

FAQ zu Interessenausgleich und Sozialplan

1. Welchen Einfluss hat die Corona-Krise auf Interessenausgleichs- und Sozialplanprozess?

Die Corona-Krise ändert nichts an den nachfolgend beschriebenen Pflichten des Arbeitgebers hinsichtlich Interessenausgleich und Sozialplan. Es gibt derzeit auch keine Initiative, die Verfahren zu lockern. Sofern im Betrieb oder in einzelnen Abteilungen Kurzarbeit eingeführt wurde, behindert dies grundsätzlich nicht die Planung von Betriebsänderungen. Allerdings sollten beide Maßnahmen sorgfältig aufeinander abgestimmt werden.

2. Was ist ein Interessenausgleich?

Ein Interessenausgleich ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über das Ob, Wann und Wie einer Betriebsänderung, deren Umsetzung der Arbeitgeber plant.

3. Wann ist ein Interessenausgleich zu versuchen?

Ein Interessenausgleich ist mit dem zuständigen Betriebsrat (lokaler Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat) immer dann zu versuchen, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG plant. Eine Betriebsänderung liegt z. B. bei einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation, einer Verlegung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, dem Zusammenschluss oder der Spaltung von Betrieben oder einer Massenentlassung im Sinne von § 17 KSchG (s. auch FAQ zur Massenentlassung) vor. Keines Versuchs eines Interessenausgleichs bedarf es bei sog. Tendenzunternehmen.

Praxistipp Unternehmen: Ob eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung im Einzelfall vorliegt, bedarf einer sorgfältigen Prüfung im Vorfeld.

4. Was heißt „Versuch“ eines Interessenausgleichs? Wie lange dauert er?

Ein Interessenausgleich kann durch den Betriebsrat nicht erzwungen werden. Der Arbeitgeber muss einen solchen lediglich mit einem ernsthaften Einigungswillen versuchen. Dies verlangt zunächst einen Einigungsversuch auf betrieblicher Ebene. Einigen sich die Parteien nicht, muss der Arbeitgeber den Einigungsversuch in der sog. Einigungsstelle (s. unten) fortsetzen. Erst in der Einigungsstelle kann der Versuch eines

Interessenausgleichs endgültig scheitern. Da die Einigungsstelle durch den Arbeitgeber gerichtlich eingesetzt werden muss, wenn sich der Betriebsrat mit der Einsetzung nicht einverstanden erklärt, kann das Interessenausgleichsverfahren im „worst case“ bis zu sechs Monate in Anspruch nehmen.

Praxistipp Unternehmen: Die mögliche Dauer des Verfahrens gilt es bei der Gesamtplanung zu berücksichtigen. Es empfiehlt sich die Erstellung eines Zeit- und Maßnahmenplans.

Da der Interessenausgleich nicht erzwungen werden kann, kann der Betriebsrat im Ergebnis die Umsetzung der geplanten Maßnahmen nicht verhindern. Er kann sie lediglich verzögern.

Praxistipp Unternehmen: Eine Verzögerung tritt in der Praxis häufig auch dann ein, wenn der Arbeitgeber nicht stringent an seinem erarbeiteten Konzept festhält und dieses im Zuge der Verhandlungen (mehrfach) ändert.

5. Zu welchem Zeitpunkt ist der zuständige Betriebsrat zu informieren?

Der zuständige Betriebsrat ist in dem Moment zu informieren, in dem der Arbeitgeber den Entschluss zur Durchführung einer konkret geplanten Betriebsänderung gefasst hat. Solange der Arbeitgeber bloße Vorüberlegungen anstellt und verschiedene Handlungsalternativen abwägt, besteht keine Pflicht, den Betriebsrat einzubinden. Wann genau der richtige Zeitpunkt ist, muss für jeden Einzelfall gesondert bewertet werden und ist Teil der Planung.

Praxistipp Unternehmen: Regelmäßig empfiehlt es sich, betriebsändernde Maßnahmen nur in einem kleinen Team vorzubereiten und nicht zu früh Informationen nach außen dringen zu lassen. Anderenfalls riskiert man, dass Unruhe die Betriebsabläufe stört.

6. Was muss für die Verhandlungen alles vorbereitet werden?

Werden Betriebsänderungen geplant, ist nicht nur der Betriebsrat zu beteiligen, sondern – sofern vorhanden – auch der Wirtschaftsausschuss, der Sprecherausschuss und ggf. weitere Arbeitnehmervertretungsgremien. Nicht zu vergessen ist auch die Information der Arbeitnehmer. Üblicherweise wird daher eine Informationsunterlage in Form einer Präsentation vorbereitet, die die geplanten Maßnahmen erläutert und etwaige

Fragestellungen möglichst bereits antizipiert. Erfahrungsgemäß ist es auch hilfreich, FAQ zu erstellen, die den Führungskräften zur Verfügung gestellt werden. Bei komplexeren Maßnahmen bietet sich zusätzlich die Erstellung eines Zeit- und Maßnahmenplans an. Schließlich sollten zum Start der Verhandlungen die Entwürfe von Interessenausgleich und Sozialplan (s. unten) finalisiert sein.

Praxistipp Unternehmen: Informationsunterlagen für die Unterrichtung des Betriebsrats und weiterer Arbeitnehmervertretungsorganen sowie der Arbeitnehmer, FAQ, Zeit- und Maßnahmenplan und Entwürfe von Interessenausgleich und Sozialplan sind vorzubereiten.

7. Was sind die Rechtsfolgen, wenn der Interessenausgleich nicht versucht wird?

Will der Arbeitgeber eine Betriebsänderung ohne Interessenausgleichsversuch umsetzen, riskiert er neben dem damit möglicherweise verbundenen Imageschaden zunächst Widersprüche des Betriebsrats gegen geplante Kündigungen und zahlreiche Kündigungsschutzklagen. Soweit auch die Konsultationspflichten gegenüber dem Betriebsrat bei Massenentlassungen ignoriert werden, wären Kündigungen sogar allesamt allein deshalb unwirksam. Daneben kann der Erlass einer arbeitsgerichtlichen Unterlassungsverfügung drohen, die es dem Arbeitgeber untersagt, die Betriebsänderung umzusetzen. Des Weiteren riskiert der Arbeitgeber Nachteilsausgleichsansprüche (in der Regel handelt es sich um Abfindungsansprüche) der betroffenen Arbeitnehmer gem. § 113 BetrVG. Ungeachtet dessen würde die Umsetzung einer Betriebsänderung ohne Beteiligung des Betriebsrats eine Ordnungswidrigkeit darstellen und das Verhältnis der Betriebsparteien zueinander nachhaltig erschüttern.

8. Wie muss man sich den Ablauf der Verhandlungen konkret vorstellen?

Insgesamt gibt es zum Ablauf der Verhandlungen auf betrieblicher Ebene keine festen Schemata. Üblicherweise bilden die Betriebsparteien jeweils ein Verhandlungsgremium, das den erforderlichen Sachverstand widerspiegelt. Regelmäßig ist das auf Seiten des Arbeitgebers der Personalleiter, ggf. ein Vertreter aus dem Fachbereich sowie ggf. ein Rechtsbeistand. Auf Betriebsratsseite sind häufig mehrere Betriebsräte und deren Berater beteiligt. In den ersten Sitzungen geht es oftmals um die Beantwortung von Fragen des Betriebsrats in Bezug auf die geplanten Maßnahmen. Dies wird auch als „Informationsphase“ bezeichnet. Je detaillierter der Arbeitgeber im Vorfeld sämtliche Informationen zusammengetragen hat, desto schneller können die Fragen abgearbeitet werden, um sich dem Entwurf des Interessenausgleichs zu widmen („Verhandlungsphase“). Üblicherweise einigen sich die Parteien nur dann auf einen Interessenausgleich, wenn

auch eine Einigung in Bezug auf den Sozialplan (s. unten) gelingt, was letztlich von dessen Konditionen abhängt. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber frühzeitig „Sollbruchstellen“ einplant, um mit Blick auf den beabsichtigten Zeitpunkt der Umsetzung rechtzeitig die Einigungsstelle anzurufen.

Praxistipp Unternehmen: Um noch eine Eskalationsstufe zur Verfügung zu haben, empfiehlt es sich nicht, dass ein Mitglied der Geschäftsführung / des Vorstands die Verhandlungen auf Arbeitgeberseite begleitet. Sämtliche zu erwartende Fragen des Betriebsrats sollten bereits im Vorfeld der Verhandlungen antizipiert und beantwortet werden.

9. Bedarf der Interessenausgleich einer Form?

Der Interessenausgleich ist schriftlich niederzulegen und von Arbeitgeber und Betriebsrat zu unterschreiben.

10. Was ist die Einigungsstelle?

Die Einigungsstelle ist ein innerbetriebliches Schlichtungsgremium, das aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern auf Arbeitgeberseite und Betriebsratsseite (in der Regel zwei bis drei) zusammengesetzt ist. Die Einigungsstelle wird durch einen Vorsitzenden geleitet. Das ist in der Regel ein (ehemaliger) Arbeitsrichter. Die Einigungsstelle ist immer dann einzusetzen, wenn sich die Betriebsparteien nicht auf betrieblicher Ebene auf einen Interessenausgleich und / oder Sozialplan (s. unten) einigen können. Gelingt eine einvernehmliche Bildung der Einigungsstelle nicht, muss die Einsetzung gerichtlich erfolgen. Im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens versucht der Vorsitzende nochmals, die Betriebsparteien „zu einigen“. Gelingt eine Einigung nicht, kann der Arbeitgeber den Versuch eines Interessenausgleichs in der Einigungsstelle für gescheitert erklären und im Anschluss die Maßnahmen umsetzen (z. B. Kündigungen aussprechen).

Praxistipp Unternehmen: Frühzeitig mögliche Einigungsstellenvorsitzende in Erfahrung bringen und etwaige Verfügbarkeiten klären.

11. Was regelt der Sozialplan?

Durch den Sozialplan sollen wirtschaftliche Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer Betriebsänderung entstehen, ausgeglichen oder gemildert werden. Üblicherweise sind das Abfindungsregelungen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder Ausgleichsregelungen (z. B. Erstattung von Fahrt- oder Umzugskosten) bei einer Veränderung des Arbeitsorts. Wichtig ist, im Vorfeld sorgfältig zu prüfen, ob und, falls ja,

welche Nachteile den betroffenen Arbeitnehmern entstehen. Eine bloße Betriebsspaltung ist bspw. häufig mit keinen Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden. Wichtig ist auch, dass der Arbeitgeber bereits frühzeitig Informationen darüber zusammenstellt, wie die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt sind.

Praxistipp Unternehmen: Rechtzeitig Personallisten mit Sozialdaten zusammenstellen; rechtzeitig mögliche Sozialplankosten durchrechnen; rechtzeitig Informationen zur Arbeitsmarktlage beschaffen.

12. Ist der Sozialplan erzwingbar?

Anders als der Interessenausgleich ist ein Sozialplan durch den Betriebsrat erzwingbar. Ebenso wie beim Interessenausgleich ist über den Sozialplan zunächst auf betrieblicher Ebene zu verhandeln. Scheitern diese Verhandlungen, sind sie in der Einigungsstelle (s. oben) fortzuführen. Einigen sich die Parteien auch dort nicht, kann der Sozialplan in der Einigungsstelle durch den sog. „Spruch der Einigungsstelle“ mit der Mehrheit der Stimmen der Einigungsstellenmitglieder zustande kommen. Das bedeutet, dass der Sozialplan auch gegen die Stimmen des Betriebsrats oder gegen die Stimmen des Arbeitgebers durchgesetzt werden kann.

Besteht die Betriebsänderung ausschließlich in einem Personalabbau, ist ein Sozialplan in der Einigungsstelle nur dann erzwingbar, wenn der Personalabbau bestimmte, in § 112 a BetrVG genannte Schwellenwerte überschreitet. In bestimmten Fällen ist ein Sozialplan auch bei der Neugründung von Unternehmen nicht erzwingbar, vgl. § 112 a II BetrVG.

13. Wie bemisst sich das Sozialplanvolumen?

Bei der Festlegung der einzelnen Sozialplanleistungen ist die Einigungsstelle gem. § 112 Abs. 5 BetrVG an die Grundsätze des billigen Ermessens gebunden. Hieraus folgt, dass die Einigungsstelle zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer Leistungen vorsehen muss, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalls Rechnung tragen und die Aussichten der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen. Hierbei kann die Einigungsstelle durchaus sämtliche „freie“ Mittel für ein Sozialplanvolumen berücksichtigen. Die Grenze liegt in der sog. „wirtschaftlichen Vertretbarkeit“ für das Unternehmen. Die Erfüllung der Sozialplanverpflichtungen darf nicht zu einer Illiquidität, zu einer bilanziellen Überschuldung oder nicht mehr vertretbaren Schmälerung des Eigenkapitals führen.

Im Rahmen einer Insolvenz gelten Sonderregelungen, die es zu berücksichtigen gilt.

Praxistipp Unternehmen: Wirtschaftliche Vertretbarkeit sorgfältig prüfen.

14. Welche Rolle spielen die Gewerkschaften im Rahmen des Prozesses?

Die Zuständigkeit für die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan liegt beim Betriebsrat. Bei tarifgebundenen Unternehmen ist es allerdings nicht unüblich, dass der zuständige Gewerkschaftssekretär die Verhandlungen begleitet. Es ist auch damit zu rechnen, dass die Gewerkschaft durch entsprechende Kommunikation (auch in der Öffentlichkeit) versucht, die Verhandlungen zu beeinflussen. Möglich ist, dass die Gewerkschaft zu Verhandlungen über einen Tarifsozialplan – neben den Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat – auffordert und versucht, einen Tarifsozialplan durch Streik durchzusetzen.

Praxistipp Unternehmen: Prüfung, ob Sozialplanregelungen bereits in einschlägigen Tarifverträgen enthalten sind, so dass Friedenspflicht greift; Streikrisiko bewerten und Reaktionsmöglichkeiten klären.

15. Wann können Maßnahmen umgesetzt, z. B. Kündigungen ausgesprochen werden?

Die Umsetzung der betriebsändernden Maßnahmen ist dann möglich, wenn der Interessenausgleich unterschrieben oder der Versuch des Interessenausgleichs in der Einstellungsstelle gescheitert ist. Auf den Abschluss des Sozialplans kommt es dafür nicht an. Bei vorzeitiger Umsetzung können gerichtliche Unterlassungsverfügungen und weitere Konsequenzen drohen (s. Ziff. 7).

(Stand: 2. April 2020)