

Leseprobe: Olaf Lienau in: Dahl, Holger (Hrsg.) „Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten – Betriebsänderung“; R&W Fachmedien 2021

I § 112a Abs. 1 BetrVG

1 Inhalt

Die Vorschrift des § 112a Abs. 1 BetrVG schränkt die Erzwingbarkeit des Sozialplans trotz Vorliegens einer Betriebsänderung ein. Dies soll dann der Fall sein, wenn die geplante Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht. Der Wortlaut ist dabei missverständlich und führt in der Praxis nicht selten zu unterschiedlichen Auffassungen darüber, ob bei einer Entlassungswelle innerhalb der in § 112a Abs. 1 BetrVG vorgegebenen Schwellenwerte der Sozialplan ausgeschlossen sein soll.

2 Typische Streitfälle und Einwendungen des Betriebsrats

In den Beratungen und Verhandlungen tauchen immer wiederkehrende Fragestellungen auf, deren rechtliche Einordnung meist schnell erfolgen kann. Nachfolgend werden diese Streitfälle aus Sicht des Betriebsrats dargestellt und auch die darauf typischerweise folgenden Einwendungen skizziert.

a Begrenzung auf Entlassungen / Verhältnis zu weiteren Maßnahmen

Dem Wortlaut nach schließt § 112a Abs. 1 BetrVG die Erzwingbarkeit des Sozialplans bei Nichterreichen der dort genannten Schwellenwerte aus, wenn die geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht.

In aller Regel erschöpfen sich die mit einem Personalabbau verbundenen unternehmerischen Maßnahmen nicht nur – also nicht im Sinne des Wortlauts von § 112a Abs. 1 BetrVG „allein“ – in der Entlassung von Arbeitnehmern. Vielmehr werden zugleich Kapazitäten reduziert, Anlagen (wenn auch nur vorübergehend) stillgelegt, Arbeiten umverteilt oder Arbeitsmethoden verändert. Ob diese begleitenden Maßnahmen das Privileg der Sozialplanbefreiung entfallen lassen, hängt von der Tragweite der Maßnahmen ab. Das Bundesarbeitsgericht meint, dass § 112a Abs. 1 BetrVG auch anwendbar ist, wenn zu dem Personalabbau weitere Maßnahmen des Arbeitgebers hinzukommen. Wenn diese Maßnahmen allerdings für sich allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG darstellen, entfällt das Privileg der Sozialplanbefreiung.¹

Diese Rechtsprechung führt aus Sicht des Betriebsrats zu einer intensiven Prüfung sämtlicher mit dem angekündigten Personalabbau zusammenhängenden Maßnahmen. Insbesondere wird der Betriebsrat seine Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 90 BetrVG geltend machen. Die damit zusammenhängenden Auskünfte sollten auch unverzüglich und zutreffend erteilt werden. Sollte sich herausstellen, dass dies nicht der Fall ist, wird der Betriebsrat in Abhängigkeit der gesamten Verhandlungssituation die Erstattung einer Anzeige nach § 121 BetrVG in Betracht ziehen können. Da § 121 BetrVG nur bei vorsätzlichem und bedingt vorsätzlichem Handeln Anwendung findet, ist es für den Betriebsrat wichtig, die begehrten Auskünfte nicht pauschal, sondern so konkret wie möglich geltend zu machen. Soweit Informationen gar nicht erst geteilt und die Maßnahmen unterhalb des Wahrnehmungshorizontes durchgeführt werden, ermöglicht die verhältnismäßig lange

¹ BAG, 28.3.2006 – 1 ABR 5/05, AP BetrVG 1972 § 112a Nr. 12.