

Interessenausgleich und Sozialplan



Immer wieder werden betriebliche Interessenvertreter im Rahmen einer Betriebsänderung (siehe Info 5/09 Betriebsänderungen) mit den Begriffen ›Interessenausgleich‹ und ›Sozialplan‹ gemäß § 112 und § 112a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) konfrontiert.

Doch was ist konkret darunter zu verstehen und worauf sollten Interessenvertretungen dabei achten?

Was sind Interessenausgleich und Sozialplan?

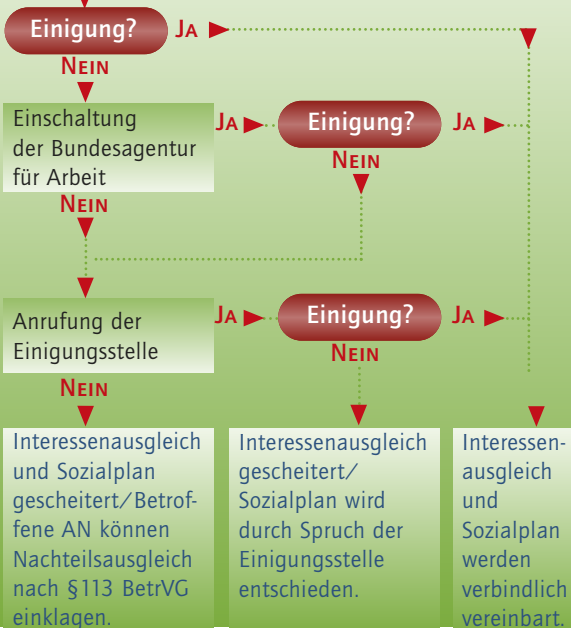


- ▶ Der **Interessenausgleich** soll im Rahmen einer Betriebsänderung durch Verhandlungen zwischen den Arbeitgebern und der Interessenvertretung mögliche wirtschaftliche Nachteile für die Belegschaft verhindern oder zumindest soweit als möglich abmildern (= ob, wann und wie findet eine Betriebsänderung statt?).
- ▶ Der **Sozialplan** bezweckt in Folge hierzu lediglich den Ausgleich nicht mehr zu verhindernder Nachteile, die mit der ablaufenden Betriebsänderung verbunden sind (= wie kann die Betriebsänderung so sozial wie möglich gestaltet werden?). Er stellt also eine Betriebsänderung im Gegensatz zum Interessenausgleich nicht mehr in Frage.
- ▶ Wie laufen die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan im Rahmen einer Betriebsänderung ab?

Die nachfolgende Übersicht gewährt einen Überblick über die möglichen Handlungsverläufe:

Übersicht

BR UND AG VERHANDELN ÜBER INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN



Sollten die Verhandlungsparteien selbst kein Einvernehmen erzielen, so können sie zur Vermittlung die Bundesagentur für Arbeit anrufen und nach einem eventuellen Scheitern eines so initiierten Vermittlungsversuchs auch eine Einigungsstelle anrufen. Der strittige Sozialplan wird dann von ihr entschieden.

Falls eine Einigungsstelle nicht eingerichtet wird, gelten sowohl Interessenausgleich wie Sozialplan als gescheitert. Die Arbeitnehmer können dann nach § 113 BetrVG lediglich individualrechtlich, das heißt für sich persönlich einen Ausgleich ihrer Nachteile aus der Betriebsänderung einfordern.





Was ist beim Interessenausgleich zu beachten?

STATUS DES INTERESSENAUSGLEICHS

Ein Interessenausgleich kann weder von der Arbeitgeberseite noch vom Betriebsrat erzwungen werden. Sie sind lediglich zur ernsthaften Verhandlung hierüber verpflichtet. Es steht den Vertragsparteien frei, über das Ergebnis ihrer Verhandlungen eine entsprechende Betriebsvereinbarung mit bindender Wirkung abzuschließen. Ist eine Betriebsänderung bereits durchgeführt worden, ist für ein Interessenausgleich kein Raum mehr.

VERHANDLUNGSPARTNER

Verhandlungspartner auf Arbeitnehmerseite ist derjenige Betriebsrat, in dessen Betrieb die geplanten Änderungen vorgenommen werden sollen, ein eventuell bestehender Gesamtbetriebsrat ist nur dann zuständig, wenn es um Angelegenheiten geht, die das gesamte Unternehmen betreffen.

Auf Arbeitgeberseite ist jene Geschäftsführung der richtige Verhandlungspartner, in dessen Betrieb die Betriebsänderung durchgeführt werden soll.

Es ist zu beachten, dass sämtliche Mitbestimmungsrechte wie zum Beispiel die §§ 95, 99 und 102 BetrVG unverändert auch bei abgeschlossenem Interessenausgleich bestehen bleiben. Allerdings darf der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte nicht in Widerspruch zu den im Interessenausgleich getroffenen Vereinbarungen ausüben.

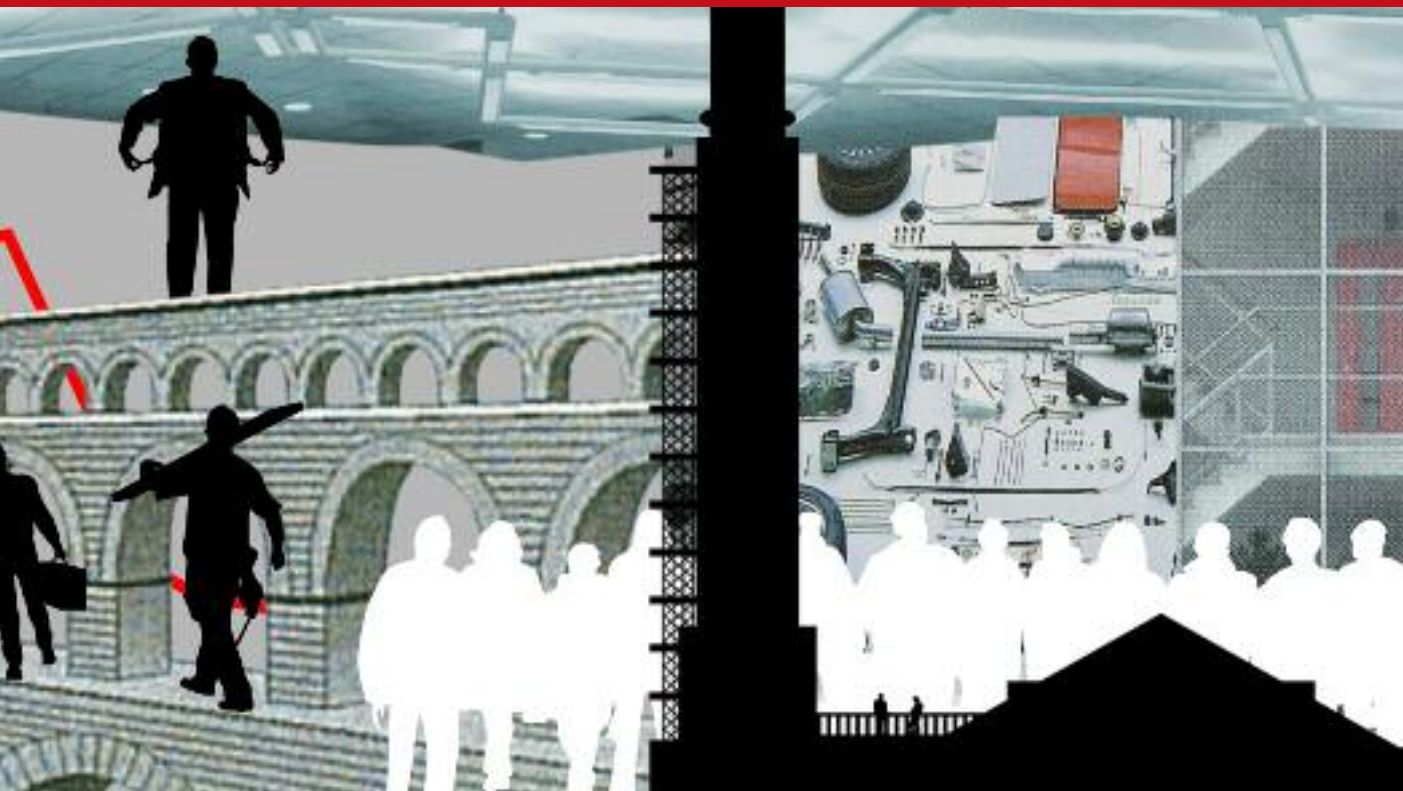
INHALTE

Eine genaue Festlegung der zu regelnden Inhalte sollte stets individuell vorgenommen werden. Normalerweise handelt es sich dabei um folgende Themen:

- ▶ Auswahlrichtlinien für Versetzungen und/oder Entlassungen
- ▶ Durchführung von Umschulungsmaßnahmen
- ▶ Namensliste (Die namentliche Nennung zu kündigender Arbeitnehmer im Interessenausgleich kann die Stellung der Betroffenen im Kündigungsschutzverfahren schwächen.)
- ▶ Sozialauswahl (Einzelne Sozialkriterien können in einem Punktesystem gewichtet werden, mit dem eine Rangfolge bei der Sozialauswahl festgelegt wird. Dabei sind stets aktuelle Daten zu verwenden. Die Bildung von Altersgruppen kann ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz darstellen ▶ siehe AGG-Broschüre.)

BEENDIGUNG

Ein Interessenausgleich wird beendet durch Erledigung des Ausgleichs infolge Umsetzung, außerordentlicher Kündigung aus wichtigem Grund oder einer ordentlichen Kündigung, soweit sie als Betriebsvereinbarung geschlossen wurde.



Was ist beim Sozialplan zu beachten?

STATUS DES INTERESSENAUSGLEICHS

Der Sozialplan hat gemäß § 112 I Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung und entfaltet Nachwirkung. Er kann über eine Einigungsstelle erzwungen werden.

Ein Sozialplan wirkt unmittelbar und zwingend (§ 77 IV BetrVG), demzufolge hat der einzelne Arbeitnehmer bei rechtswirksamem Sozialplan einklagbare individualrechtliche Ansprüche.

§ 77 III BetrVG findet auf den Sozialplan keine Anwendung, das heißt, es besteht keine Sperrwirkung zwischen Tarifvertrag und Sozialplan.

Ein Sozialplan muss zudem bestimmten Formalien genügen, um rechtsgültig zu sein:

- ▶ Der Sozialfall muss schriftlich abgefasst werden.
- ▶ Er ist von beiden Vertragsparteien zu unterschreiben und an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen, bzw. zu veröffentlichen.

VERHANDLUNGSPARTNER

Verhandlungspartner auf Arbeitnehmerseite ist derjenige Betriebsrat, in dessen Betrieb die geplanten Änderungen vorgenommen werden sollen, ein eventuell bestehender Gesamtbetriebsrat ist nur dann zuständig, wenn es um Angelegenheiten geht, die das gesamte Unternehmen betreffen.

Auf Arbeitgeberseite ist der Unternehmer Verhandlungspartner, der den Entschluss zur Betriebsänderung gefasst hat, das kann auch der »neue« Arbeitgeber sein. Auch beim Sozialplan bleiben sämtliche Mitbestimmungsrechte wie zum Beispiel die §§ 95, 99 und 102 BetrVG unverändert bestehen.

INHALTE

Eine detaillierte Bestimmung der zu regelnden Inhalte sollte stets auf die jeweilige Ausgangssituation abgestimmt werden. Allerdings handelt es sich dabei in der Regel um folgende Themen:

- ▶ Festzulegende Regelungsinhalte wie zum Beispiel Versetzungen und Qualifizierungen, Abfindungen, betriebliche Sozialleistungen und Härtefonds.
- ▶ Betroffener Personenkreis, also Personen im Sinne von § 5 BetrVG, sofern sie durch die Betriebsänderung Nachteile erleiden. Dies können auch Personen sein, die bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.
- ▶ Fälligkeiten und Fristen, wobei die Fälligkeit stets mit ihrer Entstehung einhergeht, sofern im Sozialplan nichts anderes vereinbart wurde.

BEENDIGUNG

Der Sozialplan endet üblicherweise mit seiner Realisation, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Eine ordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn beide Vertragsparteien dies vereinbart haben.

SONDERFÄLLE DES § 112a BetrVG

- ▶ Gemäß § 112a BetrVG ist in bestimmten Fällen trotz Vorliegens einer Betriebsänderung ein Sozialplan nicht erzwingbar. So ist dies eingeschränkt, wenn eine geplante Betriebsänderung ausschließlich in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht und bestimmte Schwellenwerte nicht überschritten werden.
- ▶ § 112a II schließt die Anwendung des § 112 IV und V auf neu gegründete Unternehmen in den ersten vier Jahren aus.

TRANSFERSOZIALPLAN

Der Transfersozialplan ist als Instrument geschaffen worden, um als »aktive Arbeitsförderung« einen Beitrag zur Vermeidung drohender Arbeitslosigkeit zu schaffen. Hierbei fördert die öffentliche Hand unter bestimmten Voraussetzungen einzelne Maßnahmen, wie zum Beispiel Qualifizierungen von Mitarbeitern.

Dazu müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- ▶ Die betroffenen Arbeitnehmer müssen von Arbeitslosigkeit bedroht sein.
- ▶ Die zu fördernde Maßnahme dient der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt.
- ▶ Der Arbeitgeber beteiligt sich angemessen an den Kosten (mindestens zu 50 Prozent).
- ▶ Bei der Durchführung der Maßnahme ist deren Qualitätsniveau gesichert.
- ▶ Die Anschlussbeschäftigung erfolgt nicht im alten Betrieb/Konzern.
- ▶ Andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleicher Zielsetzung dürfen nicht in Anspruch genommen werden.
- ▶ Die Leistungen werden schriftlich beantragt.



Interessenausgleich und Sozialplan in der Insolvenz

Grundsätzlich gelten auch in der Insolvenz die oben genannten Regelungen, das heißt auch der Insolvenzverwalter hat diese Bestimmungen einzuhalten. Allerdings räumt die Insolvenzordnung ihm das Verfahren abkürzende Möglichkeiten ein. Darüber hinaus werden die für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Mittel hinsichtlich ihrer Höhe begrenzt.

Diese Publikation kann nur eine Einführung in die Thematik darstellen. Weitergehende Auskünfte und persönliche Beratung erhalten Sie bei der Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen.



Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer

unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

Wir unterstützen und beraten ...

- ▶ persönlich (nach Termin)
- ▶ telefonisch
- ▶ bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- ▶ bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Die Schwerpunkte sind ...

- ▶ Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitsgestaltung und -organisation
- ▶ Informations- und Kommunikationstechnologie
- ▶ Personalarbeit
- ▶ Wirtschaftliche Mitbestimmung
- ▶ Zusammenarbeit im Gremium

→ Weitere Informationen und Beratung bei:



Arbeitnehmerkammer
Bremen

→ Carl Zimmermann,
Telefon 0421-36301-942,
zimmermann@arbeitnehmerkammer.de |
www.arbeitnehmerkammer.de

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962 oder -965
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/