



Mandanteninfo 06/2012: Einsetzung einer Einigungsstelle wegen Interessenausgleich

Arbeitsgericht Lörrach

Beschluss vom 4.6.2012 – 1 BV 6/12

Auch wenn der von der Rechtsprechung entwickelte „Schwellenwert“ für Entlassungen, bei dem das Vorliegen einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung angenommen wird (10% der Belegschaft), geringfügig unterschritten wird, kann eine Betriebsänderung im Sinn von § 111 BetrVG vorliegen, die den Anspruch des Betriebsrats auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan auslöst. Dies gilt jedenfalls dann, wenn mit solchen Entlassungen zugleich Veränderungen der Arbeitszeiten der gesamten Belegschaft verbunden sind.

Mit diesem Beschluss hat das Arbeitsgericht Lörrach einem Antrag des Betriebsrats eines Textilbetriebs stattgegeben, eine Einigungsstelle eingesetzt und entsprechend dem Antrag des Betriebsrats die Person des Vorsitzenden bestimmt. Die Geschäftsführung hatte zunächst dem Betriebsrat mitgeteilt, auf dem Hintergrund zukünftig wegfallender Aufträge bis zu zehn der insgesamt knapp 80 Arbeitnehmer, möglicherweise auch einige weniger entlassen zu wollen. Die vom Betriebsrat verlangten Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan lehnte die Geschäftsführung dann aber ab. Man beabsichtige nur insgesamt sieben von 79 Arbeitnehmern zu kündigen. Weil aber die Rechtsprechung in Anlehnung an die Bestimmung des [§ 17 KSchG](#) davon ausgehe, dass erst bei Entlassung von mindestens 10% der Belegschaft eine Maßnahme vorliege, die „erhebliche Teile der Belegschaft“ betreffe und damit erst dann die Schwelle zu einer interessenausgleichs- und sozialplanpflichtigen Maßnahme im Sinn von [§ 111 BetrVG](#) überschritten sei, könne sie die Maßnahme mitbestimmungsfrei umsetzen.

Das Arbeitsgericht Lörrach sieht das ebenso wie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: auch wenn die Schwellenwerte des § 17 KSchG geringfügig (hier 7 statt 8 Kündigungen) unterschritten sind, könne sehr wohl eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung vorliegen. Bei dem Maßstab des § 17 KSchG handle es sich nicht um eine absolute Grenze sondern nur um einen Richtwert, dessen geringfügige Unterschreitung nicht ausschließe, die Maßnahme als mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung im Sinne einer Einschränkung des Betriebs anzusehen. Dies gelte insbesondere deshalb, weil die Entlassungen zugleich mit einer Änderung der Arbeitszeiten (neues Schichtmodell) für die verbleibende Belegschaft verbunden ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind nämlich bei den Schwellenwerten des § 17 KSchG nicht nur die von Entlassung betroffenen Beschäftigten mit zu rechnen, sondern auch alle, die durch die Betriebsänderung sonstige Nachteile erleiden könnten (z.B. Versetzungen, ungünstigere Arbeitszeiten, weitere Fahrtwege etc.).

Nachdem der Arbeitgeber im konkreten Fall die Maßnahmen selbst (Kündigungen und Änderungen des Schichtmodells) bereits umgesetzt hatte, gewinnt die Einsetzung der Einigungsstelle jetzt vor allem Bedeutung für den noch aufzustellenden Sozialplan. Den betroffenen Arbeitnehmern stehen aber unabhängig von einem solchen noch aufzustellenden Sozialplan Abfindungsansprüche nach [§ 113 BetrVG](#) zu. Diese Vorschrift garantiert Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse gekündigt wurden, ohne dass ein Interessenausgleich versucht wurde, einen „Nachteilsausgleich“, der durch eine arbeitsgerichtliche Klage auf Zahlung einer Abfindung (je nach Alter und Betriebszugehörigkeit) von bis zu 18 Monatsbruttoverdiensten geltend gemacht werden kann.