

AuA

Personal | Praxis | Recht

Arbeit und Arbeitsrecht

7

A 08514
80. Jahrgang
Juli 2025



Künstliche Intelligenz

Einigungsstelle S. 14

Beschäftigung von Ausländern S. 20

Überstunden und Arbeitszeit S. 28



© Katja Hentschel

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

allerorten liest, hört und spricht man von bzw. über künstliche Intelligenz (KI bzw. AI) – viele von uns (mitunter unbewusst) sogar mit ihr. Und oft habe ich den Eindruck, wir reden aneinander vorbei und wissen nicht so recht, wie denn nun eine Definition lautet, auf deren Grundlage wir Regeln zur Nutzung von KI schaffen. Um hier ein wenig Klarheit in die Diskussion zu bringen, haben wir diese Ausgabe umfassend der KI gewidmet.

Im Titelthema ab S. 8 beleuchten Dr. Gerlind Wisskirchen und Dr. Inka Knappertsbusch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sowie das deutsche und europäische Arbeitsrecht.

Dr. Katharina Wakula widmet sich ab S. 36 der KI-Schulungspflicht, die auch Arbeitgeber trifft. Hierzu haben wir bereits in der Podcast-Reihe „Kurz gefragt“ am 6. Februar mit Dr. Jan Tibor Lelley gesprochen, der dort das Wichtigste zusammengefasst hat.

Ergänzend bieten wir zur Vertiefung am 18. November ein Online-Seminar an, in dem sich die Co-Autorin des Titelthemas Dr. Gerlind Wisskirchen vertiefend mit dem Thema auseinandersetzt.

Last not least lässt es sich unser Futurologe Max Thinius in der 29. Folge seiner Reihe zur Zukunft der Arbeit ab S. 42 nicht nehmen, unsere KI-Nutzung einmal kritisch zu hinterfragen.

Andreas Krabel, Chefredakteur

PUBLIZISTISCHER BEIRAT

Prof. Dr. Frank Maschmann, Sprecher des Beirats, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Regensburg und Karls-Universität Prag | **Dr. Deniz C. Akitürk**, Rheinmetall AG, Senior Vice President Special Projects, Düsseldorf | **Dorit Engel**, Deutsche Bank AG, Senior Counsel Employment Law/Director, Frankfurt am Main | **Michael Fritz**, Vorstand Personal der DB Cargo AG in Mainz | **Valerie Holsboer**, ehem. Bundesagentur für Arbeit, Vorstand Ressourcen, Nürnberg | **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka**, Universität Passau und Karls-Universität Prag | **Dr. Philipp Klarmann**, SAP SE, Chief Legal Counsel – Integrated Regulatory Office, Walldorf | **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Metro AG, Director Labour Relations Germany & Labour Law, Düsseldorf | **Nils Meurer**, Rechtsanwalt und Partner, Brüggemann und Hinners, Hamburg | **Sascha Pessinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dirk Pollert**, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V., Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V., Hauptgeschäftsführer, Frankfurt am Main | **Dr. Andreas Richert**, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Leiter Arbeitsrecht und Koordination Personalarbeit Inland, Gütersloh | **Mark Rüther**, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Leiter Tarifwesen, Bad Honnef | **Dr. Uwe Schirmer**, Robert Bosch GmbH, Leitender Direktor a.D., Stuttgart | **Ingo Schöllmann**, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e.V., Hauptgeschäftsführer, Bonn | **Prof. Dr. Rainer Sieg**, Rechtsanwalt, Honorarprofessor, Universität Passau | **Sven Spieler**, Personalleiter, Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg | **Prof. Dr. Thomas Steger**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation, Universität Regensburg | **Hans Peter Viethen**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor a.D., Bonn und Berlin | **Boris Wein**, Geschäftsführer Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V.

huss

HUSS-MEDIEN GmbH | 10400 Berlin

Redaktion: Telefon 030 42151-445 | Anzeigen: Telefon 030 42151-238 | Leserservice: Telefon 030 42151-325 | www.leserservice.hussmedien.de | www.arbeit-und-arbeitsrecht.de

Einsetzungsverfahren, Interessenausgleich und Sozialplan

Die Einigungsstelle

Unternehmen stehen derzeit vor erheblichen wirtschaftlichen Herausforderungen. Werden betriebliche Umstrukturierungen geplant, ist zu prüfen, ob dabei die Grenze zur Betriebsänderung überschritten wird. Dann gilt es die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Dabei kommt der Einigungsstelle regelmäßig eine wichtige Rolle zu.



Gemäß § 111 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit i. d. R. mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Betriebsparteien sollen einen Interessenausgleich und einen Sozialplan abschließen. Der Interessenausgleich betrifft die geplante Maßnahme selbst, also die Frage, ob, wann und wie eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Mit dem Sozialplan sollen die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen oder abgemildert werden, die den betroffenen Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, sollte in einer Einigungsstelle ein Versuch eines Interessenausgleichs unternommen werden. Erzwingbar ist ein Interessenausgleich aber nicht. Anders sieht es beim Sozialplan aus. Dieser kann auch durch einen Spruch der Einigungsstelle zustande kommen. Rund um die Einigungsstelle und ihren Ablauf gibt es einige Aspekte, die insb. arbeitgeberseitig berücksichtigt werden sollten.

ARBEITSGERICHTLICHE EINSETZUNG DER EINIGUNGSSTELLE

Können sich die Betriebsparteien nicht einvernehmlich auf die Einsetzung einer Einigungsstelle, bzw. die Anzahl der Beisitzer und den Vorsitzenden verständigen, so kann jede Seite beim Arbeitsgericht die Einsetzung der Einigungsstelle beantragen, § 112 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Das Verfahren ist in § 100 ArbGG geregelt.

Der erste Streitpunkt im arbeitsgerichtlichen Einsetzungsverfahren kann bereits die Frage sein, ob überhaupt eine Betriebsänderung vorliegt. Ist dies zwischen den Betriebsparteien streitig, wird das Arbeitsgericht die Einigungsstelle einsetzen, wenn sie nicht offensichtlich unzuständig ist. So stellt bspw. die Entscheidung des Arbeitgebers, künftig freiwerdende Arbeitsplätze nicht mit eigenen Arbeitnehmern zu besetzen, sondern aufgrund eines Werk- oder Subunternehmervertrags mit einem anderen Konzernunternehmen, offensichtlich keine Betriebsände-

zung dar (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 7.11.2016 – 1 TaBV 1310/16). Ist eine Betriebsänderung bereits vollzogen, kann ein Interessenausgleich nicht mehr geschlossen werden. Eine Einigungsstelle wäre insoweit unzuständig. Ein Sozialplan muss indessen nicht vor der Betriebsänderung geschlossen werden. Das ist auch später noch möglich und erzwingbar. Eine Einigungsstelle beschränkt auf die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans wäre also zuständig. Ist keine offensichtliche Unzuständigkeit ersichtlich, entscheidet die Einigungsstelle bzw. letztlich das Arbeitsgericht in einem Hauptsacheverfahren, ob eine Betriebsänderung vorliegt.

Es ist nicht immer einfach zu bestimmen, ob für Verhandlungen der lokale Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat bzw. gar der Konzernbetriebsrat zuständig ist. Erstreckt sich eine einheitliche Betriebsänderung über mehrere Betriebe, kommt eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Betracht (BAG, Urt. v. 18.7.2017 – 1 AZR 546/15). Die Maßnahme kann nicht auf betrieblicher Ebene geregelt werden. Das wird aber regelmäßig nur für den Interessenausgleich gelten, wenn es also um die Gestaltung der Maßnahme selbst geht. Die Verhandlungen eines Sozialplans können dagegen regelmäßig auf betrieblicher Ebene geführt werden. Hier wird jeder Einzelfall zu betrachten sein. Begehrt ein Gremium die Einsetzung einer Einigungsstelle, das offensichtlich unzuständig ist, wäre auch die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig (LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 10.10.2024 – 5 TaBV 15/24).

Haben sich die Betriebsparteien bereits auf eine Einigungsstelle geeinigt oder ist die Einigungsstelle arbeitsgerichtlich eingesetzt worden, wäre ein Antrag auf Einsetzung einer (neuen/weiteren) Einigungsstelle zu demselben Regelungsgegenstand unbegründet. Die weitere Einigungsstelle wäre offensichtlich unzuständig. Soll die spätere Einigungsstelle aber mit einem anderen Gremium eingesetzt werden, muss sie nicht offensichtlich unzuständig sein. Das liegt wiederum am begrenzten Prüfungsmaßstab des Gerichts. In schwierigen Abgrenzungsfragen kann es daher zu einem Komplex mehrere Einigungsstellen auf unterschiedlichen betriebsverfassungsrechtlichen Ebenen geben (LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 8.1.2025 – 7 TaBV 20/24). Die tatsächliche Zuständigkeit wäre in einem Hauptsacheverfahren zu klären.

Uneinheitlich zeigt sich die Rechtsprechung bei der Frage, ob ein vom Antragsteller vorgeschlagener Vorsitzender einzusetzen ist bzw. eingesetzt werden kann, wenn die Gegenseite keine substantiellen Einwände gegen dessen Tauglichkeit vorbringt. Der Großteil der Gerichte lässt schlagwortartige Einwände gegen einen vorgeschlagenen Vorsitzenden nicht ausreichen. Werden von einem der Beteiligten nachvollziehbare, stichhaltige Gründe für das Fehlen eines solchen Vertrauens vorgetragen, darf der von der anderen Seite vorgeschlagene Kandidat nicht bestellt werden (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 7.5.2021 – 8 TaBV 597/21). Zum Teil reicht den Gerichten sogar ein „Nein“ (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 25.8.2014 – 9 TaBV 39/14). Das Arbeitsgericht entscheidet im Einsetzungsverfahren nicht über Fragen der Vergütung des Vorsitzenden der Einigungsstelle.

Es gibt keine konkrete Anzahl an Beisitzern, die als regelmäßig angemessen anzusehen ist. Das Arbeitsgericht

hat aber zu berücksichtigen, dass Effizienz und Arbeitsfähigkeit der Einigungsstelle unter einer zu hohen Anzahl von Beisitzern leiden können und dass die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einen gesetzlichen Auftrag nicht nur zur unverzüglichen Aufnahme ihrer Tätigkeit, sondern auch zur zügigen und konzentrierten weiteren Durchführung des Verfahrens bis zu seinem Abschluss hat (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 8.5.2018 – 3 TaBV 15/18). In der Praxis hat sich aber durchgesetzt, dass bei einfach gelagerten Sachverhalten zwei und bei komplexeren Sachverhalten drei Beisitzer je Seite von den Gerichten als angemessen angesehen werden. Irrelevant für die Bemessung der Beisitzerzahl ist die Betriebsgröße als solche (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 8.5.2018 – 3 TaBV 15/18). Das Arbeitsgericht entscheidet nicht darüber, wer Beisitzer wird, auch nicht ob und wie viele externe Beisitzer benannt werden. Das entscheidet die jeweilige Betriebspartei.

Voraussetzung für die Einsetzung einer Einigungsstelle ist das Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt grundsätzlich dann, wenn zuvor nicht der nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgesehene Versuch einer Einigung unternommen und Vorschläge für die Beilegung der Meinungsverschiedenheiten gemacht worden sind. Ein Antrag nach § 100 ArbGG ist erst zulässig, wenn sich entweder die Gegenseite Verhandlungen über den Regelungsgegenstand ausdrücklich oder konkludent verweigert hat oder mit Verständigungswillen geführte Verhandlungen zwar stattgefunden haben, jedoch gescheitert sind. Ob Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat als gescheitert zu betrachten sind, unterliegt grundsätzlich der subjektiven Einschätzung der jeweiligen Betriebspartei, die nicht offensichtlich unbegründet sein darf (LAG München, Beschl. v. 25.3.2021 – 3 TaBV 3/21). Es gibt keine Vorgaben, wie lange diese „freien“ Verhandlungen dauern müssen. Mindestens einmal sollte jedoch verhandelt und anschließend beurteilt werden, wie wahrscheinlich eine Einigung in einem weiteren Termin wäre. Wird die Annahme des Scheiterns nicht ohne jeden Anlass behauptet, kann von einer offensichtlichen Unzuständigkeit nicht ausgegangen werden (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 2.3.2011 – 3 TaBV 1/11). Die Einigungsstelle ist nicht offensichtlich unzuständig, wenn eine der Betriebsparteien aufgrund des bisherigen Verhaltens der anderen Partei die weitere Führung von Verhandlungen für aussichtslos hält und die Einigungsstelle anruft (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 2.3.2011 – 3 TaBV 1/11). Zudem besteht bei Betriebsänderungen regelmäßig noch einmal eine gesteigerte Eilbedürftigkeit, die das Arbeitsgericht bei der Abwägung berücksichtigen muss. Nicht erforderlich ist, dass (zunächst) ein Vermittlungsersuchen an den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit gem. § 112 Abs. 2 BetrVG gerichtet wird (LAG Nürnberg, Beschl. v. 6.6.2024 – 4 TaBV 14/24). Gegen eine erstinstanzliche Entscheidung steht den Beteiligten die Beschwerde zum Landesarbeitsgericht zu. Ein weiteres Rechtsmittel gibt es gegen eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht. Die Einigungsstelle kann erst nach Rechtskraft der Entscheidung über ihre Einsetzung tätig werden (LAG Köln, Beschl. v. 16.5.2024 – 9 TaBV 24/24).

Der Streitwert der Einsetzung einer Einigungsstelle bemisst sich nach dem, was tatsächlich streitig ist. Für die Einsetzung als solche wird der Hilfwert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG i. H. v. 5.000 Euro angesetzt. Besteht auch Streit über den Vorsitzenden und die Beisitzerzahl, so erhöht sich der Streitwert um jeweils 1.250 Euro (s. hierzu Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit, Zif. II. 4., s. a. LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 2.10.2014 – 17 Ta [Kost] 6090/14). Zum Teil wird aber für den Streitwert über die Einsetzung einer Einigungsstelle nebst der Person des unparteiischen Vorsitzenden und der Anzahl der Beisitzer insgesamt der Hilfwert von 5.000 Euro als regelmäßig angemessen angesetzt (LAG Hamburg, Beschl. v. 6.5.2025 – 7 Ta 7/25).

TAKTISCHE ÜBERLEGUNGEN ZUM EINSETZUNGSVERFAHREN

Wenn es um die Mitbestimmung bei einer Betriebsänderung geht, beginnt die Weichenstellung für ein erfolgreiches und nicht ausuferndes Verfahren bereits bei der Einsetzung der Einigungsstelle. Die Praxis zeigt, dass Arbeitgeber oftmals die Einigungsstelle als Kostenfaktor scheuen. Zwar ist die Einigungsstelle unbestreitbar sehr teuer. Allerdings sind Verhandlungen ohne sie meist noch teurer. Die arbeitsgerichtliche Einsetzung der Einigungsstelle setzt – wie bereits dargestellt – voraus, dass zumindest ernsthaft versucht wurde, eine Einigung außerhalb der Einigungsstelle zu erreichen. Das bedeutet aber nicht, dass sich der Arbeitgeber auf endlose Verhandlungsrunden einlassen muss. Bedacht werden sollte, dass der Betriebsrat überhaupt kein Interesse an einer Betriebsänderung bzw. einem zügigen Interessenausgleich hat – beim Sozialplan sieht das wieder anders aus. In der Beratungspraxis ist hin und wieder zu beobachten, dass Betriebsräte vorgeben, einer Einigung aufgeschlossen gegenüberzustehen und den Arbeitgeber in immer weitere Termine zur Verhandlung drängen. Nach diversen Runden erklärt der Betriebsrat dann, man sei zu weit auseinander. Dann beginnt das Verhandeln – nun in der Einigungsstelle – von vorne. Hier sollte rechtzeitig die Reißleine gezogen werden. Der Arbeitgeber sollte sich also nicht scheuen, zeitnah die Einigungsstelle anzurufen.

Das bedeutet aber nicht, dass stets versucht werden sollte, schnell die Einigungsstelle gerichtlich einsetzen zu lassen. Denn auch wenn es sich um ein beschleunigtes Verfahren handelt, kostet es Zeit. In beiden Instanzen wird mündlich verhandelt. Das Gericht benötigt Zeit für die Absetzung der Entscheidungsgründe, möglicherweise länger als in § 100 Abs. 1 Satz 6 ArbGG vorgeschrieben. Sodann läuft die zweiwöchige Berufungsfrist (inkl. Begründung). Die Gegenseite hat Gelegenheit zur Stellungnahme. Es sollte daher durchaus überlegt werden, mit dem Betriebsrat eine Einigung über die Einsetzung der Einigungsstelle, den Vorsitzenden und die Beisitzerzahl zu erzielen. So könnte ein Entgegenkommen des Arbeitgebers darin bestehen, einer größeren Beisitzerzahl zuzustimmen. Dies wiederum könnte hinsichtlich der Kosten dadurch entschärft werden, dass sich die Betriebsparteien auf eine Maximalzahl externer Beisitzer verständigen.

Der Arbeitgeber könnte aber überlegen, den Einsetzungsantrag bereits zu einem Zeitpunkt beim Arbeitsgericht zu stellen, zu dem das Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses noch zweifelhaft ist, wenn er davon ausgeht, dass Verhandlungen ohnehin verweigert oder nicht erfolgreich sein werden. Dann kann es zwar passieren, dass das Arbeitsgericht den Einsetzungsantrag abweist. Im Zeitpunkt des Anhörungstermins im Beschwerdeverfahren können sich dann aber die Befürchtungen des Arbeitgebers bestätigt haben und die Verhandlungen zwischenzeitlich gescheitert sein; folglich würde (nun) ein Rechtsschutzbedürfnis bestehen und das LAG die Einigungsstelle einsetzen.

Daran schließt sich die weitere Überlegung an, zu welchem Gegenstand die Einigungsstelle angerufen wird. Der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, schnell einen Interessenausgleich zu erzielen, um die Maßnahme umzusetzen. Um einen Nachteilsausgleich zu vermeiden und ggf. sogar eine einstweilige Verfügung gegen die Durchführung der geplanten Maßnahme, muss der Interessenausgleich bis zur Einigungsstelle versucht werden. Scheitern hier die Verhandlungen ebenfalls, kann die Maßnahme durchgeführt werden. Ein Sozialplan ist hierfür nicht erforderlich. Für das Unternehmen stellt sich taktisch also die Frage, ob Interessenausgleich und Sozialplan tatsächlich gleichzeitig verhandelt werden sollen. Oft ist dies sinnvoll. Der Arbeitgeber wird aber eher ein Interesse haben, schnell einen Interessenausgleich zu bekommen, oder zumindest einen solchen zu versuchen. Dann stehen der Maßnahme keine betriebsverfassungsrechtlichen Hindernisse mehr im Wege. Der Betriebsrat ist eher an einem Sozialplan interessiert. Solange der Arbeitgeber die Maßnahme mangels Interessenausgleichs nicht betriebsverfassungskonform durchführen kann, hat der Betriebsrat bei den Sozialplanverhandlungen bessere Karten. Daher sollte arbeitgeberseitig bei einem Scheitern der Verhandlungen überlegt werden, ob es nicht zielführender ist, nur die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Verhandlung eines Interessenausgleichs arbeitsgerichtlich zu beantragen. Für die Verhandlungen über einen Sozialplan wäre diese Einigungsstelle nicht zuständig. Das führt zu dem recht günstigen Ergebnis, dass der Betriebsrat nicht durch die Vermengung der beiden Themen in der gemeinsamen Einigungsstelle die Verhandlungen eines Interessenausgleichs bzw. dessen Scheitern verzögern kann. Ist der zeitliche Vorlauf lang genug, kann die parallele Verhandlung des Interessenausgleichs und des Sozialplans aber auch für den Arbeitgeber sehr sinnvoll sein. Zum einen werden zwei Einigungsstellen teurer sein als eine. Es besteht auch die Möglichkeit, dass für beide Themenbereiche unterschiedliche Vorsitzende eingesetzt werden. Auch das kann den zeitlichen Aufwand erhöhen. Zudem beraubt sich der Arbeitgeber der Möglichkeit, eine Zustimmung des Betriebsrats zu einer Namensliste auszuhandeln, im Gegenzug zu einem großzügigeren Sozialplan. Die Namensliste wird Bestandteil des Interessenausgleichs. Ist dieser gescheitert und die Maßnahme eingeleitet, erübrigt sich das Thema einer Namensliste. Denkbar wäre bei einem solchen zeitlichen Auseinanderfallen, zu versuchen, mit dem Betriebsrat bereits vor Abschluss eines Sozialplans, also bei Ver-

handlung des Interessenausgleichs, eine freiwillige Betriebsvereinbarung über eine Zahlung bei Klageverzicht zu schließen. Diese darf ohnehin nicht Gegenstand eines Sozialplans sein.

Es wird in der Rechtsprechung zum Teil vertreten, der Betriebsrat (umgekehrt der Arbeitgeber dann natürlich ebenfalls) habe die prozesstaktische Möglichkeit, beide Regelungsgegenstände in einer Einigungsstelle zu verbinden. Hierzu bedürfe es eines entsprechenden Widerantrags gerichtet auf die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Verhandlung eines Interessenausgleichs und dem Abschluss eines Sozialplans. Das Arbeitsgericht solle dann eine einheitliche Einigungsstelle einsetzen (so LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 24.1.2006 – 16 TaBV 2393/05). Das überzeugt nicht. Zwar liegt eine Verbindung der Regelungsgegenstände nahe. Indessen dient das Einsetzungsverfahren gem. § 100 ArbGG nicht der Frage, mit welchen Angelegenheiten sich die Einigungsstelle sinnvollerweise noch befassen soll (LAG München, Beschl. v. 25.3.2021 – 3 TaBV 3/21, Sächsisches LAG, Beschl. v. 12.10.2001 – 3 TaBV 22/01). Es steht dem Gericht nicht zu, verschiedene Themen gegen den Willen einer der Beteiligten in einer Einigungsstelle zu bündeln. Richtigerweise hat das Arbeitsgericht im Falle eines solchen Widerantrags dieses Einsetzungsverfahrens abzutrennen und in einem gesonderten Verfahren hierüber zu entscheiden (vgl. Wenning-Morgenthaler, Die Einigungsstelle, A. 63).

Sodann hat die Anrufung der Einigungsstelle durch den Arbeitgeber den Vorteil, dass er nun als erster einen Vorsitzenden benennen wird. Es wurde bereits ausgeführt, dass die andere Betriebspartei, hier also der Betriebsrat, wenigstens rudimentäre Einwände gegen den vorgeschlagenen Vorsitzenden erheben muss. Tut er dies nicht, insbesondere weil es keine solchen Einwände gibt, wird das Arbeitsgericht regelmäßig den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Vorsitzenden einsetzen. Das gilt umgekehrt genauso: Hat der Betriebsrat die Einsetzung der Einigungsstelle beantragt, muss der Arbeitgeber vortragen, weshalb er den vom Betriebsrat vorgeschlagenen Vorsitzenden ablehnt. Die pauschale Behauptung, der vorgeschlagene Vorsitzende sei zu betriebsrats-/arbeitnehmerfreundlich, wird nicht reichen. Insbesondere wenn es sich um einen Richter des angerufenen Arbeitsgerichts oder Landesarbeitsgerichts handelt, wäre dieser Einwand auch wenig empfehlenswert.

ABLAUF DER VERHANDLUNGEN IN DER EINIGUNGSSTELLE

Einen einheitlichen, immer geltenden Ablaufplan für Einigungsstellen gibt es nicht. Dieser hängt maßgeblich vom Vorsitzenden ab. Ein erster Schritt ist regelmäßig – spätestens in diesem Stadium des Verfahrens – die Klärung der Vergütungsfrage mit dem Vorsitzenden. Zwar besteht auch ohne Vereinbarung ein Vergütungsanspruch. Der Vorsitzende kann das Honorar nach billigem Ermessen unter Beachtung der in § 76a Abs. 4 Satz 3 ff. BetrVG vorgesehenen Maßstäbe festlegen (BAG, Beschl. v. 11.12.2019 – 7 ABR 4/18). Empfehlenswerter ist aber

eine Honorarvereinbarung. Es soll schon Einigungsstellen gegeben haben, in denen der Vorsitzende nicht den Anschein machte, die Einigungsstelle möglichst schnell zu einem Abschluss zu bringen. Das könnte durch ein Vergütungsmodell aufgefangen werden, das einen zügigen Ablauf honoriert, z. B. ein Pauschalhonorar. Ansonsten haben sich Tages- oder Stundensatzmodelle in der Praxis bewährt. Die in § 76a Abs. 4 Satz 1 BetrVG vorgesehene Möglichkeit einer Regelung durch eine Vergütungsverordnung wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) noch immer nicht genutzt (s. hierzu Wenning-Morgenthaler, Die Einigungsstelle, A 528 ff.).

Häufig erfragt der Vorsitzende vor der ersten Sitzung von beiden Seiten den Sachverhalt. Diese Möglichkeit sollte auch von beiden Seiten genutzt werden, wenn gleich eine rechtliche Verpflichtung hierzu nicht besteht. Eine sorgfältige Darstellung der geplanten Betriebsänderung spart Zeit in der Einigungsstelle. Es hängt zudem entscheidend vom Vorsitzenden ab, wie zügig die Verhandlungen abgeschlossen werden können. Jeder Vorsitzende hat hier seine Vorlieben und seine eigene Vorgehensweise. Während einige die Verhandlungen mit der gesamten Einigungsstelle favorisieren, praktizieren andere die Pendeldiplomatie. Der Autor hat schon Einigungsstellen erlebt, in denen sich beide Seiten nach einer Eingangserörterung zurückgezogen haben, der Vorsitzende zwischen beiden Seiten gependelt ist und sich beide Seiten am Ende des Tages zur Unterzeichnung eines Interessenausgleichs und Sozialplans wieder versammelt haben.

Gerade bei Betriebsstilllegungen kann eine Transfergesellschaft sinnvoll sein (siehe hierzu Oebel, AuA 6/24, S. 24 ff.). Ist die Einrichtung einer Transfergesellschaft arbeitgeberseitig nicht gewünscht, können vom Betriebsrat geforderte Verhandlungen hierüber den Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan verzögern. Hier wirkt es sich wieder von Vorteil aus, wenn Interessenausgleich und Sozialplan nicht in derselben Einigungsstelle verhandelt werden. Zwar ist es in der Praxis üblich, das Thema Transfergesellschaft im Interessenausgleich und im Sozialplan zu regeln. Eine Transfergesellschaft finanziert sich regelmäßig u. a. aus den eingesparten Kündigungsfristen der Arbeitnehmer, die mittels dreiseitigen Vertrags aus dem Unternehmen in eine Transfergesellschaft wechseln. Von daher ist eine frühzeitige Regelung sinnvoll, da diese Möglichkeit wegfällt, wenn erst mehrere Wochen nach einem Interessenausgleich in einem Sozialplan die Transfergesellschaft verhandelt wird. Die Kündigungsfristen der Beschäftigten können dann zum Teil bereits verstrichen sein. Rechtlich ist die Einrichtung der Transfergesellschaft richtigerweise Gegenstand des Sozialplans. So spricht § 112 Abs. 5 BetrVG davon, dass die Einigungsstelle bei der Aufstellung eines Sozialplans die im SGB III vorgesehenen Fördermöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen soll. Dem steht auch nicht § 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB III entgegen. Zwar ist dort von „Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 BetrVG“ die Rede. Die Frage der Verortung der Transfergesellschaft ist jedoch keine sozialrechtliche, sondern eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit. Gleiches gilt in

Bezug auf das Transferkurzarbeitergeld. Der Betriebsrat kann daher Verhandlungen über einen Interessenausgleich nicht erfolgreich mit Forderungen nach einer Transfergesellschaft in die Länge ziehen. Ist Regelungsgegenstand der Einigungsstelle der Interessenausgleich und der Sozialplan, kann dies faktisch durch die unbestreitbare Verzahnung und Sinnhaftigkeit einer Regelung auch im Interessenausgleich anders aussehen.

Versucht der Arbeitgeber keinen Interessenausgleich, so stehen den von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeitern Ansprüche auf Nachteilsausgleich zu, § 113 Abs. 3 BetrVG. Der Arbeitgeber muss zunächst außerhalb einer Einigungsstelle mit dem Betriebsrat verhandeln. Der Arbeitgeber kann ein Vermittlungsverfahren des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit anregen bzw. sich auf ein solches Verfahren einlassen. Erforderlich ist das aber nicht. Indessen kann es sich argumentativ als nützlich erweisen, dies zu tun. Scheitert auch hier die Verhandlung, so wird später auch ein Gericht eher geneigt sein, ein (späteres) endgültiges Scheitern anzunehmen. Führen die „freien“ Verhandlungen nicht zu einem Interessenausgleich, muss der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Ist die Einigungsstelle angerufen und tritt sie zusammen, so fehlen auch hier Vorgaben, wann ein Scheitern vorliegt. Entgegen einer verbreiteten Meinung stellt zunächst nicht die Einigungsstelle das Scheitern der Verhandlungen zum Interessenausgleich fest. Es ist vielmehr der Arbeitgeber, der zu einem bestimmten Punkt entscheiden muss, ob die Verhandlungen fortgesetzt werden sollen und eine Einigung noch möglich erscheint (BAG, Urt. v. 16.8.2011 – 1 AZR 44/10). Das hindert freilich die Einigungsstelle bzw. den Vorsitzenden nicht daran, gleichwohl das Scheitern festzustellen. Mindestens einmal muss mit dem ernsthaften Willen einer Einigung verhandelt werden. Allerdings kann ein einziger Termin auch ausreichen. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn zuvor bereits eine Vermittlung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit gescheitert war. Da der Arbeitgeber das Risiko einer unzutreffenden Beurteilung, ob ein Scheitern vorliegt, trägt, sollte nicht vorschnell ein Scheitern erklärt werden.

Kommt eine Einigung über einen Interessenausgleich bzw. einen Sozialplan zustande, so ist sie gem. § 112 Abs. 3 Satz 3 BetrVG schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Anders als beim Interessenausgleich, entscheidet die Einigungsstelle zwingend über die Aufstellung eines Sozialplans, § 112 Abs. 4 BetrVG. Ein Spruch der Einigungsstelle ist gem. § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten. Die Betriebsparteien sollten auf die Einhaltung dieser Form durch den Vorsitzenden achten. Ein Einigungsstellenspruch, der diese formellen Anforderungen nicht erfüllt, ist unwirksam. So genügt bspw. die Übersendung eines Scans des vom Einigungsstellenvorsitzenden eigenhändig unterschriebenen Spruchs im Original nicht aus (BAG, Beschl. v. 10.12.2013 – 1 ABR 45/12).

Im Rahmen billigen Ermessens muss die Einigungsstelle gem. § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 bis 3 BetrVG unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Einzelfalls Leistungen zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile vorsehen und dabei die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und die Förderungsmöglichkeiten berücksichtigen sowie bei der Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen darauf achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach der Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden (BAG, Beschl. v. 7.5.2019 – 1 ABR 54/17). Der Ausgleichs- und Milderungsbedarf bemisst sich dabei ausschließlich nach den den Arbeitnehmern voraussichtlich entstehenden Nachteilen und nicht nach der Wirtschaftskraft des Unternehmens. Die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplans für den Arbeitgeber hat lediglich eine Korrekturfunktion. Berufet sich der Arbeitgeber auf eine Überdotierung des Sozialplans, hat er entweder darzulegen, dass dessen Regelungen zu einer Überkompensation der den Arbeitnehmern voraussichtlich entstehenden Nachteile führen oder dass sie die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen überschreiten. Führt die Erfüllung der Sozialplanverbindlichkeiten zu einer Illiquidität, einer bilanziellen Überschuldung oder einer nicht mehr hinnehmbaren Schmälerung des Eigenkapitals, wäre die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit regelmäßig überschritten. Das gilt auch, wenn ein Unternehmen seinen einzigen Betrieb stilllegt (BAG, Beschl. v. 14.2.2023 – 1 ABR 28/21).

Hat die Einigungsstelle durch Spruch geendet, kann dieser arbeitsgerichtlich angefochten werden. Dies muss gem. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG innerhalb einer gesetzlichen Frist von zwei Wochen nach Erhalt des Spruchs der Einigungsstelle erfolgen. Der Antrag ist auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs zu richten. Für die reine Rechtskontrolle (z. B. Zuständigkeit der Einigungsstelle, Einhaltung der Formvorschriften etc.) gilt diese Frist nicht. Gegenstand der (fristgebundenen) gerichtlichen Kontrolle nach §§ 76 Abs. 5 Satz 4; 112 Abs. 5 BetrVG ist, ob sich der Spruch der Einigungsstelle als angemessener Ausgleich der Belange des Unternehmens auf der einen und der betroffenen Arbeitnehmer auf der anderen Seite erweist. Maßgeblich sind die im Sozialplan getroffenen Regelungen, nicht die von der Einigungsstelle angestellten Erwägungen (BAG, Beschl. v. 22.1.2013 – 1 ABR 85/11). Abfindungsansprüche aus einem durch Spruch der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan, der erfolglos gerichtlich angefochten wurde, werden zu dem im Sozialplan bestimmten Zeitpunkt und nicht erst mit Rechtskraft der Entscheidung in dem Beschlussverfahren über die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs fällig (BAG, Urt. v. 28.1.2025 – 1 AZR 73/24).

FAZIT

Bei der Planung einer Umstrukturierung sollten auch der Ablauf der Verhandlungen mit dem Betriebsrat und das taktische Vorgehen eine wichtige Rolle spielen. Das kann viel Zeit, Ärger und Geld sparen. ■



Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner, BUSE Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Berlin