

Konjunktur der Langzeitkonten

Zur Zukunft von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sind ein aktuelles Thema und werden viel diskutiert.¹ Hierfür gibt es eine Reihe von Gründen. Tarifverträge ermöglichen durch Öffnungsklauseln den Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. TVöD und TV-L geben grünes Licht für Langzeitarbeitszeitkonten.² Die IG BCE fördert den Abschluss von Langzeitkonten durch eine Übereinkunft der Tarifvertragsparteien zu § 2b MTV Chemie – Langzeitkonten. Die politische Diskussion zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit tut ihr Übriges. Die stufenweise Erhöhung des Rentenalters auf das 67. Lebensjahr erfolgt ab dem Jahr 2012. Durch diese sozialpolitischen und – rechtlichen Veränderungen stellen sich aktuell die Fragen, wie ein vorzeitiger oder gleitender Übergang in den Ruhestand überhaupt noch möglich sein wird, wie Arbeitszeit altersgerecht zu gestalten ist und die rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitszeitkonten zu verbessern sind. Im Folgenden soll erörtert werden, ob Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten tatsächlich der Königsweg für Arbeitnehmer sein können und welche Anforderungen aus Arbeitnehmersicht zu stellen sind.

Begriffsproblematik

Bei den Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten handelt es sich um Formen der Arbeitszeitkonten. In einem Arbeitszeitkonto wird die tatsächlich geleistete Arbeit in Form von Plus- oder Minusstunden fortlaufend mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verglichen und nach Erreichen eines Ausgleichszeitraums abgerechnet. Sie können entweder als Girokonto oder als Ansparkonto geführt werden.³ Grundsätzlich ermöglichen Arbeitszeitkonten, Abweichungen von der Regelarbeitszeit zu erfassen und zu bewerten. Bei den Kurzzeitkonten handelt es sich um Arbeitszeitkonten, die bis zu einem Jahr geführt werden. Beispiele hierfür sind Gleitzeitvereinbarungen und Jahresarbeitszeitkonten. Langzeitkonten sind Konten, die über mehrere Jahre hinweg geführt werden. Sie dienen dazu, längerfristig Zeitguthaben für ausgedehnte Freistellungsphasen während des Erwerbslebens anzusparen. Lebensarbeitszeitkonten sind

Ansparkonten, die ausschließlich für den Zweck genutzt werden, eine Freistellung vor der Rente bzw. eine Freistellung vor der Rente in Teilzeit zu ermöglichen. Beispiel hierfür sind Arbeitszeitkonten, die im Rahmen von Altersteilzeit geführt werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Diskussion um Langzeitkonten begann Mitte der 90iger Jahre. Die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür wurden mit dem »Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten« vom 6.4.1998 geschaffen.

Mit den §§ 7 Abs. 1a, 7d und 23b Sozialgesetzbuch (SGB) IV wurde eine Trennung der Vergütung von der Erbringung der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers und ein – wenn auch unzureichender – Insolvenzschutz von Wertguthaben rechtlich ermöglicht. Lebensarbeitszeitkonten sind bislang nicht gesetzlich geregelt. Die entsprechenden Paragraphen des »Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten« sind aber auch auf diese Konten anwendbar. Von daher ist aufgrund von § 7 Abs. 1a SGB IV auch bei Lebensarbeitszeitkonten eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schließen.

Weshalb Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten?

Für Arbeitgeber werden die Langzeitarbeitszeitkonten zunehmend interessanter. Produktions- und Kapazitätsengpässe können mit Arbeitszeitverlängerungen, die auf Langzeitkonten gebucht werden, besser bewältigt werden. Für die Gestaltung des demografischen Wandels in den Betrieben ist es zielführend, auch über Langzeitkonten eine Verjüngung der Belegschaft zu erzielen. Altersgemischte Teams sind für ein betriebliches Wissensmanagement und ein lebenslanges Lernen unverzichtbar. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand, ermöglicht durch Lebensarbeitszeitkonten, sichert das Know-how und das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer. Zusätzlich haben Arbeitgeber durch das Angebot von Langzeitkonten Vorteile bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitnehmern.

Für Arbeitnehmer stellt sich hauptsächlich aufgrund von Belastungen und Beanspruchungen die Frage, wie sie vor dem gesetzlichen Ruhestand ohne Abschläge aus dem Erwerbsleben ausscheiden können bzw. Auszeiten für Erholung, Familie und Fortbildung nutzen können. Langzeitkonten eröffnen neue Wege der Lebensarbeitszeit- und Familienplanung. Der Abschluss ist freiwillig.⁴

¹ Zu diesem Thema veranstaltet die dtb-Kassel eine Fachtagung vom 13.–15.11.2007 in Kassel. Weitere Informationen unter www.dtb-kassel.de oder unter 0561/7057570.

² Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), § 10 Abs. 6, § 10 Abs. 6 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder TV-L.

³ Hamm, Arbeitszeitkonto, Zehn Regeln für eine Betriebsvereinbarung, AIB 2005, 343.

⁴ Hoff, Welche Zukunft haben Langzeitkonten; in: www.arbeitszeitberatung.de.

Die Arbeitnehmer können mit dem Arbeitgeber souverän verhandeln, es sei denn Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen begrenzen den Verhandlungs- und Entscheidungsspielraum. Von daher können die Arbeitnehmer auch bestimmen, welche Zuführungen auf das Konto sie vornehmen lassen wollen. Sie können zudem Lohnsteuern sparen. Es kommt quasi zu einer Stundung der Lohnsteuer. Diese wird erst dann fällig, wenn in der Freistellungsphase das angesparte Wertguthaben ausgezahlt wird.⁵ Die Fälligkeit der auf die angesammelten Vergütungsbestandteile entfallenden Sozialversicherungsbeiträge wird gestundet und abgesehen von möglichen Störfällen erst bei Auflösung des Wertguthabens in der Freistellungsphase fällig.⁶ Ein zusätzlicher Vorteil von Lebensarbeitszeitkonten gegenüber Kurzzeit- und Langzeitkonten ist aufgrund von § 170 IV Sozialgesetzbuch (SGB) III gegeben. Die Wertguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten können nicht, wie unter Umständen auf Kurz- oder Langzeitkonten angesparte Wertguthaben, zur Vermeidung von Kurzarbeit aufgelöst werden.⁷

Gestaltungselemente

Im Folgenden sollen wesentliche Gestaltungselemente bei der Einrichtung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten erörtert werden.

Bei Langzeitkonten sind es vor allem die Nutzungszwecke, die festgelegt werden müssen. Mögliche Nutzungszwecke können z.B. längere Freistellungsphasen für eine zusätzliche Ausbildung oder Qualifizierung, Familienphasen und Erholungsphasen, Langzeiturlaub (*Sabbatical*) oder Verlängerung von Urlaub sein. Beim Lebensarbeitszeitkonto ist demgegenüber der alleinige Nutzungszweck der vorgezogene Ruhestand bzw. der gleitende Übergang in den Ruhestand.

Was kann auf das Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden?

Die erlaubten Zuführungen sind in der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu regeln. Der Arbeitnehmer ist vorbehaltlich tariflicher Regelungen frei in der Entscheidung, welche Zeiten, Entgelte oder Sonderleistungen er in das Konto einstellen will. Die Zuführungen können sich z.B. zusammensetzen aus Mehrarbeitszeiten, Resturlaubstagen, Entgelten für Zeiten aus Abweichungen zwischen Personaleinsatz und Vertrag, Überlaufzeitguthaben aus Gleitzeit- und Jahresarbeitszeitkonto, Zeitzuschlägen, reguläre Vergütungsbestandteilen und finanziellen Zuwendungen des Arbeitgebers. Bei Urlaubstagen als Zuführungen ist zu beachten, dass nur die Tage, die den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen⁸ übersteigen, in ein Langzeitkonto eingestellt werden dürfen. Es stellt sich die Frage, ob das Konto in Geld oder in Zeit zu verwalten ist. Für beide Formen gibt es gute Argumente.⁹ Kurzzeitkonten werden in der Regel in Zeit geführt. Langzeitkonten werden teilweise in Geld und teilweise in Zeit ge-

führt. Lebensarbeitszeitkonten werden in Geld oftmals wegen der besseren Verzinsung des Guthabens geführt. Werden sie in Zeit geführt, wird die Wertentwicklung an die aktuelle Entwicklung des Gehalts geknüpft. Dies ist gut kalkulierbar und transparent für den Arbeitnehmer. Für eine Führung in Geld spricht aus Arbeitnehmersicht, dass dadurch größere Ertragschancen möglich sind. Bei den Anlageformen liegt aber allerdings das Anlagerisiko beim Arbeitnehmer. Um das Risiko abzumildern, ist eine Mindestverzinsung für den Arbeitnehmer zu vereinbaren.¹⁰

Sonderfälle

Bei Langzeitkonten sind unbedingt zusätzliche kollektivrechtliche Regelungen für die Entnahme von Zeiten bzw. Geld zu treffen. U.a. sind Ankündigungsfristen gegenüber dem Arbeitgeber und Folgen für den Fall, dass der Arbeitgeber einen genehmigten Langzeiturlaub widerruft, festzulegen.¹¹ Auch hier ist es wichtig, Verfahrensweisen bei Störfällen und Ausnahmesituationen zu regeln. Bei den so genannten »Störfällen« sind u.a. folgende Fälle zu unterscheiden.¹² Der Arbeitgeber meldet *Insolvenz* an, der Arbeitnehmer verstirbt, das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung oder einvernehmliche Trennung. Bei einem »Störfall« werden Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge auf das Wertguthaben sofort fällig. Von daher ist es unbedingt erforderlich, den sozialversicherungsrechtlichen Ausgleich durch den Arbeitgeber und die Erstattung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses als arbeitsrechtlichen Anspruch von Beginn an im Vertrag zu regeln.¹³ Damit bei einem Wechsel des Arbeitgebers das Langzeitkonto fortgeführt werden kann, muss der neue Arbeitgeber einen Vertrag mit dem Arbeitnehmer abschließen bzw. im neuen Betrieb eine kollektivrechtliche Vereinbarung zu *Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten* vorhanden sein. Für den Todesfall sollte die Auszahlung des Wertguthabens an die Erben und der Auszahlungszeitpunkt vereinbart werden.¹⁴ Bei einer Führung in Zeit dient das aktuelle *Stundenentgelt* als Bewertungsfaktor.¹⁵

5 Klemm, Lebensarbeitszeitkonten: ein Modell für die Zukunft, NZA2006, 948, ders.; Rahmenbedingungen und rechtliche Grundlagen. Zeitkontenmodelle; AuA 2006, 256–261.

6 Die sozialrechtliche Behandlung von Wertzeitkonten wird im Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 29.8.2003 festgelegt. Die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen werden in den BMF-Schreiben vom 14.10.1999 und 17.11.2004 präzisiert.

7 Ausführlicher Hoff a.a.O. und Klemm, Lebensarbeitszeitkonten, a.a.O., 947.

8 § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz = Mindesturlaubsanspruch für Arbeitnehmer.

9 Klemm, Lebensarbeitszeitkonten – ein Modell für die Zukunft, NZA 2006, 948, vgl. Hamm, a.a.O., 346 »Welche Variante die bessere ist, lässt sich nicht pauschal sagen«.

10 Hamm, a.a.O., 346 und Klemm, a.a.O., 948.

11 Vgl. die Mindestinhalte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung »Arbeitszeitkonten« in § 10 Abs. 5 TVöD; in: Hamer, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Basiskommentar zum TVöD, 2. Auflage, Ffm. 2006, § 10, Rdnr. 4, 107.

12 Vgl. zu Erkrankungen Hamm, a.a.O., 346.

13 Vgl. § 23b SGB IV und Klemm, a.a.O., 951.

14 Hamm, a.a.O., 346.

15 Zur grundsätzlichen Problematik der Vererbbarkeit von Guthaben vgl. die Ausführungen in: www.aus-innovativ.de/themen/arbeitszeitkonten_3315.htm.

Der Insolvenzschutz bei Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten¹⁶ ist seit 1998 in [§ 7d Sozialgesetzbuch \(SGB IV\)](#) geregelt.

Notwendiger Insolvenzschutz

Es werden nur solche Wertguthaben geschützt, die das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße übersteigen und der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, länger ist als 27 Kalendermonate. In [§ 7d SGB IV](#) wird demnach eine rechtliche Verpflichtung zum Insolvenzschutz und zur Information des Arbeitnehmers über die genommenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz für insolvenzfähige Unternehmen getroffen, auch wenn sie nur eine unzureichende Absicherung bedeutet.

Dennoch finden sich in der Praxis häufig Zeitkontenmodelle ohne Insolvenzschutz. In einer Betriebsräte-Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) von 2004 wurde z.B. deutlich, dass 45 Prozent der Unternehmen mit Altersteilzeitkonten diese nicht gegen Insolvenz geschützt hatten. Woran liegt die mangelnde Umsetzung in der Praxis? Zum einen sollten Vertragsparteien wie z.B. Tarifpartner geeignete Insolvenzmodelle entwickeln und vereinbaren.¹⁷ Zum anderen liegt ein gewichtiger Grund darin, dass beim [§ 7d SGB IV](#) jegliche Sanktion fehlt, wenn der Arbeitgeber der Pflicht zur Insolvenzsicherung nicht nachkommt. Die rechtliche Verpflichtung in [§ 7d SGB IV](#) ist zwar zwingend, aber rechtliche Folgen sind für Arbeitgeber nicht zu befürchten.¹⁸ Hier ist aus Arbeitnehmersicht festzuhalten, dass möglichst schnell ausreichende gesetzliche Regelungen verabschiedet werden müssen. Die Bundesregierung hat für die jetzige Legislaturperiode im Koalitionsvertrag zugesichert, dass Langzeitarbeitszeitkonten gesetzlich gesichert und ein Insolvenzschutz im Sinne des [§ 8a ATZG](#) »Insolvenzversicherung« geprüft werden soll.¹⁹ Ebenso sollen auf tariflicher und betrieblicher Ebene zur Förderung der Beschäftigung Älterer eine alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung und gleitende Übergänge in den Ruhestand als eine Form von Zeitsouveränität stärker ausgebaut werden.

[§ 8a Altersteilzeitgesetz \(ATZG\)](#) verbessert deutlich den Insolvenzschutz und legt fest, dass eine Insolvenzsicherungspflicht ab der ersten Gutschrift auf dem Altersteilzeitkonto

zu erfolgen hat. Zudem ist eine Nachweispflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer aufgenommen worden. Zusätzlich werden Rechte des Arbeitnehmers bei einer Verletzung der Insolvenzsicherung der Altersteilzeitkonten durch den Arbeitgeber festgeschrieben. Ergänzend sind in einer Negativliste ungeeignete Sicherungsmodelle festgehalten, so Insolvenzgeld, bilanzielle Rückstellungen und Einstandspflichten zwischen Konzernunternehmen. Damit hat der Arbeitnehmer ein Klagerecht auf bestimmte Absicherungsmodelle. In Betracht kommen Modelle wie Fondslösung, Kautionsversicherung, Verpfändungen, Bürgschaft und doppelseitige Treuhand.²⁰ Arbeitsvertragliche Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen sind im Rahmen des [§ 8a ATZG](#) nicht möglich.

Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer

Eine vertragliche Vereinbarung für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten kann im Arbeitsvertrag oder in einer ergänzenden Regelung zum Arbeitsvertrag geschehen. Ggf. sind Vorgaben von Tarifverträgen oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu beachten. Inhalte der Vereinbarungen z.B. bei Langzeitkonten sind Nutzungszwecke, Laufzeit und Dauer, Mindest- und Höchstdauer der Auszeit, Ankündigungsfristen, Ansparmöglichkeiten, Erfassung und Dokumentation des Wertguthabens.

Mitbestimmungsrechte

Bei der Nutzung und Gestaltung von Langzeitkonten greifen eine Vielzahl von Überwachungs-, Informations- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates.²¹ Gemäß [§ 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz \(BetrVG\)](#) hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zwingenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit eingehalten werden.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit ([§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG](#)) erstreckt sich auch auf die Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Abschaffung eines Arbeitszeitkontos. Ohne elektronische Zeiterfassung und Software für Arbeitszeitkonten sind Langzeitkonten nicht praktikierbar. Von daher kommen auch Initiativ- und Mitbestimmungsrechte entsprechend [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) »technische Kontrolleinrichtungen« als Anspruchsgrundlage zum Tragen. Das Co-Management der Betriebsräte bei der Einführung der Langzeitkonten ist aufgrund der Gewährleistung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und zur Schaffung von Transparenz und Akzeptanz unumgänglich. [§ 10 TVöD](#) und [§ 10 TV-L](#) machen eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu Langzeitkonten zur Voraussetzung.²²

Vorschläge zu einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die nicht einigungsstellenfähig ist, sind von der IG BCE entwickelt worden.²³ Sie schlägt auch die Einrichtung einer betrieblichen Clearing-Stelle vor. Die [Hans-Böckler-Stiftung](#)

¹⁶ Vgl. Perreng, *AiB* 2006, 687 – 689.

¹⁷ [§ 10 Abs. 6 TVöD](#), [§ 10 Abs. 6 TV-L](#) verpflichten insolvenzfähige Betriebe zur Insolvenzsicherung, Vorgaben für die Sicherungsformen fehlen allerdings, [§ 2b MTV Chemie](#) verpflichtet ebenfalls zum Insolvenzschutz und bietet handhabare Sicherungsmodelle an.

¹⁸ Perreng, a.a.O., 688.

¹⁹ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, 22 – 23.

²⁰ Klemm, a.a.O., 950, inzwischen existiert ein Markt für Sicherungsangebote, vgl. ausführlich Schietinger, *Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung*, *WSI Mitteilungen* 2005, 340 ff.

²¹ Schoof, *Mitbestimmen bei der Arbeitszeit. Aufgaben des Betriebsrats*, *AiB* 2006, 699 ff., hier 703.

²² Hamer, a.a.O., [§ 10](#), Rdnrn. 4, 110.

²³ IG BCE (Hrsg.), *Anmerkungen zum § 2 b des MTV vom 8.4.2003*, 22–23; in: <http://www.basisbetriebsraete.de/service/igbce/MLangzeitkonto.pdf>.

hat [63 betriebliche Vereinbarungen ausgewertet](#) und Vorschläge für Betriebs- und Dienstvereinbarungen entwickelt.²⁴

Fazit

Die Attraktivität dieser Konten für Arbeitnehmer ist nicht zu leugnen. Der Schwachpunkt der Langzeitkonten, die Sicherstellung und Möglichkeit der Zeitentnahme für die Arbeitnehmer, soll dabei nicht verkannt werden.²⁵ Vor Überschlagung wird zu Recht gewarnt.²⁶ Dringend notwendig für eine Erfüllung ihrer Funktionen im Interesse der Arbeitnehmer ist auf jeden Fall die Verpflichtung zur Insolvenzversicherung für alle Arbeitszeitkonten gemäß den Bestimmungen des [§ 8a ATZG](#). Gerade im Hinblick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die zunehmenden Belastungen im Arbeitsleben sind Chancen der Langzeitkonten für Arbeitnehmer bei entsprechenden gesetzlichen und kollektiv-

rechtlichen Absicherungen immer dann offensiver als bisher zu ergreifen, wenn der nachhaltige gesundheitsverträgliche Einsatz der Arbeitnehmer gewährleistet ist. Es bleibt zu hoffen, dass es auch in Zukunft zu kontroversen Auseinandersetzungen um die Lang- und Lebensarbeitszeitkonten kommt. Denn nur so können sie im Sinne aller Beteiligten weiterentwickelt und optimiert werden.

DR. EBERHARD KIESCHE und **MATTHIAS WILKE** sind Berater bei der Datenschutz- und Technologieberatung (dtb) in Kassel, E-Mail: info@dtb-kassel.de

²⁴ Maschke/Böker, Langzeitkonten – Analyse von betrieblichen Vereinbarungen, AiB 2006, 693 – 696; Böker, Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Ffm. 2007. Die dem Buch beiliegende CD-ROM enthält umfangreiches anonymisiertes Textmaterial und liefert Gestaltungsempfehlungen für eigene Vereinbarungen.

²⁵ Maschke, Böker, a.a.O., S. 694.

²⁶ Weidinger, Langzeitkonten nicht überschätzen! 2007, in: www.arbeitszeitberatung.de.

Interessenausgleich und Sozialplan

Darauf sollten Betriebsräte achten

Hier lesen Sie

- wie sich Interessenausgleich und Sozialplan inhaltlich unterscheiden
- wann der Arbeitgeber über Ausgleichsmaßnahmen verhandeln muss
- worauf der Betriebsrat bei den Verhandlungen achten sollte

Umstrukturierung, Restrukturierung, Sanierung oder »Besinnung auf die Kernkompetenzen« – wie auch immer die jeweiligen Maßnahmen genannt werden – noch selten haben sie zu mehr Personal und besseren Arbeitsbedingungen geführt. Im Gegenteil: Sie sind regelmäßig mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen verbunden, zum Teil ist das sogar die Hauptabsicht. Nicht selten erfährt der Betriebsrat von derartigen Maßnahmen über die Presse. Die Beteiligung des Betriebsrates erfolgt fast immer zu spät oder gar nicht. Zumeist besteht auch kein wirkliches Interesse, den Betriebsrat frühzeitig zu beteiligen. Je weniger Zeit der Betriebsrat hat, umso geringer sind seine Gestaltungsmöglichkeiten. Das weiß auch die Unternehmensseite.

Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan

Plant das Unternehmen solche Maßnahmen, so handelt es sich i.d.R. um eine Betriebsänderung im Sinne des [§ 111](#)

BetrVG und löst die Verpflichtung zur Verhandlung eines Interessenausgleiches und unter Umständen auch zur Verhandlung eines Sozialplanes aus.

§ 111 BetrVG führt als Betriebsänderung auf:

- die Einschränkung und Stilllegung des Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen
- die Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Teilen
- den Zusammenschluss mit anderen Betrieben
- die Spaltung des Betriebes

Eine solche Betriebsänderung kann auch darin bestehen, dass eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen und die Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren beabsichtigt ist.

Über eine solche Betriebsänderung muss der Unternehmer mit dem Betriebsrat verhandeln, wenn sie mit »wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft oder erhebliche Teile