

The slide features a white top section with a red square icon on the left. Below the icon, the text reads 'Herzlich willkommen!' and 'Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.' The date '21.02.2024' is positioned in the top right corner. A dashed grey line curves across the slide. The main title 'Alles Wichtige zum Interessenausgleich und Sozialplan' is centered in red text. Below it, the presenter's name 'Referentin: Silke Rohde' is written in black.

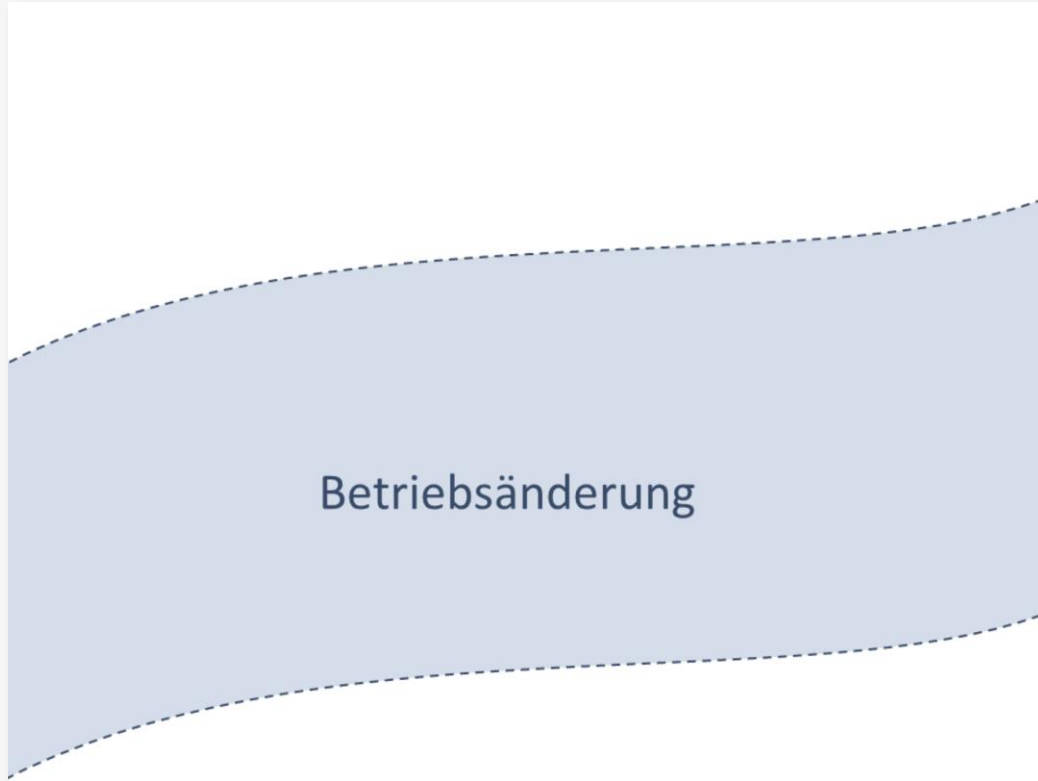
Herzlich willkommen!

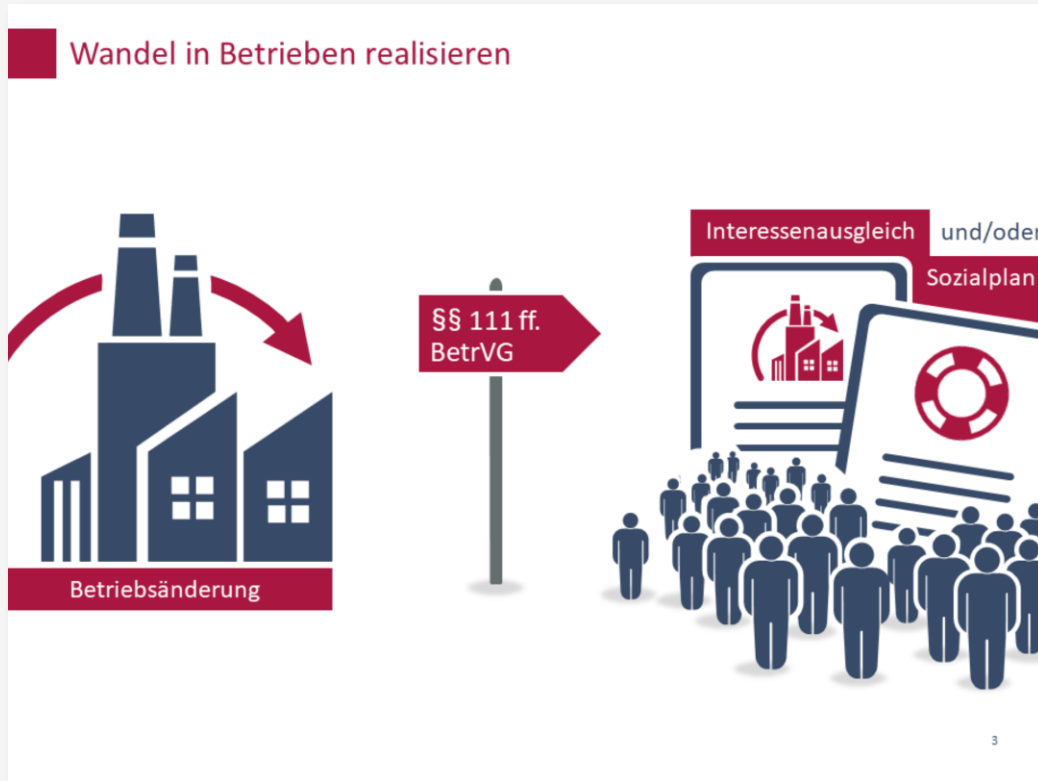
21.02.2024

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

**Alles Wichtige zum  
Interessenausgleich  
und Sozialplan**

Referentin: Silke Rohde





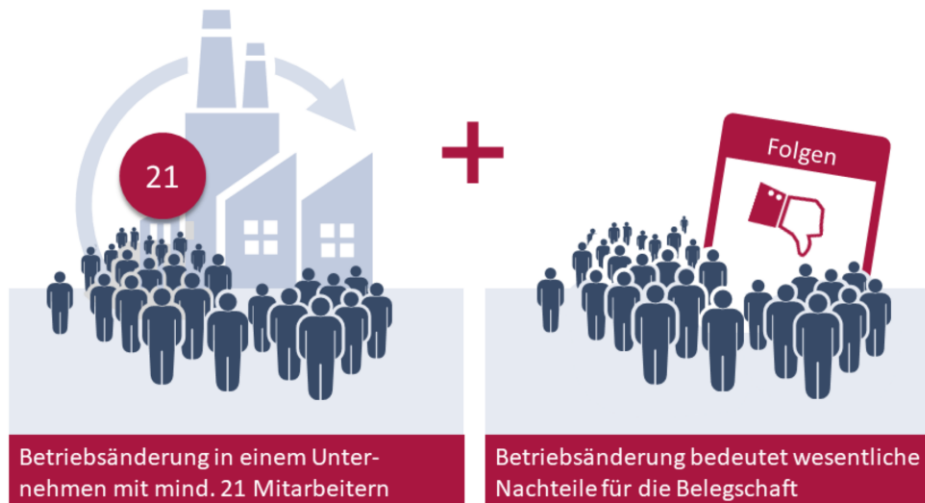
### Wandel in Betrieben realisieren

Voraussetzung: Betriebsänderung

Folgen: Interessenausgleich und/oder Sozialplan

Rechtsgrundlage: §§ 111 ff. BetrVG

## Wann ist § 111 BetrVG anwendbar?



4

## Wann ist § 111 BetrVG anwendbar?

Ab einer Betriebsgröße von mindestens 21 AN

Wichtig: Es kommt hierbei auf die Personalstärke des Unternehmens und nicht auf die eines einzelnen Betriebs an (z. B. fällt auch Betrieb mit 12 AN unter diese Regelung, wenn das UN insgesamt mehr als 21 AN hat)

Die geplante Betriebsänderung muss wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile der Belegschaft zur Folge haben.

## Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 3 BetrVG

Nr. 1

**Einschränkung und Stilllegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Nr. 2

**Verlegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Nr. 3

**Zusammenschluss** mit anderen Betrieben oder **Spaltung** von Betrieben

Nr. 4

grundlegende **Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen**

Nr. 5

Einführung **grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren**



## Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 3 BetrVG

Liegt eine der Nummern 1 bis 5 vor,  
ist stets von wesentlichen Nachteilen  
für die Belegschaft auszugehen.



### Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 3 BetrVG

In diesen fünf gesetzlich genannten Fällen geht das BAG automatisch von einer Betriebsänderung aus.

Dann wird auch nicht mehr geprüft, ob wesentliche Nachteile für die Belegschaft vorliegen. Auch das wird sofort angenommen.

Aber: Die Aufzählung ist nicht abschließend, d. h. auch andere Fälle können Betriebsänderungen sein – das muss dann einzeln geprüft werden.

### Nr. 1: Einschränkung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils



7

### Nr. 1: Einschränkung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils

Eine Einschränkung liegt vor, wenn die Leistungsfähigkeit des Betriebs herabgesetzt wird. Etwa, wenn weniger produziert wird (z. B. statt 5.000 Stückzahlen werden künftig nur noch 3.000 produziert).

Wichtig ist dabei aber, welche Bereiche die Geschäftsleitung aufgibt: Sind das lediglich so genannte Hilfsfunktionen wie z.B. die Reinigung, ist dies keine relevante Einschränkung.

## Nr. 1: Stilllegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils



Endgültige Aufgabe des Betriebszwecks bei gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation

8

## Nr. 1: Stilllegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils

Unter einer Stilllegung oder Schließung versteht man die endgültige Aufgabe des Betriebszwecks bei gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation.



## Nr. 1: Wann gilt Personalabbau als Betriebsänderung?

Maßstab: § 17 Abs. 1 KSchG

Betriebsgröße	Geplanter Mindestumfang des Personalabbaus
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

Abweichend von § 17 Abs. 1 KSchG müssen mind. 5 % der AN entlassen werden, damit reiner Personalabbau als Betriebsänderung gilt.

9

## Nr. 1: Wann gilt Personalabbau als Betriebsänderung?

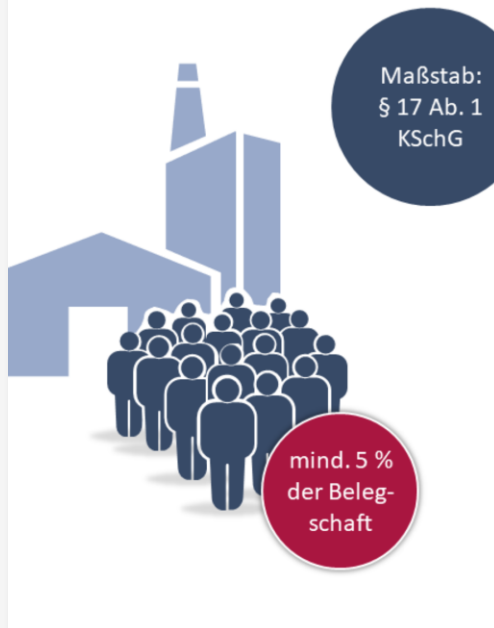
Personalabbau ohne weitere Umstrukturierung kann als Einschränkung (und damit als Betriebsänderung) anzusehen sein.

Grundsätzlich maßgeblich: Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG

Achtung: Abweichend von § 17 Abs. 1 KSchG müssen mind. 5 % der AN entlassen werden, damit reiner Personalabbau als Betriebsänderung gilt.

Ab einer Größe von 601 AN reichen die 5 % allein nicht (700 AN: 5 % = 35 AN)

## Nr. 1: Was ist ein wesentlicher Betriebsteil?



Betriebsgröße	Geplanter Mindestumfang des Personalabbaus
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

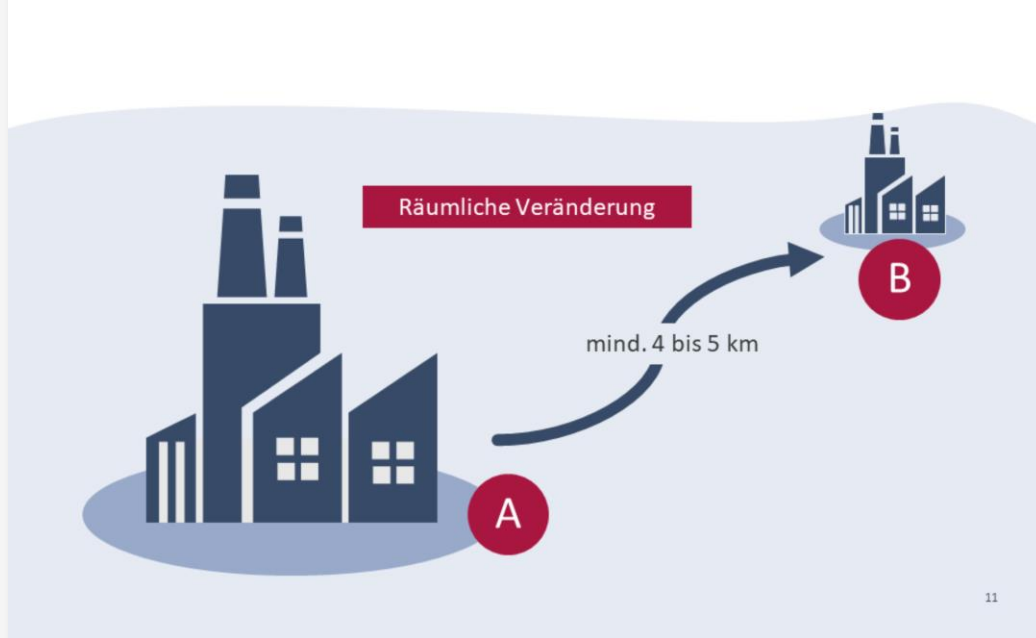
10

### Nr. 1: Was ist ein wesentlicher Betriebsteil?

Auch hier wird § 17 Abs. 1 KSchG herangezogen (aber mind. 5 % der Belegschaft).

Trennt sich ein Unternehmen von einer Abteilung oder einem Teil seiner Filialen, gilt dies als Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils, wenn mindestens sechs AN bei einer Größe des Unternehmens von 21 – 59 AN betroffen sind.

## Nr. 2: Verlegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils



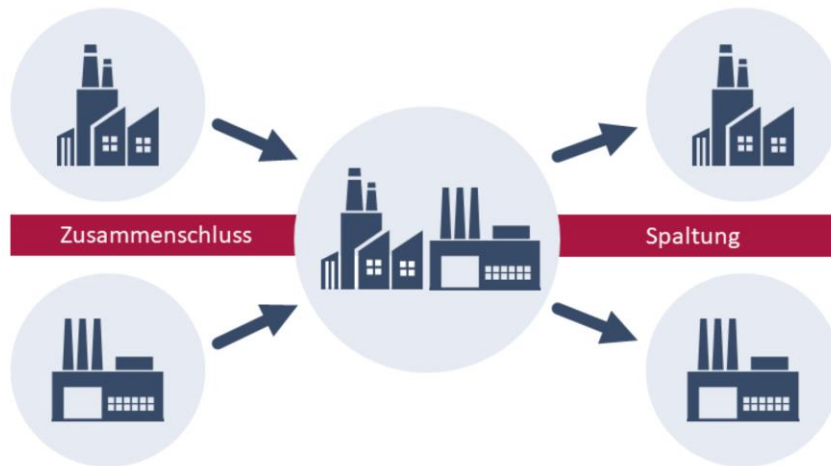
## Nr. 2: Verlegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils

Verlegung = räumliche Veränderung

Veränderung im selben Gebäude oder auf dem Firmengelände reichen grundsätzlich nicht aus.

Aber Verlagerungen im selben Ort können ab ca. 4 – 5 km eine Betriebsänderung sein (z. B. von Stadtmitte an Stadtrand).

### Nr. 3: Zusammenschluss und Spaltung



12

### Nr. 3: Zusammenschluss und Spaltung

Bei einem Zusammenschluss nach § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG sind zwei Varianten möglich:

- Entweder zwei Betriebe verschmelzen zu einer neuen Einheit oder ein Betrieb nimmt einen anderen auf.
- Eine rein rechtliche Umorganisation ist keine Betriebsänderung. Diese liegt nur dann vor, wenn sich die juristische Veränderung auf die betriebliche Ebene und damit auf die praktische Arbeitsorganisation durchschlägt. Deshalb ist ein Betriebsübergang nach § 613a BGB auch für sich gesehen keine Betriebsänderung, weil nur der Eigentümer wechselt.
- Ein Übergang kann aber eine Betriebsänderung zur Folge haben.
- Bei einer Spaltung wird der Betrieb getrennt. Es entstehen entweder neue kleinere Betriebe oder die abgespaltenen Teile werden anderen Unternehmen zugeordnet.

#### Nr. 4: Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen



13

#### Nr. 4: Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

Anderer **Betriebsorganisation**: Der Betriebsaufbau entspricht nicht mehr dem vorherigen Aufbau, d. h. es gibt ein neues Organigramm (Dezentralisierung, Umstrukturierung von Abteilungen, andere Leitungshierarchie)

Anderer **Betriebszweck**: geänderte Produkte oder Dienstleistungen (z. B. Tennisschuhe statt Tennisschlägern, kein Autoverkauf mehr, sondern nur noch Reparatur & Wartung etc.)

Anderer **Betriebsanlagen**: alle technischen Hilfsmittel für den Arbeitsprozess, z. B. neue EDV-Systeme, neue Produktionsstraßen

## Nr. 5: Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Rationalisierungsmaßnahmen, die Arbeitsabläufe und -aufgaben der Arbeitnehmer erheblich verändern



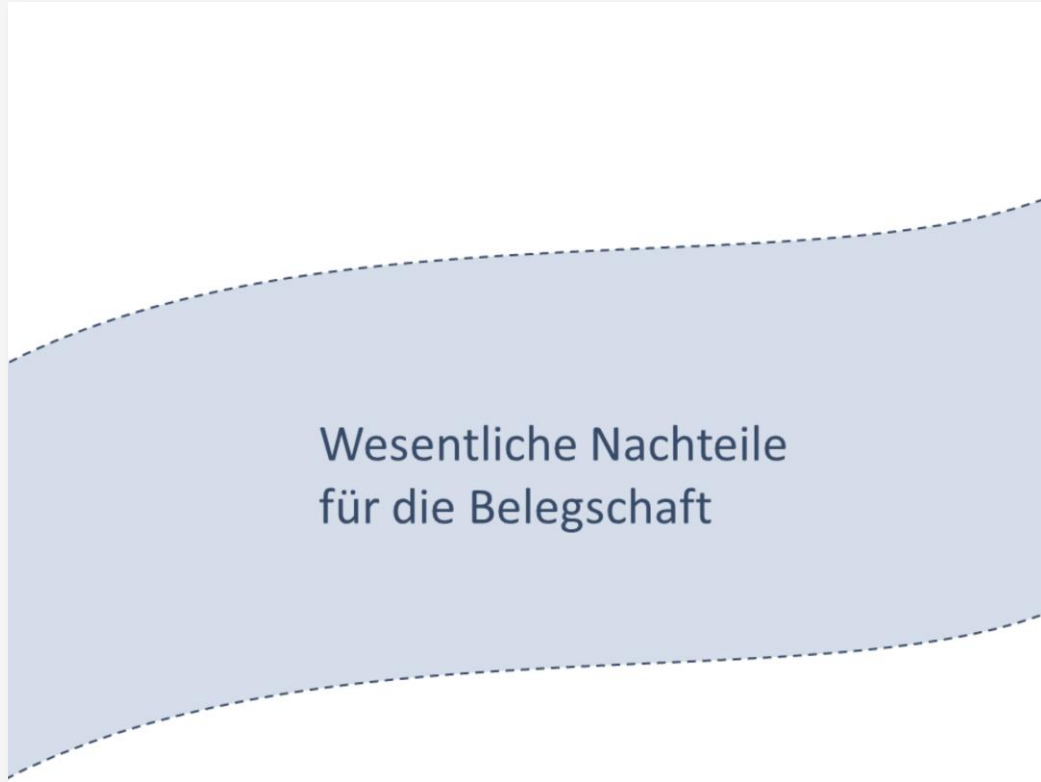
## Nr. 5: Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Darunter versteht man Rationalisierungsmaßnahmen, die über die laufenden technischen Neuerungen hinausgehen, indem sie Arbeitsabläufe und -aufgaben der Arbeitnehmer erheblich verändern.

Kommt weniger auf die Technik an, sondern mehr auf die Folgen für den Menschen.

Haben Sie Fragen?







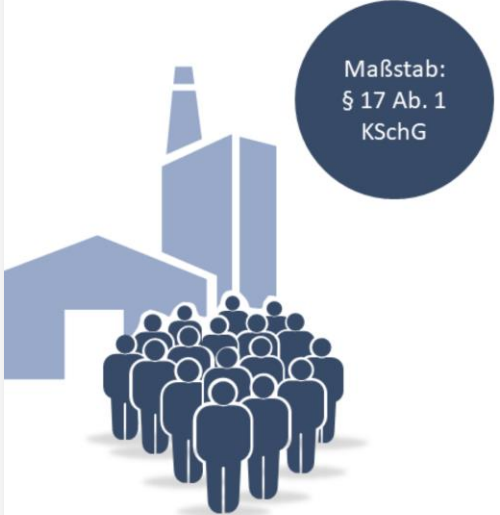
## Wesentliche Nachteile für die Belegschaft



17

## Wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft

Maßstab:  
§ 17 Ab. 1  
KSchG



Betriebsgröße	Von den Nachteilen mindestens betroffen
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

18

## Wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft

Als erhebliche Teile der Belegschaft gelten nach den von der Rechtsprechung bestimmten und an § 17 KSchG (Massenentlassungen) angelehnten Zahlenwerten:

- mehr als 5 Arbeitnehmer bei 21 – 59 Beschäftigten
- 10 Prozent oder mehr als 25 Arbeitnehmer bei 60 – 499 Beschäftigten
- mindestens 30 Arbeitnehmer bei 500 – 599 Beschäftigten
- mindestens 5 Prozent der Arbeitnehmer bei mehr als 600 Beschäftigten



## Rechte des BR bei einer Betriebsänderung



Recht auf Information  
in der Planungsphase

Recht auf Beratung über  
das Ob, Wann und Wie  
der Betriebsänderung



Recht auf Mitbestimmung  
beim Ausgleich finanzieller  
Nachteile für die Belegschaft

20

### Rechte des BR bei einer Betriebsänderung

- Der Betriebsrat hat nach § 111 Satz 1 BetrVG ein umfassendes Unterrichtsrecht in der Planungsphase.
- Der Wirtschaftsausschuss ist nach § 106 Abs. 3 BetrVG in der Planungsphase zu unterrichten.
- Der Arbeitgeber hat einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen, will er den Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG vermeiden.
- Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht über einen Sozialplan nach § 112 Abs. 1 und 4 BetrVG.

## Ihr Recht auf Unterrichtung über die Betriebsänderung durch den Arbeitgeber



### umfassende Information

Sie müssen sich ein vollständiges Bild von der geplanten Änderung machen können.



### rechtzeitige Information

vor der praktischen Umsetzung der Betriebsänderung

21

## Ihr Recht auf Unterrichtung über die Betriebsänderung durch den Arbeitgeber

Der AG muss den BR rechtzeitig, d.h. vor der praktischen Umsetzung der geplanten Betriebsänderung unterrichten.

Am sinnvollsten ist eine Information in der Planungsphase. So können Sie konkrete Alternativen entwickeln.

Die Unterrichtung muss umfassend sein. Sie müssen sich ein vollständiges Bild von der geplanten Änderung machen können.

Vorlage aller erforderlichen Unterlagen: Hat eine z. B. Unternehmensberatung mitgewirkt, ist Ihnen deren Gutachten vorzulegen.

Sie können auch die Bilanzen und Wirtschaftsprüferberichte der letzten drei bis fünf Jahre einsehen, falls sich daraus Erkenntnisse über die Betriebsänderung ergeben.

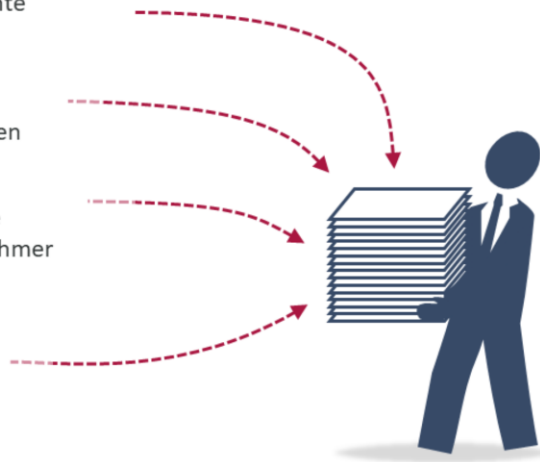
### Darüber muss die Geschäftsleitung den Betriebsrat informieren

Gründe für die geplante Betriebsänderung

Art und Umfang der geplanten Maßnahmen

Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer

Zeitplan der Betriebsänderung



22

### Darüber muss die Geschäftsleitung des Betriebsrat informieren

Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, die betriebliche Arbeitnehmervertretung rechtzeitig und umfassend über die geplante Betriebsänderung zu informieren. Umfassend ist die Unterrichtung, wenn sich der Betriebsrat ein eigenes Bild der Lage machen kann und vor allem auch über mögliche Alternativen aufgeklärt wurde. Rechtzeitig ist die Information, wenn die Planung der Geschäftsleitung zwar schon konkreter, aber noch nicht abgeschlossen ist. Das Gremium muss die Möglichkeit haben, noch Vorschläge zu machen und Einfluss auf die Planungen nehmen zu können. Die Information muss unter anderem diese Fragen umfassen:

- Gründe für die geplante Betriebsänderung
- Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahmen
- Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer
- Zeitplan der geplanten Betriebsänderung

## Ihr Recht auf Beratung über die Betriebsänderung mit dem Arbeitgeber und Unterstützung durch Dritten



Recht auf Beratung mit dem Ziel Interessenausgleich und/oder Sozialplan



Recht auf einen Berater nach § 111 Satz 2 BetrVG oder § 80 Abs. 3 BetrVG

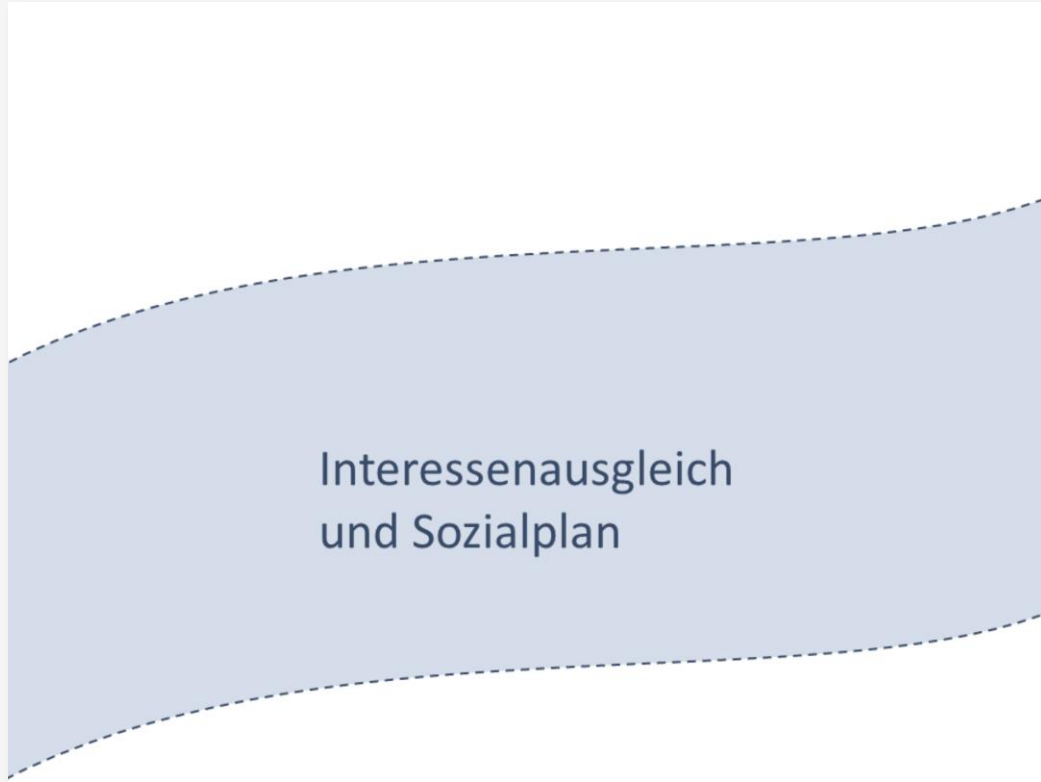
23

## Ihr Recht auf Beratung über die Betriebsänderung mit dem Arbeitgeber und Unterstützung durch Dritten

Der AG muss die Umstrukturierung gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit Ihnen beraten (Interessenausgleich und Sozialplan).

In Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten haben Sie das Recht, zu Ihrer Unterstützung einen Berater hinzuzuziehen (§ 111 Satz 2 BetrVG).

Ihr Recht auf einen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG bleibt von § 111 BetrVG unberührt. Deshalb können Sie sich in der Regel auch in kleineren Betrieben durch Berater unterstützen lassen.





### Interessenausgleich und Sozialplan: Um was geht es?

#### Interessenausgleich

nicht erzwingbar

Ob, Wann und Wie  
einer geplanten  
Betriebsänderung



#### Sozialplan

erzwingbar

Ausgleich  
wirtschaftlicher  
Nachteile

Arbeitgeber  
und Betriebsrat  
verhandeln

25

### Interessenausgleich und Sozialplan: Um was geht es?

Beim Interessenausgleich verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat über das Ob, Wann und Wie einer geplanten Betriebsänderung.

Der Sozialplan ist eine Einigung der Betriebsparteien über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen.

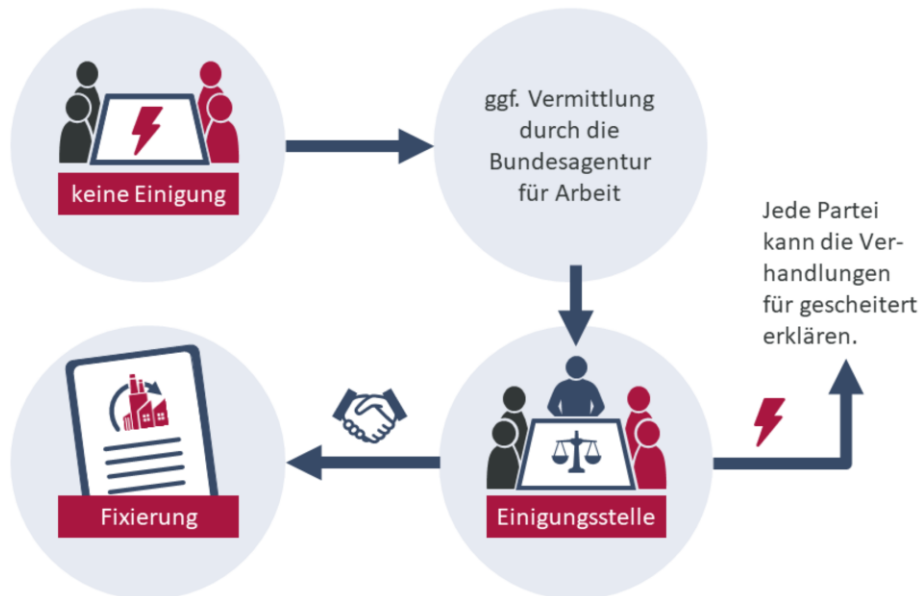
Der Sozialplan ist erzwingbar. Er hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung und verschafft einklagbare Ansprüche.

Für ihn gilt der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht.

Im Gegensatz zum Sozialplan ist der Interessenausgleich nicht vom Betriebsrat erzwingbar und damit nicht einklagbar.

In den Interessenausgleich kann alles aufgenommen werden, was nicht Gegenstand des Sozialplans ist.

### Ablauf beim Interessenausgleich



26

### Ablauf beim Interessenausgleich

Falls die innerbetrieblichen Verhandlungen scheitern, können Arbeitgeber und Betriebsrat die Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung bitten, müssen dies aber nicht.

Tun sie das nicht oder führt auch diese Vermittlung zu keiner Lösung, steht es den Betriebsparteien frei, die Einigungsstelle anzurufen und eigene Lösungsvorschläge machen.

Einigen sich die Parteien, ist der Interessenausgleich schriftlich zu fixieren und von der Geschäftsleitung, dem BR und dem Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterzeichnen.

Gibt es keine Einigung, kann jede Seite die Verhandlungen für gescheitert erklären und weitere Gespräche ablehnen.

Der Betriebsrat sollte allerdings nur dann von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wenn die Lage hoffnungslos ist; sonst evtl. grobe Pflichtverletzung nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

### Ablauf beim Sozialplan



27

### Ablauf beim Sozialplan

Die Verhandlungen zwischen Unternehmer und Betriebsrat über den Sozialplan laufen im Wesentlichen genauso ab wie beim Interessenausgleich.

Allerdings kann das Gremium bei einer Betriebsänderung den Abschluss eines Sozialplans erzwingen. Denn gibt es bei den Verhandlungen keine einvernehmliche Regelung, entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG verbindlich (§ 112 Abs. 4 BetrVG).

Aus § 112a BetrVG ergeben sich zwei Ausnahmen der Erzwingbarkeit:

- das Nichterreichen der in § 112a Abs. 1 BetrVG genannten Zahlenwerte bei Entlassungen
- keine Erzwingbarkeit bei einem neu gegründeten Unternehmen innerhalb der ersten vier Jahre.

## Interessenausgleich mit Namensliste



28

## Interessenausgleich mit Namensliste

Ein Interessenausgleich kann ausdrücklich benennen, welchen Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung gekündigt wird. Dadurch kann der Arbeitgeber leichter Mitarbeiter entlassen. Weder die Geschäftsleitung noch der Betriebsrat können die Aufstellung einer Namensliste erzwingen. Sie basiert stets auf einer freiwilligen Vereinbarung der Betriebsparteien.

## Namensliste erleichtert Kündigungen und verändert Beweislast

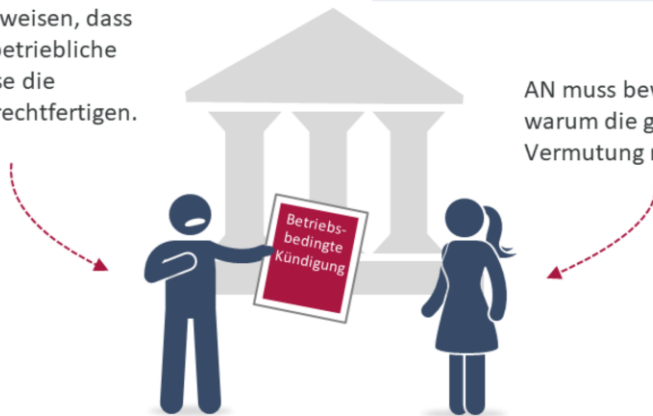
### Ohne Namensliste

AG muss beweisen, dass dringende betriebliche Erfordernisse die Kündigung rechtfertigen.

### Mit Namensliste

Es wird zugunsten des AG vermutet, dass die betriebsdingte Kündigung begründet ist.

AN muss beweisen, warum die gesetzliche Vermutung nicht greift.



29

## Namensliste erleichtert Kündigungen und verändert Beweislast

Wenn bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG die zu entlassenden Beschäftigten namentlich im Interessenausgleich genannt sind, wird nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG zugunsten des Arbeitgebers vermutet, dass die Entlassung durch „dringende betriebliche Erfordernisse“ i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG begründet und daher zulässig ist.

Damit verschiebt sich im Kündigungsschutzprozess die Beweislast: Normalerweise muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Kündigungsvoraussetzungen vorliegen. Bei einer Kündigung auf Grundlage der Namensliste muss hingegen der Kollege beweisen, warum die Vermutung des Vorliegens betriebsbedingter Gründe hier nicht greift.

Diese Regelung gilt im Übrigen auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen (vgl. BAG, Urteil vom 19.6.2007, Az: 2 AZR 304/06).

## Eingeschränkte Überprüfung der Sozialauswahl



30

## Eingeschränkte Überprüfung der Sozialauswahl

Arbeitgeber haben durch die Namensliste einen weiteren Vorteil: Denn in diesem Fall können Arbeitsgerichte die Sozialauswahl nicht wie sonst komplett prüfen, sondern nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin durchchecken (vgl. § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG). Dies gilt allerdings nicht, wenn sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat (vgl. § 1 Abs. 5 Satz 3).

## Anhörung des Betriebsrats



31

## Anhörung des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist auch bei einer Kündigung auf der Grundlage einer Namensliste anzuhören – und zwar vor Ausspruch der Kündigung. Doch es ist auch möglich, die Anhörung mit den Verhandlungen über den Interessenausgleich mit Namensliste zu verbinden und diese dann mit dem Abschluss der Vereinbarung als durchgeführt zu betrachten (vgl. BAG, Urteil vom 20.5.1999, Az: 2 AZR 532/98).

## Interessenausgleich und Auswahlrichtlinien



32

### Interessenausgleich und Auswahlrichtlinien

Gibt es im Betrieb Auswahlrichtlinien, ist es möglich, diese im Zuge der Verhandlungen zum Interessenausgleich mit Namensliste zu modifizieren. Widersprechen sich bestehende (und nicht geänderte) Auswahlrichtlinien und Namensliste, hat die Namensliste Vorrang (vgl. BAG, Urteil vom 24.10.2013, Az: 6 AZR 854/11).



## Mögliche Inhalte eines Sozialplans (1)



Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes



Sicherung des Ausgleichs für andere Sozialleistungen



Ausgleichszahlungen für Verdienstminderung infolge von Versetzung



Übernahme erforderlicher Kosten der Umschulung/Weiterbildung



Sicherung von Anwartschaften für die betriebl. Altersversorgung



Übernahme zusätzlicher Fahrtkosten zur Arbeit

33

## Mögliche Inhalte eines Sozialplans (2)



Übernahme von  
Bewerbungskosten



Ausgleich besonderer  
Härten



Resturlaub und  
Urlaubsgeld



Qualifizierungsangebote  
und -ansprüche



bezahlte Freistellung für  
Bewerbungen



(Alters-) Teilzeit-  
regelungen



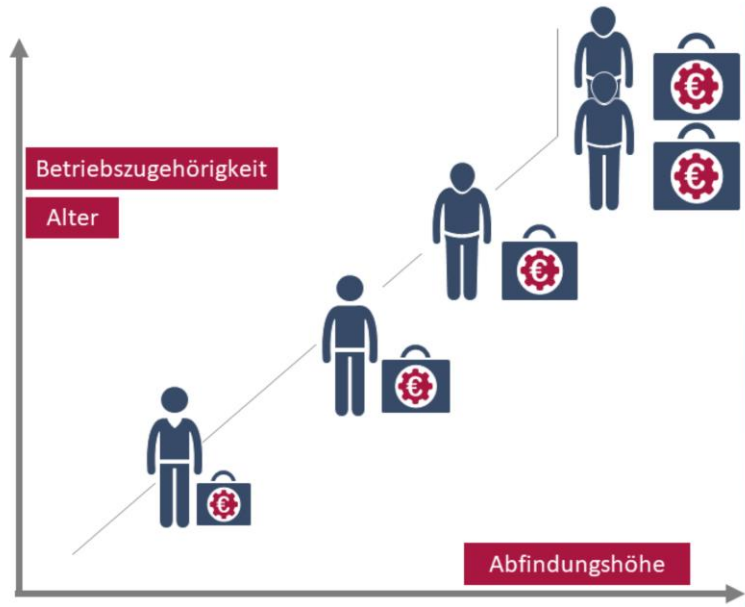
längere Kündigungs-  
fristen bzw. Kündigung-  
ausschluss für ältere  
Arbeitnehmer



Zumutbarkeits-  
regelungen für  
Versetzungen

34

## Begrenzte Abfindung für ältere Kollegen



35

### Begrenzte Abfindung für ältere Kollegen

Die Höchstbegrenzung einer mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung stellt keine nach § 75 Abs. 1 BetrVG verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmer dar (BAG, Urteil vom 2.10.2007, Az.: 1 AZN 793/07).

Dieser Beschluss steht ganz in der Tradition der ständigen Rechtsprechung des BAG. Nach Auffassung des Gerichts werden ältere Arbeitnehmer durch eine Deckelung ihrer Abfindungsbeträge nicht benachteiligt – weder mittelbar noch unmittelbar. Vielmehr würden dadurch die Folgen begrenzt, die sich aus einer das höhere Lebensalter begünstigenden Abfindungsregel ergeben.

## Einschränkungen bei Insolvenz (1)

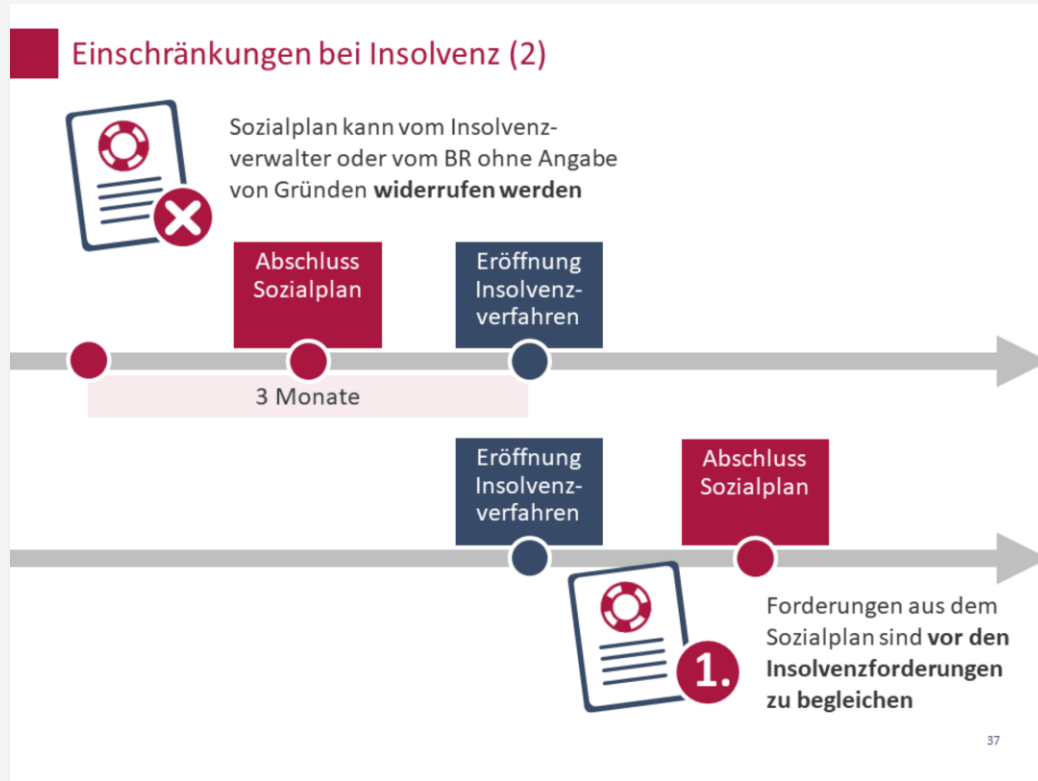


36

## Einschränkungen bei Insolvenz (1)

Wenn es zur Insolvenz kommt, gelten für die §§ 112, 112a BetrVG folgende Einschränkungen nach den §§ 121 ff. InsO (Insolvenzordnung):

- Dem Verfahren vor der Einigungsstelle ist nur dann ein Vermittlungsversuch des Präsidenten des Landesarbeitsamts vorgeschaltet, wenn sich Insolvenzverwalter und BR darüber einig sind (§ 121 InsO).
- Das finanzielle Volumen ist gemäß § 123 Abs. 1, 2 InsO begrenzt (max. 2,5 Monatsgehälter je AN).

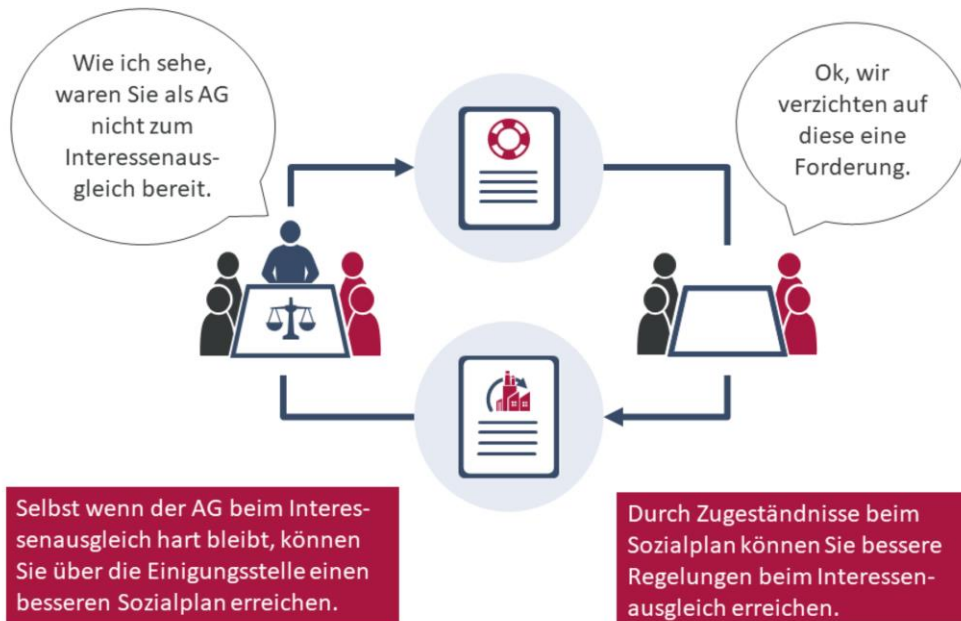


### Einschränkungen bei Insolvenz (2)

Sozialplanforderungen, also auch Abfindungen, aus einem nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossenen Sozialplan sind Masseforderungen und damit vor den Insolvenzforderungen zu begleichen (§ 123 Abs. 2 InsO).

Ein innerhalb von drei Monaten vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossener Sozialplan kann vom Insolvenzverwalter oder vom Betriebsrat ohne Angabe von Gründen widerrufen werden (§ 124 Abs. 1 InsO).

## Interessenausgleich und Sozialplan parallel verhandeln



### Interessenausgleich und Sozialplan parallel verhandeln

Der Betriebsrat hat mehr Interesse an einem Sozialplan (weil einklagbar), der Unternehmer mehr Interesse an einem Interessenausgleich (weil nicht einklagbar).

Nach einem Interessenausgleich kann der Unternehmer zudem gleich mit der Umsetzung der personellen Einzelmaßnahmen wegen der Betriebsänderung beginnen und hat es mit dem Sozialplan in der Regel nicht eilig.

Durch paralleles Verhandeln bessere Chancen, durch Zugeständnisse beim Sozialplan Regelungen beim Interessenausgleich zu erreichen, die zu geringeren Nachteilen für die Beschäftigten führen.

Selbst wenn der Unternehmer beim Interessenausgleich hart bleibt, kann der Betriebsrat über die Einigungsstelle einen besseren Sozialplan erreichen. Denn deren Vorsitzender wird berücksichtigen, ob ein Unternehmer zu einem Interessenausgleich bereit war oder nicht.

## Ausgangspunkt der Verhandlungen für den Betriebsrat



Möglichst hoher finanzieller Ausgleich für die von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter



Mittelfristige Sicherung der Arbeitsplätze für die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer

Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des AG beachten!

39

## Ausgangspunkt der Verhandlungen für den Betriebsrat

Der Betriebsrat wird versuchen, für die durch eine Betriebsänderung betroffenen Beschäftigten möglichst hohe Abfindungszahlungen bei Verlust des Arbeitsplatzes, langfristige Ausgleichszahlungen bei Einkommensminderungen und – insbesondere bei Ortswechseln – finanzielle Beihilfen auszuhandeln.

Dabei muss er im Interesse der im Betrieb verbleibenden Belegschaft die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers im Auge behalten, damit nach der Betriebsänderung die verbliebenen Arbeitsplätze mittelfristig gesichert sind.



### Ziele

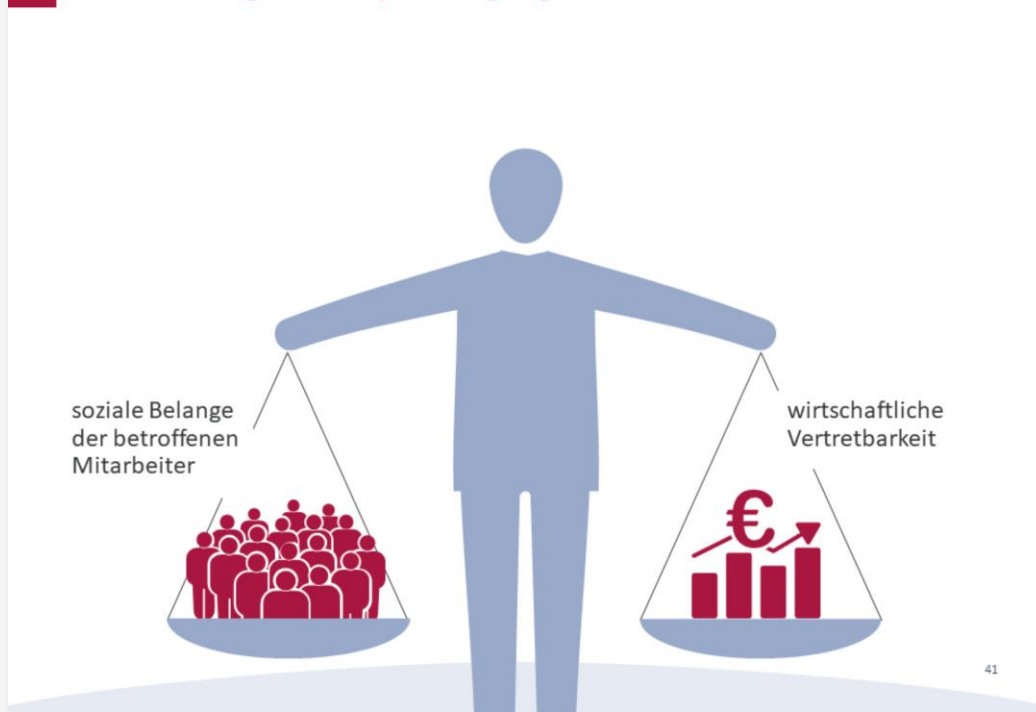
- Ohne konkrete Ziele können Sie nicht erfolgreich verhandeln.
- Was wollen Sie unbedingt erreichen?
- Wo könnten welche Kompromisse geschlossen werden?
- Was sind Ihre Minimalziele?

### Forderungskatalog

- Die Summe aller erwarteten wirtschaftlichen Nachteile für die Beschäftigten und die Kosten von beschäftigungssichernden Maßnahmen bilden den Ausgangspunkt der Forderung des Betriebsrats.
- Ob die dann durchsetzbar ist, hängt von der finanziellen Situation des Unternehmens ab. Häufig wird der Betriebsrat einen betriebswirtschaftlich versierten Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG und § 111 Satz 2 BetrVG hinzuziehen müssen.
- Der Betriebsrat sollte ruhig auf seiner Forderung bestehen, denn der Unternehmer muss darlegen und beweisen, dass das Volumen des Sozialplans seine wirtschaftlichen Kräfte übersteigt.



## Entscheidung notfalls per Einigungsstelle



### Entscheidung notfalls per Einigungsstelle

Im Fall des Scheiterns der Verhandlungen ist die Einigungsstelle anzurufen. Diese entscheidet über die Aufstellung des Sozialplans.

Die Einigungsstelle soll im Rahmen billigen Ermessens die sozialen Belange der betroffenen Mitarbeiter einerseits und die wirtschaftliche Vertretbarkeit andererseits berücksichtigen.

Dabei werden sowohl Leistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes als auch für Versetzungen festgelegt.

Bei der Bemessung des Gesamtvolumens der Sozialplanleistungen wird darauf geachtet, dass der Fortbestand des Unternehmens und die verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

Haben Sie Fragen?



Das nächste Online-Seminar

Psychische Belastungen erkennen und reduzieren

 XX 2024  11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Haben Sie noch  
Fragen? Dann  
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-  
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des  
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de) und

[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)



## Alles Wichtige zum Interessenausgleich und Sozialplan

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de)  
[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)

### Kontakt

Produkt- und  
Marketingmanagerin  
**Petra Rubner**  
[Petra.Rubner@weka.de](mailto:Petra.Rubner@weka.de)

### Chefredaktion

Rechtsanwältin  
**Silke Rohde**

### Visualisierung

**Nicola Pridik**  
[www.npridik.de](http://www.npridik.de)