

Leseprobe zu



Bauer/Haußmann/Krieger

Umstrukturierung

Handbuch für die arbeitsrechtliche Praxis

3. Auflage, 2015, 486 Seiten, gebunden, Handbuch, 16 x 24cm

ISBN 978-3-504-42688-0

98,00 €

B. Interessenausgleich und Sozialplan

Wie die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan geführt werden und welche Inhalte dabei zu bedenken sind – auch welche Schwierigkeiten dabei entstehen können und wie sie zu lösen sind – ist Gegenstand dieses Kapitels. Der Schwerpunkt ist auf die betrieblichen Verhandlungen gelegt. Scheitert eine Einigung, ist das Einigungsstellenverfahren zu durchlaufen. In der Einigungsstelle kommt häufig eine Einigung mit Hilfe der vermittelnden Tätigkeit des Vorsitzenden zustande. Muss durch Spruch entschieden werden, ist der Spruch gerichtlich überprüfbar.

I. Interessenausgleich

- 1 Liegt eine Betriebsänderung vor, muss mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich in **vertrauensvoller Zusammenarbeit** verhandelt werden (§ 112 Abs. 1 i.V.m. §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 1 BetrVG). Der interne Ausgleich soll klären, **ob, wann und in welcher Weise** die vorgesehene Maßnahme durchgeführt werden soll. Darüber ist der Betriebsrat **rechtzeitig** zu unterrichten. Der Betriebsrat muss in die Lage versetzt werden, Alternativen vorzuschlagen. Dies setzt voraus, dass die Entscheidung des Arbeitgebers noch nicht endgültig gefallen ist (vgl. Teil 1 B Rz. 73). Der Betriebsrat ist zu informieren, wenn sich die Vorüberlegungen des Arbeitgebers zu einer konkreten Planung verdichtet haben (vgl. Teil 4 A Rz. 9 ff. zu Umfang und Zeitpunkt der Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses).

1. Allgemeines

- 2 Ein Unternehmer, der Ansprüche auf Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG) vermeiden will, muss das für den **Versuch einer Einigung** über den Interessenausgleich vorgesehene Verfahren voll ausschöpfen. Er muss, falls **keine Einigung** mit dem Betriebsrat möglich ist und dieser nicht selbst die Initiative ergreift, die **Einigungsstelle** anrufen, um dort einen Interessenausgleich zu versuchen (vgl. Teil 2 A Rz. 119 ff.)¹. Ist sein Entschluss gefasst, kann ein Interessenausgleich nicht mehr nachgeholt werden².

1 BAG v. 18.12.1984 – 1 AZR 176/82, DB 1985, 1293; BAG v. 9.7.1985 – 1 AZR 323/83, DB 1986, 279; BAG v. 20.11.2001 – 1 AZR 97/01, NZA 2002, 992.

2 BAG v. 14.9.1976, DB 1977, 309; BAG v. 4.12.2002 – 10 AZR 16/02, NZA 2003, 665.

a) Gegenstand der Verhandlung

Im Interessenausgleich ist zu regeln, ob, wann und in welcher Form die vom Unternehmer geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll¹. Um von seiner Planung zu überzeugen und im Sinne einer vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats über die Erwägungen des Arbeitgebers ist im Zweifel darzustellen, ob **Alternativen** zu dieser Planung bestehen und warum diese **Alternativen** letztlich zu **verwerfen** sind. Gegenstand der Verhandlungen über einen Interessenausgleich sind grds. nicht einzelne Kündigungen, sondern die Betriebsänderung als solche². 3

Als **Gegenstand des Interessenausgleichs** kommen daher in Betracht³: 4

- Inhalt einer Organisationsänderung;
- Zeitpunkt der völligen oder stufenweisen Produktionseinschränkung;
- der damit verbundene Personalabbau; Entlassungen;
- Erklärungen des Betriebsrats, erforderlichen Anzeigen an Behörden nicht zu widersprechen;
- Unterbleiben der Betriebsänderung überhaupt;
- Veränderung der ursprünglichen Planung der Betriebsänderung in zeitlicher, quantitativer und qualitativer Hinsicht, ggf. mit dem Ziel der Sanierung des Unternehmens bzw. Betriebs;
- neue Produktion zur Vermeidung von Entlassungen und entsprechende Umschulungsmaßnahmen der Arbeitnehmer;
- Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer;
- Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, insbesondere im Zusammenhang mit neuen Technologien;
- Einführung einer transparenten Personalplanung.

Die Betriebspartner können in den Interessenausgleich auch die zwingend vorgeschriebene Anhörung des Betriebsrats zu Kündigungen einbeziehen⁴. Das setzt allerdings voraus, dass die **von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer** konkret benannt werden⁵. Außerdem müssen dann im Interessenausgleichsverfahren die Erwägungen zur Sozialauswahl mitgeteilt werden. Es liegt im Interesse des Arbeitgebers, den wesentlichen Inhalt der Anhörung zu dokumentieren. Wird in einem Kündigungsschutzverfahren streitig, ob der Betriebsrat alle Informationen über den Einzelfall hatte, trägt der Arbeitgeber das Risiko der Unwirksamkeit 5

1 BAG v. 27.10.1987, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 41; vgl. auch *Löwisch*, RdA 1989, 216.


2 BAG v. 6.6.1978, BB 1978, 1362.

3 *Fitting*, §§ 112, 112a Rz. 16–20.

4 BAG v. 21.7.2007 – 6 AZR 592/04, NZA 2006, 162.

5 Vgl. BAG v. 17.9.1991 – 1 ABR 23/91, DB 1992, 229 zum zulässigen Inhalt des Interessenausgleichs und des Einigungsstellenspruchs über den Sozialplan.

einer Kündigung. Für die Anhörung sind stets die **Standortbetriebsräte** zuständig, auch wenn der Interessenausgleich mit dem Gesamtbetriebsrat zu verhandeln ist (vgl. Teil 2 A Rz. 90 ff.).

- 6  **Typischer Fehler:** Die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat verlaufen konstruktiv. Der Inhalt der Betriebsänderung wird mit allen Auswirkungen auf die einzelnen Arbeitnehmer besprochen. Auch die dazu erforderlichen Versetzungen und Kündigungen werden im Einzelnen erörtert. Im Interessenausgleich wird festgehalten, dass der Betriebsrat alle notwendigen Informationen gem. §§ 99 und 102 BetrVG erhalten hat. An keiner Stelle ist dokumentiert, dass nicht nur der Gesamtbetriebsrat, der Partei des Interessenausgleichs ist, sondern auch die jeweils zuständigen Standortbetriebsräte unterrichtet werden. Sie widersprechen den Versetzungen. Die von Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer berufen sich darauf, dass die Kündigungen unwirksam seien, weil der zuständige Betriebsrat nicht nach § 102 BetrVG zur beabsichtigten Kündigung angehört worden sei.
- 7 Im Interessenausgleich kann eine **Namensliste** der betroffenen Arbeitnehmer mit besonderen kündigungsschutzrechtlichen Rechtsfolgen vereinbart werden (vgl. Teil 4 D Rz. 107 ff.).
- 8 In der Praxis werden die Verhandlungsgegenstände von Interessenausgleich und Sozialplan häufig nicht streng und auch nicht korrekt voneinander getrennt. So enthalten „Sozialpläne“ vielfach Regelungen, die nicht dem Ausgleich oder der Milderung entstandener wirtschaftlicher Nachteile dienen, sondern die Vermeidung solcher Nachteile zum Inhalt haben, indem **Kündigungsverbote** normiert, Versetzungs- oder Umschulungspflichten begründet oder ähnliche Maßnahmen vorgeschrieben werden¹. Das BAG² geht zutreffend davon aus, dass das so lange unschädlich ist, wie sich die Betriebspartner auf einen solchen „Sozialplan“ **freiwillig** einigen. Der „Sozialplan“ enthält dann unabhängig von seiner Bezeichnung und unabhängig davon, ob sich die Betriebspartner dessen bewusst sind, Teile eines einvernehmlichen Interessenausgleichs. Entscheidet jedoch die **Einigungsstelle** verbindlich über den Sozialplan, können solche Regelungen nicht Gegenstand ihres Spruchs sein (vgl. Rz. 147 ff.)³.

b) Form und Wirkung

- 9 Der Interessenausgleich bedarf zu seiner Wirksamkeit der **Schriftform** und **Unterzeichnung** durch den Unternehmer und den Betriebsrat⁴. Aus

¹ Löwisch, DB 2005, 554 ff.

² BAG v. 17.9.1991 – 1 ABR 23/91, DB 1992, 229.

³ BAG v. 17.9.1991 – 1 ABR 23/91, DB 1992, 229.

⁴ BAG v. 26.10.2004, DB 2005, 115; BAG v. 9.7.1985 – 1 AZR 323/83, DB 1986, 279.

einem bloßen Schweigen des Betriebsrats innerhalb angemessener Frist kann nicht auf die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Betriebsänderung geschlossen werden¹.

Im Fall der Einigung über den Interessenausgleich ist es zwar i.d.R. 10 zweckmäßig, wenn gleichzeitig schon eine Regelung über den Sozialplan getroffen wird. Wegen der verschiedenen Inhalte von Interessenausgleich und Sozialplan ist dies aber nicht zwingend nötig. Im Übrigen empfiehlt es sich, die Einigung hinsichtlich des Interessenausgleichs und des Sozialplans **in getrennten Urkunden** niederzulegen. Dementsprechend empfiehlt es sich auch, schon die ersten Entwürfe des Arbeitgebers für Interessenausgleich und Sozialplan getrennt zu fassen und auch Gegenvorschläge des Betriebsrats danach zu unterteilen. Ob schließlich tatsächlich zwei getrennte Texte Gegenstand der Einigung sind oder der Arbeitgeber der Forderung des Betriebsrats nachgibt, ist Bestandteil der Verhandlung. Von Fall zu Fall muss abgewogen werden, ob in der Praxis nennenswerte Auswirkungen entstehen, z.B. weil inhaltliche Festlegungen zur künftigen Betriebsorganisation im Sozialplan unmittelbare Ansprüche der Arbeitnehmer begründen können.

Während aufgrund eines Sozialplans der einzelne Arbeitnehmer unmittelbar Rechtsansprüche geltend machen kann (vgl. Rz. 118), hat der Interessenausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer Wirkungen nur nach § 113 BetrVG². Der Interessenausgleich ist **keine Betriebsvereinbarung**, sondern eine kollektive Vereinbarung besonderer Art³, die keinen Anspruch des Betriebsrats auf dessen Einhaltung erzeugt. Es handelt sich gegenüber dem Betriebsrat nur um eine Naturalobligation⁴. Deshalb kann der Unternehmer u.E. auch **jederzeit davon Abstand nehmen**, eine in Form eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat vereinbarte Betriebsänderung überhaupt durchzuführen⁵. Gibt er dies dem Betriebsrat bekannt und kommt es danach im Management des Unternehmens zu einem erneuten „Sinneswandel“ in Richtung ursprünglichen Interessenausgleich, ist u.E. ein neuer Interessenausgleich zu versuchen. Ob ein Interessenausgleich unter einer Bedingung geschlossen werden kann oder bedingungsfeindlich ist, hat das BAG bisher offen gelassen⁶. 11

1 LAG Düsseldorf v. 16.2.1982 – 24 Sa 1485/81, ZIP 1982, 1120.

2 *Fitting*, §§ 112, 112a Rz. 11.

3 *Fitting*, §§ 112, 112a Rz. 44.

4 BAG v. 28.8.1991 – 7 ABR 72/90, NZA 1992, 41; im Ergebnis ebenso GK/*Oetker*, §§ 112, 112a Rz. 54.

5 Streitig, vgl. *Fitting*, §§ 112, 112a Rz. 45.

6 BAG v. 21.7.2005 – 6 AZR 592/04, NZA 2006, 162.

2. Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs

a) Betriebliche Verhandlungen

- 12 Im ersten Schritt führt der Arbeitgeber nach ausreichender Information des Betriebsrats mit diesem **betriebliche Verhandlungen**.

aa) Verhandlungsphasen

- 13 Diese Verhandlungen folgen keinen strengen Regeln, so dass sich in der Unternehmenspraxis häufig eigene Informations- und Verhandlungsabläufe entwickelt haben. Wenn man derartige Verhandlungsabläufe zeitlich und inhaltlich ordnen will, lassen sich folgende **Phasen** unterscheiden:
- **Informationsphase:** Der Arbeitgeber stellt seine Planung vor („An-nouncement“) und erläutert dem Betriebsrat Umfang und Gründe sowie die Auswirkungen der geplanten Umstrukturierung auf die Arbeitsverhältnisse. Er erläutert zweckmäßigerweise anhand einer **Prä-sentation** die beabsichtigte unternehmerische Entscheidung sowie die sich aus ihrer Umsetzung ergebenden Konsequenzen für die einzelnen Arbeitsplätze. Im Anschluss daran sollte der Arbeitgeber den Betriebsrat dazu auffordern, eine möglichst abschließende Liste mit Fragen zu der geplanten Umstrukturierung zu erstellen, die der Arbeitgeber entweder unmittelbar oder in der darauffolgenden Sitzung beantworten sollte. Der Betriebsrat hat dann die Gelegenheit, ergänzende Fragen zu stellen. Sind die Fragen des Betriebsrats erschöpft, sollte dies jedenfalls in einem eigenen **Protokoll** der Arbeitgeberseite festgehalten werden.
 - **Beratungsphase:** Nach Abschluss der Informationsphase stellt der Arbeitgeber seine **Planung zur Diskussion** und erörtert mit dem Betriebsrat die Notwendigkeit, aber auch Alternativen zu der beabsichtigten Umstrukturierung. Im Ergebnis zahlt es sich häufig aus, wenn der Arbeitgeber in der Informationsphase bereits Alternativen beschrieben hat und jeweils auch dazu sagt, warum er diese Alternativen nicht für tragfähig hält. Der Arbeitgeber muss sich in der Beratungsphase mit Alternativen, die der Betriebsrat nennt, ernsthaft auseinandersetzen und sollte gegebenenfalls möglichst plausible Erklärungen dafür geben, warum er diese – meistens aus Sicht der Arbeitnehmer mildere – Maßnahmen nicht umsetzen will. Hat der Arbeitgeber das Ziel seiner Betriebsänderung klar definiert, muss er sich u.E. nur mit anderen Wegen zu demselben Ziel auseinandersetzen. Gegenvorschläge des Betriebsrats, das Ziel aufzugeben, bedürfen u.E. keiner vertieften Erörterung, insbesondere nicht der Begutachtung durch Sachverständige.
 - **Verhandlungsphase:** Häufig schon zu Beginn der Verhandlungen, spätestens aber nach Abschluss der Beratungsphase legt der Arbeitgeber dem Betriebsrat den **Entwurf eines Interessenausgleichs** vor und stellt dessen Inhalte zur Verhandlung. Für diese sog. freien Verhandlungen gibt es keine gesetzlichen Spielregeln. Allerdings ist der Arbeitgeber

zur Vermeidung von Nachteilsausgleichsansprüchen gehalten, in den freien Verhandlungen mit dem ernsthaften Willen zur Einigung zu verhandeln und – sollten die freien Verhandlungen scheitern – einen weiteren Verhandlungsversuch vor der Einigungsstelle zu unternehmen.

- **Abschluss des Interessenausgleichs:** Das Interessenausgleichsverfahren endet mit der Unterzeichnung eines schriftlichen Interessenausgleichs durch Arbeitgeber und Betriebsrat auf der Grundlage eines entsprechenden Beschlusses des Betriebsrats.

bb) Verhandlungstaktische Überlegungen

Die Verhandlungen über den Interessenausgleich sind nicht selten durch eine gewisse „**Hinhaltetaktik**“ des Betriebsrats geprägt. Verhandlungen vor der Einigungsstelle kann der Arbeitgeber jederzeit für gescheitert erklären mit der Folge, dass der Arbeitgeber dann die Betriebsänderung ohne Interessenausgleich umsetzen kann (vgl. Rz. 27 f.). Wenn er bereit ist, dieses Verfahren zu durchlaufen, kann er sich über alle inhaltlichen Einwände des Betriebsrats hinwegsetzen. Mit dem Eintritt in die Einigungsstelle verschlechtert sich daher die Verhandlungsposition des Betriebsrats. Demzufolge kann es das Ziel des Betriebsrats sein, den Beginn der freien Verhandlungen durch eine ausgiebige Informations- und Beratungsphase in die Länge zu ziehen, was den Zeitplan des Arbeitgebers in Gefahr bringen kann. 14

Ordnet der Betriebsrat nur wenige seiner Mitglieder als **Verhandlungsteam** ab, hat dies Vor- und Nachteile. Kann sich das Verhandlungsteam im Gremium mit seinen Vorstellungen nicht durchsetzen, kommt es regelmäßig mit Ergänzungswünschen an den Verhandlungstisch zurück. Darauf zu bestehen, dass das Verhandlungsteam nicht nur Verhandlungs-, sondern auch Abschlussvollmacht hat, ist in der Praxis illusorisch und wäre wohl auch rechtlich nicht zulässig. Der Arbeitgeber sollte versuchen, die wesentlichen Meinungsführer in das Verhandlungsteam einzubinden und/oder auf häufige Abstimmungen innerhalb des Betriebsratsgremiums bestehen und eigene Zugeständnisse nur dann zu machen, wenn Zugeständnisse des Verhandlungsteams des Betriebsrats jeweils durch eine entsprechende Beratung im Gremium gesichert sind. 15

In **organisatorischer Hinsicht** sollten für Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen immer zwei bis drei Räume vorgesehen werden. Beide Seiten tagen häufig getrennt und gelegentlich wird ein dritter Raum benötigt, damit die jeweiligen Verhandlungsführer (Personalleiter/Betriebsratsvorsitzender bzw. Anwälte) „Auszeiten“ nehmen können, um sensible Verhandlungspunkte unter „vier Augen“ zu klären. Weiterhin kann es sinnvoll sein, dass jede Seite ihr eigenes Verhandlungsprotokoll führt, da die Abstimmung eines gemeinsamen Verhandlungsprotokolls oft mehr Zeit in Anspruch nimmt als die Verhandlungen selbst. Für die Einberufung einer Einigungsstelle kann der Arbeitgeber jederzeit sein 16

eigenes Verhandlungsprotokoll vorlegen, aus dem sich das Scheitern der Verhandlungen aus Sicht des Arbeitgebers ergibt.

- 17 Eine weitere wesentliche Vorbereitung erfolgreicher und effizienter Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen ist die **technische Einrichtung**, mit Rücksicht auf die technischen Fähigkeiten beider Seiten. Legt der Arbeitgeber den Entwurf eines Interessenausgleichs oder Sozialplans in einem überarbeitungsfähigen Dokument oder, im späteren Verlauf der Verhandlungen, als überarbeitete Version vor, ist nicht mit Selbstverständlichkeit davon auszugehen, dass der Betriebsrat dem folgt. Oft folgen nicht einmal Nummerierung und gedanklicher Aufbau des Gegenentwurfs dem Erstentwurf. Hier die Zeit mit langen Streitereien darüber zu verbringen, wie man Entwürfe technisch gegenseitig austauscht, ist in angespannten Verhandlungssituationen reine Zeitverschwendung.
- 18 Schließlich ist ein in vielen Verhandlungen entscheidender Aspekt die angespannte **Terminlage** der Parteien, vor allem wenn Berater und Rechtsanwälte auf Betriebsratsseite hinzugezogen werden. Bei der Planung von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen ist es daher eine Selbstverständlichkeit, neben den Urlaubsplanungen der Betriebsratsmitglieder auch die Urlaubsplanungen möglicher Berater abzufragen. Ob ein Berater noch „erforderlich“ i.S.v. § 80 BetrVG ist, der nur schwer und nach Wochen verfügbar ist, bedarf der Prüfung im Einzelfall. Um hier Risiken für den Arbeitgeber zu minimieren, empfiehlt es sich, zu eigenen Terminvorschlägen jeweils zwei bis drei Alternativtermine zu nennen und bei Terminvereinbarungen immer darauf zu bestehen, dass zugleich Folgetermine mit vereinbart werden.

b) Vorstand der Bundesagentur für Arbeit

- 19 Kommt der Interessenausgleich nicht zustande, kann – muss aber nicht – der **Vorstand der Bundesagentur für Arbeit** um Vermittlung ersucht werden (§ 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG)¹. Unterbleibt dieses Verfahren, zieht dies keine Rechtsfolgen nach § 113 BetrVG nach sich.
- 20 Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit oder sein Vertreter muss dem Ersuchen nachkommen. **Weigert** sich der Arbeitgeber mitzuwirken, so lässt dies aber u.E. nicht Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG zu. Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit kann selbst (alternative) Vorschläge machen und Anregungen geben. Die Einigungsstelle kann nur angerufen werden, wenn entweder der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit nicht um Vermittlung ersucht wurde oder der Vermittlungsversuch ergebnislos verlief (§ 112 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)². Ist die **Einigungsstelle** bereits eingeschaltet, ist ein Ersuchen an den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit ausgeschlossen.

¹ *Dolde/Bauer*, BB 1978, 1675.

² So ArbG München v. 2.4.2009, AuR 2010, 132.

Gelingt dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit die Vermittlung eines Interessenausgleichs, bedarf dieser ebenfalls der **Schriftform** und der **Unterzeichnung** durch den Unternehmer und den Betriebsrat. 21

Es **empfiehlt** sich, bereits in einer frühen Phase der Interessenausgleichsverhandlungen **Kontakt mit der örtlichen Agentur für Arbeit** aufzunehmen und diese gegebenenfalls zu einer Verhandlungsrunde einzuladen. Auf diese Weise kann festgestellt werden, in welchem Umfang Transfer- und andere Qualifizierungsmaßnahmen im konkreten Fall eingesetzt und staatlich gefördert werden können (vgl. Teil 4 E Rz. 38 ff.). Transfermaßnahmen setzen die rechtzeitige Einschaltung der Agentur für Arbeit zwingend voraus, § 110 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III. 22

c) Einigungsstelle

Wird der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit nicht um Vermittlung er- 23
sucht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, können Unter-
nehmer oder Betriebsrat die Einigungsstelle **anrufen** (§ 112 Abs. 2 Satz 2
BetrVG). Diese hat auf eine **Einigung** hinzuwirken, die, wenn sie zustande
kommt, schriftlich niederzulegen und von den Parteien und dem Vorsit-
zenden zu unterschreiben ist (§ 112 Abs. 3 Satz 2 und 3 BetrVG).

Die Einigungsstelle kann auch **allein zum Zwecke des Interessenaus-** 24
gleichs angerufen werden¹. I.d.R. besteht der Betriebsrat aber darauf, eine
Einigungsstelle für Interessenausgleich und Sozialplan durchzuführen,
weil der Sozialplan von der Einigungsstelle notfalls erzwingbar ist.

Kommt in den sog. freien Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Be- 25
triebsrat eine Einigung über den Interessenausgleich nicht zustande, so
kann die Einigungsstelle zeitlich erstmals dann angerufen werden, wenn
der Arbeitgeber nach entsprechender **Unterrichtung** des Betriebsrats über
die beabsichtigte Betriebsänderung die von ihm vorgeschlagene Betriebs-
änderung ernsthaft verhandeln will und der Betriebsrat Verhandlungen
ablehnt oder verzögert² oder in der Beratung keine Einigung zu erzielen
ist. Dies erklärt, warum der Verlauf der Interessenausgleichsverhandlungen
wesentlich dadurch geprägt werden kann, dass der Arbeitgeber auf
den Abschluss der Informations- und Beratungsphase hinarbeitet, wäh-
rend der Betriebsrat mit Anschlussfragen die Informationsphase und mit
Gegenvorschlägen die Beratungsphase verlängert.

Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle **Vorschläge zur** 26
Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich
und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der
Parteien zu versuchen (§ 112 Abs. 3 BetrVG; vgl. Rz. 147). Die Vorschläge
der Betriebspartner können, vor allem auch auf Wunsch des Einigungs-
stellenvorsitzenden, selbstverständlich schriftsätzlich vorgelegt werden.

1 LAG Berlin v. 3.6.1994 – 6 TaBV 1/94, NZA 1994, 1146.

2 Göpfert/Krieger, NZA 2005, 254.

Es genügt aber auch, dass sich beide Betriebspartner während des Einigungsstellenverfahrens mündlich äußern. Beschränkt sich der Betriebsrat durch die von ihm bestellten Beisitzer oder einen Verfahrensbevollmächtigten darauf, die geplante Maßnahme des Arbeitgebers nur zu kritisieren, ohne Alternativen vorzuschlagen, ist das Scheitern des Verfahrens hinsichtlich des Interessenausgleichs festzustellen. Gleiches gilt, wenn der Betriebsrat **unrealistische Alternativvorschläge** einbringt oder solche, die sich vollständig über die Ziele des Arbeitgebers hinwegsetzen. Andere Alternativvorschläge des Betriebsrats sind von der Einigungsstelle zu erörtern.

- 27 Ein Interessenausgleich ist **freiwillig**. Dies müssen sich alle Beteiligten, auch der Vorsitzende der Einigungsstelle, immer wieder vor Augen führen, aber auch, dass auf den Unternehmer möglicherweise unzumutbare zusätzliche Personalkosten zukommen, wenn er **Nachteilsausgleichsansprüche** vermeiden will und sich das Einigungsstellenverfahren hinsichtlich des Interessenausgleichs länger hinzieht. Dass mit dem Vorsitzenden häufig Honorarabsprachen getroffen werden, die sich am Zeitaufwand orientieren (Tages- oder Stundensätze, vgl. Rz. 174 ff.), darf selbstverständlich ebenfalls nicht dazu führen, dass sich die Verhandlungen über die Maßen in die Länge hinziehen¹.
- 28 Deshalb sollten für den Interessenausgleich ein, in Ausnahmefällen zwei Termine ausreichen. Mehrere Sitzungen abzuhalten, etwa mit der Begründung, es müsse noch ein **Sachverständiger** gehört oder eine Bilanz eingesehen werden, wird diesen Besonderheiten des Interessenausgleichs nicht gerecht, auch wenn dies in Einigungsstellenverfahren mit einem anderen Gegenstand (z.B. Sozialplan) nach Konstituierung der Einigungsstelle durchaus durch Mehrheitsbeschluss geschehen kann. Der Vorsitzende hat vielmehr in der ersten Sitzung nach mündlicher Erörterung eines etwaigen Alternativvorschlags des Betriebsrats den Unternehmer zu fragen, ob er an seiner Planung festhält. Wird dies ohne Einschränkung bejaht, bleibt dem Vorsitzenden nur, das Scheitern des Verfahrens festzustellen. Dies gilt auch, wenn Interessenausgleich und Sozialplan in der ersten Sitzung der Einigungsstelle gemeinsam verhandelt werden. Das Verfahren kann dann grds. nur hinsichtlich des Sozialplans vertagt werden, es sei denn, der Unternehmer wäre auch mit einer Vertagung des Interessenausgleichsverfahrens einverstanden. Wenn in der Praxis zwei bis

1 Zuzustimmen ist Pünnel/Isenhardt/Isenhardt, Rz. 410, soweit es bei ihnen heißt: „Muss daher der Betriebsrat erkennen, dass der Unternehmer trotz zahlreicher Gegenargumente auf der Durchführung der geplanten Betriebsänderung besteht, sollte er seine Bedenken zurückstellen und sich ausschließlich auf eine Abschwächung der Wirkungen der geplanten Betriebsänderung konzentrieren Wenn die Einigungsstelle im Rahmen der Verhandlungen über den Interessenausgleich eine endgültige Verhärtung der Standpunkte feststellt, sollte sie versuchen, falls die Betriebspartner damit einverstanden sind, das Einigungsstellenverfahren in die Verhandlung über die Aufstellung des Sozialplanes überzuleiten. Wird dies abgelehnt, bleibt dem Vorsitzenden nichts übrig, als das Verfahren einzustellen.“

drei Sitzungen mit dem Einigungsstellenvorsitzenden gehalten werden, so liegt dies in erster Linie daran, dass dem Arbeitgeber aus personalpolitischen Gründen daran gelegen ist, sich mit dem Betriebsrat doch zu einigen. Z.B. bei Outsourcing-Maßnahmen oder einem Personalabbau steht der Arbeitgeber sonst vor erheblichen praktischen Schwierigkeiten in der Durchführung, die zur vorgeblichen Kürze der Einigungsstelle bei Abbruch nach nur einer Sitzung nicht im Verhältnis stehen.

Ein Einigungsstellenspruch über einen Interessenausgleich wäre **unverbindlich**¹. Kommt kein Interessenausgleich vor der Einigungsstelle zustande, so ist dies vom Vorsitzenden der Einigungsstelle **formell festzustellen**. Ein Spruch ist nicht zu fällen². 29

Damit sind **folgende Ergebnisse** bei einem Einigungsstellenverfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs denkbar: 30

- (1) Der Unternehmer erklärt seinen Verzicht auf die Durchführung der geplanten Betriebsänderung (unwahrscheinlichste Variante).
- (2) Der Unternehmer verpflichtet sich, entsprechend dem Vorschlag des Betriebsrats die Betriebsänderung durchzuführen (ebenfalls unwahrscheinliche Variante).
- (3) Beide Betriebspartner einigen sich unter Abweichung von ihren ursprünglichen Standpunkten in anderer Weise, z.B. auf den Vorschlag des unparteiischen Vorsitzenden.
- (4) Der Betriebsrat lässt seine Einwände fallen bzw. verzichtet auf seinen Vorschlag und stimmt der vom Unternehmer geplanten Betriebsänderung zu (diese Variante hält der Betriebsrat gelegentlich aus optischen Gründen für nicht zumutbar).
- (5) Beide Betriebspartner einigen sich in einem Interessenausgleich auf den Vorschlag des Unternehmers, die Bedenken des Betriebsrats werden im Interessenausgleich als relevante Faktoren eines Abwägungsprozesses genannt, die im Ergebnis wegen anderer gewichtigerer Aspekte nicht den Ausschlag geben konnten (häufige Variante, die den Interessen beider Seiten Rechnung trägt).
- (6) Der Betriebsrat hält an seinen Bedenken fest oder widerspricht nach wie vor ausdrücklich der geplanten Betriebsänderung, stimmt aber der Einstellung des Einigungsstellenverfahrens hinsichtlich des Interessenausgleichs durch den unparteiischen Vorsitzenden zu (häufige Variante).
- (7) Die Fronten sind derart verhärtet, dass noch nicht einmal eine übereinstimmende Erklärung der Betriebspartner zur Einstellung des Einigungsstellenverfahrens hinsichtlich des Interessenausgleichs zustan-

1 LAG München v. 13.1.1989 – 8 TaBV 10/88, BB 1989, 916.

2 LAG Düsseldorf v. 14.11.1983 – 12 TaBV 88/83, DB 1984, 511.