

Umstrukturierungen in Unternehmen mit Betriebsräten

RECHT IN DER DRUCKBRANCHE (20) ■ Stehen die Zeichen einer Branche auf Sturm, liegen Planungen zu Änderungen im Betrieb nahe. Berühren diese Planungen die Beschäftigten, sind in Betrieben mit Betriebsrat wichtige betriebsverfassungsrechtliche Fragen zu prüfen. Deren Beantwortung kann weitreichende Folgen für die unternehmerischen Entscheidungen haben, wie *Deutscher Drucker* in diesem Artikel erläutert.

■ Die Veränderung komplexer Arbeitsprozesse betrifft die Unternehmensführung und die Interessenvertretung der Beschäftigten, den Betriebsrat, aufgrund der betrieblichen Mitbestimmung gleichermaßen. In § 2 Abs. 1 BetrVG hat der Gesetzgeber hierzu explizit die Mahnung zum konsensorientierten Ausgleich verankert. Der Grundsatz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ hat dabei hohe Priorität. In Fällen größerer Umstrukturierungen wirkt sich dies in einer Vielzahl von Rechten und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat aus.

Erfüllen Planungen die Voraussetzungen einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG, besteht die Pflicht, den Wirtschaftsausschuss nach § 106 BetrVG zu unterrichten, wenn ein solcher existiert. Dann ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die gesamte Betriebsänderung mit ihm zu beraten. Zugleich geht es um die Entscheidung, ob mit dem Betriebsrat Verhandlungen über einen Interessenausgleich hinsichtlich der unternehmerischen Entscheidung aufzunehmen und ein Sozialplan hinsichtlich der Milderung der sozialen Auswirkungen der unternehmerischen Maßnahmen abzuschließen sind. Liegt eine Massenentlassung vor, sind mit dem Betriebsrat Konsultationen nach § 17 KSchG durchzuführen. Weiter ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung nach § 102 BetrAVG anzuhören.

Die für die Planung Verantwortlichen müssen schon im frühen Stadium Überlegungen über einen konkreten Zeitplan, ihr Verhandlungsziel und eventuelle Alternativen anstellen. Sie müssen zugleich den möglichen Inhalt und die ungefähren Kosten eines Sozialplans abschätzen. Die Überlegungen können Rückwirkungen auf die unterne-

Liegt eine Betriebsänderung mit allen Konsequenzen vor, ist vor Beginn der eigentlichen Verhandlungsphase zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat von Unternehmensseite eine Fülle von internen Vorarbeiten zu leisten.



Foto: Shutterstock, travelview

merische Entscheidung haben oder diese in Frage stellen. Die Nichtbeachtung der Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrats führen zu erheblichen rechtlichen Risiken. Sie können die Durchführung wichtiger unternehmerischer Maßnahmen und die praktische Personalarbeit negativ beeinflussen, zu erheblicher Unruhe im Betrieb sowie einer unnötigen Verschlechterung des Betriebsklimas führen. Der Erfolg einer unternehmerischen Konzeption steht dabei auf dem Spiel.

WAS IST EINE BETRIEBSÄNDERUNG? Nach § 111 BetrVG hat in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für

die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu beraten.

Wesentliche Nachteile für die Belegschaft sind in der Regel der Verlust des Arbeitsplatzes, die Minderung von Arbeitsentgelten oder auch höhere Fahrtkosten aufgrund der Umstrukturierung. Solche wirtschaftlichen Nachteile sollen durch einen Sozialplan ausgeglichen werden. § 111 BetrVG führt einen Katalog einzelner Fälle von gesetzlich definierten Betriebsänderungen auf, die immer zu einer Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht führen. Besonders praxisrelevant sind die Ausrichtung an „wesentlichen Betriebsteilen“ und „wesentlichen Nachteilen“. Die Wesentlichkeit orientiert sich an den Größenordnungen des § 17 Abs. 1 KSchG (siehe Kasten). Die 30-Tagesfrist des § 17 KSchG spielt bei der Bewertung jedoch keine Rolle. Liegt nun eine Betriebsänderung mit allen Konsequenzen vor, ist vor Beginn der eigentlichen Verhandlungsphase zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat von Unternehmensseite eine Fülle von internen Vorarbeiten zu leisten.

INTERNE VORARBEITEN. Die konkreten Gründe und Auswirkungen einer geplanten Betriebsänderung sind zu definieren und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und die Auswirkung der Betriebsänderung zu analysieren. Sinnvoll ist es, Unterlagen zusammenzustellen, die dem Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat vor Beginn der Verhandlungen vorgelegt werden

Aus dem Kündigungsschutzgesetz, § 17, Abs. 1

■ § 17 Anzeigepflicht

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er
1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
 2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom

3. Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mind. 500 Arbeitnehmern mind. 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden.

können. Dies erhöht die Transparenz gegenüber Betriebsrat und Belegschaft und fördert das spätere Verhandlungsklima. Auf Arbeitgeberseite sind mögliche Umsetzungskosten der Betriebsänderung, Kosten eines Sozialplans, aber auch sonstige „Nebenkosten“ zu kalkulieren. Personalanpassungsmaßnahmen und der künftige Personalbedarf sind zu planen, die Sozialdaten der möglicherweise betroffenen Arbeitnehmer zusammenzutragen. Wichtig ist die Anfertigung einer aktuellen Personalliste mit Angaben von Tätigkeit, Eingruppierung/Entlohnung, Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienstand, Unterhaltspflichten, Kündigungsfristen, besonderem Kündigungsschutz, Schwerbehindertenschutz, Mutterschutz, Elternzeit, Status als Auszubildende, befristete Beschäftigung. Ein realistischer Zeitplan (worst case) hilft bei der Einordnung und Umsetzung jeglicher Umstrukturierung, wobei für die Verhandlung mit dem Betriebsrat regelmäßig zwei bis drei Monate einzukalkulieren sind. Sinnvoll ist es auch, im Vorfeld mögliche Verhandlungsspielräume zu prüfen und ein konstantes Verhandlungsteam zu bilden.

INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN.

Im Fall einer Betriebsänderung darf ein Unternehmer eine betriebsbedingte Kündigung nicht aussprechen, solange nicht mindestens ein Interessenausgleich (bis zu einer fehlgeschlagenen Einigungsstelle) versucht wurde. Der Interessenausgleich regelt das „wie“ und der Sozialplan das „wieviel“ einer Betriebsänderung. Über das eigentliche „wie“ streiten sich Arbeitgeber und Betriebsrat erfahrungsgemäß nicht so intensiv wie über die Höhe der Sozialplanabfindungen, denn hier spielt für den Betriebsrat die eigentliche Musik. Die Höhe der Abfindungszahlungen ist für den Betriebsrat das Druckmittel, ohne dessen Einigung er den Interessenausgleich nicht unterschreiben wird und will. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat daher nicht auf sinnvolle Beträge und Gestaltungen, wird der Betriebsrat die Unterzeichnung des Interessenausgleichs, der dem Arbeitgeber die zügige Kündigung ermöglicht, verweigern. In diesem Fall bleibt entweder der Zwang zur Einigung und damit das höhere Sozialplanvolumen oder der Gang in die Einigungsstelle. Eine Einigungsstelle kostet

einen Arbeitgeber im Rahmen einer Betriebsänderung jedoch regelmäßig Zeit und weiteres Geld. In den überwiegenden Fällen ist daher eine Einigung mit dem Betriebsrat im Verhandlungsweg ohne Einigungsstelle sinnvoll.

BESCHLEUNIGENDE REGELUNGEN. In Interessenausgleich und Sozialplänen können die Betriebsparteien zudem Regelungen treffen, die den Personalabbau beschleunigen. Probate Mittel sind Turboprämien. Diese werden für den Fall ausgelobt, dass sich Beschäftigte bis zu einem zu vereinbarenden Stichtag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages bereit erklären. Für diesen Fall, mit dem der Arbeitgeber das Risiko einer Kündigungsschutzklage ausschließt, erhalten die Beschäftigten eine um einen zu vereinbarenden Betrag erhöhte Sozialplanabfindung. Möglich sind auch Regelungen zum Abschluss von Aufhebungsverträgen nach dem „Windhund-Prinzip“, d.h. wer bis zu einem bestimmten Datum einen Aufhebungsvertrag abschließt, erhält ebenfalls eine um einen zu verhandelnden Betrag erhöhte Abfindung. Eine solche Regelung könnte auch nur für eine bestimmte Anzahl von betroffenen Beschäftigten vereinbart werden, z. B. pro Abteilung insgesamt max. xy% der zu Kündigenden. Dies schafft Planungssicherung bei der Höhe des zu kalkulierenden Zusatzbetrages. Weiter lassen sich Turboklauseln so gestalten, dass Mitarbeiter, die vor Ablauf der Kündigungsfrist aus dem Unternehmen ausscheiden einen Anteil der ersparten Bruttovergütung als Abfindung zusätzlich zur Sozialplanabfindung erhalten. Dies fördert die Bereitschaft von Mitarbeitern, sich zügig andere Beschäftigungsverhältnisse zu suchen. Für diesen Fall erspart der Arbeitgeber sich die Bruttovergütungen der gekündigten Arbeitnehmer.

KONSULTATION NACH § 17 KSchG. Unabhängig von der Verpflichtung zur Verhandlung nach den §§ 111 ff BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Konsultation vor der Durchführung einer Massenentlassung vorzunehmen. Diese Konsultation lässt sich mit den Verhandlungen zu einem Interessenausgleich und Sozialplan verbinden, muss jedoch ausdrücklich erfolgen und das Ergebnis mit dem Betriebsrat festgestellt werden. Das Konsultationsverfahren hat sich in den vergangenen Jahren von einem untergeordneten Beratungsverfahren zu einem – sofern nicht durchgeführt – Bumerang für Arbeitgeber bei der Zulässigkeit von Kündigungen entwickelt. Der EuGH und das BAG haben hier ihre Rechtsprechung deutlich verschärft.

KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ BEACHTEN.

Auch bei Kündigungen im Rahmen von Umstrukturierungen, die einen Interessenausgleich und Sozialplan erfordern, sind die Regeln der Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz einzuhalten. Kommen mehrere vergleichbare Arbeitnehmer für eine Kündigung in Frage, muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl vornehmen. Es muss derjenige gehen, der nach den gesetzlichen Auswahlkriterien sozial am wenigsten schutzwürdig ist. Im Kündigungsschutzgesetz gibt es davon eine Ausnahmeregelung, die besagt, dass Beschäf-

DD-SERIE (20) – DIE AUTORIN

RECHT IN DER DRUCK- UND MEDIENBRANCHE



Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Yvonne Fuchs ist als Fachanwältin für Arbeitsrecht und Leiterin Recht und Sozialpolitik sowie Leiterin der Geschäftsstelle Nürnberg beim Verband Druck und Medien Bayern e. V.

tätig und zugleich Autorin dieses Beitrags.

→ y.fuchs@vdm.de

Tel.: 09 11 / 26 44 41

www.vdm.de

tigte, die für den Betrieb, beispielsweise aufgrund besonderer Kenntnisse und/oder Erfahrungen, besonders wichtig sind und nach der Sozialauswahl gehen müssten, bleiben dürfen. Der Haken an der Sache für den Arbeitgeber ist, dass die Arbeitgeberkriterien häufig gerichtlich nicht anerkannt werden, weil die Anforderungen für den Nachweis sehr hoch sind. Mit einer – rechtzeitig – eingeleiteten Strategie, befindet sich der Mitarbeiter unter Umständen dann nicht mehr unter denen, die zur Kündigung anstünden (keine Vergleichbarkeit). Möglich sind hier Vorgehensweisen der Beförderung mit der Übertragung anderer Aufgabenbereiche.

ANHÖRUNG DES BETRIEBSRATS. Trotz Interessenausgleichs und Sozialplans und trotz des Konsultationsverfahrens des § 17 KSchG ist dennoch der Betriebsrat vor jeder Kündigung nach § 102 BetrVG anzuhören. Dies erscheint angesichts der oft wochen- oder monatelangen Diskussion über die zu kündigenden Beschäftigten eine Formalie, jedoch eine, die – sofern sie vergessen wird – die Unwirksamkeit einer mühevoll vorbereiteten Kündigung zur Folge haben kann. Die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG ist daher unabhängig von allen anderen mündlichen und schriftlichen Informationen an den Betriebsrat unmittelbar vor der Kündigung (Wochenfrist) vorzunehmen.

FAZIT. Insgesamt ist anzumerken, dass ein Betriebsrat eine oder mehrere Kündigungen grundsätzlich nicht verhindern kann. Er kann dem Arbeitgeber aber viele Steine in den Weg legen und insbesondere die Umsetzung der Umstrukturierung zeitlich verzögern. Damit sind in der Regel zusätzliche Kosten verbunden. Daher ist es wichtig und sinnvoll mit dem Betriebsrat eine sachliche und verlässliche Kommunikation zu pflegen, Signale aus der Belegschaft aufzunehmen und den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit in jeder Phase der Umstrukturierung zu pflegen. Die Alternative ist der Weg in die Einigungsstelle und eine Vielzahl von Kündigungsschutzprozessen, die jedoch mit sinnvollen Regelungen in Interessenausgleich und Sozialplan vermieden oder zumindest reduziert werden können. [5174] **(pe)**

Konferenz zur Unternehmensnachfolge

■ Ein zentrales Thema bei der Sicherung der Unternehmensexistenz ist die Regelung der Nachfolge. Mehr als eine halbe Million der Inhaber von kleinen und mittleren Unternehmen stellen sich bis 2022 die Frage: Übergabe oder Verkauf? Auf einer Konferenz am 14. November 2018 in Aschheim bei München beleuchten Experten und Unternehmer das Thema aus verschiedenen Perspektiven: vom Vererben über Verkauf, Aufkauf bis hin zur Übernahme. Weitere Infos und Anmeldung: www.vdmb.de/veranstaltungen.