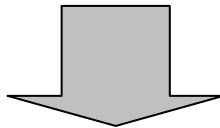




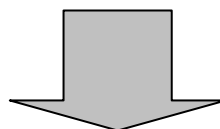
## IV. Grundsätze der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

### Vorgehensweise bei einer geplanten Betriebsänderung

**§ 111 BetrVG**  
**Unterrichtung und  
Beratung**



**§ 112 I – III BetrVG**  
**Versuch eines  
Interessenausgleichs**  
(kollektive Vereinbarung  
eigener Art)



**§§ 112, 112a BetrVG**  
**Sozialplan**  
(§ 112 I 3: Wirkung einer  
BV;  
§ 112 IV: erzwingbare  
E-Stelle)



# I. Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen, § 111 BetrVG

## 1. Anwendbarkeit des § 111 BetrVG

- Bestehen eines Betriebsrats
- Unternehmen mit mehr 20 wahlberechtigte Arbeitnehmern
- Geplante Betriebsänderung, die
- wesentliche Nachteile für (erhebliche Teile der) Belegschaft zur Folge haben kann  
(str. ob dies eigenständige Voraussetzung ist, vgl. unten)

## 2. Fallgruppen der Betriebsänderung, § 111 S. 3 Nr. 1 – 5 BetrVG

- Gesetz gibt keine abschließende Begriffsbestimmung der Betriebsänderung (so zB *Fitting* § 111 Rn. 44 aber str.; aA Richardi/*Annuß* § 111 Rn. 41: § 111 S. 3 BetrVG regelt Betriebsänderung abschließend)
- S. 3 nennt aber Fälle, die als Betriebsänderung iSv S. 1 anzusehen sind

(1): Einschränkung/Stillegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile

**Stillegung:** Entgültige Aufgabe des Betriebszwecks und der Arbeitsorganisation

- Gründe für die Stillegung sind unerheblich
- Keine Stillegung liegt vor, wenn Einstellung der betrieblichen Tätigkeit aufgrund der Eigenheit des Betriebs erfolgt (Saisonbetrieb)



**Einschränkung:** Dauerhafte Herabsetzung der Leistungsfähigkeit durch Ver-  
ringerung der Betriebsmittel

**Bsp.:**

- Veräußerung oder Herabsetzung der Kapazität von Betriebsanlagen
- Erheblicher Personalabbau unter Beibehaltung der sächl. Produktionsmittel,  
Nach BAG jedoch nur, wenn:
  - mind. 5% der Belegschaft und
  - anteilige Betroffenheit wie in § 17 KSchG

(2): Verlegung des Betriebs / wesentlicher Betriebsteile

= jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage

**Bsp.:** Verlegung des Produktionsstandortes von Ba-Wü nach Sachsen

**Keine Verlegung:** Ortswechsel eines Zirkusunternehmens (→ Eigenart des Betriebes)

(3) Zusammenschluss / Spaltung von Betrieben

Abzustellen ist auf den Betrieb, nicht auf das Unternehmen, keine Betriebsän-  
derung daher der bloße Inhaberwechsel oder die Unternehmensaufspaltung

(4) Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation/ -zweck /-anlagen

Generalklauselartige Formel → sehr konflikträchtig

**BAG:** Entscheidend ist der *Grad der technischen Änderung*, d.h. die Auswir-  
kungen im Arbeitsablauf und mögliche Nachteile für die Belegschaft

**Bsp.:** Umstellung der Produktion von Bekleidungsstoffen auf fertige Modeware



### (5) Grundlegend neue Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

„Art und Weise“ in der die menschliche Arbeitskraft zur Erreichung des Betriebszwecks eingesetzt wird (Ergänzung von Nr. 4)

**Bsp.:** Einführung von Gruppenarbeit, Umstellung von Serien- auf Einzelfertigung

**Nicht:** bei laufenden Verbesserungen der bestehenden Arbeitsmethoden

### 3. Wesentlicher Nachteil für Belegschaft/ erheblichen Teil der Belegschaft, § 111 S. 1 BetrVG

- Str., ob zusätzliche Voraussetzung, vgl. oben
  - (+) , wenn § 111 S. 3 BetrVG nicht abschließend
    - Dann ist für unbenannte Fälle der Betriebsänderung dieses Kriterium heranzuziehen
    - Für Fälle des § 111 S. 3 BetrVG wird das Vorliegen wesentlicher Nachteile nach Rspr. fingiert
  - (-) , wenn § 111 S. 3 BetrVG abschließend
    - Dann aber Interpretationsmaßstab für § 111 S. 3 BetrVG, da nicht jede Betriebsänderung unvorteilhaft sein muss

Wesentliche Nachteile müssen für Belegschaft oder erheblichen Teil von dieser vorliegen:

- **Erheblicher** Teil der Belegschaft:
  - mind. 5% der Belegschaft und
  - Erreichen der anteiligen Werte des § 17 KSchG



Wesentliche Nachteile können *materieller oder immaterieller Natur* sein:

**Bsp. für wesentl. Nachteile:**

- Betriebsbedingte Versetzungen, Entlassungen, Aufhebungsverträge
- Tatsächliche Arbeitserschwerung

#### 4. Beteiligungsrechte des Betriebsrat

- Vorherige Unterrichtung und Beratung (§ 111 S. 1 BetrVG)
- Hinzuziehung eines externe Beraters für BR möglich (§ 111 S. 2 BetrVG)

#### 5. Rechtsfolgen bei Verstoß des Arbeitgebers gegen § 111 BetrVG

- Maßnahme **ist individualrechtlich wirksam** → kein Unterlassungsanspruch des BR, aber:
  - Abfindungsanspruch oder Nachteilsausgleich der betroffenen ArbN „§ 113 III BetrVG
  - Zwangsverfahren nach § 23 III BetrVG gegen AG möglich
  - Geldbuße nach § 121 BetrVG



## II. Interessenausgleich

### 1. Begriff und möglicher Inhalt

- Vereinbarung über die *organisatorische Durchführung* einer Betriebsänderung, (d.h. „Ob“, „Wann“ und „Wie“)
  - Ausgleich der Belange des Unternehmens mit denen der AN, so dass wirtschaftliche Nachteile möglichst vermieden werden.
    - Unterschied zum Sozialplan, der gerade Regelung über den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile enthält
- D. h.: alle Fragen der organisatorischen Durchführung einer Betriebsänderung, die **nicht** Gegenstand des Sozialplanes sind, im Interessenausgleich regelbar

#### Bsp.:

- Zeitpläne für betriebliche Umstrukturierungen
- Kündigungsverbote oder stufenweise Entlassungen
- Versetzungs-/ Umschulungsansprüche der AN
- Wiedereinstellungsklauseln

### 2. Verfahren, § 112 I - III

- Nur freiwillig möglich, **keine** Erzwingbarkeit (→ „Versuch“)
- Vermittlung durch Vorstand der Bundesagentur f. Arbeit möglich (§ 112 II 1 )
- Freiwillige Einigungsstelle mögl. (§ 112 II 2, 3, III)



### 3. Wirkungen

- Schriftform (Wirksamkeitsvoraussetzung)
- Interessenausgleich ist *kollektive Vereinbarung eigener Art*
- Kein Erfüllungsanspruch für den BR, wenn Unternehmer grundlos von Interessenausgleich abweicht (h. M.), nur individualrechtliche Sanktionen (vgl. unten)
- Betriebsparteien können aber den typischerweise im Interessenausgleich enthaltenen Regelungen Wirkungen einer freiwilligen BV (§ 88) beimessen
  - Evtl. normative Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse ist daher durch Auslegung (§§ 133, 157 BGB) zu ermitteln
- Kündigungsrechtliche Wirkungen des Interessenausgleichs, vgl. § 1 V KSchG, § 323 UmwG, § 125 InsO

### 4. Rechtsfolgen bei Verstoß

- Nur individualrechtliche Sanktionen gem. § 113 (= Nachteilsausgleich)



## III. Sozialplan

### 1. Begriff

- Legaldefinition in § 112 I 2 BetrVG:  
„Vereinbarung über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile.“
- Unterschied zum Interessenausgleich:
  - **Interessenausgleich** soll bereits die **Entstehung** wirtschaftlicher Nachteile verhindern;
  - Sozialplan soll die gleichwohl entstehenden Nachteile ausgleichen oder mildern.

#### Bsp.:

- Finanzielle Abfindungen
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Weiterbenutzung von Werkwohnungen

### 2. Verfahren, § 112 I – III

- Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmer  
(sinnvoll: parallel zu Verhandlungen über Interessenausgleich)
- Vermittlung durch Vorstand der Bundesagentur f. Arbeit möglich (§ 112 II 1 )
- Erzwingbare Einigungsstelle (§§ 112 IV, 112a)
  - Berücksichtigung der sozialen Belange der AN und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen durch E-Stelle (§§ 112 V Nr. 1 - 3)
- Sonderregeln für Verfahren bei Sozialplan in der Insolvenz:  
An die Stelle des früheren ArbGeb tritt InsVerw
  - Vgl. §§ 123, 124 InsO





### 3. Wirkungen

- Schriftform ist Wirksamkeitsvoraussetzung
- Normative Wirkung wie Betriebsvereinbarung (§ 112 I 3 iVm § 77 IV): Wirkung (Erfüllungsansprüche der AN)
- Tarifsperre des § 77 III gilt nicht, § 121 I 4

### 4. Inhalt von Sozialplänen

#### a) Inhalt freiwilliger Sozialpläne

- Keine Detailregelungen im Gesetz
- Ausgleich/Milderung wirtschaftlicher Nachteile; Betriebspartner sind in den Grenzen von Recht und Billigkeit (§ 75) frei zu entscheiden

#### b) Inhalt erzwungener Sozialpläne

- E-Stelle muss Grenzen wahren, denen auch Betriebspartner unterliegen
- Berücksichtigung der Kriterien des § 112 V

### 5. Ausnahmen von Sozialplanpflicht

Grds. bei jeder Betriebsänderung iSv § 111 ist Sozialplan aufzustellen

#### Ausnahmen:

- § 112a II 1: Unternehmen ist noch nicht vier Jahre alt
- § 112a I: Betriebsänderung, die in bloßer Personalverringerung besteht löst Sozialplanpflicht erst aus, wenn Nenngrößen der Nr. 1-4 erreicht sind



## 6. Rechtsfolgen bei Verstoß

- Meinungsverschiedenheiten über den *Beteiligungstatbestand* oder das *Beteiligungsverfahren*:
  - Arbeitsgericht im Beschlussverfahren
- *Spruch der E-Stelle*:
  - Arbeitsgerichtliche Rechtskontrolle möglich (Beschlussverfahren)
  - Auch Kontrolle bzgl. Wahrung des Ermessens nach § 112 V
- *Einzelne AN*, die Ansprüche aus Sozialplan herleiten (individualrechtlich):
  - Insbes. Verstoß gegen arbeitsrechtl. Gleichbehandlungsgrundsatz rügbar (§ 75)



## IV. Nachteilsausgleich, § 113 BetrVG

### 1. Voraussetzungen

- Abweichung von einem Interessenausgleich ohne zwingenden Grund (§ 113 I)  
oder
- Unterlassung eines Interessenausgleichs (§ 113 III)

### 2. Rechtsfolgen

- Abfindung bei Entlassung (§ 113 I)
  - Höhe: § 10 KSchG
- Ausgleich von anderen wirtschaftlichen Nachteilen (§ 113 II)

### 3. Verhältnis zu Sozialplanleistungen und Kündigungsabfindungen

#### a) Nachteilsausgleich und Sozialplanabfindung

Grds. nebeneinander

*Problem:* Anrechenbarkeit der Sozialplanabfindung auf Nachteilsausgleich?

*BAG (+)*, teilweise Zweckidentität der Ansprüche (Ausgleich wirtschaftl.  
Nachteile des AN, vgl. *BAG NZA 2007, 1296*)

*A. A. in Lit (-)*, Anrechenbarkeit läuft Sanktionscharakter des § 113

Zuwider (vgl. *ErfK/Kania § 113 BetrVG Rn. 2*)

#### b) Nachteilsausgleich und Kündigungsabfindung

Kein Nebeneinander, sondern Exklusivität:

§§ 9, 10 KSchG nur bei ungerechtfertigter Kündigung

§ 113 BetrVG nur bei sozialer Rechtfertigung der Kündigung



## Beispielfälle: Betriebsänderung

### (1) Zumutbarer Umzug?

Das Großhandelsunternehmen X plant die Verlegung seines Betriebes von Stuttgart nach Hamburg. Es sollen sämtliche Arbeitnehmer in Hamburg weiterbeschäftigt werden, auch die Umzugskosten ist X bereit zu tragen. Arbeitnehmer, die den Umzug ablehnen, sollen entschädigungslos entlassen werden. Der Betriebsrat meint, diese Arbeitnehmer müssten zumindest Abfindungen erhalten.

***Zu Recht?***

### Lösungsskizze:

Betriebsänderung liegt vor, § 111 S. 3 Nr. 2 BetrVG

Erzwingbarer Sozialplan, § 112 IV 1 BetrVG; fraglich ist Entscheidung der E-Stelle:

**§ 112 V 2 Nr. 2 BetrVG:** E-Stelle soll AN von Leistungen ausschließen,

- die in einem *zumutbaren* Arbeitsverhältnis im selben Unternehmen weiterbeschäftigt werden können und
- die eine solche Weiterbeschäftigung ablehnen
  - Mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort soll dabei nicht alleine die Unzumutbarkeit begründen.



Hier: extreme räumliche Entfernung

→ radikale Veränderung der persönlichen Umwelt und Privatsphäre  
der AN

→ Abfindungszahlung sachgerechte Lösung



## 2) BAG v. 10.11.1987, AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 15

Arbeitgeber A beschließt, seinen Betrieb in B zu schließen. Der dortige Betriebsrat versuchte daraufhin eine Einigung über einen Interessenausgleich oder Sozialplan zu erzielen, doch A lehnt all dies strikt ab. Auf seinen Antrag hat das Arbeitsgericht rechtskräftig festgestellt, dass die geplante Schließung keine Betriebsänderung und daher nicht mitbestimmungspflichtig nach §§ 111ff. BetrVG sei. Nach der Schließung begehrt der Arbeitnehmer F von A Nachteilsausgleich.

### ***Zu Recht?***

#### Lösungsskizze:

#### **AGL: § 113 III BetrVG**

VRS: Betriebsänderung (BÄ) ohne Interessenausgleich

→ Arbeitsgericht hat Vorliegen einer BÄ jedoch verneint

**P:** Rechtskraft dieses Beschlusses ist jedoch allein auf die Parteien des Rechtsstreits (A und Betriebsrat) beschränkt

Das hier fragliche Verfahren findet aber zwischen AN und Arb-Geb statt.

**Lösung:** Gesetzliche Rechtskrafterstreckung auf F mittelbar aus § 113 III?



**BAG: Präjudizieller Charakter der Entscheidung im Beschlussverfahren bzgl. der Pflicht des ArbGeb einen Interessenausgleich zu versuchen für das Verfahren zwischen ArbGeb und AN gem. § 113 III BetrVG**

- Vermeidung widersprüchlicher Entscheidungen
- Sanktionsnorm des § 113 III BetrVG soll betriebsverfassungsrechtliche Pflichten des ArbGeb sichern. Solche wurden jedoch rechtskräftig zuvor verneint.
- Ansonsten müsste vorsichtiger ArbGeb auch in Fällen, in denen Pflicht zum Interessenausgleich rechtskräftig verneint wurde, einen solchen versuchen um Sanktion des § 113 III BetrVG zu entgehen.

→ F kann keinen Nachteilsausgleich verlangen.



### **Fall: Standortverlagerung**

Unternehmer U fertigt seine Produkte an zwei Produktionsstandorten, S und T, die 450 km voneinander entfernt gelegen sind.

Wegen rückläufiger Aufträge beschließt U, die Standorte zusammenzulegen. Der Betrieb in T soll eingestellt und die Maschinen nach S verlagert werden. Den 30 am Standort T beschäftigten Arbeitnehmern bietet U eine Weiterbeschäftigung am Standort S an, was diese jedoch wegen der räumlichen Entfernung ablehnen.

Da die Verhandlungen mit dem Betriebsrat nur mühsam voranschreiten und die Zeit immer knapper wird, hört U den Betriebsrat zu den beabsichtigten Kündigungen aller Arbeitnehmer an.

#### **Aufgabe 1:**

Arbeitnehmer A möchte von Rechtsanwalt R wissen, ob ihm wegen der beabsichtigten Kündigung ein Abfindungsanspruch zusteht.

#### **Aufgabe 2:**

Der Betriebsrat möchte von Rechtsanwalt R wissen, ob er gegen U einen Unterlassungsanspruch geltend machen kann. Insbesondere möchte er die Standortverlagerung und die Kündigungen verhindern, jedenfalls solange die Interessenausgleichsverhandlungen noch nicht abgeschlossen sind.

*Welche Antworten wird der beauftragte Rechtsanwalt R dem Betriebsrat und dem A geben, wenn ein Interessenausgleich noch nicht versucht wurde?*





**A) Anspruch des A auf Zahlung einer Abfindung gem. § 113 III BetrVG?**

I) Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG:

1. Mehr als 20 AN → Anwendbarkeit des § 111 BetrVG (+)
2. Betriebsänderung, § 111 S. 3 BetrVG?  
→ Einstellung der Produktion in S und Kündigung der AN = Betriebsänderung i.S.d. Nr. 1 oder Nr. 2 (kann offen bleiben, weil jedenfalls ein Interessenausgleich versucht werden musste).

II) Entlassung des A aufgrund der Betriebsänderung

(+) für A gibt es wegen der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr; Kündigung wirksam, da dringende betriebliche Erfordernisse i.S.d. § 1 II KSchG vorliegen.

III) Abfindungsanspruch = verschuldensunabhängig

Betriebsverfassungswidriges Verhalten genügt

IV) Höhe der Abfindung:

Interessenabwägung im Einzelfall

(z.B. Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Zahl der Unterhaltspflichtigen, Vorwerfbarkeit des Verstoßes usw.).

Höchstgrenze § 10 KSchG.

V) Erg.: Anspruch auf Abfindung gem. § 113 III i.V.m. I und § 10 KSchG (+)



**B) Anspruch des BR auf Unterlassung der Betriebsänderung (Standortverlagerung und Kündigungen) gem. §§ 111, 112 BetrVG**

I) Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG (+) siehe oben

II) allg. Unterlassungsanspruch gem. § 112 IV, V BetrVG (-)

Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile kann auch noch nach Betriebsänderung erfolgen.

Erzwingbarer Sozialplan führt nicht gleichzeitig zu Unterlassungsanspruch!

III) Allg. Unterlassungsanspruch gem. § 112 I 2, II, III BetrVG ?

Beteiligungsrechte des BR bzgl. des “ob” und des “wie” von Betriebsänderungen. Gleichzeitiger Unterlassungsanspruch? (str.)

- h.M.: allg. Unterlassungsanspruch (-)

ein Raum für allgemeinen materiell-rechtlichen Anspruch auf Unterlassung der Durchführung der Betriebsänderung wegen der Sonderregelung des § 113 BetrVG (vgl. Fitting § 111 Rn. 135)

- a.A.: allg. Unterlassungsanspruch (+)

Individualrechtliche Ansprüche der AN gem. § 113 BetrVG kein ausreichender Ausgleich für Verletzung der Kollektivrechte gem. §§ 111, 112 BetrVG

IV) Ergebnis:

R wird dem BR wegen der str. Rechtslage raten, eine Unterlassung der Betriebsänderung wenigstens zu versuchen.