

Neues aus der Rechtsprechung

Kein Anspruch des erstmalig nach Betriebsänderung gewählten Betriebsrats auf Abschluss eines Sozialplans

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG beziehen sich auf eine geplante und in der Zukunft liegende Betriebsänderung. Wird ein Betriebsrat in einem bislang betriebsratslosen Betrieb erst gebildet, nachdem der Arbeitgeber mit der Umsetzung der Betriebsänderung begonnen hat, steht dem Betriebsrat nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Februar 2022 (Az. 1 ABR 2/21) deshalb kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht auf Abschluss eines Sozialplans zu.

Das BAG hatte über die Frage zu entscheiden, ob einem am 20.07.2018 erstmalig gewählten Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht auf Abschluss eines Sozialplans zustehe, nachdem die Arbeitgeberin zuvor am 22.06.2018 ihre Absicht zur Betriebsstilllegung mitgeteilt und am 25.06.2018 Kündigungen ausgesprochen hatte. Das BAG hat ein solches Mitbestimmungsrecht des erstmalig gewählten Betriebsrats.

Für das Entstehen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats und damit verbunden der Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Sozialplan und einen Interessenausgleich zu vereinbaren, ist derjenige Moment maßgeblich, in dem sich der Tatbestand verwirklicht, an den das jeweilige Mitbestimmungsrecht anknüpft. Bei den Mitbestimmungsrechten nach §§ 111 ff. BetrVG ist dieser Tatbestand die geplante und damit noch in der Zukunft liegende Betriebsänderung. „Geplant“ ist die Betriebsänderung, wenn der Arbeitgeber aufgrund abgeschlossener Prüfungen und Vorüberlegungen grundsätzlich zu einer Betriebsänderung entschlossen ist.

Sinn und Zweck der Beteiligungsrechte ist es, dass der Betriebsrat die Möglichkeit hat, auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Seine Beteiligung soll deshalb stattfinden, bevor die Betriebsänderung geplant und durchgeführt ist. Bei unternehmerischen Maßnahmen, die nicht (lediglich) „geplant“ sind, sondern mit deren Umsetzung der Arbeitgeber bereits begonnen hat,

können Sinn und Zweck der Beteiligung regelmäßig nicht mehr erreicht werden.

Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, mit einer beteiligungspflichtigen Maßnahme zu warten, bis im Betrieb ein Betriebsrat gewählt ist.

Der Sozialplan soll regelmäßig bereits vor Durchführung der Betriebsänderung verhandelt und vereinbart werden, weil er nur dann seiner Befriedungs- und Ausgleichsfunktion in vollem Umfang gerecht werden kann. Deshalb entsteht ein Mitbestimmungsrecht des erstmalig gewählten Betriebsrats nicht mehr, wenn bereits vor seiner Wahl die Umsetzung der Maßnahme durch den Arbeitgeber begonnen hat.

Durch den Beschluss vom 22.02.2022 bestätigt das BAG erfreulicherweise seine vor mehr als 30 Jahren ergangene Entscheidung vom 22.10.1991 (Az. 1 ABR 17/91) und trägt dadurch zur Rechts- und Planungssicherheit für Arbeitgeber bei der Umsetzung von geplanten Betriebsänderungen in – bislang – betriebsratslosen Betrieben bei.

Trotz der durch das BAG geklärten und nunmehr bestätigten Rechtslage ist Streit unter den Betriebsparteien insbesondere in Konstellationen denkbar, in denen die bereits begonnene Umsetzung der Betriebsänderung weniger eindeutig ist als in den beiden Entscheidungen des BAG, in denen bereits vor der erstmaligen Wahl des Betriebsrats in Umsetzung der Betriebsänderung Kündigungen ausgesprochen worden waren. Für diesen Fall empfiehlt es sich, jegliche vorgelagerte Umsetzungshandlung aus Nachweiszwecken zu dokumentieren. Auch schon Beschlüsse der Geschäftsführung über die sofortige Umsetzung einer konkret beschlossenen Planung sollten dokumentiert werden.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de