

Interessenausgleich und Sozialplan 4.0

 Ulrich Overbeck

 Arbeitsrecht im Betrieb 6/2020

 Ab Seite 14

Mitbestimmen Digitalisierung und das Einführen neuer Arbeitsmethoden führen oft zu schleichendem Personalabbau. Betriebsräte sollten hier frühzeitig ihre Rechte aus § 111 BetrVG einfordern und den Arbeitgeber zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan auffordern.

Darum geht es

1. Betriebsräte sollten digitale Veränderungen im Betrieb darauf hin überprüfen, ob sie nicht langfristig mit Personalabbau verbunden sind.
2. Der Interessenausgleich regelt das Ob, Wie und Wann der geplanten Maßnahme.
3. Der Sozialplan regelt einen Ausgleich oder zumindest eine substantielle Minderung der wirtschaftlichen Nachteile.

Im Gegensatz zur klassischen Betriebsänderung, die meist mit einem Abbau von Arbeitsplätzen einhergeht, kann es sich bei Veränderungen im Rahmen von Arbeit 4.0 auch unabhängig von einem Personalabbau um eine Betriebsänderung handeln – beispielsweise bei der Veränderung von Arbeitsprozessen. Hier kommen dann die §§ 111 Nr. 4 (die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation) und Nr. 5 BetrVG (das Einführen grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren) als mögliche Anspruchsgrundlagen in Betracht.

Häufiges Problem ist, dass die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren in einem ersten Schritt zu keinen offensichtlichen Nachteilen für die Beschäftigten führt. Gehen die Veränderungen im Rahmen von Arbeit 4.0 auch mit der Einführung neuer technischer Systeme einher, werden diese beispielsweise zunächst von »handverlesenen« und/oder neu eingestellten Beschäftigten verwendet. Zwar sind diese Beschäftigten zunächst noch auf die Unterstützung von »Altbeschäftigten« angewiesen, eine Anpassung des Personalbedarfs erfolgt aber häufig erst dann, wenn die Prozesse nach

der Implementierung stabil ablaufen. Selbst wenn die Personalanpassung dazu führt, dass in Summe (z.B. IT) Personal aufgebaut wird, bedeutet das nicht, dass Beschäftigte in anderen Bereichen nicht doch von Änderungs- und/oder Beendigungskündigungen betroffen sind.

Problem: Langfristige Wirkung

Bei Interessenausgleich 4.0 wirken die Maßnahmen langfristig auf den Betrieb. Somit ergibt sich ein langer Zeitraum für die Planung und Umsetzung der Betriebsänderung. Erfordernisse, die angeblich durch die Digitalisierung erfolgen, sind in der Realität häufig nur Wunschvorstellungen der Arbeitgeber. Neue Methoden oder Systeme werden eingeführt, ohne die Auswirkungen auf die Beschäftigten zu berücksichtigen. So ist der Betriebsrat gefordert, diese Auswirkungen im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen in den Mittelpunkt zu stellen. Um diese Auswirkungen auf die Beschäftigten umfassend beurteilen zu können, sollte der Betriebsrat externe Berater zu seiner Unterstützung hinzuziehen. Entgegen des Wortlauts des § 111 BetrVG können nach Sinn und Zweck der Regelung für unterschiedliche Themen mehrere Berater für jeweils unterschiedliche, abgegrenzte Bereiche (insbesondere Betriebswirtschaftslehre, IT, Arbeitswissenschaft und juristische Berater) für den Interessenausgleich beauftragt werden.

Was sind Inhalte eines Interessenausgleichs 4.0?

Der Interessenausgleich beschreibt die geplante Betriebsänderung. Er regelt das Ob, Wie und Wann der Maßnahme. Dies führt im Idealfall nach umfassender Information zu einer intensiven Auseinandersetzung und Beratung mit dem Arbeitgeber, an deren Ende der Abschluss eines Interessenausgleichs steht. Inhaltlich sind in erster Linie Regelungen zu vereinbaren, in welchem Umfang, mit welchem Inhalt und in welcher Zeit die Maßnahme durchgeführt werden soll. Dabei muss die Maßnahme zunächst vor allem im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Personalbedarf genau beschrieben werden. Ziel ist es, Nachteile für die Beschäftigten möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen. Der Interessenausgleich sollte in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, um eine höhere Verbindlichkeit auch für die Beschäftigten zu erzielen.¹

Auf einen Blick

Regelungen zur Beschäftigungssicherung

- (Befristeter) Ausschluss oder Eingrenzung von betriebsbedingten Kündigungen
- Abbau von Leiharbeit
- Insourcing von Leistungen
- Angebote zur Reduzierung der individuellen Arbeitszeit, um Überkapazitäten abzubauen
- Regelungen zu Ermittlung und (vorrangig) internen Deckung des Personalbedarfs. Hierzu zählen auch Regelungen, unter welchen Bedingungen welche Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Ausnahme: Der Betriebsrat kann Qualifizierungen sogar über die Einigungsstelle erzwingen. Nämlich dann, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu

führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Beschäftigten so ändert, dass ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

- Regelungen zum betrieblichen und überbetrieblichen Bildungswesen

Wann darf das Unternehmen die Betriebsänderung umsetzen?

Eine Umsetzung der geplanten Maßnahmen darf erst erfolgen, wenn ein darauf bezogener Interessenausgleich vereinbart wurde oder die Verhandlungen in der Einigungsstelle final gescheitert sind. Der Interessenausgleich ist im Gegensatz zum Sozialplan nicht erzwingbar.

Das Scheitern der Verhandlungen wird vom Vorsitzenden der Einigungsstelle festgestellt und von ihm ins Protokoll aufgenommen. Weder bedarf es hierfür einer Beschlussfassung der Einigungsstelle, noch reicht für das Scheitern eine bloße Erklärung der Arbeitgeberseite aus. Das Scheitern setzt vielmehr voraus, dass der Betriebsrat und der/die Einigungsstellenvorsitzende umfassend informiert ist, alle wesentlichen Fragen vom Unternehmen abschließend beantwortet wurden und das Unternehmen mit dem Betriebsrat ernsthaft über etwaige Alternativen beraten hat.

Was sind die Besonderheiten beim Interessenausgleich 4.0?

Was die Ziele anbelangt, unterscheiden sich die Überschriften in einem Interessenausgleich 4.0 nicht wesentlich von denen eines klassischen Interessenausgleichs. Die Betriebsänderung sollte so genau wie möglich in inhaltlicher und zeitlicher Sicht beschrieben werden. Anschließend sind Regelungen zu treffen, die eine Sicherung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten oder zu einer möglichst sozialverträglichen Umsetzung der Maßnahmen führen. Meist fällt diese Umsetzung schwer, weil beispielsweise durch die Digitalisierung einfache Tätigkeiten ersatzlos wegfallen oder von Robotern/künstlicher Intelligenz übernommen werden. Entweder versucht der Betriebsrat dann, die Maßnahmen in den Beratungen durch eigene Vorschläge abzuändern oder er überzeugt den Arbeitgeber davon, dass bei der Durchführung der Maßnahmen auch Qualifizierungsaspekte berücksichtigt und verbindlich vereinbart werden. Gerade der letzte Aspekt »Umschulungspflichten« kann aber nicht Gegenstand eines erzwingbaren Sozialplans sein,² sondern nur im nicht erzwingbaren Interessenausgleich geregelt werden. Bei der Umsetzung der Maßnahmen ist darauf zu achten, dass die Beschäftigten mitgenommen werden. So ist es wichtig, die Beschäftigten zu Beteiligten zu machen.³ Der Betriebsrat ist beim Erkennen der Betriebsänderung auf die Beschäftigten als Experten in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich als Informationsquelle angewiesen.

Was sind Inhalte eines Sozialplans 4.0?

Vorrangiges Ziel des Betriebsrats ist es, die Betriebsänderung im Interessenausgleich so sozialverträglich wie möglich mitzugestalten. Können wirtschaftliche Nachteile nicht vermieden werden, muss der Betriebsrat versuchen, im Sozialplan einen Ausgleich oder zumindest eine substantielle Minderung der wirtschaftlichen Nachteile zu erreichen.⁴

Checkliste

Welche wirtschaftlichen Nachteile können den Beschäftigten entstehen?

- Nachteile beim Verlust des Arbeitsplatzes
 - Entgeltnachteile durch Arbeitslosigkeit
 - Entgeltnachteile durch geringere Bezahlung in einem neuen Arbeitsverhältnis
 - Daraus resultierende Rentennachteile
 - Minderung oder Verlust der betrieblichen Altersversorgung
 - Verlust von Sozialleistungen, die einen geldwerten Vorteil bedeuten
- Nachteile durch eine Weiterbeschäftigung auf einem schlechter vergüteten Arbeitsplatz im Unternehmen
- Nachteile durch örtliche Veränderungen (Fahrkosten, Umzugskosten, Kosten für doppelte Haushaltsführung)

Der drohenden Arbeitslosigkeit begegnet man auch bei Betriebsänderungen 4.0 mit den bereits bekannten Instrumenten:

- Vorruhestandsregelungen
- Altersteilzeit
- Dotierung und Ausgestaltung einer Transfergesellschaft

Bei Betriebsänderungen 4.0 verdienen zwei Aspekte besondere Beachtung: Zum einen die individuelle Beschäftigungssicherung durch spezifische Qualifizierungsangebote. Da vergleichbare Stellen auch andernorts durch Arbeit 4.0 bereits weggefallen oder bedroht sind, ist es das Ziel, Beschäftigten neue Beschäftigungschancen zu eröffnen. Hinzu kommen aktuell häufig auch Regelungen, die sich mehr auf qualitative Aspekte der Betriebsänderung 4.0 beziehen, wie beispielsweise Regelungen zur Sicherung von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice oder zur Nutzung von mobilen Endgeräten im Hinblick auf den Datenschutz und Arbeitszeitfragen (ständige Erreichbarkeit).

Indikatoren für Betriebsänderungen

Betriebsräte sind gefordert, Veränderungen im Betrieb kritisch zu hinterfragen und sollten dabei auch immer prüfen, ob vermeintlich isolierte Maßnahmen nicht doch durch eine Gesamtplanung miteinander verbunden sind. Entsprechende Anhaltspunkte für anstehende Veränderungen können sich auch aus der mittelfristigen Investitionsplanung ergeben. In den dort aufgeführten Einzelpositionen finden sich immer wieder Kosten für Investitionen in IT-technische Systeme, die im Rahmen von Arbeit 4.0 eingesetzt werden sollen. Hier sollte der Betriebsrat darauf bestehen, dass die hierfür erforderlichen Schulungen allen betroffenen Beschäftigten schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt angeboten werden.





Ulrich Overbeck, Diplom-Ökonom, Berater bei forba-Partnerschaft, Berlin.

- [1] Vgl. Laßmann u.a., Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, 7. Aufl. 2016, S. 248.
- [2] BAG 17.9.1991 – 1 ABR 23/91.
- [3] Breisig, Betriebliche Leistungssteuerung, 2014, S. 120.
- [4] Vgl. Laßmann u.a., Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, 7. Aufl. 2016, S. 298

– Titelthema