

Interessenausgleich und Sozialplan – Handlungshilfen für Betriebsräte

Teil 1 - Vorbereitung und Einstieg in die Verhandlung

Nicht selten sind Betriebsräte völlig unvorbereitet mit dem Thema Interessenausgleich und Sozialplan konfrontiert. Das Thema löst insbesondere bei den Betriebsräten Anspannung und Ängste aus, die auf diesem Feld noch keine Erfahrung haben. Umstrukturierungen haben meistens Entlassungen mit schwerwiegenden sozialen Konsequenzen zur Folge. Hierzu soll der Betriebsrat auch noch seinen Segen durch die Unterzeichnung eines Interessenausgleichs und Sozialplans geben?

Hinzu kommt, dass Betriebsräte vielfach bei ihren ersten Interessenausgleich- und Sozialplan-Verhandlungen heillos überfordert sind. Der Blick ins Gesetz, in die §§ 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz (nachfolgend: BetrVG), erhellt meistens nicht, was denn jetzt konkret zu tun ist. Wie sehen die einzelnen Schritte für den Betriebsrat aus? Wie kann er sich organisieren, wie kann er seine Rechte sinnvoll wahrnehmen? Wir möchten mit der vorliegenden Handlungshilfe den Betriebsräten nicht nur den rechtlichen und wirtschaftlichen Hintergrund erläutern, sondern auch Hilfestellungen zum praktischen Verhandlungsverlauf, Organisation, Taktik und Kommunikation geben.

Die Rolle des Wirtschaftsausschusses bei einer Betriebsänderung

Häufig kommt es bei Betriebsänderungen zu Kompetenzgerangel zwischen Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat. Grundsätzlich gilt, dass der Schwerpunkt der Arbeitnehmerbeteiligungen bei einer Betriebsänderung immer im Verfahren nach § 111 BetrVG in den Händen des Betriebsrates liegen sollte, nicht hingegen in den Händen des Wirtschaftsausschusses. Hierfür gibt es einfache rechtliche Erwägungen. Eine Einigung mit dem Wirtschaftsausschuss ist gesetzlich nicht vorgesehen. Der Wirtschaftsausschuss kann auch keine Einigungsstelle anrufen. Dies ist lediglich dem Betriebsrat im Verfahren nach den §§ 111 ff. möglich. Auch ist es dem Wirtschaftsausschuss regelmäßig schwerer möglich, einen Sachverständigen hinzuzuziehen, da § 108 Abs. 2 S. 3 BetrVG immer eine nähere Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und dem Wirtschaftsausschuss erfordert.

Vor allen Dingen aber ist die vor den tatsächlichen Verhandlungen liegende Informationsphase ein wesentlicher Bestandteil der Interessenausgleich- und Sozialplan-Verhandlungen. Hat diese Informationsphase bereits intensiv im Wirtschaftsausschuss stattgefunden, wird der Betriebsrat häufig mit den Einwänden der Geschäftsleitung konfrontiert sein, warum denn alles zweimal gefragt wird, warum der Wirtschaftsausschuss nicht berichtet hat und ob hier nicht eine Verzögerungstaktik des Betriebsrats vorliegt. Für eine angemessene Verhandlung ist aber eine ausführliche Informationsphase unerlässlich. Deswegen sollte man die Beratungen im Wirtschaftsausschuss möglichst frühzeitig an das Verhandlungsgremium übergeben.

Ab wann ist der Betriebsrat zu beteiligen?

Häufig stellt sich die Frage, ab wann der Betriebsrat denn zu beteiligen ist. Nicht selten gibt es bereits zu diesem Thema die ersten Konflikte zwischen den Betriebsparteien. Klar ist, dass der Betriebsrat noch nicht bei reinen Vorüberlegungen zu beteiligen ist. Spätestens aber dann, wenn ein fertiges Konzept von der Arbeitgeberseite für die Betriebsänderung erstellt wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, in Interessenausgleichsverhandlungen einzutreten. Hier gilt es, die Planungen des Arbeitgebers wachsam zu verfolgen und den

richtigen Zeitpunkt nicht zu verpassen. Arbeitgeberkanzleien empfehlen ihren Mandanten mitunter, ein Betriebsänderungskonzept bis ins Letzte auszuarbeiten und auch schon die erforderlichen Dokumente als Interessenausgleich und Sozialplan zu formulieren. Mit so einem komplexen Unterlagenpaket wird der Betriebsrat dann „überrollt“ und unter erheblichen Zeitdruck gesetzt. Dies kann vermieden werden, indem der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber das Eintreten in die Interessenausgleichsverhandlungen möglichst frühzeitig einfordert.

Das erste Treffen mit dem Arbeitgeber

Die Darstellung der geplanten Unternehmensänderung durch den Arbeitgeber erfolgt meistens im Rahmen eines Auftakt-Meetings mit dem Betriebsrat. Manchmal informiert der Arbeitgeber zeitgleich den Betriebsrat und die Mitarbeiter über das beabsichtigte Konzept. Dem ist unbedingt Einhalt zu gebieten. Der Arbeitgeber erzeugt durch die Information der Belegschaft Druck und schürt Verunsicherung. Dabei ist es keinesfalls gesagt, dass das vom Arbeitgeber beabsichtigte Konzept auch tatsächlich in der geplanten Form umgesetzt wird, da es ja zunächst einmal Gegenstand von Interessenausgleich und Sozialplanverhandlungen ist. Sollte der Arbeitgeber insofern versuchen, mit der Betriebsöffentlichkeit Druck zu erzeugen, so ist der Betriebsrat aufgefordert, sofort eine entsprechende Gegenkommunikation in der Betriebsöffentlichkeit aufzubauen, um nicht Getriebener des Arbeitgebers zu werden.

Bei der Erstinformation durch den Arbeitgeber sieht sich der Betriebsrat vielfach mit einer mehr oder weniger ausführlichen Präsentation konfrontiert – oft im „beliebten“ PowerPoint Format. Häufig sind diese Betriebsänderungsfolien von Unternehmensberatungen ausgearbeitet. Ohne Sachverständigen ist es für den Betriebsrat mitunter schwierig, inhaltlich in die Thematik der Betriebsänderung einzusteigen. Daher sollte das Gremium bevor es überhaupt beginnt, Termine für Verhandlungen aufzunehmen den Fokus auf zwei Themen legen: Schulung des Betriebsrats und Auswahl geeigneter Sachverständiger.

Kompetenz für den Betriebsrat

Bei Vorliegen einer Betriebsänderung hat der Betriebsrat einen anlassbezogenen Schulungsanspruch zum Themenbereich Interessenausgleich und Sozialplan. Hier bietet es sich der Erfahrung nach an, eine Inhouse-Schulung durch einen erfahrenen Anwalt oder Richter vorzunehmen. So können der Termin zeitnah vereinbart und die Inhalte der Schulung an den konkreten Erfordernissen des jeweiligen Unternehmens ausgerichtet werden. Zu beachten ist, dass das gesamte Gremium einen anlassbezogenen Schulungsanspruch hat und auch wahrnehmen sollte, da vertiefte Kenntnisse zu dem Thema Interessenausgleich und Sozialplan unerlässlich sind, um die Verhandlungsergebnisse inhaltlich bewerten zu können.

Das nächste wesentliche Thema ist die Hinzuziehung eines Sachverständigen. In Unternehmen mit mehr als 300 Mitarbeitern hat der Betriebsrat das Recht, einen Berater hinzuzuziehen. Dies sogar ohne vorherige Absprache mit dem Arbeitgeber. Neben dem rechtlichen Berater ist auch die Hinzuziehung eines wirtschaftlichen Sachverständigen gesetzlich vorgesehen. Wegen der komplexen Materie sieht das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass der Betriebsrat nicht auf innerbetrieblichen Sachverstand verwiesen werden kann.

Die Auswahl von geeigneten Sachverständigen hat erhebliche Bedeutung für die erfolgreiche Verhandlungsführung. Während die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts von Arbeitgeberseite mittlerweile als mehr oder weniger selbstverständlich angesehen wird, stößt insbesondere

die Hinzuziehung eines wirtschaftlichen Sachverständigen häufig auf Vorbehalte der Unternehmensleitung. Bei der Auswahl des Sachverständigen sollte der Betriebsrat darauf achten, dass sich die Tätigkeit des wirtschaftlichen Sachverständigen eindeutig von den Aktivitäten des rechtlichen Beraters abgrenzen lässt und der Schwerpunkt seiner Tätigkeit in der Prüfung der wirtschaftlichen Plausibilität der Maßnahme und gegebenenfalls auch in der zeitgerechten Ausarbeitung von Alternativvorschlägen liegt.

Jetzt wird es kompliziert: Wer ist zuständig?

Nicht selten ist der Betriebsrat auch gleich zu Beginn der Interessenausgleich- und Sozialplan-Verhandlungen mit zwei entscheidenden Weichenstellungen konfrontiert, für die es oft keine eindeutigen Antworten gibt. Dies betrifft zunächst die Frage, wer eigentlich zuständig für die Verhandlungen ist und zum anderen die Frage, ob denn tatsächlich eine interessenausgleichs- und sozialplanpflichtige Maßnahme vorliegt.

Bei der Frage der Zuständigkeit für die Verhandlungen hat die Rechtsprechung das Problem zusätzlich erschwert, da zwischen der Zuständigkeit für den Interessenausgleich und den Sozialplan unterschieden wird. Beim Interessenausgleich ist für Unterrichtung, Beratung und Abschluss ausnahmsweise dann der Gesamtbetriebsrat (nachfolgend: „GBR“) zuständig, wenn die Maßnahme mindestens zwei Betriebe betrifft und eine einheitliche Regelung zwingend geboten ist. Das ist zum Beispiel dann anzunehmen, wenn mehrere Betriebe gleichzeitig und einheitlich im Sinne von § 111 BetrVG umstrukturiert werden sollen. Allerdings kann aus der Zuständigkeit des GBRs für den Interessenausgleich nicht zwingend auf die Zuständigkeit für den Sozialplan geschlossen werden. Denn beim Sozialplan muss immer separat geprüft werden, ob es möglich ist, dass eine Regelung innerhalb der einzelnen Betriebe getroffen wird. Dies wird nur in seltenen Ausnahmefällen nicht der Fall sein. In größeren Unternehmen mit mehreren Standorten sollte daher die Frage der Delegation an den GBR geprüft werden, um in dieser Hinsicht Klarheit zu schaffen. Denn nichts kann dem Betriebsratsgremium so sehr schaden, wie ein in sich zerstrittener Betriebsrat oder ein innerhalb der Betriebsratsebenen wegen Zuständigkeitsfragen blockiertes Verhandlungsgremium. Insofern sprechen oft gute Argumente für eine vorsorgliche Delegation an den GBR. Denn beim GBR kann durch die Vereinbarung des Interessenausgleichs auch für den Sozialplan eine besondere Sachkunde bestehen. Darüber hinaus hat der GBR gegenüber der Unternehmensleitung in bestimmten Fällen ein besonderes Verhandlungsgewicht. Auch lassen sich die Zweifel an der Zuständigkeitsverteilung ausräumen.

Die nächste Frage betrifft die in bestimmten Fällen nicht eindeutig zu beantwortende Frage, ob denn überhaupt eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt. Die in dem § 111 BetrVG aufgeführten Punkte sind durch die Rechtsprechung in diversen Entscheidungen konkretisiert worden. Häufig geht es um die Erreichung bestimmter Schwellenwerte, d.h. eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern muss betroffen sein. Nicht selten wird die Maßnahme vom Arbeitgeber so geplant, dass die erforderlichen Schwellenwerte entweder genau nicht erreicht werden oder aber die Erreichung zweifelhaft ist. Hier geben Arbeitgeber dann gerne vor, es bestünde kein Verhandlungsanspruch wegen Interessenausgleich und Sozialplan.

Gleichzeitig wird dann aber zugestanden, „freiwillig“ zu verhandeln, um für den Fall der Nichteinigung drohen zu können, die Maßnahme ohne Mitwirkung des Betriebsrats umsetzen zu können. Hier muss eine rechtliche Analyse im Vorfeld stattfinden. Kommt der Rechtsanwalt des Betriebsrats zu dem Ergebnis, dass eine Betriebsänderung vorliegt, ist diese Meinung gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Im Falle der Nichteinigung wäre dann für den Fall der einseitigen Umsetzung des Arbeitgebers die Einleitung eines

einstweiligen Verfügungsverfahrens unerlässlich. In jedem Fall sollte sich der Betriebsrat nicht voreilig von den Argumenten des Arbeitgebers irritieren lassen, es läge keine Betriebsänderung vor.

Immer das Gleiche: Gängige Arbeitgeberstrategien

Betriebsräte werden regelmäßig mit einigen gängigen Arbeitgeberstrategien bei den Verhandlungen konfrontiert. Für jede einzelne Strategie sollte er schnell eine Gegenstrategie parat haben, um die Verhandlungen weiterhin auf Augenhöhe führen zu können. Bereits angesprochen wurde die Strategie, den Betriebsrat quasi zeitgleich mit der gesamten Belegschaft zu informieren und einen sofortigen Zeit- und Handlungsdruck zu erzeugen. Manchmal wird auch schon mit der Umsetzung der Maßnahme begonnen, bevor die Verhandlungen abgeschlossen sind bzw. nicht selten sogar noch vor Beginn der Verhandlungen. Hier wird häufig argumentiert, eine bestimmte andere Maßnahmen habe doch gar nichts mit der Betriebsänderung zu tun. Ferner müsse der Arbeitgeber in bestimmten Einzelfällen schon handeln, um den Mitarbeitern ihre Verunsicherung zu nehmen, da die Mitarbeiter andernfalls selbst Druck erzeugen würden. Hier sollte der Betriebsrat eine klare Linie verfolgen. Sämtliche Umsetzungsmaßnahmen sollten vom Prinzip her während der Verhandlungen unterbleiben. Pragmatische Lösungen sind möglich, sollten aber sehr sorgfältig geprüft werden. Prämisse sollte immer sein, eine Gesamtlösung und nicht viele Einzellösungen zu finden.

Mitunter wird auch versucht, das Verhandlungsgremium zu spalten: Einzelnen Mitgliedern werden mehr Informationen gegeben als anderen, Mitglieder werden in in Vier-Augen-Gesprächen beeinflusst. Hier hilft nur ein geschlossenes Auftreten gegenüber dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat sollte auch darauf achten, die Informationsphase und Verhandlungsphase nicht zu vermischen. Man kann nicht über Dinge verhandeln, von denen man noch keine genaue Kenntnis hat. Bevor insofern irgendwelche Verhandlungen über die Umsetzung der Maßnahme aufgenommen werden, ist die Informationsphase vollumfänglich abzuschließen. Das bedeutet, dass man alle offenen Fragen in wirtschaftlicher, organisatorischer, personeller und rechtlicher Hinsicht geklärt hat. Erst jetzt sollte sich der Betriebsrat daran machen, seine Gegenstandspunkte zu entwickeln. Nicht einlassen sollte sich der Betriebsrat auf einen Maulkorb gegenüber der Belegschaft aufgrund behaupteter „Geheimhaltungsverpflichtung“. Was wirklich geheimhaltungspflichtig ist, ist vom Rechtsanwalt des Betriebsrats zu bewerten, ggf. ist hierüber ein Streitiges Beschlussverfahren zu führen. Die Kommunikation mit der Belegschaft soll und muss gepflegt werden.

Um die Verhandlungen erfolgreich zu führen, ist es unbedingt erforderlich, dass sich der Betriebsrat durch den Arbeitgeber nicht unter Zeitdruck setzen lässt. Mitbestimmungsrechte sind in allen Teilbereichen einzufordern und durchzusetzen, häufig sind auch Rechte aus § 87 BetrVG betroffen. Ein einheitlicher Auftritt des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber ist dabei unerlässlich.

Bildung einer Verhandlungskommission

Im Anschluss an die Erstinformation ist eine Verhandlungskommission zu bilden. Dabei bestimmt der Betriebsrat die Größe der Verhandlungskommission, denn eigentlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem gesamten Gremium zu beraten. Die Verhandlungskommission sollte dem Gesamtgremium regelmäßig Rückmeldung über den Verhandlungsstand geben. Bei der Besetzung der Verhandlungskommission sollten neben erfahrenen Verhandlern immer auch Betriebsratsmitglieder aus den von der Maßnahme unmittelbar betroffenen Bereichen berücksichtigt werden. Jedes Mitglied der

Verhandlungskommission sollte bereit sein, sich aktiv in den Verhandlungsprozess einzubringen.

Der erste Termin

Der erste Termin der Verhandlungskommission mit der Arbeitgeberseite sollte nicht für inhaltliche Themen genutzt werden. Es geht darum, ein gemeinsames Verständnis über formale Themen zu finden, was häufig schwierig genug ist. Es sollten für Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen zumindest drei bis sechs Termine festgelegt werden, bei denen auch die Berater des Betriebsrates anwesend sind. Ferner sollte die Tagesordnung für das nächste Meeting geklärt werden. Hier wird es meistens darum gehen, dass der Arbeitgeber noch einmal sein Konzept vorstellt und der Betriebsrat seine ersten Fragen platziert. Abgestimmt werden sollte, bis zu welchem Zeitpunkt die jeweiligen Fragen bei der Gegenseite eingehen, damit die Verhandlungstermine adäquat vorbereitet werden können. Abzustimmen ist ferner die Frage, wer Protokoll führt, ob ein gemeinsames Protokoll geführt wird und wie das Protokoll abgestimmt wird.

Belastungen sind nicht zu unterschätzen

Eine Thematik sollten sich Betriebsräte bei Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen stets vergegenwärtigen: Die Verhandlungen sind in vielerlei Hinsicht eine erhebliche Belastung. Zum einen in zeitlicher Hinsicht: Für einen größeren Interessenausgleich und Sozialplan sind nicht selten zahlreiche Verhandlungsrunden anzusetzen. Darüber hinaus in emotionaler Hinsicht, da es von vielen Seiten Druck geben wird. Nicht nur die Arbeitgeberseite versucht, Druck auf den Betriebsrat auszuüben, nicht selten bedrängt auch die Belegschaftsseite den Betriebsrat. Insbesondere für die nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder ist es eine besondere Belastung, da sie natürlich neben den intensiven Verhandlungen auch noch ihr Alltagsgeschäft bearbeiten müssen. Betriebsratsmitglieder sollten dies schon im Vorfeld beachten und versuchen, sich beruflich - aber auch privat - kleine Freiräume zur Entlastung zu erkämpfen.

Teil 2 - Wie die Verhandlungen zum Erfolg führen

Bei den Interessenausgleichsverhandlungen stellt sich für den Betriebsrat die Frage, wie er sich zum Vorschlag des Arbeitgebers stellt. Dazu sollte er sich zuerst ein klares Bild davon verschaffen, welche konkreten Veränderungen der Arbeitgeber plant, wann genau er diese Veränderungen umsetzen will und welche wirtschaftlichen Ziele er damit verfolgt. Auch wenn Betriebsänderungen inhaltlich sehr unterschiedliche Sachverhalte umfassen können, hat sich in der Praxis für die Informationsphase ein grundlegendes Vorgehen in vier Schritten bewährt, um Klarheit über die zu erwartenden Veränderungen zu gewinnen:

In vier Schritten vorgehen

Im ersten Schritt geht es darum, ein genaues Bild über die Ausgangssituation im Betrieb oder Unternehmensbereich zu gewinnen. Dazu sollte der Arbeitgeber sowohl bestehende

aktuelle Organisationsstrukturen (Organigramme) als auch eine exakte Beschreibung der Personalkapazität (aktive und ruhende Arbeitsverhältnisse) vorlegen. Hier ist es wichtig, dass sich besonders die Angaben zu den Personalkapazitäten auf einen aktuellen Stichtag beziehen, damit alle Seiten von der richtigen Datengrundlage starten können.

Im nächsten Schritt muss sich der Betriebsrat genauso Klarheit über die Ziele des Arbeitgebers verschaffen – also über die nach Umsetzung der Veränderungen angestrebte Organisationsstruktur einschließlich der jeweils geplanten Personalkapazitäten in den einzelnen Organisationseinheiten.

Im dritten Schritt sollte der Arbeitgeber dem Betriebsrat einen „Überführungsplan“ erläutern. Dieser Plan sollte darstellen, mit welchen konkreten (Teil-)Maßnahmen das Ziel erreicht werden soll. Dabei müssen auch die geplanten Zeiträume für Beginn und Abschluss der Umsetzung der jeweiligen Teilmaßnahme hinterfragt werden.

Im letzten Schritt kann der Betriebsrat die betriebswirtschaftlichen Wirkungen der geplanten Maßnahmen analysieren und bewerten. An dieser Stelle muss geklärt werden, welche dauerhaften Auswirkungen auf laufende Erträge und laufende Kosten bei Umsetzung der geplanten Veränderungen zu erwarten sind. Darüber hinaus ist es wichtig, zu erfassen, welcher Einmalaufwand nötig ist, um die geplanten Änderungen umzusetzen. Dabei sind sowohl notwendige Investitionen (etwa für IT-Systeme) als auch einmalige Aufwendungen für Restrukturierungsmaßnahmen (etwa für Abfindungszahlungen bei Personalabbau) zu erfassen.

Positionierung des Betriebsrats

Nach Abschluss der Informationsphase sollte der Betriebsrat den Vorschlag des Arbeitgebers inhaltlich und betriebswirtschaftlich beurteilen und rechtlich einordnen. In der Informationsphase hat sich der Betriebsrat ein klares und umfassendes Bild vom Ziel, von den Inhalten, vom Umfang und vom Zeitplan der Betriebsänderung gemacht. Auf dieser Grundlage sollte er in der Lage sein, die betriebswirtschaftlichen, organisatorischen und vor allem natürlich personellen Auswirkungen abzuschätzen und zu bewerten. Auf Basis dieser Analyse muss eine Grundsatzentscheidung getroffen werden: Hält der Betriebsrat die geplante Maßnahme in ihrer Grundausrichtung für notwendig und sinnvoll oder versucht er mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, eine Umsetzung der Maßnahme zu blockieren? Wenn Interessenvertreter die Maßnahme nicht grundsätzlich verhindern wollen (oder können), sollten sie sich jetzt die eigenen Ziele für den Interessenausgleich erarbeiten. Sie sollten auch ermitteln, welche spezifischen Nachteile für die Mitarbeiter durch die Maßnahme entstehen und wie diese im Rahmen des Sozialplans ausgeglichen werden können.

Leitfragen erleichtern die Positionierung

Interessenausgleich und Sozialplan verfolgen den Zweck, die nachteiligen Belastungen für Arbeitnehmer bei einer aus Sicht des Arbeitgebers notwendigen Betriebsänderung möglichst gering zu halten. Die Zielrichtung ist dabei aber unterschiedlich: Im Rahmen des Interessenausgleichs kann durch die Gestaltung der Maßnahme verhindert werden, dass überhaupt wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer entstehen. Demgegenüber hat der Sozialplan die Aufgabe, dass entstehende wirtschaftliche Nachteile ausgeglichen oder aber zumindest abgemildert werden. Vor diesem Hintergrund muss sich der Betriebsrat nach Abschluss der Informationsphase positionieren und beraten, wo er die Schwerpunkte der Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan legen möchte. Dabei können im Gremium etwa folgende Leitfragen erörtert werden:

- Kann und will der Betriebsrat ein Alternativkonzept zur Arbeitgeberplanung erarbeiten und dem Arbeitgeber darüber Verhandlungen vorschlagen?
- Sollen zumindest Einzelheiten des vorgelegten unternehmerischen Konzeptes verändert werden, etwa Erhalt von Funktionen/Arbeitsplätzen, Veränderung der Umsetzungszeitpläne, Ausgestaltung eines Change-Managements zur Begleitung der geplanten Veränderungen?
- Gibt es Mehrarbeit und Überstunden, die einem geplanten Stellenabbau entgegenstehen?
- Soll es ein Verbot betriebsbedingter Kündigungen geben?
- Soll es eine Verschiebung von Kündigungsterminen oder eine Verlängerung von Kündigungsfristen geben?
- Sollen die Mitarbeiter in einem freiwilligen Programm die Möglichkeit haben, ohne Kündigung auszuscheiden?
- Soll ein Interessenausgleich mit Namensliste formuliert werden? Wenn ja, zu welchem Preis?
- Soll ein Kündigungsschutz für die verbleibenden Mitarbeiter in Form einer Standortsicherung vereinbart werden?

Ansprechpartner für Arbeitgeber klären

Für den Abschluss eines Interessenausgleichs muss zunächst der Arbeitgeber die Initiative ergreifen und den aus seiner Sicht zuständigen Betriebsrat ermitteln. Wenn für den Arbeitgeber Zweifel bestehen, ob zum Beispiel der Betriebsrat oder aber der Gesamtbetriebsrat zuständig ist, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretungen zur Klärung der Zuständigkeitsfrage auffordern. Kommen die betriebsverfassungsrechtlichen Gremien zu keiner Einigung, ist der Arbeitgeber berechtigt, mit dem Gremium zu verhandeln, welches er für zuständig hält.

Interessenausgleich ist nicht erzwingbar

Der Arbeitgeber ist laut Gesetz verpflichtet, den Abschluss eines Interessenausgleichs „zu versuchen“. Im Gegensatz zum Sozialplan ist der Interessenausgleich nicht erzwingbar. Wir erinnern uns: Von einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht sprechen wir immer dann, wenn die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt und damit sichergestellt wird, dass es zu einer Regelung der Angelegenheit kommt.

Eigentlich ist es vor diesem Hintergrund auch ungenau, davon zu sprechen, dass nur der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat, denn genauso wie der Betriebsrat hat auch der Arbeitgeber in Angelegenheiten, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung ersetzt, ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht und kann bei einem Regelungsinteresse in diesen Angelegenheiten eine Regelung über einen Spruch der Einigungsstelle auch gegen den Willen des Betriebsrats erzwingen.

Wann ein solches erzwingbares Mitbestimmungsrecht vorliegt, erkennt man an der Formulierung im Betriebsverfassungsgesetz. Dort heißt es bei der erzwingbaren Mitbestimmung: „Kommt eine Einigung über die Angelegenheit nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

Interessenausgleichsverfahren

Eine Besonderheit bietet hierzu das Interessenausgleichsverfahren. Kommt es im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen nicht zu einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, muss der Arbeitgeber zwar die Einigungsstelle einschalten. Denn nur das Einigungsstellenverfahren dokumentiert nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) den ernsthaften Versuch des Interessenausgleichs. Weil der Interessenausgleich aber nicht erzwingbar ist, kann die Einigungsstelle den Interessenausgleich nicht gegen den Willen von Betriebsrat oder Arbeitgeber durch einen Spruch festlegen. Natürlich können sich beide Parteien auch in der Einigungsstelle untereinander einigen. Weil aber die Einigungsstelle keine Entscheidungen über einen Interessenausgleich treffen kann, ist dieser nicht erzwingbar. Kann eine Einigung also im Einigungsstellenverfahren nicht erreicht werden, würde dort nach dem Feststellen des Scheiterns das Verfahren eingestellt, und der Arbeitgeber kann mit der Umsetzung beginnen. § 112 Abs. 2 S. 1

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht für den Arbeitgeber und den Betriebsrat noch die Möglichkeit vor, die Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung einzuschalten. Von diesem fakultativen Vorgehen wird in der Praxis allerdings schon aus Zeitgründen eher selten Gebrauch gemacht.

Interessenausgleich und Sozialplan verbinden

In jedem Fall sollten die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan miteinander verbunden werden. Denn ohne die Verbindung hat der Betriebsrat nach Abschluss des (erzwingbaren) Sozialplans wenig verbleibenden Druck, den Interessenausgleich in seinem Sinne zu beeinflussen und zu gestalten und den Arbeitgeber dazu zu bewegen, diesen Interessenausgleich tatsächlich abzuschließen. Die praktischen Erfahrungen aus zahlreichen Verhandlungen machen deutlich, dass hier ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den Betriebsrat liegt. Durch geschickte Verknüpfung von Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlung ist es häufig möglich, auf die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme im Interessenausgleich spürbaren Einfluss zu nehmen - im Interesse der Beschäftigten.

Anspruch aus dem Interessenausgleich

Umstritten ist, ob der Betriebsrat einen einklagbaren Anspruch auf Einhaltung des Interessenausgleichs hat. In der Praxis ist es daher für den Betriebsrat ratsam, den Interessenausgleich ausdrücklich als Betriebsvereinbarung zu verhandeln und darin den Durchführungsanspruch des Betriebsrats zu regeln. So erreicht der Betriebsrat in jedem Fall einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Einhaltung des Interessenausgleichs. In der Praxis werden vielfach Interessenausgleich und Sozialplan in einem einheitlichen Dokument niedergelegt. Das ist zulässig und ratsam. Die Zusammenfassung in einem Dokument berührt die Wirksamkeit von Interessenausgleich und Sozialplan nicht.

Unterlassungsanspruch bei vorzeitiger Umsetzung

Beginnt der Arbeitgeber mit der Betriebsänderung, bevor der Versuch unternommen wurde, einen Interessenausgleich herbeizuführen, muss der Betriebsrat versuchen, eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Betriebsänderung zu erwirken. Wichtig ist dabei, dass die Landesarbeitsgerichte in den einzelnen Bundesländern unterschiedlicher Auffassung sind, ob es in diesem Zusammenhang einen Unterlassungsanspruch im einstweiligen Rechtsschutz gibt. Der rechtliche Berater des Betriebsrats hat daher zu prüfen, in welcher Weise das örtlich zuständige Landesarbeitsgericht entscheidet, um dem Betriebsrat die Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Daneben muss der Arbeitgeber – wenn er rechtswidrig das Interessenausgleichs und Sozialplanverfahren nicht durchführt – neben ordnungsrechtlichen Sanktionen noch Nachteilsausgleichsansprüche gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG befürchten. Auch betriebspolitisch ist für den Arbeitgeber die Umsetzung einer Betriebsänderung ohne Einigung mit dem Betriebsrat äußerst unklug, muss sich der Arbeitgeber doch auf eine Konfrontation sowohl mit dem Betriebsrat als auch mit allen betroffenen Mitarbeitern einstellen.

RA Dr. Thomas Koeppen (KPN Legal; Frankfurt und Berlin) und **Dipl.-Kfm. Dr. Christof Balkenhol** (Matrix GmbH, München) beraten Betriebsräte bei Interessenausgleich und Sozialplanverhandlungen. Kontakt: koeppen@kpn-legal.de; C.Balkenhol@matrix-partners.de