



Betriebsänderung

„Fahrplan Restrukturierung“

Der Beitrag soll einen „roten Faden“ für wesentliche arbeitsrechtliche Aspekte bei Restrukturierungen in einem Betrieb mit einem Betriebsrat bieten. Im Fokus steht der Personalabbau, der durchschnittlich die häufigste Betriebsänderung sein dürfte. Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, Tarifsozialpläne und Transfergesellschaften werden ausgeklammert.

1 BETRIEBSÄNDERUNG?

Hat ein Unternehmen mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern Bedarf und Zielorganisation definiert, ist zu prüfen, ob die geplanten Maßnahmen eine „Betriebsänderung“ i. S. v. § 111 BetrVG darstellen. Dann muss der Arbeitgeber den Betriebsrat „rechtzeitig und umfassend (...) unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit (...) [ihm] (...) beraten“ (§ 111 Satz 1 BetrVG). Beratung bedeutet, dass man ernsthaft versuchen muss, mit dem Gremium einen Interessenausgleich zu vereinbaren, in dem insbesondere die beabsichtigten Maßnahmen der Betriebsänderung konkret beschrieben werden. Hierzu muss das Unternehmen alle in § 112 BetrVG vorgesehenen Versuche unternommen haben (Vermittlungsversuch der Bundesagentur für Arbeit [BA], [ggf. sogleich] Anrufen der Einigungsstelle).

Arbeitgeber und Betriebsrat sind teils unterschiedlicher Meinung, wann eine Unterrichtung „rechtzeitig“ ist. Über Vorüberlegungen und Varianten zu einer noch kon-

kret zu planenden Betriebsänderung muss das Unternehmen die Arbeitnehmervertreter jedenfalls nicht informieren und sollte dies auch nicht vorschnell tun. Es ist schwierig, im Laufe der Verhandlungen einmal erteilte Informationen wieder „zurückzuholen“.

Eine Betriebsänderung liegt nach § 111 Satz 3 BetrVG insbesondere vor, bei

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 der Spaltung von Betrieben,
4. grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.



© freehandz/stock.adobe.com

Beispiel

Ein Personalabbau in mehreren „Wellen“ im Abstand von jeweils wenigen Wochen oder Monaten kann hierfür sprechen, so dass die von den „Wellen“ betroffenen Arbeitnehmer bei der quantitativen Betrachtung zusammenzählen sind.

Anders kann dies sein, wenn mehrere unternehmerische Entscheidungen vorliegen. Dies stellt grundsätzlich keine unzulässige Umgehung von Beteiligungsrechten dar. Allerdings muss im Einzelfall genau geprüft werden, wie die unternehmerischen Entscheidungen zueinander stehen und ob tatsächlich kein Zusammenhang existiert, so dass man die Abbauzahlen nicht addieren muss.

Die vorgenannten Grenzen sind nicht starr; auch bei geringfügigem Unterschreiten können Einschränkungen bzw. wesentliche Betriebsteile i. S. v. § 111 BetrVG vorliegen. In Kleinbetrieben mit maximal 20 Arbeitnehmern stellt der alleinige Personalabbau eine Betriebsänderung nur dar, wenn hierdurch mindestens sechs betroffen sind (vgl. § 112a Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Es ist offen, ob neben der quantitativen auch eine qualitative Bestimmung der Wesentlichkeit entscheidend sein kann. Das BAG hat dies bisher nicht ausgeschlossen, eine Wesentlichkeit jedoch im Ergebnis verneint, wenn die Schwellenwerte nicht erreicht wurden.

2 EINSCHRÄNKUNGEN

Die Einschränkung eines Betriebs kann auch bei bloßem „Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel“ vorliegen, „sofern hiervon ein wesentlicher Teil der Belegschaft betroffen ist“. Hier nimmt das BAG eine quantitative Betrachtung vor, wobei es die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG heranzieht und zusätzlich verlangt, dass mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sind (Urt. v. 9.11.2010 – 1 AZR 708/09, AuA 11/11, S. 676).

Änderungskündigungen, Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen von Arbeitnehmern zählen bei dieser Betrachtung mit, wenn sie vom Arbeitgeber mit Blick auf die Betriebsänderung veranlasst sind. Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen sowie der Ablauf von Befristungen sind hingegen in aller Regel ebenso wenig zu berücksichtigen wie Vorruhestandsvereinbarungen.

Nach § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG kann eine Betriebsänderung auch vorliegen, wenn die Einschränkung sich auf einen „wesentlichen Betriebsteil“ bezieht. Das BAG nimmt hier ebenfalls eine quantitative Betrachtung des Verhältnisses zum Gesamtbetrieb vor und zieht die obigen Zahlenwerte heran. Bei der Beurteilung, ob eine Einschränkung des so ermittelten wesentlichen Betriebsteils ihrerseits „erhebliche Teile der Belegschaft“ betrifft, stellt es darauf ab, ob sie „wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft des Gesamtbetriebs zur Folge haben kann“ (BAG v. 9.11.2010, a. a. O.).

Anders als bei § 17 Abs. 1 KSchG, der eine Frist von 30 Kalendertagen für das Erreichen der Schwellenwerte vorsieht, kommt es bei § 111 BetrVG ohne Frist darauf an, ob die Maßnahmen, von denen die Mitarbeiter betroffen sind, auf einer einheitlichen unternehmerischen Entscheidung beruhen.

3 RISIKEN

Setzt das Unternehmen die Betriebsänderung ohne den oben dargestellten ernsthaften Einigungsversuch um, kommen Nachteilsausgleichsansprüche einzelner Mitarbeiter, die entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile hierdurch erleiden, in Betracht (§ 113 Abs. 3 BetrVG). Angesichts der Anrechnung auf Sozialplanansprüche, die eher höher als niedriger sein dürften, ist das Risiko aber wohl regelmäßig überschaubar. Neben den Gefahren eines Bußgelds (§ 121 Abs. 1 BetrVG) und dem damit verbundenen Eintrag in das Gewerbezentralregister läuft der Arbeitgeber allerdings auch Gefahr, dass der Betriebsrat versucht, die Maßnahmen im einstweiligen Rechtsschutz zu stoppen. Ob dem Gremium ein Unterlassungsanspruch zusteht, den es im Eilverfahren durchsetzen kann, wird von den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten teils verneint, teils bejaht. Das BAG hat dies nicht entschieden und wird im einstweiligen Rechtsschutzverfahren auch keine Gelegenheit hierzu erhalten, weil der Instanzenzug in diesen Fällen beim LAG endet (§ 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG).¹

4 SOZIALPLANPFLICHT

Bei einer Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG müssen Unternehmen und Betriebsrat einen Sozialplan verhandeln, in dem sie sich über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile einigen, die den Beschäftigten infolge der Betriebsänderung entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Die Arbeitnehmervertretung kann einen Sozialplan i. d. R. durch eine Einigungsstelle

! PRAXISTIPP

¹ Insbesondere wenn nicht eindeutig feststeht, ob eine Betriebsänderung vorliegt, sollten Arbeitgeber im Hinblick auf eine Risikobewertung prüfen, wie die Ansicht des zuständigen ArbG bzw. LAG zum Unterlassungsanspruch im Eilverfahren ist.

erzwingen, wenn die Betriebsparteien sich nicht einigen. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Betriebsänderung ausschließlich einen Personalabbau vorsieht und die in § 112a Abs. 1 Nr. 1 bis 4 BetrVG genannten Schwellenwerte – die von denen des § 17 Abs. 1 KSchG abweichen – nicht erreicht werden oder Betriebe eines Unternehmens in den ersten vier Jahren nach Gründung betrifft. Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen fallen nicht unter diese Privilegierung (§ 112a Abs. 2 BetrVG).

Ein beabsichtigter Personalabbau kann zwar eine Betriebsänderung darstellen, bei Unterschreiten der Schwellenwerte nach § 112a Abs. 1 BetrVG lässt sich ein Sozialplan jedoch nicht erzwingen. Die Verhandlung eines Sozialplans steht allerdings ungeachtet der rechtlichen Erzwingbarkeit faktisch nahezu untrennbar in Zusammenhang mit der Verhandlung über einen Interessenausgleich. Der Betriebsrat wird der Umsetzung der Betriebsänderung durch seine Unterschrift unter den Interessenausgleich nur zustimmen, wenn man zugleich eine Einigung über den Sozialplan erzielt. Außerdem ist bei strategischen Überlegungen zu berücksichtigen, dass eine Einigungsstelle auf Verlangen des Gremiums nur dann nicht eingesetzt wird, wenn diese offensichtlich unzuständig ist.

PRAXISTIPP



² Es empfiehlt sich, eine Massenentlassungsanzeige vorsorglich auch zu erstatten, wenn die Anzahl der Entlassungen planerisch knapp unter der Schwelle liegt.

PRAXISTIPP



³ Arbeitgeber sollten sich frühzeitig mit dem Erstellen des Konsultations-schreibens sowie der Anzeige befassen; diese können mit Blick auf die erforderlichen Angaben sehr kleinteilig und zeitaufwendig sein. Die drei- bzw. fünfstelligen Zahlenschlüssel zu den Berufsgruppen/-klassen stehen im Statistikangebot der BA als Excel-Dateien zur Verfügung (statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Systematik-Verzeichnisse/Systematik-Verzeichnisse-Nav.html). Formulare für die Anzeige sowie nützliche Merkblätter finden sich im Downloadbereich der BA (www.arbeitsagentur.de/unternehmen/download-center-unternehmen).

5 MASSENTLASSUNGSANZEIGE

Weiter muss man prüfen, ob die Betriebsänderung eine anzeigepflichtige Massenentlassung darstellt. Dies ist der Fall, wenn Entlassungen im Umfang der in § 17 Abs. 1 KSchG genannten Schwellenwerte innerhalb von 30 Kalendertagen erfolgen. Die Grenzen sind starr; Kleinbetriebe unterliegen keiner Anzeigepflicht.²

Entlassungen i. S. v. § 17 Abs. 1 KSchG können betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen sein, aber – anders als im Regelfall im Rahmen des § 111 BetrVG – auch Kündigungen aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen. Außerordentliche Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen mit notwendiger Auslaufzeit bei ordentlich unkündbaren Beschäftigten zählen ebenfalls mit, wie auch Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen, wenn diese vom Arbeitgeber veranlasst werden und einer betriebsbedingten Kündigung lediglich zuvorkommen. Das Eintreten einer Befristung oder Bedingung stellt grundsätzlich keine Entlassung dar, ebenso nicht eine fristlose Kündigung (§ 17 Abs. 4 Satz 2 KSchG).

Der Arbeitgeber muss bei Massenentlassungen

- spätestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige an die Arbeitsagentur den Betriebsrat konsultieren. Konsultation bedeutet nicht nur Unterrichtung über die in § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 6 KSchG genannten Aspekte, sondern auch Beratung, und steht eigenständig neben den sonstigen Beteiligungsrechten. Zuständig ist in erster Linie das örtliche Gremium. Denkbar ist aber auch eine originäre Verlagerung auf den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat (§ 50 Abs. 1 bzw. § 58 Abs. 1 BetrVG).

- nach abschließender Stellungnahme des Betriebsrats oder Ablauf der Frist zur Stellungnahme bei ordnungsgemäßer Unterrichtung nach § 17 Abs. 2 KSchG und vor Umsetzung der Entlassungen (z. B. vor Kündigungsausspruch) die beabsichtigte Massenentlassung unter Einhaltung der Vorgaben des § 17 Abs. 3 KSchG bei der Arbeitsagentur anzeigen. Es gilt eine Entlassungssperre von i. d. R. einem Monat ab Zugang der Anzeige bei der zuständigen Arbeitsagentur (§ 18 KSchG).

Ein Interessenausgleich ersetzt nicht die Unterrichtung und Beratung nach § 17 Abs. 2 KSchG, die formal parallel zu den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen erfolgen sollte, kann aber die Stellungnahme des Betriebsrats ersetzen, die der Anzeige an die Arbeitsagentur beizufügen ist (§ 1 Abs. 5 Satz 4 KSchG).³

6 KURZARBEIT

Eine Restrukturierung kann mit Kurzarbeit einhergehen bzw. hiervon flankiert werden, um möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten.

Kurzarbeit und ein beabsichtigter Stellenabbau schließen sich nicht generell aus. Kommt sie in Betracht, empfiehlt es sich, frühzeitig in Kontakt mit der Arbeitsagentur zu treten, um sich über Anzeige von Kurzarbeit und der Gewährung von Kurzarbeitergeld abzustimmen, sowie Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat aufzunehmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

7 TATSÄCHLICHE ERWÄGUNGEN

Neben rechtlichen spielen zahlreiche tatsächliche Erwägungen eine Rolle, von denen auf folgende exemplarisch hingewiesen sei:

1. Welche Informationen werden benötigt; wer beschafft welche bis wann?
2. Wer (Wirtschaftsausschuss, Betriebsrat, erweitertes Management, Führungskreis, Belegschaft, Presse, Agentur für Arbeit etc.) wird wann wie (z. B. Intranet, E-Mail, Betriebsversammlung) worüber informiert?
3. Wer sagt was? Es empfiehlt sich, für sämtliche Kommunikation eine Strategie zu entwickeln; insbesondere dürfen keine unabgestimmten (Presse-)Erklärungen abgegeben werden. Die Abstimmung muss intern, die Kommunikation nach innen und außen „mit einer Stimme“ erfolgen.
4. Beim Personalabbau empfiehlt es sich, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen und zu dokumentieren.
5. Man sollte eine Liste mit Daten aller relevanten Arbeitnehmer erstellen, die neben Informationen zu den Kriterien einer Sozialauswahl (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung/Gleichstellung) auch Angaben zum vertraglichen Aufgabenbereich, zu der derzeitigen Funktion, dem Gehalt und Zulagen etc. sowie besonderen Merkmalen (Befristung, Elternzeit, Teilzeit, Funktions- bzw. Mandatsträger) enthält; so kann auch beurteilt

- werden, ob ein Sonderkündigungsschutz besteht und besondere (bspw. behördliche) Zustimmungen einzuholen sind (z. B. bei werdenden Müttern, § 9 MuSchG, Arbeitnehmern in Elternzeit, § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG, schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten, § 168 SGB IX).
6. Ggf. ist frühzeitig Kontakt mit möglichen Einigungsstellenvorsitzenden aufzunehmen, um Bereitschaft und Verfügbarkeit vorab zu klären (Informationen zu „Top-10“-Einigungsstellenvorsitzenden in: Juve Rechtsmarkt 9/13, S. 68 ff.).
7. Wer soll die Verhandlungen führen (Festlegung der Verhandlungsgruppe), wer soll/kann ggf. punktuell unterstützend in die Verhandlungen eingebunden werden?

8 DURCHFÜHRUNG DER VERHANDLUNGEN

Zunächst muss geprüft werden, welches Gremium jeweils zuständig ist. Dies kann bei einem Interessenausgleich und Sozialplan auseinanderfallen. Verhandelt der Arbeitgeber mit dem „falschen“ Gremium, sind die getroffenen Vereinbarungen unwirksam. Kommen mehrere Gremien in Betracht, muss das Unternehmen sie zur Klärung der Zuständigkeitsfrage auffordern. Meldet sich daraufhin niemand, kann der Arbeitgeber in nachvollziehbarer Weise entscheiden, mit wem er verhandelt; es verbleibt dennoch ein Restrisiko.

Für Interessenausgleiche und Sozialpläne – insbesondere im Hinblick auf Personalabbaumaßnahmen – sind i. d. R. die lokalen Betriebsräte zuständig; etwas anderes kann z. B. bei der Stilllegung aller Betriebe oder der Zusammenlegung von Betrieben gelten. Es kann sinnvoll sein, mit einem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bzw. beim Auseinanderfallen der Zuständigkeiten mit einem Betriebspartner zu verhandeln. Hier sollten Unternehmen darauf achten, dass entsprechende Delegationen der zuständigen Gremien auf den Gesamt- bzw. den Konzernbetriebsrat erfolgen (§ 50 Abs. 2 bzw. § 58 Abs. 2 BetrVG). Weiter sollte der Arbeitgeber das oder die Gremien – bei Personenidentität ggf. in einer gemeinsamen Veranstaltung unter Einhaltung aller Formalien (z. B. getrennte Einladungen) – über die beabsichtigte Betriebsänderung informieren. Hierbei ist im Einzelfall genau zu prüfen, welche Informationen erteilt werden. Grundsätzlich empfiehlt es sich, ohne vorherige Fragen eines Gremiums zu informieren und Unterlagen – soweit erforderlich und vorhanden – vorzulegen.

9 PLANUNGS-, BERATUNGS- UND VERHANDLUNGSPHASE

Die Informationsphase sollte schnellstmöglich beendet und in die konkrete Planungs- und Verhandlungsphase eingetreten werden. Hierzu muss man die Verhandlungen mit dem Betriebsrat vorbereiten, d. h. Termine sowie einen Zeitplan mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung von Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitszeiten abstimmen, Termine blocken und organisatorische Vorbereitungen treffen (z. B. Verhandlungs- und Beratungs-

räume reservieren). Die Vorschläge an den Betriebsrat sollten mit Blick auf den ernsthaften Verhandlungsversuch dokumentiert werden.

Weiter sollte man mit dem Gremium klären, ob es sich (anwaltlich) beraten lässt. Neben der Kostentragung nach § 40 BetrVG und der Beauftragung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG kommt außerhalb der Einigungsstelle in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern die Beauftragung eines Beraters nach § 111 Satz 2 BetrVG in Betracht. Beratung meint aber nicht Vertretung bei bzw. das Führen von Verhandlungen. Hier kommt allein § 40 BetrVG als Grundlage in Betracht. Bei der Beauftragung eines Rechtsanwalts kann die Vergütungshöhe eine Rolle spielen, weshalb darauf hingewiesen wird, dass nach dem BAG grundsätzlich nur die gesetzlichen Gebühren erforderlich i. S. v. § 40 BetrVG sind und auch bei Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen kein Anspruch auf Gewährung eines Stundenhonorars besteht (Beschl. v. 14.12.2016 – 7 ABR 8/15, AuA 11/17, S. 677). Ob das Unternehmen sich allerdings hierauf berufen möchte, muss es im Einzelfall anhand rechtlicher, strategischer bzw. taktischer sowie wirtschaftlicher Erwägungen prüfen.

Nach dem BAG ist der Betriebsrat zu beteiligen, bevor eine abschließende Entscheidung des Arbeitgebers über das „Ob“ und „Wie“ einer Betriebsänderung getroffen wurde. § 111 BetrVG soll dem Gremium die Möglichkeit geben, hierauf Einfluss nehmen zu können.

10 INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN

Für alle Vereinbarungen, die mit einem Gremium verhandelt werden sollen, empfiehlt es sich, selbst Entwürfe zu fertigen und vorzustellen. Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass „am konkreten Text gearbeitet“ wird, um Verzögerungen zu vermeiden und i. S. d. BAG auch rechtlich in Verhandlungen einzutreten. Alle Informationen, die für die Vereinbarungen und absehbar auch für die Verhandlungen erforderlich sind, sollten vorliegen.

Kern des Interessenausgleichs sind Anlass, Gegenstand und Durchführung der unternehmerischen Maßnahmen (was ist wann wie beabsichtigt?). Weitere wichtige Inhalte sind:

- Präambel,
- Geltungsbereich,
- Namensliste,
- Auswahlrichtlinie,
- Regelungen zu Weiterbeschäftigungen und (einvernehmlichen) Wechseln (Versetzungen) oder Beendigungen,
- weitere Regelungen zum sozialverträglichen Stellenabbau,
- Feststellung der Verhandlung und abschließenden Regelung des Interessenausgleichs,
- Hinweis auf Sozialplan,
- Schlussbestimmungen.

Eine Namensliste ist wegen der gesetzlichen Vermutung nach § 1 Abs. 5 KSchG für Arbeitgeber sinnvoll, aber schwierig zu vereinbaren, weil Betriebsräte sie entweder kategorisch ablehnen oder sich teuer „abkaufen“ lassen.⁴

PRAXISTIPP

⁴ Wird eine Namensliste vereinbart, muss zwingend darauf geachtet werden, dass Interessenausgleich und Namensliste zur Risikovermeidung in einer Urkunde vereinbart und unterzeichnet werden oder wechselseitig (doppelt) aufeinander Bezug nehmen und beide unterzeichnet werden.

PRAXISTIPP



⁵ Vor den Verhandlungen sollte man das Volumen festlegen und anhand vorhandener Daten und Durchschnittswerte kalkulieren, in welchem Rahmen verhandelt werden soll.

Eher in Betracht kommt die Vereinbarung einer Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG (z. B. Punkteschema). Dies ist angesichts des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs der Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit nach § 1 Abs. 4 KSchG zu empfehlen.

Interessenausgleich und Sozialplan sollten grundsätzlich getrennt voneinander vereinbart werden. Der Interessenausgleich soll dem Unternehmen ermöglichen, Restrukturierungsmaßnahmen durchzuführen, es aber nicht dahingehend beschränken, davon auch Abstand nehmen zu können, und i. d. R. keine durchsetzbaren Ansprüche festschreiben. Daher empfiehlt es sich, den Interessenausgleich nicht als Betriebsvereinbarung auszugestalten. Wichtig ist hier allerdings eine an Zielen und Inhalten orientierte Einzelfallbetrachtung.

Der Sozialplan enthält hingegen Leistungen zur Kompensation oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile und hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Inhalte sind insbesondere:

- Geltungsbereich,
- Begriffsbestimmungen,
- Abfindungen und deren Berechnungen,
- Zuschläge,
- Mindest- und Höchstabfindungen,
- Ausgleich für Entgeltminderungen bei Versetzungen oder besitzstandswahrende Regelungen,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- sonstige Leistungen, wie Umzugskostenbeihilfe/-erstattung, Fahrtkosten, Outplacement etc.,
- Ausschluss von Abfindungen bzw. Leistungen,
- Anrechnungen anderweitiger Zahlungen,
- Freistellungen,
- Zeugnisregelungen,
- Stichtagsklauseln,
- Härtefonds,
- allgemeine Regelungen,
- Schlussbestimmungen,
- Gültigkeitsdauer.⁵

11 SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Weiter könnten von Unternehmensseite folgende Vereinbarungen in Betracht zu ziehen sein:

- Betriebsvereinbarung über ein Freiwilligenprogramm,
- Betriebsvereinbarung über eine sog. Turbo-Prämie,
- Betriebsvereinbarung über Einführung von Kurzarbeit.

Bei einem Freiwilligenprogramm ist sorgfältig zu prüfen, ob und in welcher Ausgestaltung dies sinnvoll ist, damit nicht diejenigen Arbeitnehmer „gehen“, die das Unternehmen halten will oder muss. Dies kann z. B. durch Zustimmungsvorbehalte des Unternehmens oder Halteprämien geschehen.

Sozialplanleistungen dürfen nicht von einem Klageverzicht abhängig gemacht werden. Zulässig sind aber wirtschaftliche Anreize zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen (z. B. „Turbo-Prämien“), die man außerhalb des Sozialplans in einer gesonderten Vereinbarung für die Hinnahe einer Kündigung gewährt, wenn das vorgenannte Verbot nicht umgangen wird. Eine Umgehung

kann vor allem vorliegen, wenn im Sozialplan selbst kein angemessener Ausgleich geregelt oder das Sozialplanvolumen infolge des „Anreizes“ verkürzt ist.

12 VERHANDLUNGSTIPPS

Der Arbeitgeber sollte sich realistische Ziele setzen, die er in den Verhandlungen nicht aus den Augen verliert und bestmöglich – jedenfalls die Kernziele – durchsetzt. Hierzu gehört auch, insbesondere bei weniger relevanten Aspekten kompromissbereit zu sein, anstatt sich dort zu „verkämpfen“ und damit Zeit zu verlieren. Gerade bei streitigen Einzelfragen sollten die Kernziele im Fokus bleiben.

Abspraken zwischen den Betriebsparteien während der Verhandlungen sollten eingehalten werden. Hierzu gehört auch, planmäßig und strukturiert anhand der Tagesordnung die einzelnen Verhandlungspunkte abzuwickeln; ggf. kann es sinnvoll sein, abzuschichten und Unproblematisches vorzuziehen, bevor man wesentliche Streitpunkte (wieder) aufgreift.

Neben transparenten Verhandlungen (Dokumentaustausch, Änderungsmodus verwenden) sollten die Verhandlungen dokumentiert und Aufgaben, Tagesordnungen sowie (Teil-)Ergebnisse protokolliert werden, um Verzögerungen zu vermeiden und Anhalte für die Auslegung von Regelungen bei späteren Streitigkeiten zu haben.

13 DURCHFÜHRUNG

Nach Abschluss der Vereinbarungen lassen sich die Maßnahmen entsprechend umsetzen. Hierbei sind insbesondere die weiteren Beteiligungsrechte des zuständigen Betriebsrats, der vom Verhandlungspartner abweichen kann, zu wahren, vor allem § 99 und § 102 BetrVG. Andernfalls sind die Einzelmaßnahmen unwirksam. Die Beteiligungsrechte werden nicht durch den Interessenausgleich ersetzt. Denkbar ist allenfalls eine Zusammenfassung allgemeiner Aspekte, die für alle Arbeitnehmer gelten und auf die bei den einzelnen Beteiligungen (Anhörungen, Zustimmungsanträge) Bezug genommen wird.

Weiter kann es erforderlich sein, Korrekturen und Feinjustierungen zu den Vereinbarungen vorzunehmen, wenn etwas nicht, unzureichend oder fehlerhaft berücksichtigt wurde. Hier empfiehlt es sich, kurzfristig das Gespräch und die Verständigung zu suchen.

14 FAZIT

Dieser „Fahrplan“ zeigt, dass bei Restrukturierungen in rechtlicher, aber auch in organisatorischer und taktischer Hinsicht zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen sind. Es empfiehlt sich daher eine möglichst frühzeitige inhaltliche und zeitliche Planung der einzelnen Schritte bis zur Umsetzung der Maßnahmen. So werden unnötige Verzögerungen und Fehler vermieden, die sich vor allem bei Kündigungen in wirtschaftlich erheblicher Weise nachteilig für Unternehmen auswirken können. ■

UNSER AUTOR



Sebastian Kroll

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei rugrökromer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg