

## COFFEE BREAK

# Expertenforum Restrukturierung – Interessenausgleich und Sozialplan

Tim Luchtenberg, LL.M. (London), Rödl & Partner

Victoria Caliebe, Rödl & Partner

Nadine Schug, Rödl & Partner

Georg C. Scheiber, von Rundstedt

Webinar, 14. Mai 2024

# AGENDA

- 1 Was ist eine Betriebsänderung?
- 2 Betriebsänderung durch Personalanpassung
- 3 Beteiligungsrechte von Arbeitnehmersvertretungen
- 4 Vorbereitung einer Betriebsänderung
- 5 Phasen einer Betriebsänderung
- 6 Die Einigungsstelle
- 7 Ablauf einer Betriebsänderung
- 8 Exkurs: Tarifsozialplan
- 9 Exkurs: Massenentlassungsanzeige



# 1 WAS IST EINE BETRIEBSÄNDERUNG?



# 2 BETRIEBSÄNDERUNG DURCH PERSONALANPASSUNG

## Betriebsstilllegung

Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger dauerhafter Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft.

## Stilllegung oder Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils

- Betriebsteil: Ausreichend ist eine betriebswirtschaftlich-technologische Abgrenzbarkeit innerhalb der einheitlichen Betriebsorganisation.
- „Wesentlicher Betriebsteil“: Wenn die Anzahl der Arbeitnehmer im Betriebsteil die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht, wobei in größeren Betrieben (> 600 Arbeitnehmer) mindestens 5 Prozent der Gesamtbelegschaft in dem Betriebsteil tätig sein müssen.

## Betriebseinschränkung durch reinen Personalabbau

- Allein die Entlassung von Arbeitnehmern ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebsänderung darstellen, wenn die Anzahl der abzubauenen Arbeitsplätze die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht.
- Bei Betrieben > 600 Arbeitnehmer ist eine Betriebseinschränkung i.S.d. allerdings erst bei einem Personalabbau von 5 Prozent der Gesamtbelegschaft gegeben.

# 3 BETEILIGUNGSRECHTE VON ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

## Wann bestehen Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung?

- Mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer sind in dem Unternehmen beschäftigt.
- In dem betroffenen Betrieb besteht ein Betriebsrat.

## Welche Beteiligungsrechte bestehen?

- Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über die Betriebsänderung.
- Verhandlung eines Interessenausgleichs („Wann“ und „wie“ der Betriebsänderung“).
- Abschluss eines Sozialplans (Zum Ausgleich und Milderung der Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer).

## Welcher Betriebsrat ist zuständig für den Abschluss des Interessenausgleichs/Sozialplan

- Grundsätzlich der (lokale) Betriebsrat.
- Bei Betriebsänderungen, die mehrere Betriebe betreffen, mögliche Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.
- Die Zuständigkeit für den Abschluss des Interessenausgleichs und des Sozialplans kann auseinanderfallen. Bsp. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Interessenausgleich, lokaler Betriebsrat für den Abschluss des Sozialplans.

# 3 BETEILIGUNGSRECHTE VON ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

## Was sind die Folgen, wenn eine Betriebsänderung ohne die Beteiligung des Betriebsrats umgesetzt wird?

- Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Nachteilsausgleich, § 113 BetrVG.
- Der Betriebsrat kann in den meisten LAG-Bezirken eine Unterlassung der Betriebsänderung bis zum Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes beantragen.

## Welche weiteren Arbeitnehmervertretungen sind noch zu beteiligen?

- **Wirtschaftsausschuss**
  - Der Wirtschaftsausschuss ist **vor** dem Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung zu unterrichten.
  - Der Wirtschaftsausschuss ist auch bei der Einschränkung eines nicht wesentlichen Betriebsteils zu unterrichten.
- **Sprecherausschuss**
  - Unterrichtung des Sprecherausschusses, wenn die Betriebsänderung auch für leitende Angestellte wesentliche Nachteile zur Folge haben kann.
  - Beratung zu Maßnahmen zum Ausgleich oder Milderung der Nachteile.

# 4 VORBEREITUNG EINER BETRIEBSÄNDERUNG

## Gepulte Maßnahmen strukturieren

- Welche Arbeitsplätze entfallen, warum und wer übernimmt ggf. die Arbeit?
- Wann entfallen die Arbeitsplätze?
- Welche Arbeitnehmer werden versetzt?

## Maßnahme vorab rechtlich prüfen lassen

- Identifizierung von rechtlichen Herausforderungen.
- Zeitliche Umsetzbarkeit.

## Budget erstellen

- Bestehen Sozialpläne aus der Vergangenheit, die als „Blaupausen“ dienen können?
- Dotierung des Sozialplans.
- Welche Leistungen sollen angeboten werden.

## Zeitplan erstellen

- Zeitplan für die Umsetzung der Maßnahme.
- Zeitplan für die Verhandlungen.

# 4 VORBEREITUNG EINER BETRIEBSÄNDERUNG

## Projekt- und Verhandlungsteam festlegen

- Wer führt die Verhandlungen?
- Sind alle relevanten Ansprechpartner während der Verhandlungen verfügbar?

## Interne und externe Kommunikation

- Kommunikation gegenüber der Belegschaft.
- Kommunikation mit Dritten (Presse, Politik, Gewerkschaft).

## Dokumente erstellen

- Präsentation für Kick-Off-Termin der Informationsphase.
- Entwürfe für den Interessenausgleich und Sozialplan sollten spätestens bei der ersten Verhandlungsrunde vorliegen.

## „Politische Vorfeldmaßnahmen“

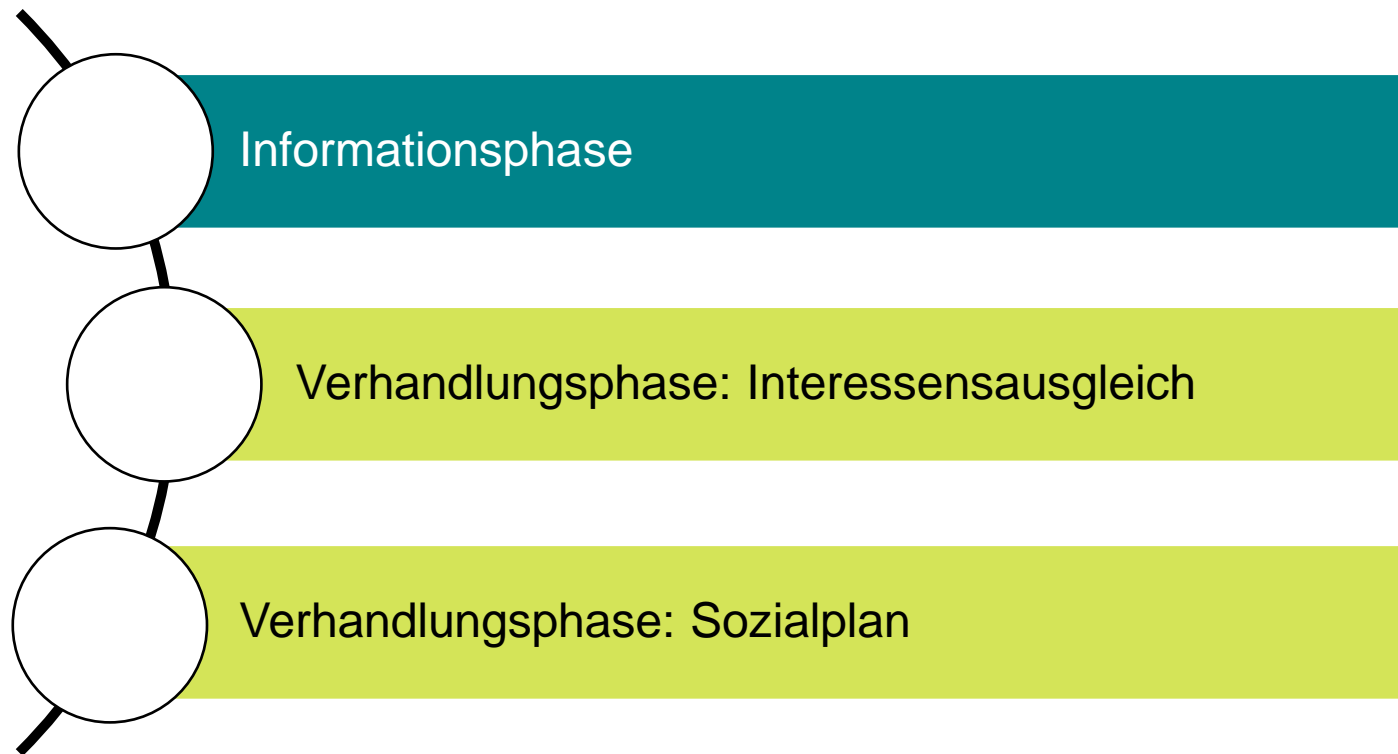
- „Nichtgespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden“
- Information des Arbeitgeberverbands.



# 5 PHASEN EINER BETRIEBSÄNDERUNG

Zwei Phasen der Betriebsänderung:

Die **Informationsphase**, in der alle Informationen zu den geplanten Maßnahmen des Arbeitgebers zusammengetragen und dem Betriebsrat mitgeteilt werden und die **Verhandlungsphase**, in der Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zum Interessenausgleich und dem Sozialplan stattfinden.



# 5 PHASEN EINER BETRIEBSÄNDERUNG - INFORMATIONSPHASE

## Informationsphase

### Gegenstand

- Umfassende Beschreibung der geplanten Maßnahmen
- Beschreibung der Auswirkungen der Maßnahmen auf Arbeitsplätze, Einkommen, Qualifikation und Arbeitsbedingungen
- Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse schränken die Informationspflicht nicht ein

### Zweck

Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, auf das Ob und Wie der geplanten Betriebs-änderung Einfluss nehmen zu können

### Zeitpunkt

- Der Betriebsrat ist rechtzeitig zu unterrichten
- Sobald sich die Planung des Arbeitgebers in gewissem Umfang verdichtet hat → Betriebsrat muss auf das Ob und Wie der Betriebsänderung noch Einfluss nehmen können
- Vorüberlegungen allein sind noch keine Planung

### Form

- Keine Formerfordernisse
- Grds. auch mündlich

# 5 PHASEN EINER BETRIEBSÄNDERUNG - VERHANDLUNGSPHASE

## Verhandlungsphase: Interessensausgleich

### Definition

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über Fragen, ob, wann und wie eine vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung durchgeführt wird
- Kollektive Vereinbarung besonderer Art

### Typische Regelungsinhalte

- Gegenstand ist die konkret geplante Betriebsänderung
- Regelt Modalitäten der Betriebsänderung in zeitlicher, qualitativer und quantitativer Hinsicht

Kreis der betroffenen  
Arbeitnehmer

Kündigungsverbote

Freistellungen

Entlassungstermine

Kriterien der  
Sozialauswahl

# 5 PHASEN EINER BETRIEBSÄNDERUNG - VERHANDLUNGSPHASE

## Verhandlungsphase: Sozialplan

### Definition

Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen

### Typische Regelungsinhalte

- Auf die Besonderheiten des jeweiligen Betriebs zugeschnitten
- Auszugleichen sind Vermögensnachteile, wie der Verlust des Arbeitsplatzes, Einkommensminderungen, Wegfall von Sonderleistungen
- Grenze: wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens

Ausgleichs- und Abfindungszahlungen

Transfergesellschaft

Umschulungskosten  
Fortbildungskosten

Fahrtkostenerstattung  
Umzugsbeihilfen

### Zweck

- BAG stellt in erster Linie auf die zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion ab
- Ausgleich von durch Betriebsänderung entstehender wirtschaftlicher Nachteile

## Einigungsstelle

- Sofern keine Einigung über Interessenausgleich und Sozialplan: Verhandlung vor der Einigungsstelle
  - Der Sozialplan ist erzwingbar, soweit nicht die Schwellenwerte des § 112a BetrVG unterschritten sind (Spruch der Einigungsstelle möglich)
  - Rechtsfolge bei Unterlassen des Interessenausgleichs: Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG als individualrechtlicher Anspruch
- Die Einigungsstelle setzt sich zusammen aus
  - Vertretern der Arbeitgeberseite und des Betriebsrats (i.d.R. 1 – 3 Beisitzer)
  - und aus einem neutralen Vorsitzenden (meistens ein Arbeitsrichter)
- Die Einigungsstelle wird im Einvernehmen der Betriebsparteien errichtet, ansonsten muss vorab ein Verfahren über die Besetzung der Einigungsstelle gem. § 100 ArbGG vor dem Arbeitsgericht durchgeführt werden

# 7 ABLAUF EINER BETRIEBSÄNDERUNG (BEST CASE)

Beispiel:

	M 1			M 2			M 3			M 4			M 5			M 6			M 7			M 8			M 9			M 10
Informationsphase	■	■																										
Verhandlung Interessenausgleich und Sozialplan			■	■	■																							
Konsultationsverfahren				■	■																							
Betriebsratsanhörungen						■																						
Massenentlassungsanzeige (MEA)							X																					
Umsetzung (MEA + 1)							X																					

# 7 ABLAUF EINER BETRIEBSÄNDERUNG (WORST CASE)

Beispiel:

	M 1			M 2			M 3			M 4			M 5			M 6			M 7			M 8			M 9			M 10
Informationsphase	■	■	■	■	■																							
Verhandlung Interessenausgleich und Sozialplan					■	■	■	■	■	■	■																	
Scheitern Interessenausgleich und Sozialplan/ Anrufung Einigungsstelle													X															
Einigungsstellenbesetzungsverfahren (1. Instanz)													■	■	■													
Einigungsstellenbesetzungsverfahren (2. Instanz)																■	■	■	■	■								
Einigungsstelle Interessenausgleich und Sozialplan																				■	■	■	■	■	■	■		
Konsultationsverfahren																									■	■		
Scheitern Einigungsstelle Interessenausgleich, Spruch der Einigungsstelle zum Sozialplan																										X		
Betriebsratsanhörungen																											■	
Massenentlassungsanzeige (MEA)																												X
Umsetzung (MEA + 1)																												X

# 8 EXKURS: TARIFSOZIALPLAN

## Tarifsozialplan: Ein Sozialplan, der als Tarifvertrag abgeschlossen wird

- Ein Tarifsozialplan kann neben einem Sozialplan mit dem Betriebsrat abgeschlossen werden.
- Verhandlungspartner: Gewerkschaft.
- Abschluss in der Regel als Haustarifvertrag.
- Tarifsozialplan ist erstreikbar.
- Gilt nur für Gewerkschaftsmitglieder.

## Inhalte eines Tarifsozialplans

- Nur tariflich regelbare Ziele.
- Zulässige Inhalte:
  - (Weitere) erhöhte Abfindungen,
  - Qualifizierungsmaßnahmen.
- Unzulässige Inhalte:
  - Standortgarantien
  - Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

## Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

- Bei einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad: Transfersozialplan als Szenario einplanen.
- Planung von Maßnahmen, um Streikfolgen abzumildern (Übernahme von Aufgaben durch andere Betriebe).
- Unzulässige Arbeitskampfmaßnahmen im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes angreifen.



# 9 EXKURS: MASSENENTLASSUNGSANZEIGE UND KONSULTATIONS- VERFAHREN

## **Konsultationsverfahren (§ 17 Abs. 2 KSchG):**

- Soweit nach den gesetzlichen Schwellenwerten eine anzeigepflichtige Massenentlassung vorliegt, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat beteiligen (Unterrichtung und Stellungnahme)
- Ziel: Über Gründe und den Zeitraum der geplanten Entlassungen beraten, um diese ggf. zu vermeiden oder Folgen zu mindern

## **Massenentlassungsanzeige (§ 17 Abs. 1 iVm Abs. 3 KSchG):**

- Entlässt der Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen eine bestimmte, von der Betriebsgröße abhängige Anzahl von Arbeitnehmern, ist er verpflichtet, die Entlassungen der Agentur für Arbeit vor Umsetzung der Entlassung anzuzeigen
- Entlassung meint jede Kündigung, aber auch Aufhebungsverträge und ggf. Eigenkündigungen  
→ Entscheidend ist, dass die Beendigung durch den Arbeitgeber veranlasst ist; Ausnahme: fristlose Kündigungen

Eine bei Zugang der Kündigung nötige aber unterlassene/fehlerhafte Anzeige im Sinne des § 17 KSchG hat grundsätzlich die Nichtigkeit der Kündigung / des Aufhebungsvertrages gemäß § 134 BGB zur Folge.

# Rödl & Partner



# ANSPRECHPARTNER



TIM LUCHTENBERG  
LL.M. (London)

Associate Partner  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 521 260748 63  
[tim.luchtenberg@roedl.com](mailto:tim.luchtenberg@roedl.com)



VICTORIA CALIEBE

Manager  
Rechtsanwältin

T +49 911 9193 1626  
[victoria.caliebe@roedl.com](mailto:victoria.caliebe@roedl.com)



NADINE SCHUG

Associate Partner  
Rechtsanwältin

T +49 911 9193 1629  
[nadine.schug@roedl.com](mailto:nadine.schug@roedl.com)



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt  
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930  
[scheiber@rundstedt.de](mailto:scheiber@rundstedt.de)