

Interessenausgleich und Sozialplan

Ein Überblick

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Interessenausgleich und Sozialplan

- Voraussetzung 1: Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern
- Voraussetzung 2: Geplante Betriebsänderung

Interessenausgleich und Sozialplan

Wann liegt eine Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) vor?
(1)

- Schließung eines Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils
- Einschränkung eines Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils
- Reiner Personalabbau in der Größenordnung des § 17 Abs. 1 KSchG

Interessenausgleich und Sozialplan

- Wann liegt eine Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) vor?
(2)
 - Verlegung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
 - Zusammenschluss und Spaltung von Betrieben?
 - Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
 - Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
- Abschließender Charakter?

Interessenausgleich und Sozialplan

- Wann ist eine Betriebsänderung „geplant“?
 - Wie konkret müssen die Vorstellungen sein?
 - Möglichkeit der Revision
 - Zusammenfassung von Einzeländerungen

Interessenausgleich und Sozialplan

Interessenausgleich und Sozialplan

- Interessenausgleich

Gegenstand: Soll die Betriebsänderung stattfinden?

Wenn ja, in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt?

Interessenausgleich und Sozialplan

- **Interessenausgleich kommt zustande:**

Ist er einklagbar?

Konsequenzen der Abweichung durch den Arbeitgeber

Interessenausgleich kommt in Verhandlungen **nicht zustande:** Arbeitgeber muss die Einigungsstelle anrufen

Einigungsstelle muss sich nur um Einigung bemühen. Kein Spruch möglich, allenfalls Empfehlung

Interessenausgleich und Sozialplan

- Arbeitgeber schöpft Verhandlungen nicht aus, ruft z. B. die Einigungsstelle nicht an und beginnt, die Betriebsänderung umzusetzen:
- Betroffene haben Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG
- Zahlung wird aber im Regelfall mit Sozialplanabfindung verrechnet

Deshalb: Kündigungsverbot durch einstweilige Verfügung, solange noch über Interessenausgleich verhandelt wird (so zahlreiche, aber nicht alle Landesarbeitsgerichte)

Interessenausgleich und Sozialplan

Sozialplan

- Verhandlungen über Interessenausgleich können mit Verhandlungen über Sozialplan verknüpft werden
- Sozialplan gewährt Abfindung bei Arbeitsplatzverlust
- Sozialplan gewährt Umzugsbeihilfen, Reisekosten, Zulagen bei sonstigen Nachteilen

Interessenausgleich und Sozialplan

- Die **Höhe der Abfindung** bestimmt sich meist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter
- Die Gesamtsumme muss für das Unternehmen „vertretbar“ sein. Ein Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit erweckt meist keine Bedenken.
- Wer einen gleichwertigen Arbeitsplatz ablehnt, kann von der Abfindung ausgeschlossen werden.
- Die Abfindung wird oft „gedeckelt“ (z. B. nicht mehr als 150.000 Euro); rentennahe Jahrgänge müssen sich Reduzierungen gefallen lassen

Interessenausgleich und Sozialplan

- Wer vom Arbeitsplatzverlust schwerer als andere betroffen ist, muss eine höhere Abfindung erhalten.
- Beispiele: Schwerbehinderte, Alleinerziehende, Kinderreiche, Personen, die noch nach sechs oder acht Monaten arbeitslos sind
- Dies kann mit Fixbeträgen, besser aber mit einem **Härtefonds** bewerkstelligt werden (Erfahrung des Verfassers).

Interessenausgleich und Sozialplan

- Betroffene, die keine Kündigungsschutzklage erheben, bekommen dafür häufig eine Sonderleistung. Für den Arbeitgeber entsteht so Rechtssicherheit.
- Die Leistung wird meist als „**Sprinterprämie**“ oder „Schnellentscheiderprämie“ bezeichnet.
- Sie darf nicht zur Aushöhlung der Sozialplanleistungen führen (aber umstritten)

Interessenausgleich und Sozialplan

- **Transfersozialplan**

- Betroffene Arbeitnehmer wechseln in eine Transfergesellschaft
- Dort bekommen sie Transferkurzarbeitergeld und in der Regel einen Zuschuss vom bisherigen Arbeitgeber, der eine Aufstockung auf 80 bis 90 % bewirkt.
- Die „Verweildauer“ in der Transfergesellschaft beträgt höchstens ein Jahr. Während der Zeit bis zum Antritt einer neuen Stelle findet Weiterbildung statt.

Interessenausgleich und Sozialplan

- **Tarifverhandlungen als Alternative**
- Verhandlungen über den Umfang der Betriebsänderung
- Höhere Sozialplanleistungen, umfangreiche Weiterqualifizierungsmaßnahmen
- Voraussetzung: Gewerkschaftlich unterstützter Kampfesmut – Bereitschaft zum Streik

Interessenausgleich und Sozialplan

Vielen Dank!