchführung gegen den Arbeitgeber, jedoch sind auch Interessenausgleich und Sozialplan eine Art von Betriebsvereinbarungen.

Zumindest für den Sozialplan ist dies anerkannt. Der Interessenausgleich dagegen wird in der Literatur teilweise als »Vereinbarung besonderer Art« (z. B. FESTL, §§ 112, 112a BetrVG Rn. 50) verstanden. Richtig ist daran, dass der Interessenausgleich keine unmittelbar durchsetzbaren Rechte für die einzelnen Beschäftigten, etwa auf Durchführung der Betriebsänderung in einer bestimmten Art und Weise, hervorruft und damit von der Regelung des § 77 Abs. 4 BetrVG abweicht. Anders verhält es sich jedoch mit Belastungen: Unter anderem der bereits erwähnte § 1 Abs. 5 KSchG lässt eine Einschränkung des individuellen Kündigungsschutzes durch einen Interessenausgleich zu. Damit dürfte die Absolutheit, mit der bislang diesem Vereinbarungstyp der Charakter einer Betriebsvereinbarung abgesprochen wurde, kaum noch aufrechtzuerhalten sein. Dass dies kein bloßer Streit um Begriffe ist, zeigt eine Entscheidung des BAG, in der einem Beschäftigten unter Berufung auf die oben zitierte Literaturmeinung der Nachteilsausgleich verweigert wurde (BAG v. 20.4.1994 – 10 AZR 186/93, AiB 1994, 638).

An der mangelnden Durchsetzbarkeit für den Betriebsrat wird auch die Überschrift »Betriebsvereinbarung« nichts ändern. Hier hilft lediglich ein ausdrücklicher Hinweis, der die Rechte des Betriebsrats im Falle des Verstoßes des Arbeitgebers gegen die Vereinbarung auch beschreibt.

## 3. Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld

### Arbeitslosengeld I nach Interessenausgleich und Sozialplan

Im Rahmen von Interessenausgleich und Sozialplan – insbesondere bei einer Betriebs(teil)stilllegung – werden in der Regel Kündigungen ausgesprochen. Aufgrund der Regelungen im Sozialplan werden die Gekündigten oft eine Sozialplanabfindung erhalten.

Möglich ist auch, dass Beschäftigte aufgrund eines Abfindungsprogramms Aufhebungsverträge vorgelegt werden, die von der Betriebsänderung/Betriebs(teil)stilllegung nicht unmittelbar betroffen wären, denen man ein solches Angebot aber aus anderen Gründen machen möchte.

Die solchermaßen erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann Auswirkungen auf den Bezug von Arbeitslosengeld haben. Beachtlich sind vor allem die Regelungen zum Ruhen des Arbeitslosengeldes (§§ 156 ff. SGB III), insbesondere wegen einer Sperrzeit, wegen Arbeitsaufgabe und wegen Entlassungsentschädigung.

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt dann ein, wenn das Beschäftigungsverhältnis durch versicherungswidriges Verhalten des Arbeitnehmers beendet wird, ohne dass der Arbeitnehmer dafür einen wichtigen Grund hat (§ 159 SGB III).

Ruhen bei  
Sperrzeit wegen  
Arbeitsaufgabe

Versicherungswidriges Verhalten wird unter anderem im Abschluss eines Aufhebungsvertrages gesehen. Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann vorliegen, wenn dem/der Arbeitnehmer\*in ohnehin zu diesem Zeitpunkt eine rechtmäßige, nicht verhaltensbedingte Kündigung droht und dem/der Arbeitnehmer\*in ein Abwarten der arbeitgeberseitigen Kündigung deshalb unzumutbar ist, weil Nachteile für das berufliche Fortkommen zu befürchten sind. Das Abwarten einer solchen rechtmäßigen Kündigung kann auch dann unzumutbar sein, wenn dadurch das Interesse, sich durch den Aufhebungsvertrag wenigstens die angebotene Abfindung zu sichern, zunichte gemacht werden würde. Überschreitet die im Aufhebungsvertrag angebotene Abfindung die in § 1a KSchG vorgesehene Abfindungshöhe nicht, kann hierin ein wichtiger Grund gesehen werden, es sei denn, die drohende Kündigung wäre offensichtlich rechtswidrig.

Der wichtige Grund muss auch das Beendigungsdatum decken, d.h. die Kündigung muss zum gleichen Beendigungszeitpunkt gedroht haben, wie dem im Aufhebungsvertrag gewählt. So genannte Turboprämien, die das Ausscheiden unter Verkürzung (und mit »Abkauf«) der Kündigungsfrist vorsehen, können daher ggf. Auslöser einer Sperrzeit werden, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung zu dem im Aufhebungsvertrag vereinbarten Beendigungsdatum gedroht hätte.

Oft nutzen Arbeitgeber Abfindungsprogramme im Rahmen einer Betriebs(teil)stilllegung auch, um zusätzlich Beschäftigte einzusparen, wenn diese mit einer Abfindungslösung einverstanden sind, auch wenn diese von einer etwa beabsichtigten Betriebs(teil)stilllegung eigentlich nicht betroffen sind. In diesem Fall kann ein wichtiger Grund dann nicht mit einer drohenden betriebsbedingten arbeitgeberseitigen Kündigung wegen der Betriebsstilllegung begründet werden.

Auch trotz ausgesprochener Arbeitgeberkündigung kann jedoch unter Umständen eine Sperrzeit eintreten, z.B. dann, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam war, weil der Arbeitgeber aufgrund eines Sonderkündigungsschutzes gar nicht wirksam kündigen konnte (BSG v. 18.1.2003 – B 11 AL 35/03 R).

Dies sollten insbesondere Beschäftigte mit Sonderkündigungsschutz, z. B. Betriebsräte, schwerbehinderte Beschäftigte oder tariflich Alterskündigungsgeschützte, beachten.

Wird festgestellt, dass das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben wurde und kein wichtiger Grund dafür vorliegt, so führt dies zu einer Sperrzeit nach § 159 SGB III von zwölf Wochen. Wegen dieser zwölfwöchigen Sperrzeit kommt es zusätzlich zu einer Verkürzung des gesamten Arbeitslosengeldanspruches um ein Viertel (§ 148 SGB III). Dies wirkt sich weiter verkürzend insbesondere aus, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für mehr als ein Jahr besteht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten sich daher vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages individuell beraten lassen.

#### Ruhen bei Entlassungsentschädigung

Wird im Rahmen des Aufhebungsvertrages eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes vereinbart, so kann dies zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldes wegen Entlassungsentschädigung führen (§ 158 SGB III).

Haben die betroffenen Beschäftigte wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld grundsätzlich von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte, längstens jedoch für 1 Jahr.

Für die Berechnung gilt, mangels einer Kündigung, als Fristbeginn der Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also der Zeitpunkt des Zustandekommens des Aufhebungsvertrages.

Vorsicht ist geboten bei Arbeitnehmern, die einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen. Hier sind besondere fiktive Kündigungsfristen in § 158 SGB III vorgesehen.

Das Ruhen wegen Entlassungsentschädigung spielt aber auch im Rahmen von Kündigungen bei Interessenausgleich und Sozialplan eine Rolle, wenn Sozialplanabfindungen gezahlt werden. Auch wenn hier kein Aufhebungsvertrag geschlossen wird, ist nach der Rechtsprechung des BSG der § 158 SGB III anwendbar.

Das BSG hat mit Urteil vom 24. 5. 2006 (B 11a AL 21/05 R) klargestellt, dass § 158 SGB III auch auf solche Fälle anwendbar sein soll, in denen die Aufhebung des

Sonderkündigungsschutzes nicht unmittelbar an die Zahlung einer Entlassungsentschädigung geknüpft ist, sondern sich diese aus einem Sozialplan bzw. Interessenausgleich ergibt, zumindest wenn dieser wegen § 111 BetrVG i. V. m. § 112 BetrVG erzwingbar ist.

Mithin wird auch bei Vorliegen von Kündigungen und Sozialplanabfindungen geprüft, ob ein Ruhen wegen Entlassungsentschädigung vorliegt.

Problematisch wird es auch, wenn ein tariflicher Sonderkündigungsschutz besteht.

- Ist eine ordentliche Kündigung ganz ausgeschlossen, sieht der Gesetzgeber vor, dass eine fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten einzuhalten ist, damit ein Ruhen wegen Entlassungsentschädigung vermieden werden kann (§ 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III).
- Wenn dem/der Arbeitnehmer\*in nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden könnte, gilt eine fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr (§ 158 Abs. 1 Satz 4 SGB III).
- Wenn bei Ausschluss der ordentlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund gegeben sind, gilt die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre (§ 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 Alt. 2 SGB III). Dies kann dann der Fall sein, wenn eine Kündigung wegen Betriebs(teil)stilllegung erfolgt.

Das Ruhen des Anspruchs hat zur Folge, dass sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld I um den nach § 158 SGB III festgestellten Zeitraum verschiebt und die Betroffenen in diesem Zeitraum »aus der Entlassungsentschädigung leben müssen«. Auch hier sollten sich Arbeitnehmer\*innen vor Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag gut beraten lassen.

Wenn die Betroffenen eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen haben, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. Der Ruhenszeitraum beginnt mit dem Ende des die Urlaubsabgeltung begründenden Arbeitsverhältnisses (§ 157 SGB III).

Ruhen wegen  
Urlaubsabgeltung

Die hier angerissene Thematik ist jedoch rechtlich sehr schwierig. Der Betriebsrat sollte sich daher frühzeitig im Rahmen seiner Verhandlungen zu Interessenausgleich und Sozialplan auch Beratung zu diesem Thema einholen und ggf. auch frühzeitig die örtliche Agentur für Arbeit mit einbeziehen.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Weiteres in AiB 2013, 698–702.

## 4. Steuerrechtliche Aspekte

Vorherige Klärung  
der Steuerpflicht

Leistungen, also etwa Abfindungen, aus einem Sozialplan bzw. Interessenausgleich sind steuerrechtlich »Einkommen«, unterliegen also der Besteuerung. Das betrifft aber nicht nur Geldzahlungen, sondern kann sich z. B. auch auf Bildungsmaßnahmen als geldwerten Vorteil beziehen. In diesem Bereich »geldwerter Vorteile« hängt die Steuerpflicht davon ab, ob die Leistungen unmittelbar mit dem Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen. Das ist immer dann anzunehmen, wenn ohne deren Inanspruchnahme die Arbeitslosigkeit drohen würde. Hier ist zu empfehlen, diese Fragen vorab mit dem örtlichen Finanzamt zu klären oder eine/n Steuerberater\*in als Sachverständige/n gemäß § 111 bzw. § 80 Abs. 3 BetrVG zu Rate zu ziehen.

**Abfindungen**, die als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden, gelten als normales Einkommen und genießen daher kaum noch ein Privileg bei der Besteuerung. **Frühere Freibeträge sind vollständig entfallen.** Sozialabgaben dagegen werden davon nicht abgeführt. Der geringe steuerliche Vorteil besteht in einer Abschwächung der Progression durch die Fünftel-Regelung. Vereinfacht gesagt ist dabei der Steuersatz, der auf den ganzen Abfindungsbetrag angewendet wird, nur der, der für ein Fünftel der Abfindung anfallen würde. Wohlgemerkt: der Steuersatz ist ein Fünftel, nicht die Steuer selbst. Wäre also der volle Steuersatz bei 40 %, für ein Fünftel der Abfindung aber nur 36 %, dann werden für die gesamte Abfindung nur diese 36 % der Steuern fällig. (Es ist ein wenig komplizierter, aber die Beschreibung vermittelt zumindest ein Gefühl für das, was hier passiert.)

Will der Betriebsrat die durch die Besteuerung entstehenden Verluste vermeiden, so muss er **Nettoabfindungen** vereinbaren. In die entsprechende Abfindungsregelung muss dann ein eindeutig formulierter Passus hinein, wonach die Abfindungen vom Arbeitgeber zu versteuern und netto auszuzahlen sind (LAG Berlin v. 21. 2. 1994 – 9 Sa 125/93). Praktisch ist das jedoch kaum durchführbar, weil die Steuerlast von zu vielen individuellen Umständen abhängig ist, die sich im Laufe des Jahres – auch nach Auszahlung der Abfindung – noch verändern können.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in können aber den Zeitpunkt der Auszahlung der Abfindung in der Weise steuerlich gestalten, indem sie die Fälligkeit der Abfindung auf einen späteren Zeitpunkt hinausschieben, der steuerlich für den/die Arbeitnehmer\*in günstiger ist, z. B. auf das nächste Jahr, wenn zunächst mit Arbeitslosigkeit gerechnet wird (BFH v. 11. 11. 2009).

---

## Anhang Nr. 1

# Muster eines Ablaufplans für den Betriebsrat

Der folgende Ablaufplan soll dem Betriebsrat Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, mit deren Hilfe er die jeweilige Situation meistern kann. Der Ablaufplan ist als eine Anregung für mögliches Betriebsratshandeln gedacht und daher nicht abschließend. Es existiert eine Vielzahl weiterer Situationen sowie anderer Maßnahmemöglichkeiten.

Situation	Verhalten des Arbeitgebers	Maßnahmen des Betriebsrats	Mittel	Unterstützung durch
Betriebsrat befürchtet eine Betriebsänderung, hat aber noch keine konkreten Hinweise	Macht nichts	Betriebsrat ist auf eigene Beobachtungen angewiesen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirtschaftliche Situation des Betriebs/Unternehmens</li> <li>• Wirtschaftliche Situation der Branche</li> <li>• Verhältnis von Planung und Realität</li> <li>• Veränderungen in der Führungsstruktur</li> <li>• Betriebsaufspaltungen etc.</li> <li>• Härtere Gangart bei Kündigungen und Abmahnungen, Häufung von Aufhebungsverträgen</li> </ul>	Beanspruchung aller Informationsrechte, Erschließung eigener Informationsquellen	Gewerkschaft (Rechtssekretäre), Mitglieder im Wirtschaftsausschuss und Vertreter im Aufsichtsrat
Betriebsänderung scheint sicher	Arbeitgeber verweigert Informationen oder informiert unvollständig	Benötigte Informationen konkret abfragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Beschäftigtenzahlen sollen welche Abteilungen in 3/6/9/12 Monaten haben?</li> <li>• Soll die Abteilung xy bestehen bleiben?</li> <li>• Welche Geschäftsfelder werden ausgebaut, welche nicht weiter betrieben?</li> <li>• usw.</li> </ul>	Bei Vorliegen konkreter Planungen: Informationsrechte beim Arbeitsgericht einklagen. In Detailfragen (personelle Einzelmaßnahmen, soziale Angelegenheiten) den Arbeitgeber »unter Druck« setzen	Gewerkschaft (Rechtssekretäre), Sachverständige (Betriebs-/Volkswirtschaft)

Situation	Verhalten des Arbeitgebers	Maßnahmen des Betriebsrats	Mittel	Unterstützung durch
Betriebsänderung steht fest	Arbeitgeber fordert Betriebsrat auf, einen Interessenausgleich zu verhandeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber auf unzureichenden Informationsstand hinweisen (wenn dies so ist)</li> <li>• Konkrete Fragen zum Vorhaben formulieren und Antworten unter Fristsetzung einfordern</li> </ul>	Drohung mit möglichen Ansprüchen auf Nachteilsausgleich	Gewerkschaft, Sachverständige
Betriebsänderung steht fest	Arbeitgeber verhält sich passiv	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhandlungsführung im Betriebsrat festlegen</li> <li>• Planung und Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Entwicklung von Alternativen für einen Interessenausgleich</li> <li>• Ermittlung der wirtschaftlichen Folgen für die Kolleg*innen</li> <li>• Bestimmung der Erstellung von Entwürfen für Interessenausgleich und Sozialplan</li> <li>• Von Arbeitgeber die Erstellung eigener Entwürfe verlangen</li> <li>• Ermittlung der wirtschaftlichen Folgen für die Kolleg*innen</li> <li>• Interesse und Strategie des Arbeitgebers einschätzen</li> <li>• Diskussion der Lage auf Betriebs-/Abteilungsver-sammlungen</li> </ul>	Drohung mit Einigungsstelle, Verweigerung der Mitarbeit bei Detailfragen der Betriebsänderung	Gewerkschaft (Rechtssekretäre), Sachverständige (Betriebs-/Volkswirtschaft) Rechtsanwälte

Situation	Verhalten des Arbeitgebers	Maßnahmen des Betriebsrats	Mittel	Unterstützung durch
Verhandlungen um Sozialplan/ Interessenausgleich	Arbeitgeber verweigert die Verhandlungen oder verhandelt ohne Willen zur Einigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einigungsstelle einsetzen lassen</li> <li>• Umsetzung der Betriebsänderung gerichtlich unterbinden lassen (Einstweilige Verfügung)</li> </ul>	Arbeitsgericht	Gewerkschaft (Rechtssekretäre), Rechtsanwälte
Verhandlungen innerhalb/ außerhalb der Einigungsstelle		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhandlungsziele (Maximal-/ Minimalforderungen) festlegen</li> <li>• Rückkopplung zwischen Verhandlungsführung, Betriebsrat und Belegschaft sichern</li> </ul>	Einigungsstelle	Gewerkschaft (Rechtssekretäre), Rechtsanwälte
Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• in Sozialplan und Interessenausgleich Kontrollmechanismen verankern (z. B. regelmäßige schriftliche Informierung des Betriebsrats)</li> <li>• Wichtige Punkte aus dem Sozialplan und Interessenausgleich zusätzlich ein weiteres Mal veröffentlichen</li> <li>• Sondersprechstunde für betroffene Kolleg*innen einrichten</li> <li>• Bruttolohn- und -gehaltslisten der Ausgeschiedenen kontrollieren (Abfindungen!)</li> </ul>		

## Anhang Nr. 2

# Individueller Ablaufplan

Das erfolgreiche Vorbereiten bzw. Verhandeln eines Interessenausgleichs sowie Sozialplans setzt ein geplantes und wohldurchdachtes Vorgehen des Betriebsrats voraus, das flexibel genug sein muss, um gegebenenfalls veränderten Situationen angepasst werden zu können. Welche Maßnahmen kann der Betriebsrat ergreifen und mit welcher Unterstützung kann er diese durchsetzen, wenn sich der Arbeitgeber in jeder einzelnen Situation so oder so verhält? – Diese Fragen stellen sich für den Betriebsrat in der Vorbereitungs- bzw. Verhandlungsphase immer wieder.

Bei der Vorbereitung bzw. dem Verhandeln kann die Erstellung eines individuellen Ablaufplanes helfen, der situationsbedingt nach und nach fortgeschrieben wird.

Situation	Verhalten des Arbeitgebers	Maßnahmen des Betriebsrats	Mittel	Unterstützung durch

### Anhang Nr. 3

## Berechnungsmethoden für Sozialplanabfindungen

Gegenstand von Sozialplanverhandlungen ist regelmäßig die Regelung von Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Stets kommt es hierbei darauf an, sich auf eine Methode zu verständigen, nach der die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen werden sollen.<sup>48</sup> Eine umfassende Auswertung von Abfindungsregelungen in Sozialplänen findet sich auch bei Laßmann/Riegel.<sup>49</sup>

Ist von der beabsichtigten Betriebsänderung eine Vielzahl von Arbeitnehmer\*innen betroffen, so muss für die Berechnung der individuellen Abfindung auf abstrakte Kriterien zurückgegriffen werden, auch wenn sich dies im Einzelfall als nachteilig erweisen kann. Folgende **Kriterien** sind gebräuchlich:

- Lebensalter,
- Unterhaltsverpflichtungen (z. B. gegenüber Ehepartnern, Kindern, Eltern),
- Vorliegen einer Schwerbehinderung,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Bruttomonatseinkommen.

Die Berücksichtigung des Lebensalters muss sich aber immer an dem **Verbot der Altersdiskriminierung** in § 1 AGG orientieren (vgl. hierzu Kapitel 2.2 b). In den nachfolgenden Beispielen wird daher in den Altersgruppen bis 44 Jahre nicht mehr differenziert, weil das in der Regel eine unzulässige Diskriminierung wegen Alters wäre.

Die Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit wirkt sich vielfach negativ auf Frauen aus: »Sie sammeln oft kürzere Zeiten an, weil sie häufiger als Männer Familienpflichten übernehmen und dafür ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Bei der Feststellung der Betriebszugehörigkeitsdauer darf nach einer Entscheidung des BAG<sup>50</sup> die Elternzeit nicht ausgeklammert werden, da dies eine

---

48 Vgl. hierzu Thannheiser, Sozialplanabfindungen. Berechnungsmethoden und ihre Auswirkungen, AiB 2000, 460

49 Vgl. Laßmann/Riegel, a.a.O., S. 103 ff.

50 Vgl. BAG v. 12. 11. 2002 – 1 AZR 58/02.

Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bedeuten würde (vgl. § 5 Abs. 11 Nr. 4 Elternurlaubsrichtlinie RL 2010/18/EG).<sup>51</sup>

Bei der Berücksichtigung des Bruttomonatseinkommens sollte bei Arbeitnehmer\*innen, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sich innerhalb der letzten zwei Jahre vor Abschluss des Sozialplans wesentlich verändert hat, nicht das letzte Bruttomonatsentgelt als Berechnungsgrundlage herangezogen werden, sondern die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses in die Durchschnittsberechnung einbezogen werden (BAG v. 22.9.2009 – 1 AZR 316/08).<sup>52</sup> Reduziert eine Vollzeitbeschäftigte während der Elternzeit ihre Arbeitszeit, so muss die Abfindung auf der Basis des Vollzeitentgelts berechnet werden (EuGH v. 22.10.2009 – C 116/08- Meerts).<sup>53</sup>

Diese Kriterien können auf verschiedenste Weise gewichtet und zueinander in Verhältnis gesetzt werden. Hierzu bieten sich folgende drei **Verfahren** an:

- die Tabellenmethode,
- die Punktemethode,
- die Formelmethode.

Bei der Tabellenmethode – die in der Praxis selten angewendet wird – werden das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zueinander in Relation gesetzt. Auf diese Weise wird eine Tabelle entwickelt, aus der einzelne Faktoren abgelesen und mit dem jeweiligen Bruttomonatseinkommen multipliziert werden können, um den individuellen Abfindungsanspruch zu errechnen.

### Beispiel für die Tabellenmethode:

Betriebszugehörigkeit in Jahren	Alter in Jahren					
	< 44	45–49	50–54	55–59	60–63	
0–4	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75
5–9	4,5	5	5,5	6	6,5	7
10–14	6,5	7,25	8	8,75	9,5	10,25
15–19	8,5	9,5	10,5	11,5	12,5	13,5
20–24	10,5	11,75	13	14,25	15,5	16,75

<sup>51</sup> Tondorf/Jochmann-Döll, Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Beschäftigungssicherung und Sozialplan, Düsseldorf 2011, S.8 ([www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)).

<sup>52</sup> Vgl. ebd., S.9.

<sup>53</sup> Vgl. ebd., S.9.

Betriebszugehörigkeit in Jahren	Alter in Jahren					
	< 44	45-49	50-54	55-59	60-63	
25-29		14	15,5	17	18,5	20
30-34			18	19,75	21,5	23,25
35-39			20,5	22,5	24,5	26,5
40-44					27,5	29,75
45-50						33

**Faktorwert aus der Tabelle x Bruttomonatseinkommen = Abfindungsbetrag**

Die Punktemethode wird verwendet, wenn ein feststehender Geldbetrag auf alle betroffenen Arbeitnehmer\*innen zu verteilen ist. Abgesehen von Insolvenzfällen gibt es für den Betriebsrat kaum Anlass, sich auf diese Methode einzulassen.

**Beispiel für die Punktemethode:**

1.	Lebensalter	
	bis 44 Jahre	1 Punkt
	45-49 Jahre	2 Punkte
	50-54 Jahre	3 Punkte
	54-59 Jahre	4 Punkte
	59-63 Jahre	2 Punkte
2.	Betriebszugehörigkeit	
	Pro Beschäftigungsjahr	4 Punkte
3.	Unterhaltspflichten	
	Pro Angehörigem	5 Punkte
4.	Schwerbehinderung und Gleichgestellte	10 Punkte

Mittels der Tabelle kann für jede bzw. jeden Arbeitnehmer\*in ein Gesamtpunktwert ermittelt werden, der bezogen auf alle von der Betriebsänderung betroffenen Beschäftigten in Verhältnis gesetzt werden kann. Sind beispielsweise insgesamt 1500 Punkte vergeben worden und hat ein/e betroffene/r Arbeitnehmer\*in 23 Punkte erreicht, so beträgt sein/ihr individueller Abfindungsanspruch  $23 : 1500 = 1,53\%$  des zur Verteilung anstehenden Sozialplanvolumens. Wird die Punktemethode verwendet, obwohl das Sozialplanvolumen nicht begrenzt ist, wird jedem Punkt ein bestimmter Wert (z. B. 250 Euro) zugewiesen. Die Multiplikation der Summe aller Punkte mit dem Punktwert ergibt den individuellen Abfindungsbetrag.

Am häufigsten wird in der Praxis die **Formelmethode** verwendet. Gebräuchlich war in der Vergangenheit folgende – wegen der darin enthaltenen pauschalen Differenzierung nach dem Lebensalter rechtlich problematische – Formel:

$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatseinkommen}}{\text{Divisor}} = \text{Abfindungsbetrag}$$

Entscheidend für die Höhe der Sozialplanabfindung ist der **Divisor**. Von Arbeitgeberseite wird gerne der Eindruck erweckt, dass es für den Divisor Richtwerte bzw. feste Werte gebe, die zwingend einzuhalten seien. Das ist falsch. Es obliegt allein den Verhandlungspartnern, den Divisor zu bestimmen. In der Praxis sind Divisoren von 35 bis 90 anzutreffen. Je kleiner der Divisor ist, desto höher bzw. je größer der Divisor ist, desto geringer fällt der individuelle Abfindungsbetrag aus. Aus diesem Grunde müssen Betriebsräte bestrebt sein, einen möglichst kleinen Divisor zu vereinbaren. Es hat sich bei der Formelmethode in der Praxis bewährt, diese um Zuschläge für besonders ausgleichende Belastungen (z. B. Vorliegen einer Schwerbehinderung) zu ergänzen.

Weil sich hier das Lebensalter linear auf die Höhe der Abfindung auswirkt, kann nicht empfohlen werden, weiterhin mit dieser Formel zu arbeiten. Stattdessen könnte mit dem folgenden Rechenweg operiert werden:

$$\text{Einkommen} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Altersfaktor}$$

Der Altersfaktor variiert dabei in Abhängigkeit von der mutmaßlichen Vermittelbarkeit der Betroffenen am Arbeitsmarkt. Daraus kann sich z. B. folgende Differenzierung ergeben:

- < 45 Jahre: Faktor 0,7
- 46–50 Jahre: Faktor 0,9
- 51–55 Jahre: Faktor 1,2
- 56–60 Jahre: Faktor 1,5
- > 60 Jahre: Faktor 1

Die höchste Abfindung erhalten bei dieser Formel die Angehörigen der Gruppe zwischen 56 und 60 Jahren, nämlich 1,5 Gehälter pro Beschäftigungsjahr. Der Altersfaktor regelt also genau diesen Aspekt, die Anzahl der Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr. Daher wird sich auch an der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch diese Änderung der Formel nichts ändern. Ging der Streit bislang um den Divisor, konzentriert er sich nun auf den Altersfaktor.

Im Unterschied zu früher wird aber der Betriebsrat jetzt Wert darauf legen, dass dieser möglichst hoch ist, während früher ein möglichst kleiner Divisor für die Beschäftigten vorteilhaft war.

Ein Schwachpunkt jeder Formel, die den Faktor »Monatseinkommen« enthält, ist, dass damit automatisch diejenigen benachteiligt werden, die auch das geringste Einkommen bezogen haben und daher am wenigsten zur Bildung von Rücklagen für Notfälle in der Lage waren. Dem lässt sich begegnen, indem statt des individuellen Monatsgehalts ein fester Betrag in die Formel eingesetzt wird, der einen Mittelwert zwischen den Spitzeneinkommen und dem Gehalt der Geringverdiener sein sollte.

## Anhang Nr. 4

# Muster Dreiseitiger Vertrag beim Wechsel in eine Transfergesellschaft

zwischen

Herrn/Frau

[Name]

geb. am

Straße

Ort

– nachstehend Arbeitnehmer genannt –

und

der XX GmbH

– nachstehend XX GmbH genannt –

und

der Transfergesellschaft

– nachstehend TG genannt –

### Präambel

Das Werk [...] der XX GmbH wird zum [...] stillgelegt. Hierfür haben der BR und die XX GmbH einen Interessenausgleich (IA) und einen Sozialplan (SP) vom [...] sowie eine Betriebsvereinbarung Transfergesellschaft (BV-TG) vom [...] (Anlagen 1 bis 3) abgeschlossen. In diesen Vereinbarungen ist die Bildung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) zur Durchführung von Transferkurzarbeit gem. § 111 SGB III und ein vorgeschaltetes Profiling gem. § 110 SGB III vorgesehen. Träger der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit ist die XX GmbH (Transfergesellschaft).

Zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung sieht die BV-TG vom XX.XX. XXXX vor, dass das Arbeitsverhältnis mit der XX GmbH durch Aufhebungsvertrag beendet wird und nahtlos anschließend ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der TG abgeschlossen wird.

Über die arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen wurden die Mitarbeiter schriftlich informiert. Sie hatten zudem die Gelegenheit, ergänzende Informationen von einem Betriebsratsmitglied sowie von der TG einzuholen. Sie sind insbesondere darauf hingewiesen worden, dass für die vorher bei der XX GmbH beschäftigten Mitarbeiter in der Transfergesellschaft Kurzarbeit mit null Arbeitsstunden realisiert wird.

Die folgenden Regelungen dienen der individualvertraglichen Umsetzung der in der BV-TG vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der XX GmbH (Teil I) sowie der Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit der TG (Teil II) und enthalten zudem für das gesamte Vertragswerk geltende gemeinsame Bestimmungen (Teil III).

## **Teil 1**

### **Aufhebungsvertrag**

#### **1. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit der XX GmbH**

(1) Herr/Frau (Name) und die XX GmbH sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen aufgrund des Arbeitsvertrages vom [...] bestehende Arbeitsverhältnis zum [...] im gegenseitigen Einvernehmen zum Übergang in die TG beendet wird. Mit der Aufhebung des Arbeitsvertrages sind auch alle evtl. im Nachgang zum Arbeitsvertrag geschlossenen Zusatz- und Abänderungsvereinbarungen aufgehoben.

(2) Herr/Frau [Name] ist über die Folgen einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – insbesondere über die für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld bestehende Notwendigkeit des Verzichts auf das Führen von Bestandsstreitigkeiten gegen die XX GmbH – belehrt worden.

(3) Die von den MitarbeiterInnen individuell eingebrachten restlichen Kündigungsfristen werden monetarisiert (Arbeitgeberbrutto) und zur Finanzierung der TG durch die XX GmbH dieser zur Verfügung gestellt.

#### **2. Abfindung**

(1) Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält Herr/Frau [Name] von der XX GmbH gemäß SP eine einmalige Abfindung in Höhe von brutto  $x \in$  [Betrag] im Sinne der §§ 3, 24 und 34 EStG.

(2) Die Abfindung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der XX GmbH fällig.

### **3. Urlaub und Zeitguthaben**

(1) Der Herr/Frau [Name] bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch zustehende Resturlaub wird durch die XX GmbH vor dem Ausscheiden des/der Herr/Frau [Name] gewährt. Ist eine Gewährung des Resturlaubs nicht oder nur teilweise möglich, wird der verbleibende Resturlaub mit der letzten Gehaltsabrechnung abgegolten und ausgezahlt.

(2) Eventuelle Zeitguthaben werden vor dem Ausscheiden des/der Herr/Frau [Name] aus der XX GmbH durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen. Ist ein Freizeitausgleich nicht oder nur teilweise möglich, werden bestehende Zeitguthaben mit der letzten Gehaltsabrechnung abgegolten und ausgezahlt.

(3) Eventuelle negative Zeitguthaben, die nicht mehr eingearbeitet werden konnten, verfallen zu Lasten der XX GmbH.

### **4. Betriebseigentum**

Herr/Frau [Name] gibt bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages alle betrieblichen Unterlagen und Gegenstände, die sich in seinem/ihrem Besitz befinden, unaufgefordert an die XX GmbH zurück.

### **5. Zeugnis**

Die XX GmbH wird Herrn/Frau [Name] nach seinem/ihrem Ausscheiden ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis erteilen.

## **Teil II**

### **Arbeitsvertrag**

#### **1. Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft (TG)**

(1) Beginnend mit dem [...], befristet bis zum [...] wird zwischen Herr/Frau [Name] und der TG ein Arbeitsverhältnis gem. § 111 SGB III geschlossen.

(2) Der Eintritt in die TG ist ausgeschlossen, wenn Herr/Frau [Name] gegen die Beendigung seines/ihres Arbeitsverhältnisses mit der XX GmbH gerichtlich vorgeht, da in diesem Fall ein Anspruch auf das bei der zuständigen Agentur für Arbeit für die Verweildauer in der TG beantragte Transferkurzarbeitergeld nicht besteht.

(3) Die individuelle durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt [...] Stun-

den. Bei Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ist der Arbeitnehmer – soweit zumutbar – verpflichtet, die Unterrichtszeiten der Maßnahme einzuhalten, unabhängig von der vorgenannten Arbeitszeitregelung.

(4) Abweichend von den bisherigen Arbeitsbedingungen zwischen der XX GmbH und Herrn/Frau [Name] beinhaltet der Arbeitsvertrag mit der TG

- Anordnung von Transferkurzarbeit gem. § 111 SGB III und Entfall des Beschäftigungsanspruchs,
- Zahlung von Transferkurzarbeitergeld und Aufstockungsbetrag anstelle der bisherigen Vergütung,
- Beratung, Outplacement und berufliche Qualifizierung.

## **2. Vergütung**

(1) Herr/Frau [Name] erhält bei der xx TG Transferkurzarbeitergeld gem. § 111 SGB III in Höhe des gesetzlich geregelten Anspruchs. Grundlage für die Berechnung des Transferkurzarbeitergeldes ist das bisherige Nettomonatsentgelt.

(2) Das Transferkurzarbeitergeld wird durch die TG gemäß Ziffer [...]. der BV-TG auf ein Nettogehalt aufgestockt, das  $\times$  % des zuletzt bei der XX GmbH erhaltenen Normal-Nettogehaltes beträgt. Berechnungsgrundlage für das Nettoentgelt ist das durchschnittliche Einkommen der letzten zwölf Monate bei der XX GmbH vor Übertritt in die TG.

(3) Für in Anspruch genommene Urlaubstage und für auf Arbeitstage fallende gesetzliche Feiertage besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld. Die TG zahlt für jeden Urlaubs- und auf einen Arbeitstag fallenden Feiertag eine Vergütung von 100% auf der Basis des in Absatz 1 genannten Nettomonatsentgeltes.

(4) Die Zahlung der Vergütung durch die TG an Herrn/Frau (Name) erfolgt bargeldlos jeweils am [...].

(5) Die Abtretung des Vergütungsanspruchs ist ausgeschlossen.

## **3. Pflichten des/der Herrn/Frau [Name]**

(1) Herr/Frau [Name] ist verpflichtet, an den angebotenen und zumutbaren Eingliederungsmaßnahmen teilzunehmen, die der Erhöhung seiner/ihrer Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt dienen. Insbesondere ist Herr/Frau [Name] verpflichtet, den Reintegrationsprozess aktiv mitzugestalten und zu fördern und sich der Arbeitsvermittlung der Agentur für Arbeit zur Verfügung zu stellen.

(2) In den letzten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses mit der TG kann Herr/Frau [Name] mit seiner/ihrer Zustimmung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt zu werden. Die AÜ soll insbesondere zur Anbahnung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt werden. Sie ist nur statthaft, wenn die übertragenen Aufgaben hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen der bisherigen Tätigkeit entsprechen. Es ist ein monatliches Arbeitsentgelt zu zahlen, das mind. in Höhe des von der TG monatlich gezahlten Entgelts liegt.

(3) Herr/Frau [Name] hat Änderungen in den persönlichen Verhältnissen unverzüglich schriftlich mitzuteilen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind.

#### **4. Urlaub**

(1) Herr/Frau [Name] hat einen Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr in Höhe von 30 Arbeitstagen gemäß Manteltarifvertrag vom [...].

(2) Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsverhältnisses wird der Urlaub anteilig gewährt, es sei denn, der volle Urlaub ist schon gewährt worden.

(3) Während des Urlaubs erhält Herr/Frau [Name] die nach § 2 Abs. 3 vereinbarte Vergütung fortgezahlt.

#### **5. Arbeitsunfähigkeit**

Bei Arbeitsunfähigkeit ist Herr/Frau [Name] verpflichtet, die TG unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren. Herr/Frau [Name] hat vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Handelt es sich um eine länger andauernde Erkrankung, sind jeweils Folgebescheinigungen innerhalb von drei Kalendertagen unverzüglich vorzulegen.

#### **6. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

(1) Ist Herr/Frau [Name] infolge einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, seinen/ihren vertraglichen Pflichten nachzukommen, ohne dass ihn/sie ein Verschulden trifft (§ 3 EFZG), erhält er/sie in den ersten sechs Wochen seiner/ihrer Erkrankung das ihm/ihr zustehende Transferkurzarbeitergeld und den hierauf zu zahlenden Aufstockungsbetrag fortgezahlt.

(2) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht mit Beginn dieses Arbeitsverhältnisses.

## **7. Nebentätigkeiten**

Herr/Frau [Name] darf eine Nebentätigkeit, die während dieses Arbeitsverhältnisses aufgenommen wird, nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der TG übernehmen. Eine Nebentätigkeitsgenehmigung wird nicht erteilt, wenn durch die Nebentätigkeit der Bezug des Transferkurzarbeitergeldes gefährdet wird. Unberührt von der Genehmigungspflicht bleiben Nebentätigkeiten, die bereits vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses in gleichem Umfang ausgeübt wurden, sofern hierdurch der Bezug von Transferkurzarbeitergeld nicht gefährdet wird.

## **8. Freistellung für ein Anschluss-/Probearbeitsverhältnis**

(1) Die TG stellt auf Verlangen Herrn/Frau [Name] zur Aufnahme eines Anschlussarbeitsverhältnisses/Probearbeitsverhältnisses bei einem anderen AG frei.

(2) Bei einer Freistellung werden die gegenseitigen Hauptleistungspflichten zeitanteilig zum Ruhen gebracht. Der Anspruch des/der Herrn/Frau [Name] auf Transferkurzarbeitergeld und den von der TG hierauf zu zahlenden Aufstockungsbetrag entfällt.

(3) Endet das Anschlussarbeitsverhältnis/Probearbeitsverhältnis vor oder mit Ablauf von 6 Monaten, hat Herr/Frau [Name] einen Anspruch auf Beendigung der Freistellung und Reaktivierung der Hauptleistungsverpflichtungen aus diesem Arbeitsvertrag für maximal den Zeitraum der Laufzeit der beE. Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten werden ab dem Zeitpunkt des Wiedereintritts reaktiviert. Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass die Reaktivierung im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Anschlussarbeitsverhältnisses/Probearbeitsverhältnisses erfolgt.

(4) Scheidet Herr/Frau [Name] vor Ende der Vertragslaufzeit dieses Arbeitsvertrages endgültig aus der TG aus, erhält er/sie eine einmalige Abfindung in Höhe von [... %] der eingesparten und von der XX GmbH zu zahlenden Remanenzkosten.

## **9. Beendigung des Arbeitsvertrages**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Ablauf der Befristung am [...], ohne dass es einer Kündigung bedarf. Erreicht Herr/Frau [Name] während der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses ein Lebensalter, in dem er/sie zum ungekürzten

Bezug von Altersrente berechtigt ist, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tag der Erreichung dieses Lebensalters.

(2) Herr/Frau [Name] kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, insbesondere wenn er/sie eine andere Tätigkeit aufnimmt oder wenn er/sie an einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) teilnimmt oder auf sonstige Weise vom Arbeitsamt abberufen wird. Das Recht der Parteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt.

(3) Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

## **10. Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit, jedoch spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses schriftlich geltend zu machen.

## **Teil III**

### **Gemeinsame Bestimmungen**

#### **1. Aufhebende Bedingung**

Dieser dreiseitige Vertrag steht unter der Bedingung, dass das zuständige Arbeitsamt den Anträgen auf Gewährung von Transferkurzarbeitergeld gem. § 111 SGB III zustimmt. Wird diese Zustimmung nicht erteilt, sind der Aufhebungsvertrag und der Arbeitsvertrag nicht wirksam. Das bisherige Arbeitsverhältnis mit der XX GmbH endet zu dem Termin, zu dem eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung erfolgt ist oder anstelle einer betriebsbedingten Kündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden ist.

#### **2. Datenschutz**

Die XX GmbH verpflichtet sich, anlässlich der Beendigung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses mit Herrn/Frau (Name) und der Begründung des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der TG, an die TG sämtliche Arbeitspapiere, Personaldaten und zur Feststellung des Qualifizierungsstandes erforderliche Daten herauszugeben. Herr/Frau [Name] stimmt der Weitergabe seiner/ihrer Daten zu. Er/Sie erklärt sich zudem damit einverstanden, dass die vorgenannten Daten im Einklang mit den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes bei der TG gespeichert und mittels Datenverarbeitung verarbeitet bzw. zu den vom Gesetz zugelassenen Zwecken an einen Dritten weitergegeben werden.

### 3. Sonstige Bestimmungen

(1) Sollten sich während der Laufzeit dieses dreiseitigen Vertrages die gesetzlichen Grundlagen für den Bezug des Transferkurzarbeitergeldes ändern, ganz oder teilweise entfallen und wird dadurch die Vertragsdurchführung unmöglich, unzumutbar oder erheblich erschwert, so vereinbaren die Parteien schon jetzt eine entsprechende Vertragsanpassung.

(2) Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden zu diesem dreiseitigen Vertrag bedürfen der Schriftform. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Bestimmung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien Gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für den Fall, dass eine Regelungslücke gegeben ist. Beide Parteien verpflichten sich, für den Fall einer solchen Störung unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen, um auf der Grundlage einer entsprechenden Vereinbarung den Vertrag zur Durchführung zu bringen.

(3) Sämtliche in diesem Kooperationsvertrag erwähnten Anlagen sind integraler Bestandteil dieses Kooperationsvertrages.

(4) Alle Parteien haben ein unterzeichnetes Exemplar dieses dreiseitigen Vertrages erhalten.

Datum, Unterschriften

(Quelle: Laßmann/Mengay/Riegel/Rupp, Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierung, 7. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt/M., S. 500ff.

## Anhang Nr. 5

# Muster-Betriebsvereinbarung Wiedereinstellung zum (Tarif-)Sozialplan

zwischen der X GmbH

vertreten durch die Geschäftsführung

und

dem Betriebsrat der X GmbH

vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebe und Betriebsstätten der X GmbH.

(2) Der persönliche Geltungsbereich erstreckt sich im Rahmen der räumlichen Geltungsbereiches auf alle Beschäftigten und Auszubildenden der X GmbH mit Ausnahme der Leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

(3) Der sachliche Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Personen, die in den Betriebsstätten der X GmbH Tätigkeiten als Arbeitnehmer verrichten.

### **§ 2 Wiedereinstellungszusage**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich für die Dauer vom 1.6.2009 bis zum 31.5.2014 ausgeschiedene Arbeitnehmer\*innen, die unter den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des Interessenausgleiches/Sozialplan vom .... fallen, bevorzugt wieder einzustellen. Diese vorrangige Einstellungszusage gilt bei gleicher Qualifikation und in dem Falle, dass bei einem derzeit nicht absehbaren Aufschwung der Konjunktur ein Bedarf an Arbeitskräften bestehen wird.

### **§ 3 Personalplanung**

(1) Die Personalplanung und Personalbedarfsplanung wird unter Beteiligung des Betriebsrates gemäß §§ 92 ff. BetrVG bis zum 31. 5. 2014 jährlich durchgeführt.

Hieraus ergibt sich, ob die Besetzung von Arbeitsplätzen erforderlich ist. Die Erforderlichkeit besteht auch dann, wenn ein Arbeitsplatz frei wird und neu zu besetzen ist oder aus sonstigen Anlässen in Ergänzung zur Personalplanung/ Personalbedarf besteht. Vorrangige Neueinstellungen im Sinne von § 1 dieser Vereinbarung bedeutet, Wiederbeschäftigung einer Person im Unternehmen, unabhängig von der Zeitdauer des Einsatzes und ob sie als Arbeitnehmer, Leiharbeitnehmer oder auf Basis eines Werkvertrages im Unternehmen eingesetzt wird.

(2) Die Übernahme von Auszubildenden bzw. die Entfristung von Arbeitsverhältnissen mit ehemaligen Auszubildenden hat Vorrang gegenüber einer Wiedereinstellung von § 1 dieser Vereinbarung.

### **§ 4 Personelle Auswahl**

(1) Die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen ergeben sich aus dem zu übertragenen Aufgabengebiet und den Anforderungen des Arbeitsplatzes.

(2) Fachliche und persönliche Fähigkeiten werden unter anderem durch Zeugnisse festgestellt. Zu berücksichtigen sind auch seit dem Ausscheiden erworbene zusätzliche Qualifikationen.

(3) Liegen die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen bei mehr als einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin vor, so erfolgt die Auswahl nach den Kriterien der Sozialauswahl im Sinne von § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz.

### **§ 5 Verfahrensregelung**

(1) Alle ausgeschiedenen MitarbeiterInnen im Sinne von § 1 dieser Vereinbarung werden über eine beabsichtigte Stellenneubesetzung durch Übermittlung einer Stellenausschreibung per Post informiert. Sie werden gleichzeitig aufgefordert, sich bei Interesse für diese Stelle zu bewerben. Diese Information an die MitarbeiterInnen erfolgt mindestens einen Monat vor der beabsichtigten Stellenbesetzung.

(2) Zur Sicherung des Geistes dieser Vereinbarung erhält der Betriebsrat ein erweitertes Mitbestimmungsrecht bei Einstellung nach §§ 99, 100 BetrVG. Sollte der Betriebsrat einer Einstellung bis zum 31. 5. 2014 aus Gründen dieser Betriebsvereinbarung widersprechen, so entscheidet eine paritätisch besetzte Einigungsstelle über die Neubesetzung der Stelle. Das Vorschlagsrecht für den Vorsitzenden der Einigungsstelle wechselt alternierend zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Eine vorläufige Besetzung einer offenen Stelle gemäß § 100 BetrVG ist ohne Zustimmung des Betriebsrates ausgeschlossen. Der Arbeitgeber wird von etwaigen rechtlichen Möglichkeiten zum Ersetzen einer solchen Zustimmung keinen Gebrauch machen.

## **§ 6 Leiharbeiter\*innen**

Der Einsatz von Leiharbeiter\*innen und/oder Aushilfen auf den zu besetzenden Arbeitsplätzen ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates unter den oben genannten Ausnahmebedingungen zulässig, wenn ein vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitskräften besteht. Im Übrigen gilt § 3 dieser Vereinbarung.

## **§ 7 Sozialer Besitzstand / Rückzahlung der Abfindung**

(1) Wird ein Bewerber oder Bewerberin wieder eingestellt, so erfolgt dies unter Anrechnung der Beschäftigungszeit und des sonstigen Besitzstandes aus dem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis. Ebenso gelten die ehemaligen tariflichen Bestimmungen originär weiter.

(2) Hat die wiederingestellte Person beim Ausscheiden eine Abfindung erhalten, so ist sie verpflichtet diese anteilig zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsverpflichtung reduziert sich um  $\frac{1}{60}$  der erhaltenen Abfindung für jeden Monat, der zwischen der tatsächlichen Beendigung beim ehemaligen Arbeitgeber und dem Zeitpunkt der Wiedereinstellung liegt.

(3) Sollte die Arbeitsagentur das während der Verweildauer in der Transfergesellschaft gezahlte Kurzarbeitergeld aufgrund der Wiedereinstellung zurückfordern, so stellt die Arbeitgeberin die betroffenen Arbeitnehmer\*innen von der Forderung der Arbeitsagentur frei.

## **§ 8 Vertragsstrafe**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Falle der Zuwiderhandlung gegen eine der Vorschriften aus dieser Vereinbarung eine Vertragsstrafe in Höhe von 10.000 Euro für jeden Einzelfall zugunsten des Sozialplanes zu zahlen.

**§ 9 Laufzeit**

Die Betriebsvereinbarung ist erstmals zum 31. 5. 2014 kündbar.

Es wird die Nachwirkung der Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer Folgevereinbarung vereinbart.

X Stadt, den

\_\_\_\_\_

Unterschrift Geschäftsführer    Unterschrift Betriebsrat

## Stichwortverzeichnis

Abfindung	140	Beschäftigte	
– Aufhebungsvertrag	134	– Zahl	54
– Eigenkündigung	134	Beschäftigtenzahl	
– Höhe	135	– Wesentlichkeit	106
– Sozialplan	134	Beschäftigungssicherung	64
Abfindungshöhe		Beschlüsse	
– Berechnungsmodelle	143, 172	– Formalien	83
– Formel	140	Beschwerderecht	
Abmahnung		– Einigungsstellenverfahren	79
– Indiz für Personalabbau	103	Betrieb	50
Altersteilzeit	22	– Begriff	49
– freiwillige Betriebsvereinbarung	23	– Definition	49
Anfechtung		– Zuschnitt	50
– Entscheidung der Einigungsstelle	127	Betriebsänderung	42, 47 f., 99
Anhörung		– Feststellung	118
– Namensliste	160	– juristische Bewertung	98
Arbeitsmethode		Betriebsanlagen	
– Neuartigkeit	115	– grundlegende Änderung	109
Aufhebungsvertrag	26	Betriebseinschränkung	104
– Informationsanspruch	103	Betriebsorganisation	
– Personalabbau	102	– grundlegende Änderung	109
Ausschluss der Abfindung	160	Betriebsstilllegung	
Ausschlussfristen		– Restmandat	117
– Nachteilsausgleich	70	Betriebsteile	
Beauftragung		– unselbstständige	53
– Sachverständiger	125	– wesentliche	105
Befristet Beschäftigte		Betriebsübergang	
– Betriebsgröße	55	– Betriebsänderung	116
Beisitzer		– bloßer Inhaberwechsel	107
– Bestellung	125	– in der Insolvenz	147
Berater	82	Betriebsversammlung	
Beratung		– zusätzliche	79
– Zeitpunkt	124	Betriebszweck	
Berechnungsmethoden		– Qualitätssprung	111
– Abfindungen	143	Budget	
		– Sozialplan	95

Bundesagentur für Arbeit		Fristen	
– Beteiligung an Verhandlungen	154	– Sozialplanverhandlungen	153
Dauer- oder Rahmensozialplan		– Verhandlungen	63
– Laufzeit	97	Gemeinschaftsbetrieb	
Druckmittel		– Begriff	51
– rechtliches Instrumentarium	78	– Betriebsänderung	52
Durchsetzung		– Größe	52
– Informations- und		– Insolvenz	53
Verhandlungsanspruch	74	Gesamtbetriebsrat	
Eigenkündigung		– Beauftragung	56
– Informationsanspruch	103	– Zuständigkeit	56
– Personalabbau	102	Geschäftsführung	58
Einigungsstelle	93 f., 118, 155	– nicht handlungsfähig	95
– Bestellung	155	Geschäftsgeheimnisse	
– Bestellung Beisitzer	125	– Unterrichtsanspruch	75
– Einrichtung	80 f., 98	Geschäftsgrundlage	
– Informationsbeschaffung	77	– Anpassung der Abfindungs-	
– Nachteilsausgleich	68	regelung	149
– Unterrichtsrecht des		Gewährung von Zuschüssen	
Wirtschaftsausschusses	74	durch die Arbeitsagenturen	28
– unzulässige Regelungen	137	Gewerkschaft	
– Vermittlung	46	– Sozialtarifvertrag	67
– zulässige Regelungen	136	Gewerkschaftssekretäre	
– Zuständigkeit	81	– Einbindung	82
Einkommen		Gruppenarbeit	
– Zumutbarkeitsregeln	151	– Mitbestimmung	42
Einschränkung		Härtefonds	
– Leistungsfähigkeit des Betriebes	104	– Sozialplan	144
Einstellungsstopp	25	Informationen	
Einstweilige Verfügung	79	– Durchsetzung	74
Entlassungswelle		– erforderliche Informationen	72
– Betriebsänderung	103	– Quellen	76
Ermessensbindungen		– rechtzeitig	59
– freiwillige Einigung	135	– Umfang der Unterrichtspflicht	71
Ersatzarbeitsplatz		– Zeitpunkt	71
– Zumutbarkeit	150	Informationsrechte des Betriebsrats	71
Erzwingbarkeit		Informations- und Beratungsanspruch	
– Sozialplan	101	– Zeitpunkt	98
Fahrtkosten		Informations- und	
– wirtschaftliche Nachteile	65	Verhandlungsanspruch	
Flexible Arbeitszeitmodelle	12	– Durchsetzung	74

Initiativrecht		– Qualifizierung	15
– Betriebsänderung	63	– Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	16
Insolvenz	96	Massenentlassung	
– Drohung	96	– Anmeldung der	
– Sozialplan und Interessen-		Personalreduzierung	100
ausgleich	146	Nachteile	
Insourcing	19	– Abfindungszahlungen	65
Instandhaltungs- und		– Nachweispflicht	99
Wartungsarbeiten	12	Nachteilsausgleich	68 ff.
Interessenausgleich		– Sanktion	69
– Definition	44	– Schadenersatz	46, 68
– Durchsetzungsrechte	46	Nachwirkung	
– Entwurf	128	– Sozialplan	97
– Formulierung	130	Namensliste	160
– Funktion	59	– freiwillig	87
– in der Insolvenz	147	– in der Insolvenz	147
– Interessenlage	86	– Individualprozesse	123
– Konzept	85	– Kündigung	62
– Spaltung	108	– Verhandlungstaktik	154
– typische Vereinbarungen	129	Öffentlichkeitsarbeit	
– Verhaltensweisen des		– Sozialplanverhandlungen	96
Arbeitgeber	154	Organisation der Betriebsrats-	
Interessenlage		arbeit	82
– Arbeitgeber	123	– Verhandlungsführung	124
Kontinuierlicher Verbesserungs-		Ortswechsel	
prozess		– Zumutbarkeit	151
– Rationalisierung	115	Outsourcing	
Kündigung		– Betriebsänderung	108
– Personalabbau	102	Personalabbau	62, 99, 103
Kündigungsgründe		– Dimension	99
– Feststellung der Sozialplanpflicht		– einstweilige Verfügung	79
	102	– Interessenausgleich	62
Kündigungsschutzklage	160	– reiner	101
Kündigungsverbot		– stufenweiser	103
– einstweilige Verfügung	46	Planung	
Kurzarbeit	14	– Betriebsänderung	74
– Betriebsvereinbarung über		Planung der Betriebsratsarbeit	84
Kurzarbeit	17	Planungssachverhalt	
– erzwingbares Mitbestimmungs-		– einheitlicher	104
recht	64	Produktion auf Lager	12
– Kurzarbeitergeld	16	Profiling	34

Qualifizierung		Transfergesellschaft	29 ff., 36, 66
– Mitbestimmung	42	– persönliche Voraussetzungen	33
– Sozialplan	66	Transfer-KuG	30, 35
Rechtsanwälte		– betriebliche Voraussetzungen	32
– Beauftragung	82	Transferkurzarbeit	35
– Einbindung	82	Transfermaßnahmen	27
Restmandat des Betriebsrats	117	– Voraussetzungen	27
– Stilllegung	117	Übergangsmandat	
Sabbatical	21	– Ablauf	118
Sachverständige	82	Umsetzung	
Schwerbehinderung		– Sozialplan und Interessen-	
– besondere Belastungen	143	ausgleich	161
Sozialplan		Unbezahlter Urlaub	21
– Definition	44	Ungleichbehandlung	
– Durchsetzung	100	– Alter	141
– Durchsetzungsrechte	46	Unterhaltsverpflichtungen	
– Entwurf	85, 134	– besondere Belastungen	143
– Erzwingbarkeit	66	Unterlassungsanspruch	
– Funktion	65	– Kündigungsverbot	80
– in der Insolvenz	148	Unternehmen	49
– unzulässige Regelungen	139	– Begriff	49
– zulässige Regelungen	137	– Größe	48
Sozialplanvolumen		Urlaubsplanung	12
– Obergrenze	148	Verbesserung der	
Sozialtarifvertrag		Wettbewerbsfähigkeit	18
– Gegenstand	67	Verhandlungstaktik	88, 125
Spaltung		Verlegung	
– Betrieb	50, 107	– Betrieb	42
– Betriebsgröße	108	– des ganzen Betriebs	106
– Gemeinschaftsbetrieb	51	– Entfernung	106
Spruch		– wesentliche Betriebsteile	106
– Regelungsgegenstände	126	Verlegung des Betriebes	
Standorte		– Abfindungsregelungen	134
– Zusammenlegung	50	Verweigerungshaltung	
Stichtag		– Arbeitgeberseite	87
– Abfindungsansprüche	140	Vorausgehende Personalabbau	
– Betriebsänderung	92	– Stilllegung	104
Teilzeitbeschäftigte		Vorbereitung	
– Betriebsgröße	54	– Verhandlungsführung	124
Tendenzbetrieb		Vorprodukt	
– Interessenausgleich	70	– Zukauf	111

---

Vorruhestand		– Zeitdruck	87
– Zuschüsse zum Arbeitslosengeld	143	– Interessenausgleich	87
Vorschläge		Zumutbarkeit	
– zur Arbeitsplatzsicherung	64	– Ersatzarbeitsplatz	127
Wahlverfahren	51	– funktionelle Kriterien	151
– Festlegung des Betriebes	51	– materielle Kriterien	151
Wiedereinstellung		– regionale Kriterien	150
– Muster-Betriebsvereinbarung	131, 185	– soziale Kriterien	150
Wirtschaftsausschuss		– von Ersatzarbeitsplätzen	150
– Informationsansprüche	74	– Zumutbarkeitskriterien	150
Wohnungswechsel		Zusammenschluss	107
– wirtschaftliche Nachteile	65	– arbeitstechnische Selbstständigkeit	107
		– mit anderen Betrieben	107



---

## Wichtiger Hinweis

Unsere Broschüre ersetzt nicht die für die Arbeit der Betriebsräte unverzichtbaren Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den anderen Gesetzen. Wir empfehlen folgende Kommentare zum BetrVG:

Kommentar für die Praxis – Däubler/Klebe/Wedde

Handkommentar – Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier

Basiskommentar – Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoor

Kolleginnen und Kollegen, die sich tiefer in die Materie einarbeiten wollen, finden deshalb auch Hinweise auf weiterführende Literatur.

Bitte beachtet auch die vom Funktionsbereich Betriebspolitik herausgegebene Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute »WIR MACHEN BETEILIGUNG« sowie die Rechtsprechungshinweise zum BetrVG, die für Funktionäre und Mitglieder der IG Metall über das Extranet → Praxis → Recht → Aktuelle Urteile abgerufen werden können.

