

Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.



# Alles Wichtige zu Sozialplan und Interessenausgleich

Referentin: Silke Rohde

### Spielregeln für das Online-Seminar



1. Für unsere Kunden von Betriebsrat KOMPAKT und Urteils-Ticker BETRIEBSRAT wird das Online-Seminar wie immer aufgezeichnet und das Handout sowie die Aufzeichnung werden **auf den Kunden-Webseiten zur Verfügung gestellt.**



2. **Fragen** können während des gesamten Seminares **schriftlich im Chat** gestellt werden.



3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach Ihrem Beitrag schalten Sie bitte Ihr Mikro wieder stumm.



4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminares noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout downzuloaden.**



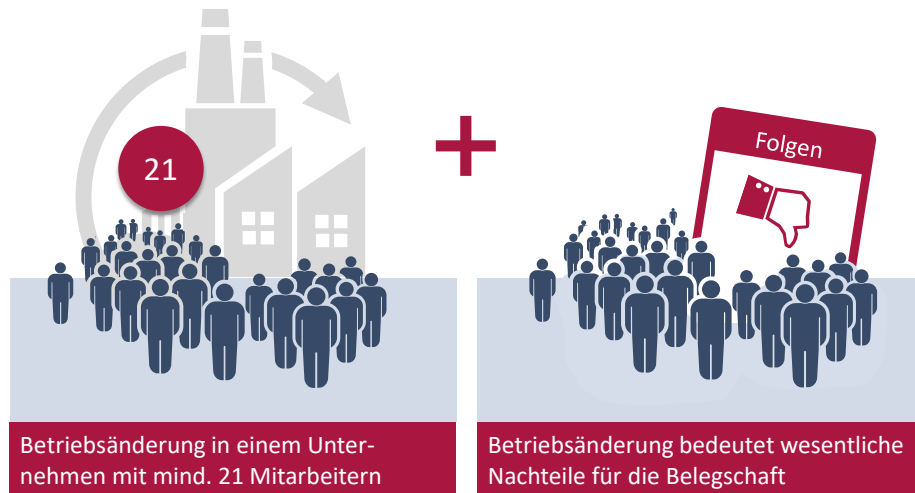
„Stetig ist nur der Wandel.“

Voraussetzung: Betriebsänderung

Folgen: Interessenausgleich und/oder Sozialplan

Rechtsgrundlage: §§ 111 ff. BetrVG

### Die Betriebsänderung



- geregelt in § 111 BetrVG
  - anwendbar ab einer Betriebsgröße von mindestens 21 AN
- Wichtig:** Es kommt hierbei auf die Personalstärke des Unternehmens und nicht auf die eines einzelnen Betriebs an (z.B. fällt auch Betrieb mit 12 AN unter diese Regelung, wenn das UN insgesamt mehr als 21 AN hat)
- Die geplante Betriebsänderung muss wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile der Belegschaft zur Folge haben.

### Katalog des § 111 BetrVG: Das gilt als Betriebsänderung

Nr. 1

**Einschränkung und Stilllegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Nr. 2

**Verlegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Nr. 3

**Zusammenschluss** mit anderen Betrieben oder **Spaltung** von Betrieben

Nr. 4

**grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen**

Nr. 5

**Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren**



### Katalog des § 111 BetrVG: Das gilt als Betriebsänderung

Liegt eine der Nummern 1 bis 5 vor,  
ist stets von wesentlichen Nachteilen  
für die Belegschaft auszugehen.



- In diesen fünf gesetzlich genannten Fällen geht das BAG automatisch von einer Betriebsänderung aus.
- Dann wird auch nicht mehr geprüft, ob wesentliche Nachteile für die Belegschaft vorliegen. Auch das wird sofort angenommen.
- **Aber:** Die Aufzählung ist nicht abschließend, d.h. auch andere Fälle können Betriebsänderungen sein – das muss dann einzeln geprüft werden.

## Einschränkung und Stilllegung des Betriebs(teils)

Nr. 1

### Einschränkung:



Herabsetzung der  
Leistungsfähigkeit



### Stilllegung oder Schließung:



Endgültige Aufgabe des  
Betriebszwecks bei gleichzeitiger  
Auflösung der Betriebsorganisation

- Eine **Einschränkung** liegt vor, wenn **die Leistungsfähigkeit des Betriebs herabgesetzt** wird. Etwa, wenn weniger produziert wird (z.B. statt 5.000 Stückzahlen künftig nur noch 3.000).
- Wichtig ist dabei aber, welche Bereiche die Geschäftsleitung aufgibt: Sind das lediglich sogenannte Hilfsfunktionen wie z.B. die Reinigung, ist dies keine relevante Einschränkung.
- Unter einer **Stilllegung oder Schließung** versteht man die **endgültige** Aufgabe des Betriebszwecks bei gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation.

## Wann gilt Personalabbau als Betriebsänderung?

Nr. 1

Maßstab: § 17 Abs. 1 KSchG

Betriebsgröße	Geplanter Mindestumfang des Personalabbaus
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft


Abweichend von § 17 Abs. 1 KSchG müssen **mind. 5 % der AN** entlassen werden, damit reiner Personalabbau als Betriebsänderung gilt.

- Personalabbau ohne weitere Umstrukturierung kann als Einschränkung (und damit als Betriebsänderung) anzusehen sein.
- grundsätzlich maßgeblich: Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG

**Achtung:** Abweichend von § 17 Abs. 1 KSchG müssen mind. 5 % der AN entlassen werden, damit reiner Personalabbau als Betriebsänderung gilt.

Ab einer Größe von 601 AN reichen die 5 % allein nicht (700 AN: 5 % = 35 AN).

**Was ist ein wesentlicher Betriebsteil?** **Nr. 1**



Maßstab:  
§ 17 Abs. 1  
KSchG

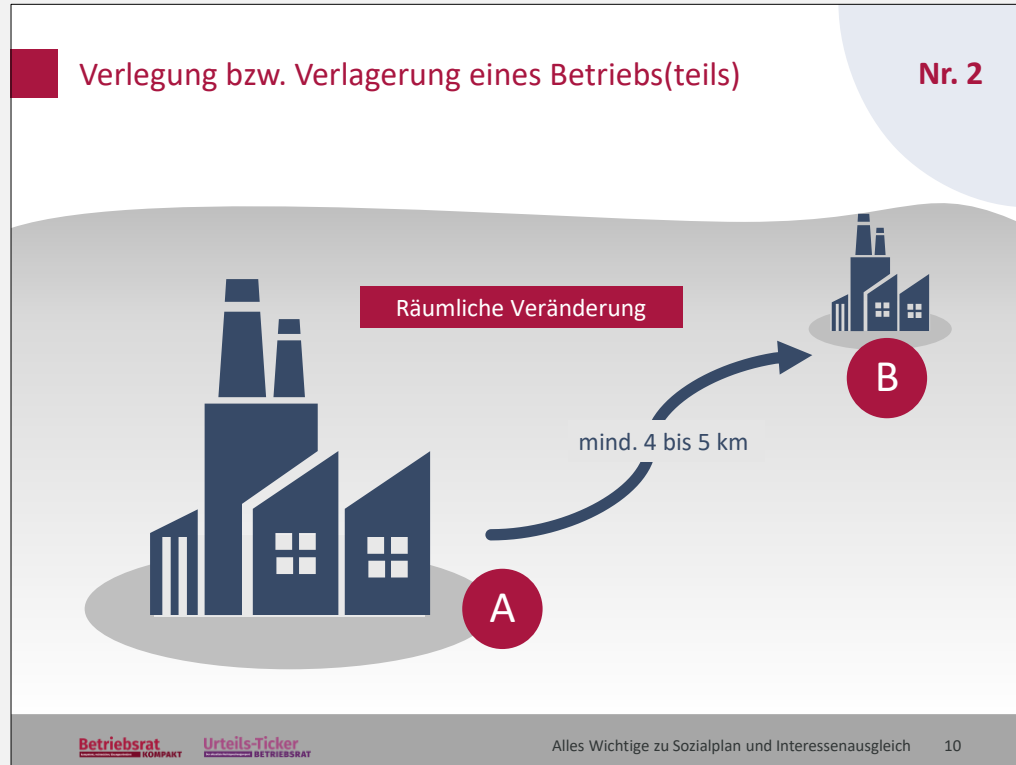
mind. 5 %  
der Belegschaft

Betriebsgröße	Geplanter Mindestumfang des Personalabbaus
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

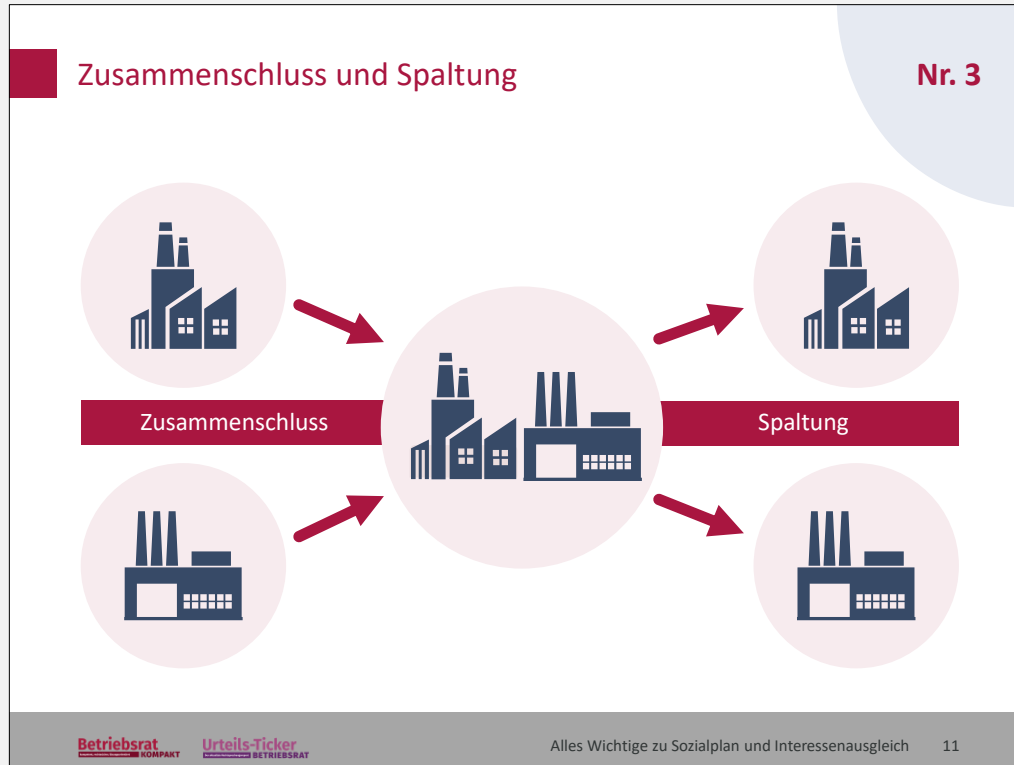
**Betriebsrat** **Urteils-Ticker**  
KOMPACT BETRIEBSRAT

Alles Wichtige zu Sozialplan und Interessenausgleich 9

- Auch hier wird § 17 Abs. 1 KSchG herangezogen (aber mind. 5 % der Belegschaft).
- Trennt sich ein Unternehmen von einer Abteilung oder einem Teil seiner Filialen, gilt dies als Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils, wenn mindestens sechs AN bei einer Größe des Unternehmens von 21 bis 59 AN betroffen sind.



- Verlegung = **räumliche Veränderung**
- Veränderung im selben Gebäude oder auf dem Firmengelände reichen grundsätzlich nicht aus.
- Aber Verlagerungen im selben Ort können ab ca. 4 bis 5 km eine Betriebsänderung sein (z.B. von Stadtmitte an Stadtrand).



Bei einem **Zusammenschluss** nach § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG sind zwei Varianten möglich:

- Entweder zwei Betriebe verschmelzen zu einer neuen Einheit

oder

- ein Betrieb nimmt einen anderen auf.

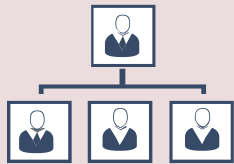
Eine **rein rechtliche Umorganisation ist keine Betriebsänderung**. Diese liegt nur dann vor, wenn sich die juristische Veränderung auf die betriebliche Ebene und damit auf die praktische Arbeitsorganisation durchschlägt. Deshalb ist ein Betriebsübergang nach § 613a BGB auch für sich gesehen keine Betriebsänderung, weil nur der Eigentümer wechselt.

Ein Übergang kann aber eine Betriebsänderung zur Folge haben.

Bei einer **Spaltung** wird der **Betrieb getrennt**. Es entstehen entweder neue kleinere Betriebe oder die abgespaltenen Teile werden anderen Unternehmen zugeordnet.

### Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des -zwecks oder der -anlagen

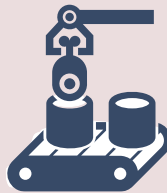
Nr. 4



neues  
Organigramm



andere Produkte oder  
Dienstleistungen



andere technische  
Hilfsmittel für den  
Arbeitsprozess

- andere **Betriebsorganisation:**  
Der Betriebsaufbau entspricht nicht mehr dem vorherigen Aufbau, d.h. es gibt ein neues Organigramm (Dezentralisierung, Umstrukturierung von Abteilungen, andere Leitungshierarchie).
- anderer **Betriebszweck:**  
geänderte Produkte oder Dienstleistungen (z.B. Tennisschuhe statt Tennisschlägern, keine Autoreparatur mehr, sondern nur noch Verkauf etc.)
- andere **Betriebsanlagen:**  
alle technischen Hilfsmittel für den Arbeitsprozess (z.B. KI-Anwendungen, neue EDV-Systeme, neue Produktionsstraßen)

**Einführung neuer Methoden und Verfahren**

**Nr. 5**

Rationalisierungsmaßnahmen, die Arbeitsabläufe und -aufgaben der Arbeitnehmer erheblich verändern



The illustration shows a worker in a hard hat and safety glasses standing at a workstation with a robotic arm. A text box next to the worker states: 'Rationalisierungsmaßnahmen, die Arbeitsabläufe und -aufgaben der Arbeitnehmer erheblich verändern'. Below this, a person is shown from behind, sitting at a computer monitor. The monitor displays a similar scene of a worker at a workstation with a robotic arm. An arrow points from the worker in the top scene to the person at the computer, suggesting a transition or a change in the work process.

**Betriebsrat** **Urteils-Ticker**  
KOMPACT BETRIEBSRAT

Alles Wichtige zu Sozialplan und Interessenausgleich 13

- Darunter versteht man Rationalisierungsmaßnahmen, die über die laufenden technischen Neuerungen hinausgehen, indem sie Arbeitsabläufe und -aufgaben der Arbeitnehmer erheblich verändern.
- Kommt weniger auf die Technik an, sondern mehr auf die Folgen für den Menschen.

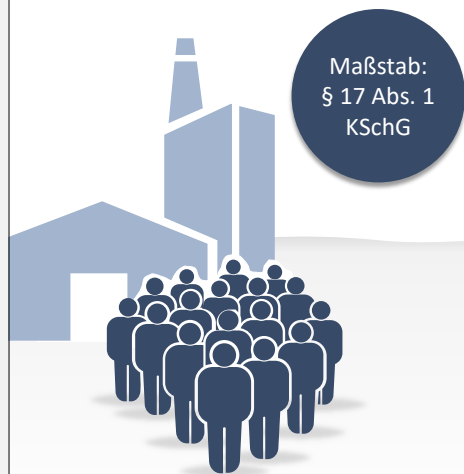
Haben Sie Fragen?



## Wesentliche Nachteile als Folge der Betriebsänderung



## Erhebliche Teile der Belegschaft



Betriebsgröße	Von den Nachteilen mindestens betroffen
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

Als erhebliche Teile der Belegschaft gelten nach den von der Rechtsprechung bestimmten und an § 17 KSchG (Massenentlassungen) angelehnten Zahlenwerten:

- mehr als 5 Arbeitnehmer bei 21 bis 59 Beschäftigten
- 10 % oder mehr als 25 Arbeitnehmer bei 60 bis 499 Beschäftigten
- mindestens 30 Arbeitnehmer bei 500 bis 599 Beschäftigten
- mindestens 5 % der Arbeitnehmer bei mehr als 600 Beschäftigten

### Unterrichtungsrecht des Betriebsrats

#### umfassende Information

Sie müssen sich ein vollständiges Bild von der geplanten Änderung machen können.



#### rechtzeitige Information

vor der praktischen Umsetzung der Betriebsänderung

- ✓ Der AG muss den BR **rechtzeitig**, d.h. vor der praktischen Umsetzung der geplanten Betriebsänderung unterrichten.
- ✓ Am sinnvollsten ist eine Information in der **Planungsphase**. So können Sie konkrete Alternativen entwickeln.
- ✓ Die Unterrichtung muss **umfassend** sein. Sie müssen sich ein vollständiges Bild von der geplanten Änderung machen können.
- ✓ Vorlage aller **erforderlichen Unterlagen**: Hat z.B. eine Unternehmensberatung mitgewirkt, ist Ihnen deren Gutachten vorzulegen.
- ✓ Sie können auch die Bilanzen und Wirtschaftsprüferberichte der letzten drei bis fünf Jahre einsehen, falls sich daraus Erkenntnisse über die Betriebsänderung ergeben.

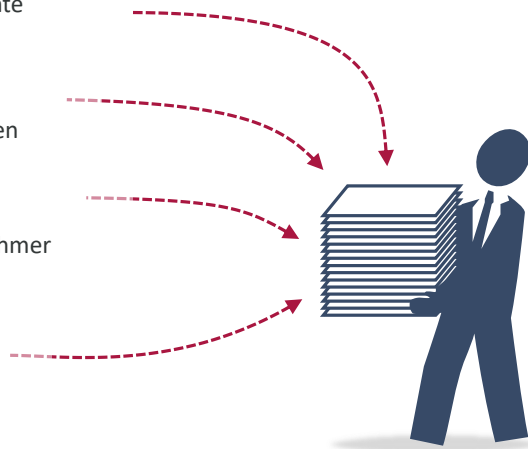
### Darüber muss die Geschäftsleitung den Betriebsrat informieren

Gründe für die geplante Betriebsänderung

Art und Umfang der geplanten Maßnahmen

Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer

Zeitplan der Betriebsänderung



Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, die betriebliche Arbeitnehmervertretung rechtzeitig und umfassend über die geplante Betriebsänderung zu informieren. Umfassend ist die Unterrichtung, wenn sich der Betriebsrat ein eigenes Bild der Lage machen kann und vor allem auch über mögliche Alternativen aufgeklärt wurde. Rechtzeitig ist die Information, wenn die Planung der Geschäftsleitung zwar schon konkreter, aber noch nicht abgeschlossen ist. Das Gremium muss die Möglichkeit haben, noch Vorschläge zu machen und Einfluss auf die Planungen nehmen zu können. Die Information muss unter anderem diese Fragen umfassen:

- Gründe für die geplante Betriebsänderung
- Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahmen
- Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer
- Zeitplan der geplanten Betriebsänderung

### Beratungsrecht des Betriebsrats & Unterstützung



Recht auf Beratung mit dem Ziel  
Interessenausgleich  
und/oder Sozialplan

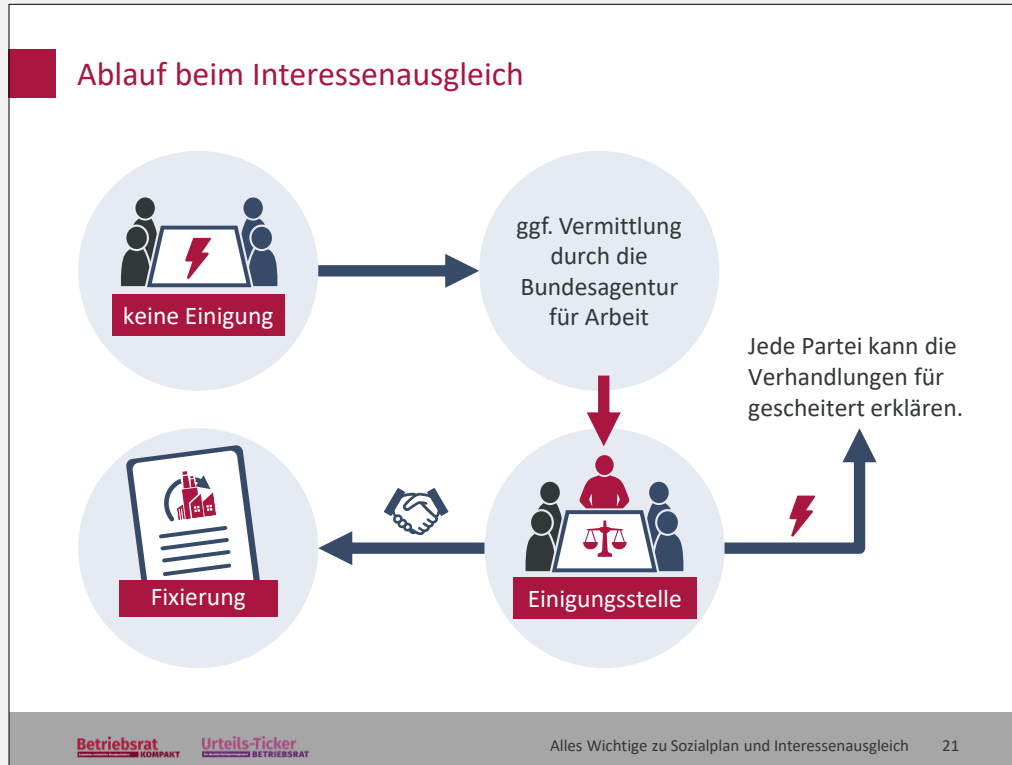


Recht auf einen Berater nach  
§111 Satz 2 BetrVG oder  
§80 Abs. 3 BetrVG

- ✓ Der AG muss die Umstrukturierung gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit Ihnen beraten.
- ✓ In Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten haben Sie das Recht, zu Ihrer Unterstützung einen Berater hinzuzuziehen (§ 111 Satz 2 BetrVG).
- ✓ Ihr Recht auf einen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG bleibt von § 111 BetrVG unberührt. Deshalb können Sie sich in der Regel auch in kleineren Betrieben durch Berater unterstützen lassen.



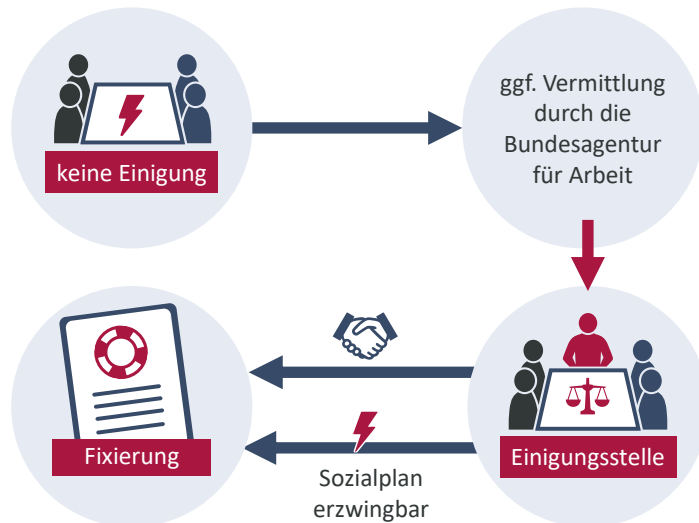
- Beim Interessenausgleich verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat über das Ob, Wann und Wie einer geplanten Betriebsänderung.
- Der Sozialplan ist eine Einigung der Betriebsparteien über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen.
- Der Sozialplan ist erzwingbar. Er hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung und verschafft einklagbare Ansprüche.
- Für ihn gilt der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht.
- Im Gegensatz zum Sozialplan ist der Interessenausgleich nicht vom Betriebsrat erzwingbar und damit nicht einklagbar.
- In den Interessenausgleich kann alles aufgenommen werden, was nicht Gegenstand des Sozialplans ist.



- Falls die innerbetrieblichen Verhandlungen scheitern, können Arbeitgeber und Betriebsrat die Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung bitten, müssen dies aber nicht.
- Tun sie das nicht oder führt auch diese Vermittlung zu keiner Lösung, steht es den Betriebsparteien frei, die Einigungsstelle anzurufen und eigene Lösungsvorschläge machen.
- Einigen sich die Parteien, ist der Interessenausgleich schriftlich zu fixieren und von der Geschäftsleitung, dem BR und dem Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterzeichnen.
- Gibt es keine Einigung, kann jede Seite die Verhandlungen für gescheitert erklären und weitere Gespräche ablehnen.

Der Betriebsrat sollte allerdings nur dann von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wenn die Lage hoffnungslos ist → sonst droht evtl. eine grobe Pflichtverletzung nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

### Ablauf beim Sozialplan



- Die Verhandlungen zwischen Unternehmer und Betriebsrat über den Sozialplan laufen im Wesentlichen genauso ab wie beim Interessenausgleich.
- Allerdings kann das Gremium bei einer Betriebsänderung den Abschluss eines Sozialplans erzwingen. Denn gibt es bei den Verhandlungen keine einvernehmliche Regelung, entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG verbindlich (§ 112 Abs. 4 BetrVG).
- Aus § 112a BetrVG ergeben sich zwei **Ausnahmen der Erzwingbarkeit:**
  - das Nichterreichen der in § 112a Abs. 1 BetrVG genannten Zahlenwerte bei Entlassungen
  - keine Erzwingbarkeit bei einem neu gegründeten Unternehmen innerhalb der ersten vier Jahre

### Interessenausgleich mit Namensliste



Ein Interessenausgleich kann ausdrücklich benennen, welchen Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung gekündigt wird. Dadurch kann der Arbeitgeber leichter Mitarbeiter entlassen. Weder die Geschäftsleitung noch der Betriebsrat können die Aufstellung einer Namensliste erzwingen. Sie basiert stets auf einer freiwilligen Vereinbarung der Betriebsparteien.

### Namensliste erleichtert Kündigungen und verändert Beweislast



Namensliste begründet die Vermutung „dringender betriebliche Erfordernisse“ bei der Kündigung.



Beweislast verschiebt sich:  
Nicht der AG, sondern der AN muss nachweisen, dass keine betriebsbedingten Gründe vorliegen.

Wenn bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG die zu entlassenden Beschäftigten namentlich im Interessenausgleich genannt sind, wird nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG zugunsten des Arbeitgebers vermutet, dass die Entlassung durch „dringende betriebliche Erfordernisse“ i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG begründet und daher zulässig ist.

Damit verschiebt sich im Kündigungsschutzprozess die Beweislast: Normalerweise muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Kündigungsvoraussetzungen vorliegen. Bei einer Kündigung auf Grundlage der Namensliste muss hingegen der Kollege beweisen, warum die Vermutung des Vorliegens betriebsbedingter Gründe hier nicht greift.

Diese Regelung gilt im Übrigen auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen.

*(vgl. BAG, Urteil vom 19.06.2007, Az: 2 AZR 304/06)*

## Eingeschränkte Überprüfung des Sozialplans

Mit Namensliste

§ 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG

Arbeitsgericht kann Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin prüfen.

§ 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG

Das gilt nicht, wenn sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat.



### Anhörung des Betriebsrats



Der Betriebsrat ist auch bei einer Kündigung auf der Grundlage einer Namensliste anzuhören – und zwar vor Ausspruch der Kündigung. Doch es ist auch möglich, die Anhörung mit den Verhandlungen über den Interessenausgleich mit Namensliste zu verbinden und diese dann mit dem Abschluss der Vereinbarung als durchgeführt zu betrachten.

*(vgl. BAG, Urteil vom 20.05.1999, Az: 2 AZR 532/98)*

### Interessenausgleich und Auswahlrichtlinien



Gibt es im Betrieb Auswahlrichtlinien, ist es möglich, diese im Zuge der Verhandlungen zum Interessenausgleich mit Namensliste zu modifizieren. Widersprechen sich bestehende (und nicht geänderte) Auswahlrichtlinien und Namensliste, hat die Namensliste Vorrang.

*(vgl. BAG, Urteil vom 24.10.2013, Az: 6 AZR 854/11)*

## Mögliche Inhalte eines Sozialplans (1)



Abfindung für den  
Verlust des Arbeits-  
platzes



Sicherung des Ausgleichs  
für andere Sozial-  
leistungen



Ausgleichszahlungen für  
Verdienstminderung  
infolge von Versetzung



Übernahme erforder-  
licher Kosten der Um-  
schulung/Weiterbildung



Sicherung von Anwart-  
schaften für die betriebl.  
Altersversorgung



Übernahme zusätzlicher  
Fahrtkosten zur Arbeit

## Mögliche Inhalte eines Sozialplans (2)



Übernahme von  
Bewerbungskosten



Ausgleich besonderer  
Härten



Resturlaub und  
Urlaubsgeld



Qualifizierungsangebote  
und -ansprüche



bezahlte Freistellung für  
Bewerbungen



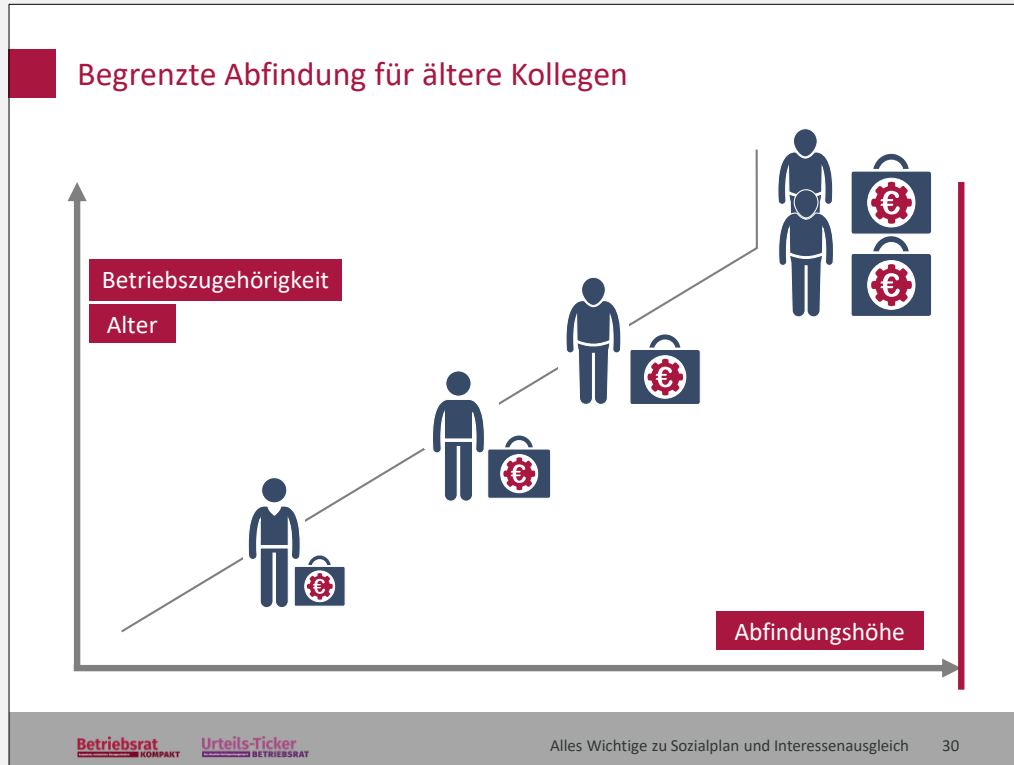
(Alters-) Teilzeit-  
regelungen



längere Kündigungs-  
fristen bzw. Kündigungs-  
ausschluss für ältere  
Arbeitnehmer



Zumutbarkeits-  
regelungen für  
Versetzungen



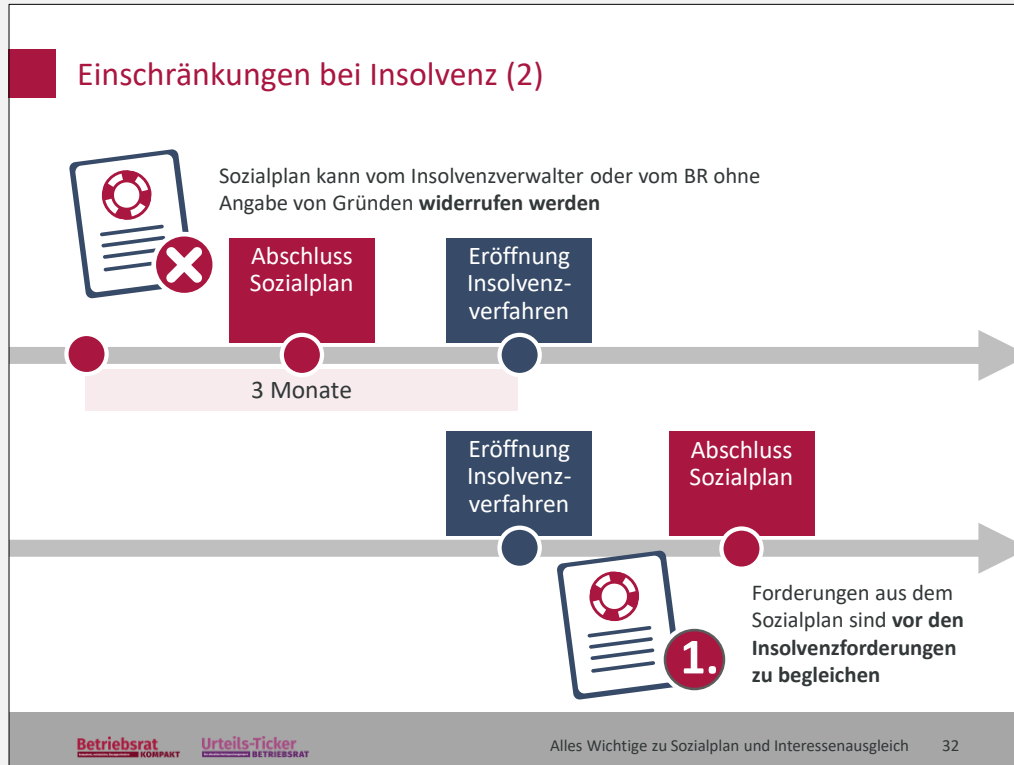
Die Höchstbegrenzung einer mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung stellt keine nach § 75 Abs. 1 BetrVG verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmer dar.

*(BAG, Urteil vom 02.10.2007, Az: 1 AZN 793/07)*

Dieser Beschluss steht ganz in der Tradition der ständigen Rechtsprechung des BAG. Nach Auffassung des Gerichts werden ältere Arbeitnehmer durch eine Deckelung ihrer Abfindungsbeträge nicht benachteiligt – weder mittelbar noch unmittelbar. Vielmehr würden dadurch die Folgen begrenzt, die sich aus einer das höhere Lebensalter begünstigenden Abfindungsregel ergeben.



- Wenn es zur **Insolvenz** kommt, gelten für die §§ 112, 112a BetrVG folgende **Einschränkungen** nach den §§ 121 ff. InsO (Insolvenzordnung):
  - Dem Verfahren vor der Einigungsstelle ist nur dann ein Vermittlungsversuch des Präsidenten des Landesarbeitsamts vorgeschaltet, wenn sich Insolvenzverwalter und BR darüber einig sind (§ 121 InsO).
  - Das finanzielle Volumen ist gemäß § 123 Abs. 1, 2 InsO begrenzt (max. 2,5 Monatsgehälter je AN).
- **Sozialplanforderungen**, also auch Abfindungen, aus einem nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossenen Sozialplan sind **Masseforderungen und damit vor den Insolvenzforderungen zu begleichen** (§ 123 Abs. 2 InsO).
- Ein innerhalb von drei Monaten vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossener Sozialplan kann vom Insolvenzverwalter oder vom Betriebsrat **ohne Angabe von Gründen widerrufen** werden (§ 124 Abs. 1 InsO).



### Ausgangspunkt der Verhandlungen

The diagram is divided into two main sections. On the left, a group of blue human silhouettes is shown. Above them is a red sign that says 'Ausgleich' (Balance) with a red Euro symbol (€) inside a money bag icon. Below this group is a red box with white text. On the right, a blue silhouette of a factory with two smokestacks is shown above five red office chairs. A dark blue circle above the factory contains white text. Below this group is another red box with white text.

Möglichst hoher finanzieller Ausgleich für die von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter

Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des AG beachten!

Mittelfristige Sicherung der Arbeitsplätze für die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer

Betriebsrat KOMPAKT Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Alles Wichtige zu Sozialplan und Interessenausgleich 33

- Der Betriebsrat wird versuchen, für die durch eine Betriebsänderung betroffenen Beschäftigten möglichst hohe Abfindungszahlungen bei Verlust des Arbeitsplatzes, langfristige Ausgleichszahlungen bei Einkommensminderungen und – insbesondere bei Ortswechseln – finanzielle Beihilfen auszuhandeln.
- Dabei muss er im Interesse der im Betrieb verbleibenden Belegschaft die **wirtschaftliche Leistungsfähigkeit** des Arbeitgebers im Auge behalten, damit nach der Betriebsänderung die verbliebenen Arbeitsplätze mittelfristig gesichert sind.

Haben Sie Fragen?





- Der Betriebsrat hat mehr Interesse an einem Sozialplan (weil einklagbar), der Unternehmer mehr Interesse an einem Interessenausgleich (weil nicht einklagbar).
- Nach einem Interessenausgleich kann der Unternehmer zudem gleich mit der Umsetzung der personellen Einzelmaßnahmen wegen der Betriebsänderung beginnen und hat es mit dem Sozialplan in der Regel nicht eilig.
- Durch paralleles Verhandeln bessere Chancen, durch Zugeständnisse beim Sozialplan Regelungen beim Interessenausgleich zu erreichen, die zu geringeren Nachteilen für die Beschäftigten führen.
- Selbst wenn der Unternehmer beim Interessenausgleich hart bleibt, kann der Betriebsrat über die Einigungsstelle einen besseren Sozialplan erreichen. Denn deren Vorsitzender wird berücksichtigen, ob ein Unternehmer zu einem Interessenausgleich bereit war oder nicht.

Gut vorbereitet ist halb gewonnen (1)

1. Zielerklärung

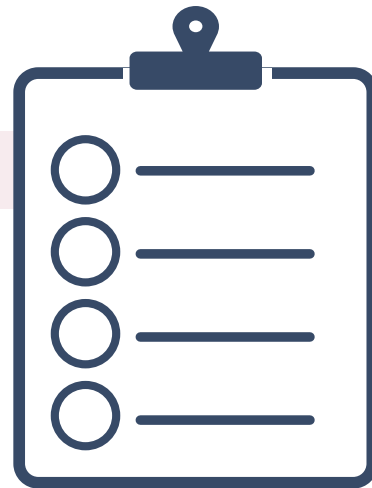


**Erster Schritt: Zielerklärung**

- Ohne konkrete Ziele können Sie nicht erfolgreich verhandeln.
- Was wollen Sie unbedingt erreichen?
- Wo könnten welche Kompromisse geschlossen werden?
- Was sind Ihre Minimalziele?

### Gut vorbereitet ist halb gewonnen (2)

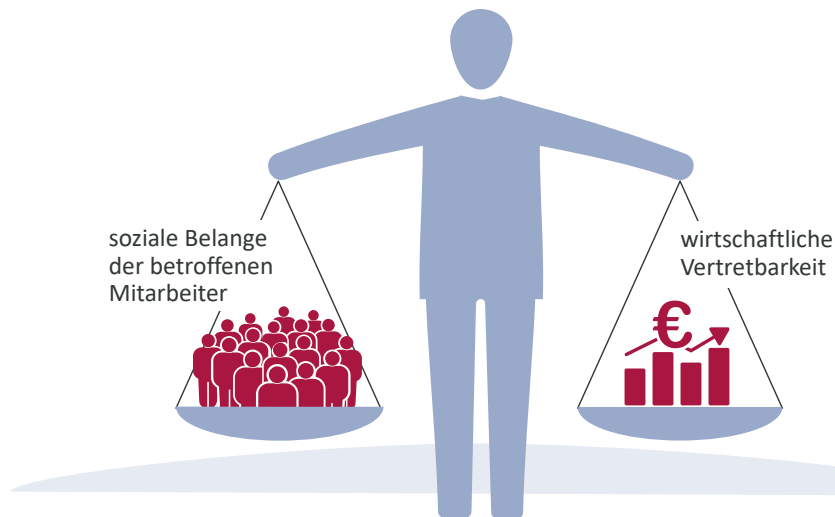
#### 2. Forderungskatalog erstellen



### Zweiter Schritt: Erstellen des Forderungskatalogs

- Die Summe aller erwarteten wirtschaftlichen Nachteile für die Beschäftigten und die Kosten von beschäftigungssichernden Maßnahmen bilden den Ausgangspunkt der Forderung des Betriebsrats.
- Ob die dann durchsetzbar ist, hängt von der finanziellen Situation des Unternehmens ab. Häufig wird der Betriebsrat einen betriebswirtschaftlich versierten Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG und § 111 Satz 2 BetrVG hinzuziehen müssen.
- Der Betriebsrat sollte ruhig auf seiner Forderung bestehen, denn der Unternehmer muss darlegen und beweisen, dass das Volumen des Sozialplans seine wirtschaftlichen Kräfte übersteigt.

### Entscheidung notfalls per Einigungsstelle



- Im Fall des Scheiterns der Verhandlungen ist die Einigungsstelle anzurufen. Diese entscheidet über die Aufstellung des Sozialplans.
- Die Einigungsstelle soll im Rahmen billigen Ermessens die sozialen Belange der betroffenen Mitarbeiter einerseits und die wirtschaftliche Vertretbarkeit andererseits berücksichtigen.
- Dabei werden sowohl Leistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes als auch für Versetzungen festgelegt.
- Bei der Bemessung des Gesamtvolumens der Sozialplanleistungen wird darauf geachtet, dass der Fortbestand des Unternehmens und die verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

Haben Sie Fragen?



Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:

fragen @ betriebsrat-mitbestimmung.de

**Betriebsrat** KOMPAKT **Urteils-Ticker** BETRIEBSRAT

Das nächste Online-Seminar

So gelingt der Start in die neue  
Amtsperiode



20.05.2026



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

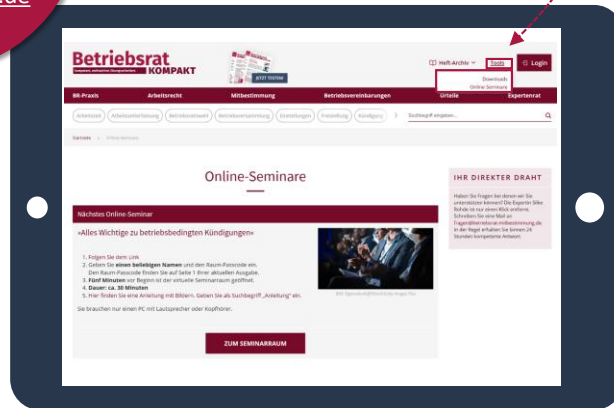
Haben Sie noch  
Fragen? Dann  
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-  
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des  
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de) und

[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)



**Kontakt**

**WEKA Media GmbH & Co. KG**  
Fachredakteurin  
Melanie Michl  
[melanie.michl@weka.de](mailto:melanie.michl@weka.de)

**Chefredaktion**  
Rechtsanwältin  
Silke Rohde

**Betriebsrat** **Urteils-Ticker**  
KOMPAKT URTEILSTICKER BETRIEBSRAT