

Zufall oder System?

Aufgepasst beim Interessenausgleich und Sozialplan

Hier lesen Sie

- wann zu detaillierte Regelungen im Interessenausgleich den Arbeitnehmern schaden können
- was der Experte empfiehlt, um das Risiko für die Beschäftigten zu verringern

Im Rahmen zweier sozialplanpflichtiger Betriebsänderungen haben zwei bundesweit tätige Arbeitgeberkanzleien (aus Bayern und NRW) unabhängig voneinander zwei verschiedenen Betriebsräten fast identische Entwürfe für jeweils einen Interessenausgleich und Sozialplan überreicht, die im Falle ihrer Vereinbarung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) verheerende Konsequenzen gehabt hätten.

Der Fall

In beiden Betrieben sollten eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation und eine erhebliche Personalreduzierung durchgeführt werden. Nehmen wir an, in beiden Betrieben existierten jeweils zehn Abteilungen mit den entsprechenden Nummern 1 bis 10. Die den Betriebsräten überreichten Entwürfe hatten dieselbe Struktur: Die Interessenausgleiche beschrieben präzise die betroffenen Abteilungen, nehmen wir an die mit den Nummern 1, 3, 5, 7 und 9 und exakt die dort entfallenden Funktionen bzw. Arbeitsplätze. Die Sozialplanentwürfe beinhalteten nur den Geltungsbereich unter Bezug auf den Interessenausgleich sowie eine Formel für die Berechnung der Abfindung, aber keine Regelungen zur Zumutbarkeit von angebotenen Arbeitsplätzen. Wären Interessenausgleich und Sozialplan so zustande gekommen, hätten die Arbeitgeber nach Belieben schalten und walten und insbesondere auch AN betriebsbedingt kündigen können, ohne dass diese Anspruch auf eine Abfindung aus dem Sozialplan gehabt hätten. AN, die in den Abteilungen 2, 4, 6, 8 und 10 arbeiten, werden vom Interessenausgleich nicht erfasst. Erhalten sie eine betriebsbedingte Kündigung, so müssten sie im Streitfall nachweisen, dass ihre Kündigung in Zusammenhang mit der Betriebsänderung steht. Bezieht sich auch der fachliche Geltungsbereich des Sozialplans auf den präzise formulierten Interessenausgleich und die danach betroffenen Abteilungen mit den ungeraden Ziffern, ist dieser Nachweis für gekündigte AN aus den Abteilungen mit den geraden Ziffern nicht zu erbringen. Man muss darüber hinaus davon ausgehen, dass eine solche Betriebsänderung Auswirkungen haben wird auf die verbleibenden Arbeitsplätze. Deren Inhalte und/oder örtliche Anbindung werden von einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation nicht unbehelligt bleiben. Wird einem AN dann ein inhaltlich oder örtlich unzumutbarer Arbeitsplatz angeboten, so kann er diesen jedenfalls nicht nach dem Sozialplan als unzumutbar ablehnen, ohne seinen Anspruch auf die Sozialplanabfindung zu gefährden. Besonders prekär wird die Situation aber dann, wenn ein AN aus der Abteilung Nr. 1 auf einen anderen Arbeitsplatz in der Abteilung Nr. 2 versetzt werden soll: Kann oder will der AN diese Versetzung nicht akzeptieren, gefährdet er unter Umständen seinen

Anspruch auf die Sozialplanabfindung, weil der Sozialplan die Zumutbarkeit gerade nicht geregelt hat. Erklärt er sich aber mit der Versetzung einverstanden, hat er bei einer betriebsbedingten Kündigung überhaupt keinen Anspruch mehr, weil er dann vom Interessenausgleich und dem fachlichen Geltungsbereich des Sozialplans nicht mehr erfasst wird. Es ist also nicht immer ratsam, einen Interessenausgleich besonders präzise zu formulieren. Die dahinter stehende Absicht, den Arbeitgeber auf die im Interessenausgleich genannten Maßnahmen festzulegen, ist gut gemeint, aber wirkungslos. Selbst wenn sich ein Arbeitgeber an den Interessenausgleich hält – was er im übrigen nach herrschender, aber unzutreffender Ansicht nicht einmal muss –, ist er nicht daran gehindert, darüber hinaus gehende betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen mit der Folge, dass diese AN dann nicht einmal einen Anspruch aus dem Sozialplan hätten. Ob sie aber einen Anspruch aus § 113 BetrVG haben, ist völlig offen. Wahrscheinlich eher nicht.

Der Expertenrat

In vergleichbaren Fällen ist es besser, den Geltungsbereich des Interessenausgleichs möglichst ungenau zu fassen (»Der Arbeitgeber beabsichtigt eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation. Der vorliegende Interessenausgleich gilt für alle AN, deren Arbeitsverhältnisse bis zum ... betriebsbedingt beendet werden.«) und ihm eine Laufzeit (z.B. 12 Monate) zu geben, damit alle betriebsbedingten Kündigungen der nächsten Monate von Interessenausgleich und Sozialplan erfasst werden. Dass ist auch deshalb sinnvoll, weil selbst Arbeitgeber keine Propheten sind und sich bei grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation oft noch gar nicht absehen lässt, welche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze noch entstehen können. Wird aber ein Betrieb nicht vollständig geschlossen, so muss der Sozialplan immer möglichst viele und präzise Regelungen zur Zumutbarkeit angebotener Arbeitsplätze beinhalten. Hierauf darf keinesfalls verzichtet werden.

Wichtig bei einer Betriebsänderung gemäß § 111 Nr. 4 BetrVG:

- Interessenausgleich: möglichst unscharf und lange Laufzeit
- Sozialplan: umfassender personeller Geltungsbereich (Eigenkündigungen!) und umfassende Regelung zur Zumutbarkeit von Arbeitsplätzen

STEFAN BELL ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf und Mitglied der Kooperation Arbeitnehmeranwälte. Fragen zum Thema an rechterfolgreich@aib-web.de