

Interessenausgleich: So sollte der Betriebsrat vorgehen

✎ Altun Jenner

📄 Arbeitsrecht im Betrieb 5/2023

📄 Ab Seite 8

Begleiten Fortschreitende Digitalisierung, Energiekrise und die hohe Inflation zwingen Unternehmen dazu, Veränderungen vorzunehmen, die betriebsverfassungsrechtlich eine Betriebsänderung darstellen können. Der Betriebsrat ist gefordert, die Betriebsänderung rechtzeitig zu erkennen und zu begleiten, und den Interessenausgleich – der in engem Wechselspiel mit dem Sozialplan steht – möglichst vorteilhaft für die Belegschaft zu verhandeln.

Darum geht es

1. Der Interessenausgleich regelt das Ob, Wann und Wie der Betriebsänderung und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten.
2. Der Betriebsrat sollte dazu frühestmöglich Vorschläge formulieren, Forderungen schriftlich aufstellen und eigene Unterlagen für die Interessenausgleichsverhandlungen anfertigen.
3. Es kann für den Betriebsrat vorteilhaft sein, den Interessenausgleich als freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Um in den Verhandlungen des Interessenausgleichs erfolgreich zu sein, ist es unabdingbar, dass sich der Betriebsrat der Gesamtsituation bewusst ist, in der er sich befindet. Er sollte seinen Arbeitgeber einschätzen können, sich der Unternehmenskultur bewusst sein, eine möglicherweise herannahende Betriebsänderung erkennen und die möglichen Auswirkungen auf die Belegschaft in etwa bewerten können. Der Betriebsrat sollte sich auch bewusst machen, was er erreichen will und wie sich sein Vorgehen bei den Interessenausgleichsverhandlungen auch auf Erfolge beim Sozialplan auswirken kann.

Gut zu Wissen

Damit das Gremium einheitlich auftritt, sollte am Anfang eine Klausurtagung oder ein entsprechendes Inhouse-Seminar für das Gremium durchgeführt werden.

Betriebsänderung – Wann liegt sie vor?

„In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten“. So sagt es § 111 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Leider zeigt die Praxis, dass Arbeitgeber sich häufig mit dieser Unterrichtungspflicht schwertun. Selbst wenn eine Unterrichtung erfolgt, ist diese oft nicht umfassend und auch nicht frühzeitig. Der Betriebsrat ist daher selbst gefordert, Vorgänge und Entwicklungen im Betrieb und im Unternehmen so einzuschätzen, dass er eine herannahende Betriebsänderung möglichst rechtzeitig realisiert. Denn: Je früher ein Betriebsrat eine Betriebsänderung erkennt, umso eher kann er Handlungskonzepte entwickeln, die die Belegschaft schützen und die er dem Arbeitgeber als Alternative entgegenhalten kann.

Aus dem Gesetz

§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. [...]

Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

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

Hinweise darauf, was das Vorliegen einer Betriebsänderung ausmacht, können die in Ziffer 1–5 des § 111 BetrVG aufgeführten Voraussetzungen geben. Lässt sich eine dieser Ziffern bejahen, werden nachteilige Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstellt.¹ Aber selbst wenn keine dieser Ziffern zutrifft, kann eine Betriebsänderung nach der allgemeinen Definition vorliegen. Die Funktionsweise des Betriebs (mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) muss sich in einer

nicht alltäglichen Weise ändern² und ggf. wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder einen erheblichen Teil der Belegschaft zur Folge haben. Eine spezielle Prüfung, dass diese Nachteile auch tatsächlich eintreten werden, ist nicht erforderlich. Es reicht die Vermutung, dass sich bei objektiver Beurteilung einer Betriebsänderung solche Nachteile einstellen können.³

Interessenausgleich – Wissen ist Macht

Geht es an den Interessenausgleich, ist es unabdingbar, strategisch und bewusst in die Verhandlungen zu gehen. Das Wesen des Interessenausgleichs, seine rechtlichen Voraussetzungen und Konsequenzen, seine Wechselbeziehungen zum Sozialplan und die eigene Interessenlage sowie die des Arbeitgebers, sollte ein Betriebsrat verinnerlicht haben.

Als praktische Vorgehensweise bietet es sich an, dass der Betriebsrat, frühestmöglich selbst Vorschläge formuliert, Forderungen schriftlich aufstellt und eigene Unterlagen für die Interessenausgleichsverhandlungen (und auch für die Sozialplanverhandlungen) anfertigt. Dies festigt die Herausarbeitung eines eigenen Konzepts und bringt den Betriebsrat aus der Defensive heraus. Auch wenn diese in den eigenen Unterlagen festgehaltenen Forderungen während der Verhandlungen korrigiert werden müssen, gibt das „eigene Konzept“ Orientierung und lässt sich immer noch besser einschätzen, als wenn dem Betriebsrat vom Arbeitgeber ein „fremdes Konzept“ durch Ausarbeitungen des Arbeitgebers übergestülpt wird. Eine Gewerkschaft oder externe Sachverständige können hier unterstützen.

Was ist ein Interessenausgleich?

Bei einem zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarten Interessenausgleich handelt es sich um eine kollektive Vereinbarung besonderer Art (keine Betriebsvereinbarung), bei der der Betriebsrat kein echtes Mitbestimmungsrecht hat.⁴ Sie regelt das Ob, Wann und Wie der Betriebsänderung und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten.⁵ Für den Arbeitgeber ist der Interessenausgleich von großer Bedeutung, weil er mit der Betriebsänderung, also mit der Durchführung der betriebsändernden Maßnahmen, erst beginnen darf, wenn die Interessenausgleichsverhandlungen abgeschlossen oder gescheitert sind. Viele Arbeitgeber versuchen daher lediglich möglichst schnell ein Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen herbeizuführen, damit sie mit der Umsetzung der Betriebsänderung beginnen können. Es kann für den Betriebsrat vorteilhaft sein, den Interessenausgleich als freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG abzuschließen, einen Anspruch hierauf hat er allerdings nicht. In Verbindung mit dem Abschluss des Sozialplans kann dies aber als Paketlösung machbar sein.⁶

Interessenausgleich – Was kommt rein?

Wie in fast allen Regelwerken üblich, wird zunächst ein Geltungsbereich abgesteckt. Anschließend stellt der Arbeitgeber die aus seiner Sicht notwendige Betriebsänderung mit all ihren verändernden Maßnahmen allgemein dar. Oft findet sich hier auch ein Hinweis, dass der Betriebsrat dies zur Kenntnis nimmt, aber keine Möglichkeit zu ihrer Verhinderung sieht. Nun werden in der Regel die Maßnahmen näher beschrieben, ihr Umfang und der betroffene Personenkreis werden benannt. Ebenso erfolgt eine Festlegung der zeitlichen Abfolge für die einzelnen Maßnahmen. Sodann finden sich meist Regelungen

zur längerfristigen Sicherung der Beschäftigten. Hier lassen sich Verbote oder Einschränkungen für betriebsbedingte Kündigungen verankern. Um dies zu erreichen, kann z. B. an Einstellungsstopp, Kurzarbeit, Ausweitung von Teilzeitkonzepten oder Altersteilzeit gedacht werden. Auch ein intensives Qualifizierungs- und Umschulungsprogramm kann helfen, betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Stehen Versetzungsregelungen auf dem Plan, ist eine genaue Zumutbarkeitsregelung sinnvoll.⁷

Arbeitshilfe +

Lassen sich betriebsbedingte Kündigungen nicht ganz vermeiden, sind hier – falls sie vereinbart wurden – Auswahlrichtlinien oder Beschäftigungsgarantien zu erwähnen. Es folgt gewöhnlich der Hinweis, dass das Anhörungsverfahren des Betriebsrats zu den Kündigungen nach § 102 BetrVG ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen wurde. Ebenso wird eine Anhörung des Betriebsrats zu einer Massenentlassung im Sinne von § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erwähnt, wenn eine solche erfolgt ist. Eine etwaige Stellungnahme dazu gilt es beizufügen. Wurden Namenslisten vereinbart (näheres dazu unten), ist diese hinzuzufügen bzw. auf sie hinzuweisen. Sodann wird auf den Sozialplan verwiesen, der abgeschlossen wurde, um die Nachteile für die Beschäftigten auszugleichen. Dieser wird auch in der Anlage beigefügt. Zuletzt wird festgestellt, dass die Verhandlungen über den Interessenausgleich hiermit abgeschlossen sind, das Interessenausgleichsverfahren (ebenso wie das Sozialplanverfahren und die Verhandlungen über die Betriebsänderung) beendet ist und der Interessenausgleich mit Unterzeichnung der Parteien in Kraft tritt.

Verzögerung bei Interessenausgleich hilft als Druckmittel

Der Unternehmer hat ein Interesse daran, eine Betriebsänderung zügig durchzuziehen. Durch geschicktes Handeln kann der Betriebsrat die Phase der Unterrichtung über die Betriebsänderung und die Verhandlungen über den Interessenausgleich hinauszögern und so Druck in den Sozialplanverhandlungen aufbauen, um das bestmögliche Ergebnis für seine Belegschaft zu erzielen. Obwohl der Betriebsrat den Abschluss eines Interessenausgleichs nicht erzwingen und die Betriebsänderung als solche nicht verhindern kann, hat er aber die Möglichkeit, die Interessenausgleichsverhandlungen in die Länge zu ziehen. Denn kommt eine Einigung über einen Interessenausgleich nicht gleich zustande, kann der Betriebsrat nach § 112 Abs. 2 BetrVG den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen und so eine Verzögerung der Verhandlungen bewirken. Bleibt die Vermittlung ergebnislos, kann die Einigungsstelle angerufen werden, § 112 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Gelingt auch dies nicht, kann der Arbeitgeber erst nach dem Scheitern der Verhandlungen mit der Durchführung der geplanten Maßnahme beginnen. Eine förmliche Feststellung durch Beschluss seitens der Einigungsstelle über das Scheitern der Verhandlungen ist nicht erforderlich.⁸ Dieses ganze Procedere – selbst wenn der Einigungsstelle letztlich keine autoritäre, sondern nur eine moderierende Funktion zukommt⁹ – kostet den Unternehmer wertvolle Zeit. Sozialplanverhandlungen können wiederum erst dann Sinn ergeben, wenn die Umstände über die Betriebsänderung bekannt sind. Deswegen sollte in der Regel mit den Verhandlungen über den Interessenausgleich begonnen werden und dann umgehend die Verhandlungen über den Sozialplan eröffnet werden. Es braucht dabei sehr viel Fingerspitzengefühl für den richtigen Zeitpunkt, den Sozialplan im Sinne der Beschäftigten unter Dach und Fach zu bekommen. Denn der Betriebsrat muss wissen, dass sich mit fortschreitender Zeit der Druck auf den Arbeitgeber

auch wieder verringert, und der richtige Zeitpunkt, „den Sack zuzumachen“, irgendwann verpasst sein kann. Der Interessenausgleich – kommt er denn zustande – bindet den Arbeitgeber. Er entfaltet grundsätzlich keine normative Wirkung für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten. Es können sich aber Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 BetrVG gegen den Arbeitgeber ergeben, wenn der Unternehmer von einem Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abweicht. Ebenso können sich aus einem Interessenausgleich sehr folgenreiche Einschränkungen für Beschäftigte ergeben, wenn der Betriebsrat sich dazu hinreißen lässt, Namenslisten mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Namenslisten – Vorsicht!

Die schwerwiegenden Konsequenzen, die sich für Beschäftigte aus Namenslisten ergeben können, sind in § 1 Abs. 5 KSchG näher beschrieben: „Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden“. Dies bedeutet für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nichts anderes als eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislast in einem späteren Kündigungsschutzprozess zu ihren Lasten. Die Aussicht, einen solchen Kündigungsschutzprozess zu gewinnen, ist dann äußerst gering. Ein Betriebsrat muss sich seiner Verantwortung bewusst sein, in was für eine Situation er betroffene Beschäftigte bringt, wenn er eine Namensliste unterschreibt. Er muss im Hinterkopf haben, dass ihn niemand zwingen kann, eine Namensliste zu unterschreiben, da auch der Interessenausgleich nicht erzwungen werden kann. Eine Namensliste sollte daher mit äußerster Vorsicht betrachtet werden und überhaupt nur in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber zu erheblichen Zugeständnissen im Sozialplan bereit ist. Gegebenenfalls kann es sinnvoll sein, mit den betroffenen Beschäftigten im Vorhinein Gespräche zu führen, wie sie zu einer Kündigung – verbunden mit einer angemessenen Abfindung – stehen und ob so etwas eventuell in ihr Lebensmodell passt. Da normalerweise Beschäftigte über eine Kündigung ihres Arbeitsplatzes nicht „Hurra“ schreien, sollte bei Betriebsräten – kommen Namenslisten ins Spiel – immer die Alarmsirene angehen. Das Verhandeln über die Erstellung von Namenslisten ist aber ein mögliches Instrument des Betriebsrats, um Verhandlungen über den Interessenausgleich in die Länge zu ziehen und wertvolle Zeit zu gewinnen.

Sich informieren und Sachverstand nutzen!

Um Interessenausgleichsverhandlungen erfolgreich durchzuführen und wertvolle Erfolge beim Sozialplan zu erzielen, braucht es intensive Vorbereitung, Planung, Zielorientiertheit und eine gute Strategie. Diese Vorgehensweisen sind erlernbar und Betriebsräte tun gut daran, sie sich anzueignen, wenn eine Betriebsänderung noch gar nicht in Sicht ist. Unbedingt erforderlich ist die Hinzuziehung eines externen Sachverstands nach § 111 BetrVG oder/und § 80 Abs. 3 BetrVG, der das Gremium mit seinem Expertenwissen unterstützt. Damit Betriebsräte für drohende Betriebsänderungen gut gerüstet sind, empfiehlt es sich auch rechtzeitig entsprechende Schulungen zu Betriebsänderungen zu besuchen. Denn nur gut informierte Betriebsräte können ihre Rechte erfolgreich zugunsten der Beschäftigten einsetzen.



Altun Jenner, Fachreferentin Betriebsverfassung beim DGB Bildungswerk BUND e.V.

- [1] BAG 17.8.1982 – 1 ABR 40/80.
- [2] Rudi Rupp, Interessenausgleich und Sozialplan, AiB 11/2009, S. 649, 650.
- [3] DGB Bildungswerk Bund, Betriebsrat und Arbeitsrecht 2, S. 29.
- [4] Rudi Rupp, Interessenausgleich und Sozialplan, AiB 11/2009, S. 649, 651.
- [5] Welkoborsky, Interessenausgleich und Sozialplan, AiB 7/2007, S. 410, 411.
- [6] Rudi Rupp, Interessenausgleich und Sozialplan, AiB 11/2009, S. 649, 651.
- [7] AR 2 Unterlagen des DGB Bildungswerk Bund.
- [8] BAG 16.8.2011 – 1 AZR 44/10.
- [9] BAG 16.8.2011 – 1 AZR 44/10.

Haben Sie Fragen oder Anmerkungen?