

Der Interessenausgleich im Fall betrieblicher Umstrukturierungen

Stand: März 2011

Vor jeder Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ist der Arbeitgeber nach § 111 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und diese mit ihm zu beraten. Ziel der vorgeschriebenen Beratung ist der *Versuch*, einen Interessenausgleich herbeizuführen. Im Rahmen des Interessenausgleichs wird das **Ob, Wann und Wie** der geplanten Betriebsänderung (= unternehmerische Maßnahme) geregelt.

Was ist eine Betriebsänderung?

Die in § 111 Satz 3 unter Ziffer 1-5 BetrVG aufgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers gelten als Betriebsänderungen. Hierunter fallen zum Beispiel die Stilllegung des ganzen Betriebes oder aber die Verlegung von wesentlichen Betriebsteilen. Um die Rechte des Betriebsrats auszulösen, muss das Unternehmen mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen. Zwingende Voraussetzung ist auch, dass in dem von der Maßnahme betroffenen Betrieb ein Betriebsrat besteht. Von der Betriebsänderung müssen darüber hinaus die gesamte Belegschaft oder aber erhebliche Teile betroffen sein. Nach dem Wortlaut des Gesetzes muss es sich um eine „geplante“ Maßnahme handeln. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu klargestellt, dass durch den Planungsbegriff in zeitlicher Hinsicht sichergestellt werden soll, dass der Betriebsrat möglichst frühzeitig über die geplante Betriebsänderung informiert wird.

Wer ist der zuständige Betriebsrat?

In der Regel ist bei Betriebsänderungen der örtliche Betriebsrat zuständig, insbesondere dann, wenn die Betriebsänderung nur einen Betrieb betrifft. Unter Umständen ist auch der Gesamtbetriebsrat für die Verhandlungen über einen Interessenausgleich zuständig, nämlich immer dann, wenn sich die Betriebsänderung auf mehrere Betriebe auswirkt und die Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte nur betriebsübergreifend erfolgen kann. In seltenen Fällen ist auch der Konzernbetriebsrat zuständig, zum Beispiel, wenn im Konzern mehrere Konzernbetriebe verschiedener Konzernunternehmen zu einem einheitlichen Betrieb zusammengeschlossen wurden und die Angelegenheit möglicherweise durch die beteiligten Gesamtbetriebsräte nicht selbst geregelt werden kann. Die Zuständigkeit für den Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan kann aber auch auseinanderfallen. Denn aus der Zuständigkeit des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats für die Vereinbarung eines Interessenausgleichs folgt nicht zwingend die gesetzliche Zuständigkeit für den Abschluss eines Sozialplans. Die Voraussetzungen der Zuständigkeit des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats sind jeweils gesondert zu prüfen.

Zustandekommen eines Interessenausgleichs

Der Arbeitgeber trägt zu Beginn des Interessenausgleichsverfahrens die Initiativlast. Er muss den zuständigen Betriebsrat ermitteln. Wenn Zweifel bestehen, ob zum Beispiel der Betriebsrat oder aber der Gesamtbetriebsrat zuständig ist, muss der Arbeitgeber beide in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretungen zur Klärung der Zuständigkeitsfrage auffordern. Kann über die Frage des zuständigen Gremiums - z. B. zwischen dem örtlichen Betriebsrat und dem Gesamtbetriebsrat - keine Einigung erzielt werden, ist der Arbeitgeber berechtigt,



mit dem Gremium zu verhandeln, welches er für zuständig hält. In der Regel werden die Betriebsratsgremien diese Fragen - schon aus Eigeninteresse - selbst klären.

Rechtzeitig ist der Betriebsrat immer nur dann beteiligt, wenn die Einbeziehung vor dem endgültigen Abschluss der Planung geschieht. Die Pflicht zur Beteiligung des Betriebsrats setzt also immer schon dann ein, wenn eine hinreichend bestimmte und in Einzelheiten bereits absehbare Maßnahme vorliegt, die der Arbeitgeber konkret durchführen möchte. Der Betriebsrat muss dabei *umfassend* unterrichtet werden. Ihm sind nicht nur die Gründe für die Betriebsänderung, sondern auch die Alternativen mitzuteilen, die die Geschäftsleitung beraten hat. All dies hat unter Vorlage entsprechend aussagekräftiger Unterlagen zu erfolgen.

Wann hat der Arbeitgeber einen Interessenausgleich „versucht“?

Nach § 111 Satz 1 i. V. m. § 113 Abs. 3 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, beginnend mit der Information sowie den entsprechenden Beratungen, den Abschluss eines Interessenausgleichs zu versuchen. Von entscheidender Bedeutung ist im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen die Frage, wann denn ein Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich „versucht“ hat.

Im Gegensatz zum Sozialplan, der gemäß § 112 Abs. 4 Satz 1 BetrVG erzwingbar ist, das heißt, im Zweifel über die Einigungsstelle auch gegen den Willen des Arbeitgebers erreicht werden kann, gilt dies nicht für den Interessenausgleich. Kommt es im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen nicht zu einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, so muss der Arbeitgeber dennoch die Einigungsstelle einschalten. Nur das Einigungsstellenverfahren dokumentiert nach Auffassung des BAG den ernsthaften Versuch des Interessenausgleichs.

Im Unterschied zum Sozialplan kann die Einigungsstelle den Interessenausgleich aber nicht gegen den Willen von Betriebsrat oder Arbeitgeber beschließen. Zwar können sich beide Parteien auch in der Einigungsstelle untereinander einigen, aber dadurch, dass die Einigungsstelle keine Entscheidung über einen Interessenausgleich treffen kann, ist dieser damit nicht erzwingbar. Kann also im Einigungsstellenverfahren eine Einigung nicht erreicht werden, wird dort nach dem Feststellen des Scheiterns das Verfahren eingestellt. Im Anschluss wäre der Arbeitgeber berechtigt, mit der Umsetzung der Maßnahme zu beginnen.

Vor der Einberufung der Einigungsstelle besteht nach § 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG für den Arbeitgeber und den Betriebsrat die Möglichkeit, die Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung einzuschalten. Von dieser fakultativen Möglichkeit wird in der Praxis allerdings schon aus Zeitgründen eher selten Gebrauch gemacht.

Was ist die Konsequenz für den Arbeitgeber, wenn er den Interessenausgleich nicht versucht?

Man könnte sich die Frage stellen, welches Interesse der Arbeitgeber überhaupt an den Verhandlungen hat, wenn ein Interessenausgleich am Ende ohnehin weder durch ihn noch durch den Betriebsrat erzwungen werden kann. Aus politischer Sicht ist die Frage leicht zu beantworten: Durch eine Einigung mit dem Betriebsrat steigt die Akzeptanz der Betriebsänderung in der Belegschaft. Aber auch in wirtschaftlicher Hinsicht gibt es für den Arbeitgeber gute Gründe, einen Interessenausgleich abzuschließen. Diese ergeben sich zum Beispiel entweder aus § 113 BetrVG, wenn der Arbeitgeber den Abschluss eines Interessenausgleichs nicht versucht hat oder ohne zwingenden Grund hiervon abweicht, muss er finanzielle Nachteile befürchten oder durch „Reibungsverluste“ in der Umsetzung, die auch durch eine fehlende Einigung mit dem Betriebsrat entstehen können.

Gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG können Arbeitnehmer, die entlassen werden oder infolge der Betriebsänderung andere wirtschaftliche Nachteile erleiden, den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen lassen, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben. Dieses Risiko wird ein Arbeitgeber normalerweise nicht eingehen.



Davon abgesehen ist umstritten, welche Rechte dem Betriebsrat zustehen, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung bereits beginnt, bevor der Versuch durch den Arbeitgeber, einen Interessenausgleich unter Durchführung der oben genannten Schrittfolge, herbeizuführen, nicht vollumfänglich unternommen wurde. In diesen Situationen muss der Betriebsrat versuchen, dem Arbeitgeber im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Umsetzung einer Betriebsänderung untersagen zu lassen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Landesarbeitsgerichte in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Auffassungen zu diesem so genannten Unterlassungsanspruch des Betriebsrats vertreten und nicht alle Landesarbeitsgerichte den einstweiligen Rechtsschutz gewähren (dafür LAG Berlin 7.9.1995 AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 36; LAG Hamburg NZA-RR 1997, 296; LAG Thüringen 26.9.2000 LAGE BetrVG 1972 § 111 Nr. 17; LAG Hamm AuA 2005, 47; LAG Thüringen 18.8.2003 ZIP 2004, 1118; LAG München 22.12.2008 BB 2010, 896; LAG Niedersachsen 4.5.2007, AiB 2008, 348; ; ablehnend LAG Baden Württemberg 21.10.2009 – 20 TaBVGa 1/09; LAG Nürnberg, 9.3.2009 BB, 2009, 1917; LAG Düsseldorf 19.11.1996 LAGE § 111 BetrVG 1972 Nr. 14; LAG Niedersachsen BB 2003, 1337; LAG Köln NZA-RR 2005, 199). Da gegen Urteile im einstweiligen Verfügungsverfahren die Revision nicht zulässig ist (§ 74 Abs. 4 ArbGG), konnte das BAG diese Frage nicht klären. Insofern wird man sich regional an der jeweiligen Rechtsprechung zu orientieren haben.

Form und Rechtsnatur des Interessenausgleichs

Kommt ein Interessenausgleich zustande, ist er gemäß § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schriftlich niederzulegen und von Arbeitgeber und Betriebsrat zu unterschreiben. Die Schriftform ist auch beim Interessenausgleich Wirksamkeitsvoraussetzung.

Weit verbreitete Auffassung unter Juristen ist, dass der Interessenausgleich, anders als der Sozialplan, nicht die Wirkung einer Betriebsvereinbarung entfalten soll. Hieraus folgt, dass der Interessenausgleich keine unmittelbare und zwingende Wirkung für die einzelnen Mitarbeiter haben soll. Man spricht von einer Kollektivvereinbarung eigener Art. Auch der Betriebsrat hat daher grundsätzlich keinen einklagbaren Anspruch auf Einhaltung des Interessenausgleichs. Die Gegenansicht, der sich auch das LAG München (16.7.1997, AuR 98, 89) angeschlossen hat, geht hingegen von einem einklagbaren Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung des Interessenausgleichs aus. Vor dem Hintergrund dieser ungeklärten Frage ist es aber in der Praxis ratsam, den Interessenausgleich ausdrücklich als Betriebsvereinbarung zu vereinbaren oder aber die unmittelbaren Rechte der Mitarbeiter bzw. des Betriebsrats ausdrücklich festzulegen. So erlangt der Betriebsrat in jedem Fall einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Einhaltung des Interessenausgleichs.

In der Praxis werden vielfach Interessenausgleich und Sozialplan in einer gemeinsamen Urkunde niedergelegt. Das ist zulässig. Hierdurch wird die jeweilige Rechtswirksamkeit von Interessenausgleich und Sozialplan nicht berührt.

Welche Regelungen werden in Interessenausgleichungen getroffen?

Im Rahmen eines Interessenausgleichs werden typischerweise die ursprünglich geplante Betriebsänderung einschließlich eventueller mit dem Betriebsrat ausgehandelter Veränderungen vereinbart und zwar in zeitlicher, qualitativer und quantitativer Hinsicht. Häufig finden sich für die Mitarbeiter Regelungen über Kündigungsverzichte, standortsichernde Maßnahmen, Verschieben von Terminen für Entlassungen oder aber eine Reduzierung der von der Maßnahme betroffenen Mitarbeiter. Zu finden sind auch Regelungen zu Umschulungen oder Qualifizierungen, um die Mitarbeiter an anderer Stelle des Unternehmens weiterzubeschäftigen.

Ferner können in Interessenausgleichungen Auswahlrichtlinien oder Namenslisten der zu kündigenden Mitarbeiter vereinbart werden. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG bestimmt, dass, wenn bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnet sind, vermutet wird, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. So kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer vor dem



Arbeitsgericht nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. In der Regel lehnen Betriebsräte die Vereinbarung solcher Listen ab.

Wie ist das Verhältnis zum Sozialplan?

Ein Interessenausgleich und ein Sozialplan stehen grundsätzlich in einem Ausschließlichkeitsverhältnis. Normalerweise kann all das, was Gegenstand des Interessenausgleichs ist, nicht Gegenstand des Sozialplans sein. Die inhaltliche Unterscheidung kann wie folgt vorgenommen werden: Im Interessenausgleich wird die unternehmerische Maßnahme beschrieben. Dabei ist der Kreis oder die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer zu definieren genauso wie die Art, wie und wann sie betroffen sind, festzulegen ist. Hingegen werden im Interessenausgleich aber grundsätzlich nicht die mit der Betriebsänderung für die Mitarbeiter verbundenen wirtschaftlichen Nachteile geregelt. Dies erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Sozialplans.

Praktische Empfehlungen

Aus der grundverschiedenen rechtlichen Durchsetzbarkeit von Interessenausgleich und Sozialplan durch die

- Beeinflussung einer unternehmerischen Maßnahme durch das Interessenausgleichsverfahren, ohne Anspruch auf Durchsetzbarkeit der Überlegungen des Betriebsrats einerseits und die
- Beeinflussung des Ausgleichs wirtschaftlicher Nachteile durch die Durchsetzbarkeit des Sozialplans gegebenenfalls in einer Einigungsstelle andererseits

können einige praktische Überlegungen angestellt werden.

Zunächst sollte sich der Betriebsrat bei den Verhandlungen nicht unter Zeitdruck setzen lassen. In die konkreten Verhandlungen sollte er erst eintreten, wenn er vom Arbeitgeber alle Informationen über die Betriebsänderung erhalten hat und diese auch verstanden wurden. Zwischen Informations-, Beratungs- und Verhandlungsphase sollte daher unterschieden werden, auch wenn sie sich in der Praxis häufig zeitlich überlappen.

Für den Betriebsrat macht es durchaus Sinn, die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan miteinander zu verbinden und dabei die Verhandlungen über den Interessenausgleich grundsätzlich denen über den Sozialplan vorzuziehen. Denn ohne eine solche Verbindung der Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan hat der Betriebsrat in der Regel nach Abschluss des Sozialplans, der erzwingbar ist, wenig verbleibende Druckmittel, den Interessenausgleich gegen den Willen des Arbeitgebers doch noch durchzusetzen.

Jedenfalls sollte darauf geachtet werden, dass das Geben von Zeit durch den Betriebsrat (Schnelligkeit bei der Maßnahmenberatung) von der Arbeitgeberseite durch substantielle Zugeständnisse bei der Maßnahme selbst bzw. ihrer personellen Umsetzung (also im Interessenausgleich) und/oder bei der Dotierung des Sozialplans („Zeit gegen Geld“) honoriert wird.

Klaus Hachenberg
Hachenberg und Richter
Unternehmensberatung GmbH
Hannover/Hamburg

RA Dr. Thomas Koeppen
Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Frankfurt/M