

Betriebsänderung: Was der Betriebsrat über Sozialpläne und Interessenausgleich wissen muss

Mitbestimmungsrechte nutzen

Wenn ein Unternehmen eine Betriebsänderung ins Spiel bringt, schrillen bei den Mitarbeitern die Alarmglocken. Gerüchte kochen hoch. Stehen Entlassungen an? Welche Inhalte könnte ein möglicher Sozialplan haben? Hier erfahren Sie, wie der Betriebsrat in dieser schwierigen Phase Einfluss nehmen und die Arbeitnehmer unterstützen kann.



Redaktion

Stand: 27.11.2023



Von „**Betriebsänderung**“ spricht man bei Einschränkung, Verlegung oder Stilllegung eines Betriebs oder wesentlicher Teile eines Unternehmens oder der Fusion bzw. Spaltung von Unternehmen. Ebenso bei fundamentalen Änderungen der Organisation des Unternehmens, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen. Auch die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren fällt unter diesen Begriff.

Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat

Eine Betriebsänderung ist also ein schwerwiegender Eingriff der Unternehmensführung in die bisherigen Abläufe im Betrieb oder den Betriebsbestand. In Unternehmen mit mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern erwachsen daraus nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verschiedene

Mitbestimmungsrechte für die Belegschaft. Zwingende Voraussetzung hierfür ist allerdings das Vorhandensein eines Betriebsrats – und zwar zum Zeitpunkt des Beginns der Betriebsänderung.

Nachteile für den Arbeitnehmer?

Damit die Beschäftigten die Mitbestimmungsrechte in Anspruch nehmen können, verlangt der Gesetzgeber, dass die Betriebsänderung zu „wesentlichen Nachteilen“ für „wesentliche Teile“ der Belegschaft führt oder führen kann. Ein Betriebsrat muss diese Nachteile allerdings nicht beweisen können. Im Gegenteil – der Gesetzgeber geht automatisch davon aus, dass mit einer Betriebsänderung möglicherweise Nachteile für die Beschäftigten verbunden sind.

Ein häufiger Streitpunkt ist allerdings die Frage, ob es sich tatsächlich um „wesentliche Teile“ der Belegschaft handelt, die von Nachteilen betroffen sind. Zur Klärung dieses Sachverhalts hat der Gesetzgeber Schwellenwerte definiert, die in § 17 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) festgeschrieben sind. Für den Fall der Betriebsänderung genügt es, dass die betroffene Anzahl an Arbeitnehmern – auch ohne entlassen zu werden – einen Nachteil durch die Maßnahmen erleiden könnte.

Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat

Laut § 111 BetrVG hat ein Arbeitgeber den Betriebsrat „rechtzeitig und umfassend“ über eine beabsichtigte Betriebsänderung zu informieren und diese mit ihm zu beraten.

Als rechtzeitig gilt ein Zeitpunkt vor Durchführung des Vorhabens, zu dem es noch möglich ist, einen Sozialplan zu erstellen und alle Möglichkeiten zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs auszuschöpfen.

Eine umfassende Information erfolgt, wenn nicht nur die geplanten Änderungen mitgeteilt werden, sondern auch ausführlich dargelegt wird, welche Auswirkungen diese für die Beschäftigten haben.

Wird der Betriebsrat erst unterrichtet, wenn bereits alles entschieden ist, verletzt die Unternehmensführung ihre Informationspflicht. Es muss sichergestellt sein, dass der Betriebsrat bereits zu einem frühen Stadium der Planungen seinen Einfluss geltend machen kann.

Interessenausgleich und Sozialplan

Im nächsten Schritt müssen Arbeitgeber und Betriebsrat versuchen, zu einem Interessenausgleich zu kommen und einen Sozialplan zu vereinbaren.

Beim Interessenausgleich geht es um das Ob, das Wie und das Wann einer Betriebsänderung. Während die Unternehmensleitung ihre Zielsetzungen in die Verhandlungen einbringt (z.B. Outsourcing oder betriebsbedingte Kündigungen), formuliert der Betriebsrat ein Konzept zur Wahrung der Interessen der Mitarbeiter (z.B. Beibehaltung der Abteilung oder qualifizierende Weiterbildung statt Entlassungen). Das Ergebnis sollte ein Kompromiss sein, der einen für beide Seiten tragbaren Ausgleich der Interessensgegensätze darstellt. Allerdings haben die Arbeitnehmer auf einen solchen keinen rechtlichen Anspruch.

Der Sozialplan hingegen enthält konkrete Vereinbarungen für einen Ausgleich bzw. eine Milderung der den Betroffenen durch eine Betriebsänderung entstehenden Nachteile. Er beinhaltet beispielsweise

Ausgleichszahlungen bei Einführung von Kurzarbeit oder Versetzungen bzw. Abfindungen im Fall von Entlassungen. Unternehmen und Betriebsrat können grundsätzlich frei darüber entscheiden, was sie im Sozialplan vereinbaren. In der Praxis orientiert sich der Sozialplan im Wesentlichen an den Vereinbarungen im Interessenausgleich. Kommt dieser nicht zustande, so ist der Sozialplan im Gegensatz zum Interessenausgleich nach § 112 BetrVG erzwingbar.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025