

Betriebliche Umstrukturierungen

Rechtstipps für die Praxis

Betriebliche Umstrukturierungen können unterschiedliche Gründe haben: Der Absatz bricht ein und macht Kosteneinsparungen unumgänglich. Die Marktentwicklung zwingt den Unternehmer zur Anpassung von Produktionsabläufen oder macht ganze Produktlinien nicht mehr rentabel. Grundsätzlich ist der Unternehmer frei darin, zu entscheiden, wie und wo er seinen Betrieb führt. Will oder muss er aus wirtschaftlichen Gründen die betriebliche Organisation verändern, verpflichtet ihn das Arbeitsrecht, zahlreiche Regeln einzuhalten und insbesondere den Betriebsrat einzubeziehen.

Änderungen in der Organisationsstruktur des Unternehmens bedeuten praktisch immer erhebliche Veränderungen für die Mitarbeiter. Ist eine Betriebsänderung geplant, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder Teile davon zur Folge haben kann, muss der Arbeitgeber nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Betriebsrat (BR) rechtzeitig und umfassend unterrichten und sich mit ihm darüber beraten, ob, wann und wie die betrieblichen Maßnahmen umgesetzt werden. Ist ein BR nicht gewählt, besteht eine derartige Beratungs- und Unterrichtungspflicht gegenüber der Belegschaft nicht. Die Wahl eines BR muss jedenfalls vor dem Beschluss zur Betriebsänderung begonnen haben. Ansonsten gilt § 111 BetrVG nicht. Die Einzelheiten hierzu sind aber aktuell nur bedingt gerichtlich geklärt.

WAS GILT ALS BETRIEBSÄNDERUNG?

Als Betriebsänderungen, die Verhandlungen mit dem BR erforderlich machen, gelten die Einschränkung und Stilllegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile, die Verlegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile, der Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben, grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie die Einführung grund-

legend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren (§ 111 S. 3 BetrVG).

Die gesetzliche Vorgabe ist in den meisten Fällen denkbar unklar definiert: Wann sind Änderungen der Betriebsorganisation grundlegend? Wann liegen „grundlegend neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren“ vor? Theoretisch betrifft „grundlegend“ die Abgrenzung zu „routinemäßigen Verbesserungen“. Im Zweifel greift zumindest die Rechtsprechung auf die Zahl der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmer zurück. Ist ein erheblicher Teil der Belegschaft von der Änderung betroffen, spricht dies im Zweifel auch für die erhebliche Bedeutung für den Gesamtbetrieb.

Nachweisen muss der BR die vom Gesetzgeber geforderten Nachteile für die Beschäftigten nicht. Vielmehr wird vom Gesetzgeber unterstellt, dass eine Betriebsänderung potenziell nachteilig für die Arbeitnehmer sein kann, sodass der BR in jedem Fall einbezogen werden muss.

BETRIEBSRAT FRÜHZEITIG EINBEZIEHEN

Die Hinzuziehung des BR hat rechtzeitig zu erfolgen. Dies ist dann der Fall, wenn dieser noch Einfluss auf die umzusetzenden Maßnahmen nehmen kann. Die dem BR

mitzuteilenden Informationen müssen die Änderung als solche und ihre Auswirkungen für das Unternehmen und die Folgen für die Belegschaft benennen. Anschließend verhandeln der Arbeitgeber und der BR über einen Interessenausgleich oder Sozialplan, deren Ziel entweder die Anpassung der geplanten Betriebsänderung an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer oder „der Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen,“ ist (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Sowohl der Interessenausgleich als auch der Sozialplan sind schriftlich zu dokumentieren.

Kommt weder ein Interessenausgleich noch ein Sozialplan zustande, können beide Seiten die Einigungsstelle anrufen (§ 112 Abs. 2 BetrVG). Der Sozialplan kann über die Einigungsstelle erzwungen werden, der Interessenausgleich jedoch nicht, da der Gesetzgeber dem Unternehmer stets einen Rest an selbstständiger Entscheidung zugesteht. Die Einigungsstelle soll im Rahmen eines Sozialplans nach § 112 Abs. 5 BetrVG insbesondere Leistungen vorsehen, um die wirtschaftlichen Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, abzumildern. Dabei müssen die Aussichten der betroffe-

DER AUTOR



ANDREAS SEIDEL ▶
Partner der Kanzlei SKW
Schwarz Rechtsanwälte,
Düsseldorf

nen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Bei der Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen ist darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

Weicht der Unternehmer vom vereinbarten Interessenausgleich ab oder will er gar keinen versuchen, stehen den betroffenen Arbeitnehmern nach § 113 BetrVG Nachteilsausgleichsansprüche zu. Nicht eindeutig geklärt ist allerdings, wann der Arbeitgeber im Sinne des BetrVG „versucht“ hat, sich mit dem BR zu einigen. Um Nachteilsausgleichsansprüche zu vermeiden, wird der Arbeitgeber in der Praxis meist gezwungen sein, die Einigungsstelle anzurufen.

VERSCHIEDENE MASSNAHMEN

Mögliche Maßnahmen im Rahmen eines Interessenausgleichs und Sozialplans sind neben betriebsbedingten Kündigungen auch Änderungskündigungen, Lohnverzicht oder eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Eine Änderungskündigung darf nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht sozial ungerechtfertigt sein. Zu prüfen ist daher, ob der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Bedingungen tatsächlich dringende betriebliche Gründe entgegenstehen und der Änderung ein aner-

kennungswerter Anlass zugrunde liegt, den der Arbeitnehmer hinnehmen muss. Im Falle einer betrieblichen Umstrukturierung ist dies der Fall, wenn durch die Umstrukturierung das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Bedingungen entfällt. Die Änderungskündigung kann grundsätzlich auch die Herabsetzung der Vergütung zum Gegenstand haben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) setzt dies allerdings voraus, dass der Arbeitgeber nachweisen kann, dass ohne die Reduzierung der Gehälter Kündigungen oder gar eine Schließung des Betriebs drohen. Insofern muss der Herabsetzung der Gehälter ein Sanierungsplan vorausgehen, der zunächst mildere Mittel ausschöpft (BAG-Urteil vom 26.6.2008 – 2 AZR 139/07).

Betriebsbedingte Kündigungen setzen voraus, dass die Kündigungen im Interesse des Betriebs dringend erforderlich sind und die betriebliche Zwangslage nicht durch mildere Maßnahmen wie beispielsweise Kurzarbeit, einen zeitweisen Lohnverzicht oder einvernehmliche Kündigungen (ggfs. mit Wiedereinstellungsklausel) behoben werden kann. Wann ein dringendes betriebliches Bedürfnis besteht, ist gesetzlich nicht definiert. Im Rahmen einer Umstrukturierung muss der Arbeitgeber darlegen, dass mit einem dauerhaft niedrigeren Bedarf an Beschäftigten zu rechnen ist. Ein bloßer Hinweis auf auslaufende Aufträge und das Fehlen von Anschlussaufträgen reichen dafür regelmäßig nicht aus (BAG-Urteil vom 23.2.2012 – 2 AZR 548/10).

REGELN DER SOZIALAUSWAHL

Die Sozialauswahl erfolgt bei Betriebsänderungen in der Regel im Rahmen des Interessenausgleichs. Dabei besteht die Möglichkeit der Vereinbarung eines Interessenausgleichs

unter Namensnennung betroffener Arbeitnehmer. Dies ist beispielsweise möglich bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG), wenn es dabei zugleich zu einer Betriebsänderung kommt. Außerdem sieht § 1 Abs. 5 KSchG die Möglichkeit vor, dass bei einer namentlichen Bezeichnung der zu kündigenden Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich deren Kündigungsschutz eingeschränkt werden kann. So wird die Betriebsbedingtheit der Kündigung vermutet und die getroffene Sozialauswahl gegebenenfalls gerichtlich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft. Eine entsprechende Vorschrift findet sich auch in § 125 Insolvenzordnung (InsO). Grob fehlerhaft ist eine soziale Auswahl dann, wenn sie offensichtlich schwere Fehler aufweist und der Interessenausgleich in keiner Weise ausgewogen ist. Hintergrund der Regelungen ist, dass die Betriebspartner einen weiten Spielraum bei der Sozialauswahl haben (BAG-Urteil vom 3.4.2008 – 2 AZR 879/06).

FAZIT

Die rechtlichen Möglichkeiten der betrieblichen Umstrukturierung sind, auch wenn es auf den ersten Eindruck genau gegenteilig wirken mag, durchaus vielseitig. Es gilt aber, bestimmte Verfahrensvorschriften zwingend einzuhalten. Dazu zählt insbesondere die Vorgabe, eine Verständigung mit dem BR zu suchen. Der BR muss auch frühzeitig und umfangreich informiert werden. Da etwaige Defizite dabei nur zulasten des Arbeitgebers gehen können und werden, sollte die Kommunikation mit dem BR in diesem Zusammenhang in der Tat „offen“ sein. ●

Abkürzungen BAG: Bundesarbeitsgericht; BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz; BR: Betriebsrat; InsO: Insolvenzordnung; KSchG: Kündigungsschutzgesetz; UmwG: Umwandlungsgesetz