Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT



SONDERAUSGABE:

UMSTRUKTURIERUNGEN 2027

So reden Sie als Betriebsrat mit, wenn Ihr Arbeitgeber Veränderungen plant

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNGEN

Was Sie als Betriebsrat jetzt unbedingt wissen müssen und wie Sie sich bei einem Interessenausgleich und Sozialplan am besten positionieren

SONDERAUSGABE SEPTEMBER 2026

ADUVA



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „betriebsrat aktuell". In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

eine so unsichere Weltlage, wie wir sie zurzeit durchstehen müssen, haben die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch nicht erlebt. Der Weltfrieden ist in Gefahr. Die Auswirkungen der Kriege sind überall spürbar. Aktuelle Umstrukturierungen werden durch die schwache Konjunktur in Deutschland und die Notwendigkeit von Kostenreduktion in vielen Unternehmen vorangetrieben. Hauptgrund sind die schwachen Exporte und sinkende Gewinne. Viele Unternehmen haben als Reaktion auf die schwache Wirtschaft und geringe Nachfrage den Abbau von Stellen angekündigt. Unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen Lage handeln Arbeitgeber unternehmerisch. Dabei treffen sie immer wieder Entscheidungen, die Arbeitsplätze gefährden und Kündigungen und Aufhebungsverträge nach sich ziehen. Als Betriebsrat müssen Sie nicht jede betriebsbedingte Kündigung hinnehmen. Prüfen Sie in Ihrer Anhörung vor allem, ob es nicht ein milderes Mittel gibt.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

PRAXISWISSEN

Betriebsbedingte Kündigungen 2027: Werden Sie als Betriebsrat sofort aktiv, um Ihren Kollegen zur Seite zu stehen ..... **Seite 3**

Ihre Stellungnahme: So können Sie als Betriebsrat auf eine geplante Kündigung reagieren ..... **Seite 4**

Widerspruchsgründe: Wie Sie dafür sorgen, dass Ihr Widerspruch wirksam ist ..... **Seite 5**

Massenentlassungen: Auf diese Punkte kommt es für Sie an, um richtig zu verhandeln ..... **Seite 8**

Interessenausgleich: Jetzt kommt es auf Ihre gute Verhandlung an ..... **Seite 9**

Sozialplan: Jetzt geht es darum, finanzielle Nachteile möglichst auszugleichen ..... **Seite 10**

Ihre Anhörungsrechte: So unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen frühzeitig ..... **Seite 12**

SCHWERPUNKTTHEMA

Umstrukturierungen: Sie haben ein Mitspracherecht, wenn Ihr Arbeitgeber 2027 Veränderungen plant ..... **Seite 6–7**

BETRIEBSVEREINBARUNG

Wie Sie einen Sozialplan sinnvoll im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen abschließen ..... **Seite 11**

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Kristin Richter, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1 & S. 7: AdobeStock_Thomas Reimer; S. 10: AdobeStock_Marco2811 | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Umstrukturierungen 2027" liegt der Ausgabe 09/2026 bei. | Alle Angaben in „betriebsrat aktuell" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165

| Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Betriebsbedingte Kündigung 2027 | Lesezeit 2 Minuten

Werden Sie als Betriebsrat sofort aktiv, um Ihren Kollegen zur Seite zu stehen

Fallen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen Arbeitsplätze weg, steht schnell eine betriebsbedingte Kündigung im Raum. Vergleichbares gilt, wenn die Arbeitszeiten von bestehenden Arbeitszeitkonten aufgebraucht sind und Kurzarbeit nicht infrage kommt. Dann sollten Sie als Betriebsrat sofort aktiv werden. Denn eine Kündigung ist zweifelsohne ein gravierender Einschnitt für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Nicht nur das Berufsleben verändert sich. Häufig ist auch das Privatleben betroffen. Erfahren Sie hier, worauf es für Sie als Betriebsrat in einer solchen Situation ankommt.

Betriebsbedingte Kündigung setzt Kündigungsgrund voraus

Will Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen, benötigt er/sie einen Kündigungsgrund (§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Das gilt zumindest, wenn in Ihrem Betrieb in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Denn dann ist das KSchG anwendbar.

Der zu Kündigende muss zudem mindestens 6 Monate im Betrieb sein, also die Wartezeit beendet haben.

Arbeitsplatzwegfall ein Muss

Bei einer betriebsbedingten Kündigung reicht es darüber hinaus grundsätzlich nicht aus, dass Ihr Arbeitgeber Umsatzrückgänge oder Verluste zu verzeichnen hat. Voraussetzung ist vielmehr, dass der Arbeitsplatz bzw. der Beschäftigungsbedarf wegfällt, es keine geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gibt und die Sozialauswahl richtig durchgeführt wurde.

Sammeln Sie Informationen

Sieht sich Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin aus betriebsbedingten Gründen gezwungen, eine unternehmerische Entscheidung zu treffen, die zum Abbau von Arbeitsplätzen führt, muss er/sie zunächst eventuelle Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten prüfen und eine Sozialauswahl vornehmen.

Erst danach muss Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Sie als Betriebsrat über die Kündigungsabsicht informieren. Eine gesetzliche Frist gibt es hierfür nicht.

Klar ist allerdings, dass Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Sie so rechtzeitig unterrichten muss, dass Sie als Betriebsrat noch Handlungsmöglichkeiten haben, die Kündigung zu prüfen und ihr entgegenzuwirken.

Ihre Anhörung ist Pflicht

Als Betriebsrat sind Sie vor jeder Kündigung anzuhören (§ 102 Abs. 1 BetrVG); also auch vor einer betriebsbedingten. Das gilt selbst dann, wenn kein Interessenausgleich oder Ähnliches erforderlich ist. Bei der Anhörung spielt es keine Rolle, welcher Art das Arbeitsverhältnis ist und wie lange es bereits oder in Zukunft andauert. Deshalb sind Sie als Betriebsrat z. B. auch dann zu beteiligen, wenn sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin in der Probezeit befindet.

Bei Betriebsänderungen werden Sie entsprechende Gespräche wahrscheinlich bereits im Zusammenhang mit den Gesprächen zur Betriebsänderung mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin führen. Spätestens im Zusammenhang mit den Verhandlungen über einen Interessenausgleich werden diese Themen auf den Tisch kommen.

Das Aushändigen von Unterlagen ist wichtig für Sie

Die Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Für Sie ist es jedoch besser, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Sie zumindest auch per Unterlagen, also schriftlich, über seine/ihre Pläne informiert. Denn dann haben Sie eine Arbeitsgrundlage und können schneller überprüfen, ob Ihnen alle erforderlichen Informationen vorliegen.

Darüber muss Ihr Arbeitgeber Sie unterrichten

Unabhängig davon, wie Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Sie informiert: Am wichtigsten ist, dass Sie vollständig unterrichtet werden.

Dazu muss Ihr Arbeitgeber Ihnen folgende Punkte benennen:

- jeden einzelnen Kollegen, dem er kündigen möchte, mit Namen, Adresse, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Kinderzahl, Unterhaltspflichten
- ob besonderer Kündigungsschutz besteht, beispielsweise wegen Schwerbehinderung oder einer Schwangerschaft
- ob es sich um eine ordentliche oder eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung handelt
- den vorgesehenen Endtermin bzw. die Kündigungsfrist
- die Hintergründe für seine Entscheidung; wie z. B. Rationalisierungsmaßnahmen
- wie und anhand welcher Kriterien er die soziale Auswahl getroffen hat

MEIN TIPP

Sie haben Anspruch auf detaillierte Informationen

Die Informationen Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin müssen so genau und detailliert sein, dass Sie als Betriebsrat ohne eigene Nachforschungen eine Stellungnahme abgeben können. Eine Angabe wie z. B. „alle Mitarbeiter der Abteilung …" genügt nicht. Unterlagen und Beweismittel muss er allerdings nicht zur Verfügung stellen. Unzureichende Informationen können die Kündigung aber nicht unwirksam machen.

Ihre Stellungnahme | Lesezeit 2 Minuten

So können Sie als Betriebsrat auf eine geplante Kündigung reagieren

Als Betriebsrat müssen Sie innerhalb von 1 Woche – bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von 3 Tagen – auf eine Kündigung reagieren (§ 102 Abs. 2 BetrVG). Sie können der Kündigung widersprechen, sich nicht äußern oder zustimmen. Äußern Sie sich gar nicht, gilt das als Zustimmung! Ein Widerspruch ist nach § 102 Abs. 3 BetrVG nur zulässig wegen einer fehlerhaften Sozialauswahl, anderer Beschäftigungsmöglichkeiten oder weil die Kündigung gegen eine mit ihm vereinbarte Auswahlrichtlinie verstößt.

Darum geht es grundsätzlich

Als Betriebsrat sollten Sie bei einer betriebsbedingten Kündigung vor allem überprüfen, ob es eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Arbeitsplatz gibt, und natürlich auch, ob Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die soziale Auswahl korrekt berücksichtigt hat (§ 102 Abs. 3 BetrVG). Falls das nicht der Fall ist, müssen Sie nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 bzw. Nr. 3 BetrVG widersprechen.

Ihr Arbeitgeber ist nicht an Ihr Votum gebunden

Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht an Ihr Votum gebunden. Er kann die Kündigung auch durchsetzen, wenn Sie sich dagegen ausgesprochen haben. Er muss Sie allerdings in jedem Fall anhören (s. o.). Unterlässt er das oder macht er einen Fehler, ist die Kündigung wegen fehlerhafter Anhörung unwirksam.

Anhörung und Stellungnahme in einer Sitzung beraten

Beraten Sie die geplante Kündigung und Ihre Stellungnahme im Anschluss an die Anhörung am besten in einer Betriebsratssitzung. Berufen Sie diese möglichst umgehend ein, nachdem Sie von den Plänen Ihres Arbeitgebers erfahren haben. Um sich einen guten Gesamteindruck zu verschaffen, hören Sie sich zumindest in allen Fällen, in denen Sie sich nicht sicher sind, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist, auch den betroffenen Kollegen an. Sie haben grundsätzlich die folgenden 4 Möglichkeiten, auf eine Kündigung zu reagieren:

Möglichkeit 1: Sie stimmen zu

Kommen Sie nach der Prüfung der Umstände zu dem Schluss, dass Sie als Betriebsrat einer geplanten Kündigung zustimmen sollten, teilen Sie Ihrem Arbeitgebenden dies schriftlich mit.

MEIN TIPP

Äußern Sie im Zweifel immer Bedenken

Vorbehaltlos zustimmen werden Sie einer Kündigung sicherlich wegen einer nachgewiesenen Straftat. Haben Sie allerdings auch nur die geringsten Zweifel an der Berechtigung einer Kündigung, äußern Sie Ihre Bedenken.

Möglichkeit 2: Sie teilen Ihre Bedenken mit

Stimmen Sie einer Kündigung nicht zu, haben Sie die Möglichkeit, Ihre Bedenken mitzuteilen. Dies hat zunächst keine Rechtsfolgen. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss die Bedenken zwar zur Kenntnis nehmen, kann die Kündigung aber trotzdem aussprechen.

Wann Sie sinnvollerweise Ihre Bedenken mitteilen

Teilen Sie Ihre Bedenken mit, wenn Sie einer Kündigung einerseits nicht ohne Weiteres zustimmen möchten, andererseits aber keine ausreichenden Anhaltspunkte für einen Widerspruch haben.

Möglichkeit 3: Sie schweigen

Lassen Sie die Anhörungsfrist einfach verstreichen, ohne sich zu äußern, gilt dies im Fall einer ordentlichen Kündigung als Zustimmung.

Möglichkeit 4: Hier können Sie widersprechen

Als Betriebsrat können Sie einer ordentlichen Kündigung auch widersprechen. Dazu muss einer der in § 102 Abs. 3 bis 5 BetrVG genannten Gründe vorliegen.

Diese betreffen vor allem eine falsche Sozialauswahl (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG), den Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG), die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin an einem anderen Arbeitsplatz nach Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG) bzw. die Weiterbeschäftigung eines Kollegen oder einer Kollegin unter geänderten Vertragsbedingungen (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG), wenn sein/ihr Einverständnis vorliegt.

MEIN TIPP

Genauen Grund angeben

Prüfen Sie in jedem Einzelfall, ob einer der genannten Gründe gegeben ist. Widersprechen Sie unter Berufung auf den genauen Grund, wenn das der Fall ist.

Wenn Sie einer Kündigung widersprochen haben

Grundsätzlich darf Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin die Kündigung aussprechen, sobald er/sie eine abschließende Stellungnahme von Ihnen erhalten hat. Aber: Haben Sie als Betriebsrat einer Kündigung widersprochen, muss Ihr Arbeitgebender Ihrem Kollegen bzw. der Kollegin mit der Kündigung eine Kopie Ihrer Stellungnahme zukommen lassen. Zudem führt ein zulässiger Widerspruch dazu, dass Ihr Arbeitgebender den Kollegen/die Kollegin auf seinen/ihren Wunsch hin bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigen muss (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Widerspruch gegen Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Widerspruchsgründe: Wie Sie dafür sorgen, dass Ihr Widerspruch wirksam ist

Als Betriebsrat müssen Sie unbedingt darauf achten, dass Ihr Widerspruch wirksam ist. Dafür müssen Sie ihn nicht nur schriftlich einlegen, sondern auch einen ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss fassen (§ 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG). Darüber hinaus muss er auch den inhaltlichen Voraussetzungen entsprechen und also wegen einer fehlerhaften Sozialauswahl, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bzw. dem Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie eingelegt werden.

Diese Sozialauswahlkriterien sind entscheidend

Die Sozialauswahl hat grundsätzlich das Ziel, dass vorrangig den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gekündigt wird, die am wenigsten auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes angewiesen sind.

Die folgenden Kriterien sind entscheidend für die Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)):

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- gesetzliche Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung des Mitarbeiters

Den einzelnen Kriterien kommt grundsätzlich gleiches Gewicht zu. Ihr Arbeitgebender hat allerdings einen Wertungsspielraum. Das macht es Ihnen nicht leichter, die Auswahl Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin zu überprüfen. Denn es kommt lediglich darauf an, dass die Auswahl Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin vertretbar ist. Geringe Unterschiede zwischen den Sozialdaten sind unerheblich.

BEISPIEL

Hier können Sie Kritik an der Sozialauswahl üben

Für eine betriebsbedingte Kündigung stehen 2 Kollegen mit annähernd gleichen Sozialdaten zur Auswahl (gleiches Alter, beide keine Unterhaltspflichten). Ein Unterschied besteht nur bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der eine Arbeitnehmer ist ein Jahr länger als der andere im Betrieb beschäftigt. Der Arbeitgeber hält am Arbeitsverhältnis des kürzer im Betrieb Beschäftigten fest und kündigt dem, der schon länger zum Betrieb gehört.

Für Sie als Betriebsrat gilt dabei: Halten Sie die Entscheidung für ungerechtfertigt, widersprechen Sie nach § 102 Abs. 3 Nr. 1–5 BetrVG.

Bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialwahl herausnehmen

Allerdings kann Ihr Arbeitgeber Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG aus der sozialen Auswahl herausnehmen. Das müssen Arbeitnehmer sein, bei denen er ein betriebliches Interesse begründen kann. Er muss darstellen können, dass die Weiterbeschäftigung, vor allem aufgrund von deren Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen, für den Fortbestand des Unternehmens bzw. zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs dringend notwendig ist.

Wenn Sie Auswahlrichtlinien vereinbaren

Viele Arbeitgeber werden versuchen, sich mit Ihnen vorsorglich auf eine Auswahlrichtlinie zu einigen, die festschreibt, wie die 4 Kriterien zu gewichten sind. Das klingt zunächst auch attraktiv. Eine solche Auswahlrichtlinie kann jedoch gewaltige Nachteile für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben. Denn existiert eine Auswahlrichtlinie, prüft das Arbeitsgericht die soziale Auswahl im Zweifelsfall nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit. Der Kündigungsschutz wird dadurch stark eingeschränkt.

ACHTUNG

Hier können Sie von einer Auswahlrichtlinie abweichen

Nach Bundesarbeitsgerichts-Rechtsprechung können Sie und Ihr Arbeitgeber aber gemeinsam entscheiden, von einer Auswahlrichtlinie abzuweichen und die Sozialauswahl anders zu gestalten. Das wird in der Praxis auch immer wieder im Rahmen der Sozialplanverhandlungen gemacht. Erklären Sie sich nur damit einverstanden, wenn Sie gewichtige Gründe dafür haben. Sie öffnen einer flexiblen Handhabung der Sozialauswahl andernfalls Tür und Tor. Das geht dann u. U. zulasten Ihrer Kollegen. Ihre Aufgabe ist es aber, eine möglichst gerechte Lösung eines solchen Problems zu vertreten.

Unterstützung des Arbeitnehmers

Gerade betriebsbedingte Kündigungen können Sie als Betriebsrat nicht immer verhindern. Deshalb ist bei diesen Kündigungen häufig Ihre Unterstützung im Nachhinein gefragt. Geht die Kündigung – ob mit oder ohne Ihre Zustimmung – Ihrem Kollegen bzw. Ihrer Kollegin am Ende zu, ist es Ihre Aufgabe, den Betroffenen über seine Rechte zu informieren.

Denn will sich ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung – gleich welcher Art – wehren, muss er innerhalb von 3 Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einlegen (§ 4 KSchG). Dabei sollte er gegebenenfalls Ihre Stellungnahme beilegen.

Die 3-Wochen-Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung. Bekommt der Arbeitnehmer also die Kündigung überreicht oder erhält er sie per Post, dann gilt diese als zugestellt.

Umstrukturierungen | Lesezeit 4 Minuten

Sie haben ein Mitspracherecht, wenn Ihr Arbeitgeber 2027 Veränderungen plant

Veränderungen finden heute in einem rasanten Tempo statt. Teilweise ändern sich die Gegebenheiten von einem Tag auf den anderen. Das zieht auch immer wieder Anpassungsbedarf in den Betrieben nach sich. Gegen Jahresende lassen zudem viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das Jahr Revue passieren und planen Umstrukturierungen, wenn sie in Bereichen oder Abteilungen Optimierungsbedarf sehen. Als Betriebsrat haben Sie ein Mitspracherecht, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin gravierende Veränderungen im Betrieb vornehmen oder Betriebsabläufe umstrukturieren möchte.

Betriebsänderung, um Rentabilität zu steigern

Die meisten Umstrukturierungen, die Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Ihnen ankündigt, werden mit einem gewissen Personalabbau und Änderungen in der Betriebsorganisation einhergehen. Allerdings sind nicht alle Betriebe, die es aktuell tun, tatsächlich gezwungen, Änderungen zum Nachteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzunehmen.

Klar ist: Es gibt Branchen und Betriebe, die nicht umhinkommen werden, sich neu und vor allem rentabler aufzustellen. Klar ist allerdings auch: So manch ein Arbeitgeber nutzt die Gunst der Stunde, seinen Betrieb effizienter, moderner und vor allem kostengünstiger aufzustellen.

Gerade in solchen Fällen kommen häufig Maßnahmen in Betracht, die für Ihre Kolleginnen und Kollegen mehr oder weniger einschneidend sind. In einem solchen Fall sind Sie als Betriebsrat gefragt. Es ist Ihre Aufgabe, Nachteile für Ihre Kolleginnen und Kollegen als Folge einer geplanten Veränderung möglichst abzuwenden.

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen

Das funktioniert am besten, wenn Sie von Ihrem Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Gebrauch machen. Bevor wir uns damit näher auseinandersetzen, kläre ich aber zunächst, wann eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung gegeben ist.

Das sind mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen

Mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen sind in den §§ 111–113 BetrVG geregelt; sie sind an einige Grundvoraussetzungen gebunden:

- Im Betrieb muss ein Betriebsrat existieren.
- Es müssen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden.
- Die infrage stehende Maßnahme muss die Funktionsweise des Betriebs in nicht alltäglicher Weise verändern.
- Außerdem muss zumindest das Risiko bestehen, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Beschäftigten des Unternehmens zur Folge hat.
- Und: Es muss die gesamte Belegschaft bzw. zumindest ein erheblicher Teil davon betroffen sein.

Wann ein wesentlicher Nachteil für die Belegschaft gegeben ist

Ein Punkt, der dabei immer wieder für Auseinandersetzungen sorgt, sind die wesentlichen Nachteile für die Belegschaft. Grundsätzlich gilt: Solche Nachteile können materieller und immaterieller Natur sein. Ein spezieller Nachweis, dass diese Nachteile tatsächlich eingetreten sind, ist nicht notwendig. Es reicht vielmehr die Vermutung, dass sich bei objektiver Beurteilung einer Betriebsänderung solche Nachteile einstellen könnten.

Wesentliche Nachteile, die Ihre Beteiligung auslösen

Wesentliche Nachteile, die zum Vorliegen einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung führen, sind z. B. sämtliche Nachteile,

- die mit einer Kündigung bzw. einem Aufhebungsvertrag, also dem Ausscheiden aus dem Betrieb, verbunden sind (finanzielle Nachteile, Arbeitslosigkeit, psychosoziale Nachteile durch die Arbeitslosigkeit),
- die durch eine Versetzung innerhalb des Betriebs entstehen (finanzielle Nachteile, wenn die Versetzung mit einer Änderungskündigung verbunden war, schlechtere Arbeitsbedingungen, verminderte Qualitätsanforderungen),
- die durch die allgemeine Veränderung der Arbeitsorganisation entstehen (Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung, verminderte Qualifikationsanforderungen, erhöhte Arbeitsbelastung).

Mitbestimmung setzt voraus, dass ein erheblicher Teil der Kollegen betroffen ist

Wie bereits erwähnt: Ihr Mitbestimmungsrecht kommt nur zum Tragen, wenn die gesamte Belegschaft oder zumindest erhebliche Teile von einer Betriebsänderung betroffen sind. Wann ein erheblicher Teil der Belegschaft insoweit vorliegt, hat das Bundesarbeitsgericht in unterschiedlichen Urteilen bereits vor vielen Jahren entschieden. Maßgeblich ist, dass in Abhängigkeit zur Betriebsgröße bestimmte Mindestzahlen erreicht werden.

Auch Umstellungen im Betriebsablauf können zu Betriebsänderung führen

Unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer liegt eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG auch vor, wenn Ihr Unternehmen weitgehende Umstellungen im Betriebsaufbau oder im Betriebsablauf vornimmt. Solche grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation sind z. B. gegeben, wenn Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin

- Produkte oder Dienstleistungen weitgehend durch andere Produkte bzw. Dienstleistungen ersetzt,
- die bestehende Produktpalette durch eine größere Anzahl weiterer Produkte ergänzt,
- einen wesentlichen Teil der Produkte bzw. Dienstleistungen aus dem Programm nimmt oder
- neue Produktionsanlagen einführt, mit denen Veränderungen einhergehen.

ACHTUNG

Sie sind bereits im Vorfeld zu beteiligen

Ihr Mitbestimmungsrecht wird nicht erst ausgelöst, wenn die Betriebsänderung bereits voll im Gang ist. Sie müssen vielmehr im Vorfeld beteiligt werden. Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin muss Sie bereits in die Planungen einbeziehen. Ich empfehle Ihnen, Ihr Beteiligungsrecht ausdrücklich einzufordern.

Die 3 Phasen der Umstrukturierung

Einer der häufigsten Streitpunkte zwischen Arbeitgebenden und Betriebsrat ist der Zeitpunkt der Beteiligung bei Umstrukturierungen. Sie als Betriebsrat wollen – verständlicherweise – so früh wie möglich beteiligt werden. Ziel Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin ist es, geplante Betriebsänderungen möglichst zügig umzusetzen. Denn in der Regel ermöglicht ihm/ihr ein solches Vorgehen, die durch die Änderung entstehenden Kosten möglichst gering zu halten.

Behalten Sie die Situation in Ihrem Betrieb bezüglich eventueller Betriebsänderungen stets aufmerksam im Blick und sprechen Sie gerade jetzt Ihre Beobachtungen auch zügig beim Arbeitgebenden an. Damit Sie sich im Zweifel nicht bereits im Vorfeld einer Veränderung mit ihm überwerfen, habe ich nachstehend für Sie zusammengestellt, wie Sie in den jeweiligen Phasen einer Umstrukturierung zu beteiligen sind.

Phase 1: Vorüberlegungen

Solange Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Veränderungen nur erwägt, muss er/sie Sie nicht einbeziehen. Sie haben insoweit keine Beteiligungsrechte.

Phase 2: Planung

Hat Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin sich entschieden, eine Betriebsänderung durchzuführen, wird er/sie Sie informieren müssen. Es müssen Ihnen auch die entsprechenden Unterlagen zur Verfügung gestellt werden.

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, Ihnen die umfassenden Informationen rechtzeitig mitzuteilen. Der Übergang von der Vorbereitungs- zur Planungsphase ist aber häufig fließend. Deshalb lässt sich trefflich darüber streiten, wann Sie spätestens zu informieren sind.

Wie bereits angedeutet, legen es viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darauf an, den Betriebsrat so spät wie möglich zu unterrichten. So können sie möglichst viele Vorüberlegungen allein treffen. Sie als Betriebsrat hingegen brennen natürlich auf die Details, um die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Zweifel gut wahrnehmen zu können.

Hinsichtlich des Zeitpunkts ist Ärger also oft vorprogrammiert. Ein Patentrezept gibt es nicht. Versuchen Sie, so früh wie möglich mitzureden. Denn je früher Sie sich einbringen, desto weniger steht das Konzept Ihres Arbeitgebers fest und desto eher wird er bereit sein, Ihre Vorschläge zu berücksichtigen.

Wenn Sie die Informationen erhalten haben

Hat Ihr Arbeitgebender Sie über seine Restrukturierungspläne informiert, denken Sie über das Vorhaben in aller Ruhe nach. Richten Sie Ihr Augenmerk dabei vor allem darauf, mit welchen weniger einschneidenden Maßnahmen er das Ziel auch erreichen könnte. Plant Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Abbau von Stellen, prüfen Sie, ob Kurzarbeit oder Arbeitszeitflexibilisierung eine Alternative darstellt. Manchmal wird auch durch die Versetzung von Beschäftigten oder durch Qualifizierungsmaßnahmen der eine oder andere Arbeitsplatz gesichert.

Phase 3: Umsetzung

Jetzt geht es zur Sache. In der 3. Phase geht es darum, konkrete Maßnahmen festzulegen und umzusetzen. In dieser Phase sind Sie auf jeden Fall zu beteiligen. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss Sie vor der endgültigen Entscheidung über die vorgesehenen Änderungen informieren (§ 111 BetrVG). Zudem muss er/sie diese mit Ihnen beraten, wenn zu erwarten ist, dass mit der geplanten Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft verbunden sind.

Geht es um die Entlassung einer größeren Anzahl von Beschäftigten, muss Ihr Arbeitgebender mit Ihnen zusätzlich zum üblichen Prozedere einen Interessenausgleich und einen Sozialplan vereinbaren (§§ 112, 113 BetrVG). Das bietet Ihnen die Möglichkeit, die größten Härten für Ihre Kolleginnen und Kollegen abzufedern.

Ihre Stellungnahme ist gefragt

Plant Ihr Arbeitgeber, viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlassen, muss er eine Stellungnahme von Ihnen über das Vorhaben einholen (§ 17 KSchG). Verfassen Sie diese äußerst sorgsam!



SIE BESTIMMEN MIT, WENN DIE GESAMTE BELEGSCHAFT ODER ZUMINDEST ERHEBLICHE TEILE VON EINER BETRIEBSÄNDERUNG BETROFFEN SIND.

Massenentlassungen | Lesezeit 2 Minuten

Auf diese Punkte kommt es für Sie an

Plant Ihr Arbeitgeber Massenentlassungen, muss er also einer größeren Anzahl an Arbeitnehmern kündigen, muss er sich intensiver mit Ihnen auseinandersetzen als bei einer einzelnen betriebsbedingten Kündigung. Er muss Sie u. a. konsultieren. Ihre Pflicht ist es dann, sich mit den angesprochenen Themen auseinanderzusetzen und eine Stellungnahme abzugeben. Die Voraussetzungen einer Massenentlassung hat die Rechtsprechung in den vergangenen Jahren immer wieder konkretisiert. Diese Aspekte sollten Sie kennen.

Voraussetzungen einer Massenentlassung

Eine Massenentlassung ist gegeben, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einer größeren Anzahl von Beschäftigten gleichzeitig kündigt.

Will Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine größere Anzahl von Arbeitnehmern entlassen, hat er/sie das zuvor der Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)).

Die Anzeigepflicht richtet sich nach der Betriebsgröße und der Anzahl der im gleichen Zeitraum geplanten Entlassungen.

Übersicht zu den Grenzwerten für Massenentlassungen

Für Entlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen gelten folgende Grenzwerte:

Betriebsgröße	Anzahl der beabsichtigten Kündigungen
in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und weniger als 60 Beschäftigten	mehr als 5 Arbeitnehmer
in Betrieben mit in der Regel mehr als 60 Arbeitnehmern und weniger als 500 Beschäftigten	10 von 100 der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25
in Betrieben mit in der Regel 500 Arbeitnehmern	mindestens 30 Arbeitnehmer

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Mindestens 6 Beschäftigte

Damit die Voraussetzungen einer Massenentlassungs-Anzeige gegeben sind, muss es sich um die Kündigung von mindestens 6 Beschäftigten handeln.

Zudem sind die Voraussetzungen einer Massenentlassung auch in diesem Fall nur relevant, wenn es um die Entlassung von mindestens 6 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen geht. Allerdings ist dafür zu berücksichtigen, dass den Entlassungen per Kündigung andere Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen, die ein Arbeitgeber veranlasst, wie z. B. durch einen Aufhebungsvertrag, gleichstehen.

So kommen Sie ins Spiel

Neben der Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit hat Ihr Arbeitgeber im Fall einer Massenentlassung eine weitere Pflicht. Er muss Sie nach § 17 Abs. 2 Satz 2, 3 KSchG rechtzeitig über die geplanten Kündigungen informieren. Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers geht über eine schlichte Information hinaus. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist vielmehr gehalten, die geplanten Maßnahmen mit Ihnen zu beraten – es ist seine/ihre Aufgabe, ein Konsultationsverfahren mit Ihnen als Betriebsrat durchzuführen.

Diese Informationen können Sie herausverlangen

Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, mit Ihnen zu beraten, wie er/sie die geplanten Kündigungen eventuell doch noch verhindern kann (§ 17 Abs. 2 KSchG). Außerdem geht es darum, gemeinsam festzulegen, welche sozialen Maßnahmen für die zu kündigenden Arbeitnehmer ergriffen werden können (§ 17 Abs. 2 KSchG).

Das Konsultationsverfahren ist Ihre Chance, sich frühzeitig für Ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Sorgen Sie deshalb dafür, dass Ihr Arbeitgebender sicher seiner Verpflichtung nachkommt und Ihnen rechtzeitig die Auskünfte erteilt.

Konkret muss er Sie – übrigens schriftlich – unterrichten über

- die Gründe für die geplanten Entlassungen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und
- die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Wie Sie sehen, sind die Pflichten aufgrund ihrer inhaltlichen Ähnlichkeit mit den Pflichten aus § 111 BetrVG vergleichbar.

Danach muss ein Arbeitgeber bei Betriebsänderungen, die viele Kündigungen nach sich ziehen, mit Ihnen als Betriebsrat einen Interessenausgleich verhandeln. Einen solchen können Sie allerdings – anders als einen Sozialplan – nicht erzwingen.

Arbeitgeber muss Ihre Stellungnahme weiterleiten

Neben der Konsultationspflicht trifft Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Pflicht, Ihnen als Betriebsrat eine Abschrift der Mitteilung an die Agentur für Arbeit zu geben. Diese muss mindestens die vorgenannten Angaben enthalten. Außerdem hat Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin der Anzeige Ihre Stellungnahme beizufügen (§ 17 Abs. 3 BetrVG).

Interessenausgleich | Lesezeit 2 Minuten

Jetzt kommt es auf Ihre gute Verhandlung an

Plant Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG, muss er/sie einen Interessenausgleich mit Ihnen als Betriebsrat verhandeln. In den Verhandlungen darüber klären Sie, ob, wie, wann und in welchem Umfang eine Betriebsänderung vorgenommen werden soll. Natürlich wird in solchen Gesprächen auch immer noch einmal darüber debattiert, ob es nicht weniger einschneidende alternative Möglichkeiten gibt. Lassen Sie sich im Zweifel unbedingt anwaltlich beraten.

Ihr Arbeitgebender ist verpflichtet, mit Ihnen als Betriebsrat zu verhandeln

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss mit Ihnen als Betriebsrat vor der Durchführung einer geplanten Betriebsänderung einen Interessenausgleich verhandeln. Dabei handelt es sich um eine schriftliche Vereinbarung zur Durchführung der geplanten Betriebsänderung. In der Vereinbarung werden vor allem Regelungen dazu getroffen, ob Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine geplante Betriebsänderung überhaupt durchführt. Zudem geht es regelmäßig darum, festzulegen, wann und wie die von ihm/ihr geplante Betriebsänderung durchgeführt wird.

Im Gesetz heißt es: Der Arbeitgeber muss versuchen, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu schließen. Damit ist gemeint, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin sich in den Verhandlungen mit Ihnen ernsthaft bemühen muss, eine Einigung herbeizuführen. Scheitern die Verhandlungen über einen Interessenausgleich, entscheidet die Einigungsstelle – allerdings nicht verbindlich. Denn eine zwingende Entscheidung trifft sie nur in Bezug auf den Sozialplan.

Dieses Ziel sollten Sie bei einem Interessenausgleich verfolgen

Ein Interessenausgleich dient, wie die Bezeichnung bereits verrät, dem Ausgleich verschiedener Interessen. Ihr Ziel muss es dabei sein, dafür zu sorgen, dass die wirtschaftlichen Nachteile für die Belegschaft so gering wie möglich bleiben. Überlegen Sie sich deshalb unbedingt wirkungsvolle Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung, §§ 80 Abs. 1 Nr. 8, 92a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Die im Gesetz enthaltene Aufzählung ist nicht abschließend. Sie dient lediglich als Orientierungshilfe. Als Betriebsrat sollten Sie eigene Vorschläge erarbeiten und an die speziellen Gegebenheiten Ihres Betriebs anpassen. Ihre Vorschläge muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mit Ihnen beraten (§ 92a Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Hält er/sie sie für ungeeignet, muss er/sie dies begründen.

MEIN TIPP

Setzen Sie sich für Ihre Kollegen ein

Ich empfehle Ihnen, möglichst vor dem Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin zu klären, für welche Kolleginnen und Kollegen es sinnvolle Umschulungsmaßnahmen gibt. Auch die Möglichkeit des Übergangs in eine Transfergesellschaft und das eventuelle „Wie" sollten Sie vorab mit ihm/ihr klären.

Gute Vorbereitung eines Interessenausgleichs ist wichtig für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen

Meist hat der Abschluss eines vernünftigen Interessenausgleichs mit Ihrem Arbeitgebenden auch Vorteile, wenn Sie später einen Sozialplan mit ihm verhandeln müssen. Bevor Sie in die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin über einen Interessenausgleich einsteigen, prüfen Sie anhand der folgenden Checkliste, ob Sie gut vorbereitet sind.

Checkliste: Verhandlungen zum Interessenausgleich vorbereiten

Prüfpunkte	Erledigt
Rücknahme der Betriebsänderung gefordert	○
Verschieben der Betriebsänderung auf einen späteren Zeitpunkt mit dem Arbeitgeber diskutiert	○
Alternative Möglichkeiten zur Betriebsänderung geprüft (Teilstilllegung, Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitszeitflexibilisierung, verstärkter Einsatz von Teilzeit, Kurzarbeit) und mit Ihrem Arbeitgeber beraten	○
Realisierbarkeit der Forderung erarbeitet (Verhandlungen mit Banken wegen der Finanzierbarkeit, Verhandlungen mit der Belegschaft wegen der Durchführbarkeit)	○
Hinzuziehung eines externen Sachverständigen, z. B. eines Rechtsanwalts, geprüft	○
Ziel für die Verhandlungen des Interessenausgleichs erarbeitet	○
Detaillierten Zeitplan für die Verhandlungen erstellt	○
Verhandlungsstrategie erarbeitet	○
Können Sie alle Fragen als erledigt markieren, sind Sie gut für die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber vorbereitet.	

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Sozialplan | Lesezeit 2 Minuten

Wie Sie finanzielle Nachteile der Kollegen möglichst gut ausgleichen

Bei der Entlassung einer größeren Anzahl von Kolleginnen und Kollegen muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mit Ihnen zusätzlich zum sonst üblichen Prozedere einen Interessenausgleich verhandeln und einen Sozialplan vereinbaren. Im Sozialplan geht es dabei vor allem um Abfindungen.

Einigung über den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile

Bei einem Sozialplan handelt es sich nach der gesetzlichen Definition um eine zwischen Betriebsrat und Unternehmer getroffene Einigung über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin geplanten Betriebsänderung entstehen, § 112 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es geht also um Abfindungen, die den Arbeitnehmern als Entschädigungen gezahlt werden.

Die Höhe der Abfindungen richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Alter des Kollegen, seinem durchschnittlichen Verdienst und der Anzahl eventuell unterhaltsberechtigter Personen. Achten Sie als Betriebsrat bei den Verhandlungen über Abfindungen vor allem darauf, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nicht einzelne Gruppen oder einzelne Arbeitnehmer benachteiligt.

Sie können den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung bitten

Klappt eine Einigung mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin über einen Sozialplan nicht, können Sie beide den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung bitten (§ 112 Abs. 2 BetrVG). Führt dies zu keinem Ergebnis, bleibt nur der Gang zur Einigungsstelle. Diese entscheidet notfalls – anders als beim Interessenausgleich – verbindlich (§ 112 Abs. 4 BetrVG).

Es kommt auch immer wieder vor, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen durch eine Betriebsänderung keine wesentlichen Nachteile zu befürchten haben. Einen Anspruch auf Abschluss eines Sozialplans haben Sie aber dennoch. Schließlich regelt das Gesetz, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mit Ihnen immer einen Sozialplan verhandeln muss, wenn er/sie eine Betriebsänderung plant. Es kommt also nicht darauf an, ob Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen letztlich tatsächlich wesentliche Nachteile erleiden oder nicht.

Wenn Ihr Arbeitgeber trotz Betriebsänderung keinen Sozialplan schließen will

Haben Sie Ihrem Arbeitgeber mitgeteilt, dass Sie auf den Abschluss eines Sozialplans bestehen, und weigert er sich dennoch, einen solchen mit Ihnen zu verhandeln, fordern Sie ihn auf, der Errichtung der Einigungsstelle zuzustimmen. Verweigert Ihr Arbeitgebender seine Zustimmung, können Sie beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Einsetzung der Einigungsstelle stellen (§ 76 Abs. 2 BetrVG). In der Praxis wird dies allerdings häufig anders gehandhabt: Es gibt keine Unterschrift für einen Interessenausgleich, solange es keinen annehmbaren Sozialplan gibt.

MEIN TIPP

Vereinbaren Sie vorab die Besetzung der Einigungsstelle

Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Interessenausgleichs oder Sozialplans gibt es leider sehr häufig. Um zu verhindern, dass es in einer für Sie kritischen Situation auch noch eine Auseinandersetzung über die Besetzung der Einigungsstelle gibt, sollten Sie versuchen, sich über die Besetzung des Gremiums vorab zu einigen.

Verabreden Sie – bevor Sie die Verhandlungen über einen Interessenausgleich starten – mit Ihrem Arbeitgebenden, wie Sie die Einigungsstelle besetzen wollen. Knackpunkt wird dabei die Bestimmung des Vorsitzenden sein. Bestimmen Sie gemeinsam, wer im Fall des Scheiterns der Verhandlungen über den Interessenausgleich bzw. Sozialplan die Einigungsstelle führen soll. Häufig bietet es sich an, sich auf einen „neutralen" Arbeitsrichter zu einigen.

Am besten einigen Sie sich zudem auf die Anzahl der Verhandlungstage, die Sie durchführen wollen, bevor Sie die Einigungsstelle einsetzen.

Wenn Ihr Arbeitgeber einen verhandelten Sozialplan nicht einhält

Die Durchführung des Sozialplans bzw. der im Sozialplan getroffenen Regelungen obliegt grundsätzlich Ihrem Arbeitgeber. Weigert sich Ihr Arbeitgeber, die Regelungen aus einem Sozialplan umzusetzen, können Sie nur vor das Arbeitsgericht ziehen. Nach § 23 Abs. 3 BetrVG können Sie bei groben Verstößen Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht beantragen, ihm aufzugeben, eine Handlung vorzunehmen. Haben Sie sich auf einen Sozialplan geeinigt, gilt die Nichtdurchführung als grobe Pflichtverletzung. Sind die Voraussetzungen gegeben, können Sie Ihren Arbeitgeber mit hoher Wahrscheinlichkeit vor Gericht verpflichten, den Sozialplan durchzuführen.



Muster-Betriebsvereinbarung: Sozialplan

Zwischen dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) und der Unternehmensleitung der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan wegen Betriebsänderung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer sowie Auszubildende des Unternehmens, deren Arbeitsplatz von den Betriebsänderungen, die im Interessenausgleich genannt werden, betroffen ist.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Für Kündigungen, Aufhebungsvereinbarungen und Abwicklungsverträge gilt die vertragliche (einzelvertragliche oder tarifvertragliche) oder gesetzliche Kündigungsfrist.
2. Alle Arbeitnehmer, die aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung ausscheiden, erhalten zur Suche nach einem neuen Arbeitsplatz eine angemessene bezahlte Freistellung von der Arbeit.
3. Findet ein Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle, wird der Arbeitgeber – falls erforderlich – auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzichten.
4. Stichtag für die Berechnung und Ermittlung der Leistungen nach diesem Sozialplan ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses des jeweiligen Arbeitnehmers.
5. Soweit auf Leistungen aus diesem Sozialplan Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, müssen diese unter Beachtung der einschlägigen Gesetze und Verordnungen vom Arbeitnehmer getragen werden.
6. Das Unternehmen kann Mitarbeitern, die noch im Arbeitsverhältnis stehen, eine Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge erteilen, um ihnen die Teilnahme an einer Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahme der Agentur für Arbeit oder sonstiger Stellen zu ermöglichen.

§ 3 Abfindungen

Alle Arbeitnehmer, die infolge der im Interessenausgleich genannten Betriebsänderungen aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 112 BetrVG für den Verlust ihres Arbeitsplatzes.

Für die Bemessung der Abfindung werden die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter des jeweiligen Arbeitnehmers zugrunde gelegt. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters ist der ... (Datum).

Das Unternehmen zahlt eine Abfindung, die sich wie folgt berechnet: Monatsgehalt des Arbeitnehmers x Jahre der Betriebszugehörigkeit (maximal 15) x Multiplikator. Der Begriff des Monatsgehalts ergibt sich aus § 5 Nr. 4. Das Monatsgehalt berechnet sich nach der Formel: zuletzt bezogenes Monatsgehalt des Arbeitnehmers x 13, geteilt durch 12. Der Multiplikator wird wie folgt ermittelt:

Altersgruppe	Multiplikator
bis 35 Jahre	0,80
bis 40 Jahre	1,00
bis 49 Jahre	1,25
ab 50 Jahre	1,50

Die Abfindung erhöht sich für jedes unterhaltsberechtigte Kind um ... Die Unterhaltsberechtigung ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen; wie z. B. durch Eintrag auf der Lohnsteuerkarte des Elternteils. Für anerkannt schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte erhöht sich die Abfindung um 15 %.

§ 4 Härtefonds

Darüber hinaus besteht für Härtefälle ein Härtefonds. Leistungen hieraus werden nur nach schriftlichem Antrag gewährt. Darin ist glaubhaft zu machen, dass den Antragsteller im Vergleich zu anderen betroffenen Kollegen durch das Ausscheiden aus dem Unternehmen eine besondere Härte trifft. Die Verteilung der im Härtefonds vorhandenen Mittel erfolgt durch eine paritätisch besetzte Kommission der Firma und des Betriebsrats. Ein Rechtsanspruch auf Leistungen aus diesem Fonds besteht nicht. Der Härtefonds wird zum ... (Datum) aufgelöst, soweit die Mittel verbraucht sind.

§ 5 Fälligkeit der Abfindungen

Die Abfindungen werden zum Zeitpunkt des rechtlichen Ausscheidens des Arbeitnehmers fällig. Wird einem Arbeitnehmer wegen Unwirksamkeit der Kündigung oder aus Gründen im Zusammenhang mit der Betriebsänderung ein Abfindungsbetrag durch das Arbeitsgericht zugesprochen, wird dieser auf die Abfindung aus dem Sozialplan voll angerechnet.

§ 6 Sonstige Leistungen

Jeder Arbeitnehmer, der am Tag der Unterzeichnung dieses Sozialplans vermögenswirksam gespart und bereits einen Anspruch auf Arbeitgeberleistungen erworben hat, erhält bei seinem Ausscheiden die bisherigen monatlichen Leistungen für ... Monate. Sind die gesetzlichen Leistungen erfüllt, erhält der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausscheidens eine Unverfallbarkeitserklärung zur betrieblichen Altersversorgung.

§ 7 Salvatorische Klausel

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Sozialplans sowie etwaige Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien. Dies gilt auch für diese Schriftformabrede.

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein, bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen hiervon unberührt.

§ 8 Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt am Tag seiner Unterzeichnung in Kraft. Er kann jederzeit schriftlich gekündigt werden. Die Betriebsvereinbarung wirkt auch nach einer Kündigung bis zum Abschluss einer ablösenden Vereinbarung nach.

Ort, Datum

Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Infos zur Kündigung | Lesezeit 1 Minute

Ihre Anhörungsrechte: So unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen frühzeitig

Leider bleiben Kündigungen in wirtschaftlich schwierigen Situationen oft nicht aus, auch nicht bei einem gut verhandelten, arbeitnehmerfreundlichen Interessenausgleich und Sozialplan. Als Betriebsrat haben Sie bei Kündigungen umfangreiche Anhörungsrechte, die Sie auf jeden Fall nutzen sollten, um Ihre Kollegen möglichst frühzeitig zu unterstützen.

Fehlerhafte Anhörung kann Unwirksamkeit der Kündigung nach sich ziehen

Die Anhörung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor einer Kündigung ist Ihr wichtigstes Beteiligungsrecht. Für den betroffenen Kollegen bzw. die betroffene Kollegin geht es um alles. Beachten Sie deshalb: Eine fehlerhafte Anhörung kann zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss Ihre Anhörung vornehmen, bevor er/sie die Kündigung ausspricht.

Die Anhörung kann mündlich erfolgen. Davon wird aus Beweisgründen aber fast immer abgesehen. Maßgeblich ist allerdings, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Betriebsratsvorsitzenden über die Kündigung informiert.

Anhörung muss eindeutig sein

Dabei muss allen Beteiligten, also sowohl Ihnen als Betriebsrat als auch Ihrem Arbeitgeber, klar sein, dass es sich um eine Anhörung zu einer Kündigung nach § 102 BetrVG handelt. Eventuelle Unklarheiten gehen im Zweifel zulasten Ihres Arbeitgebenden.

Was Ihr Arbeitgebender Ihnen mitteilen muss

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen die wesentlichen Personaldaten mitteilen, es sei denn, diese sind Ihnen aus anderen Gründen bereits bekannt. Die für Sie wesentlichen Grunddaten sind: Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und eine mögliche Schwerbehinderung.

Arbeitgebender muss über die Art der Kündigung unterrichten

Ihnen ist zudem mitzuteilen, ob eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden soll sowie ob Ihr Arbeitgeber beabsichtigt, eine Kündigungsfrist einzuhalten – und wenn ja, welche. Das Wichtigste für Sie ist die Mitteilung des Kündigungsgrunds und damit, ob Ihr Arbeitgebender betriebsbedingt kündigt.

Service-Tipp: ADIUVA App

Ihr mobiler Schnellzugriff auf Fachwissen

- Ihre Fachzeitschrift als E-Paper
- Volltextsuche
- Push-Benachrichtigungen für aktuelle Topthemen
- Vorlesefunktion
- Ihre persönliche Bibliothek

Jetzt downloaden und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.

Google Play App Store



Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zum wichtigen Thema Betriebsratssitzungen: So geht's!