



MAYER|BROWN

BREAKFAST BRIEFING – WEBINAR Q4/2024

## TARIFSOZIALPLAN

Der Arbeitgeber zwischen betrieblicher Mitbestimmung  
und Tarifautonomie

4. Dezember 2024

# AGENDA

- I. Die Strategie des "Doppelten Sozialplans"
- II. Rechtlicher Rahmen
- III. Rechtliche Grenzen
- IV. Handlungsoptionen und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers



## Die Strategie des "Doppelten Sozialplans"

der Arbeitgeber in der "Zange"

1. Kopplung der tarifvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsebenen
2. Der Tarifsozialplan als Mittel betrieblicher Tarifpolitik

# DIE STRATEGIE DES “DOPPELTEN SOZIALPLANS”

## 1. Kopplung der tarifvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsebenen

- Betriebsänderung: Mitbestimmungsverfahren gem. §§ 111ff BetrVG
  - Gesetzliches Schlichtungsverfahren (Einigungsstelle)
  - Arbeitskampfverbot
- Tarifvertrag mit “sozialplanähnlichen” Inhalt
  - Art. 9 III GG: Tarifautonomie und Koalitionsbetätigungsfreiheit
  - Erstreikbarkeit
- Konzertierte Doppelstrategie von Betriebsrat und im Betrieb vertretener Gewerkschaft
  - Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen de facto unter Arbeitskampfdruck

## 2. Der Tarifsozialplan als Mittel betrieblicher Tarifpolitik

- Gewerkschaften “vermarkten” die Strategie des “Doppelten Sozialplans” sehr aktiv; umfangreiche Schulungsangebote für Betriebsräte
- Rekrutierungsinteresse der Gewerkschaften
- Tarifpolitisches Ziel: “Ausweitung der Kampfzone” auf das “Ob” einer Betriebsänderung

## Rechtlicher Rahmen

Rechtsprechung steckt das Spielfeld weit ab ...

1. Die "Grundsatzentscheidung" des BAG
2. Die Rechtsprechungsentwicklung seit 2007
3. Die verbleibende streikfreie Zone

# RECHTLICHER RAHMEN DER DOPPELSTRATEGIE

## 1. Die Grundsatzentscheidung des BAG vom 24.04.2007 (1 AZR 252/06)

- Weitgehende Absegnung der Strategie des "Doppelten Sozialplans", aber Festlegung von Rahmenbedingungen
  - Keine Sperrwirkung aus §§ 111 ff. BetrVG und auch kein genereller Mangel der Erforderlichkeit eines tariflich regelbaren Nachteilsausgleichs
  - Keine zeitliche Abhängigkeit zwischen (Ausgang) betrieblicher Mitbestimmung und Verhandlung / Erzwingung eines Tarifsozialplans
  - Keine Übermaßkontrolle von Streikforderungen solange tariflich regelbar
  - Tarifsozialplanforderungen zu (i) Abfindungen, (ii) Qualifizierungsmaßnahmen und (iii) verlängerten Kündigungsfristen sind geeignete Ziele
  - Maßgeblich für Bestimmung des "Inhalts" der Tarifforderung ist formeller Streikbeschluss der Gewerkschaft

## 2. Rechtsprechungsentwicklung seit 2007

- Übernahme und Ausweitung der Grundsatzentscheidung durch Instanzgerichte → weitere Absenkung der Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen für Tarifsozialplanforderung und deren Erstreikbarkeit (z.B. LAG Hamm v. 2.7.2017 – 12 Ta 373/17 – und LAG Hessen v. 16.7.2018 – 16 SaGa 933/18)

## 3. Die verbliebene streikfreie Zone

- "Ob" der Betriebsänderung als Kern der unternehmerischen Entscheidung

## Rechtliche Grenzen

... doch ist das Spielfeld endlich.

1. Tarif – und arbeitskampfrechtliche Grenzen
2. Grenzen für gezielte Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern
3. Betriebsverfassungsrechtliche Grenzen
4. Regelungstechnische Grenzen

# RECHTLICHE GRENZEN DER DOPPELSTRATEGIE (1/4)

## 1. Tarif- und arbeitskampfrechtliche Grenzen

- Zulässiges tarifvertragliches Regelungsziel
  - Tarifliche Regelbarkeit: das "Ob" einer Standortentscheidung bleibt streikfrei
  - Rechtswidrigkeit einer Tarifforderung "infiziert" alle weiteren Tarifforderungen
  - Problem: formale Sichtweise des BAG bzgl. der Ermittlung des Streikziels
- Friedenspflicht
  - Bestimmung inhaltlicher Reichweite durch Auslegung bestehender Tarifverträge – innerer sachlicher Zusammenhang erforderlich
  - Endet mit Eintritt der Nachwirkung
- Ultima Ratio Grundsatz
- Verbot existenzvernichtender Arbeitskämpfe / Gebot der fairen Kampfführung
- Rechtsweg
  - Einstweiliges Verfügungsverfahren (Hürde: offenkundige Rechtswidrigkeit)

# RECHTLICHE GRENZEN DER DOPPELSTRATEGIE (2/4)

## 2. Tarifsozialplanforderung: Gezielte Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern

- Interessengegensätze der Betriebsparteien und der Gewerkschaft
  - Gewerkschaft kommt es v.a. darauf an, Tarifsozialplanleistungen exklusiv für Mitglieder (und zu Lasten der Nicht-Mitglieder) zu erreichen (Rekrutierungsinteresse)
  - Rechtsprechung steckt Zulässigkeitsrahmen für "Gewerkschaftsboni" und sonstige Extras für Mitglieder weit ab
  - Allerdings bestehen auch hier Grenzen
- Rechtsprechung zu sog. Differenzierungsklauseln
  - Spannenklauseln und Tarifausschlussklauseln unzulässig
  - "einfache Differenzierungsklauseln" grunds. zulässig; aber: quantitative Gesichtspunkte bei der Höhe der Bevorzugung von Mitgliedern können im Einzelfall (zB bei vorhergehenden Sanierungsbeiträgen auch der Nicht-Mitglieder) weiterhin relevant sein
- Rechtsfolge unzulässiger Differenzierung
  - Anpassung "nach oben"
  - Rechtswidrigkeit eines Erzwingungsstreiks
  - Einzelfallprüfung!

# RECHTLICHE GRENZEN DER DOPPELSTRATEGIE (3/4)

## 3. Betriebsverfassungsrechtliche Grenzen

- Betriebsverfassungsrechtliches Trennungsprinzip
  - Im Betrieb vertretene Gewerkschaft ist kein Organ der Betriebsverfassung; iRd "Doppelstrategie" hat sie bzgl. des Mitbestimmungsverfahrens nur Unterstützungsfunktion
  - Betriebsrat ist für die Tarifsozialplanforderung nicht zuständig
  - "betriebliche Tarifkommission" ist keine betriebsverfassungsrechtliche Interessenvertretung; auch "Vertrauensleute" haben keine betriebsverfassungsrechtliche Stellung
- Betriebsratsgremium und Betriebsratsmitglieder
  - Die drei Verbote des § 74 II BetrVG: Friedenspflicht, Beeinträchtigung des Betriebsablaufs/Betriebsfriedens (zB: "exzessive" Betriebsversammlungen, betriebsexterne Öffentlichkeitsarbeit), parteipolitische Betätigung
  - Für einzelne Betriebsratsmitglieder kommt es auf das "Amtsträgerhandeln" an
  - Einstweilige Unterlassungsverfügung (§ 1004 BGB) oder allgemeine Feststellungsklage
- Gewerkschaft
  - Insbesondere: Informationsveranstaltungen auf dem Betriebsgelände

# RECHTLICHE GRENZEN DER DOPPELSTRATEGIE (4/4)

## 4. Regelungstechnische Grenzen

- BAG: Gebot der Rechtsquellenklarheit
- Normunterworfenen Arbeitnehmer müssen klar erkennen können, ob Betriebsrat oder Gewerkschaft Normurheber ist
- Bei Vermischung der Regelungsgegenstände droht Unwirksamkeit der nicht klar zuordenbaren Regelungen
- Arbeitgeber hat Interesse an klaren und durchsetzbaren Vereinbarungen, d.h. Bestehen auf Trennung dringend empfohlen

## Optionen und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist der "Zange" nicht schutzlos ausgeliefert

1. Einschätzung des Streikrisikos
2. Präventive Optionen
3. Strategische Optionen
4. Vertragliche Optionen

# OPTIONEN UND REAKTIONSMÖGLICHKEITEN DES ARBEITGEBERS (1/4)

## 1. Einschätzung des Streikrisikos

- Je geringer das tatsächliche Risiko einer streikbedingten Disruption der Produktivität, desto geringer die Erfolgsaussichten der Doppelstrategie
- Bewertung des Streikrisikos in tatsächlicher, rechtlicher und operativer Hinsicht als Ausgangspunkt für Definition der Arbeitgeberstrategie
- "Streikresilienz" des Betriebs/Unternehmens
  - Tatsächliche Aspekte
    - Organisationsgrad in der Belegschaft
    - Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft
    - Einschätzung des Mobilisierungspotenzial der Gewerkschaft
    - Reputationsschäden
  - Operative Aspekte
    - Warenbestand vs. Abhängigkeit von laufender Produktion
  - Rechtliche Aspekte
    - Vertragsstrafen in Kundenverträgen

# OPTIONEN UND REAKTIONSMÖGLICHKEITEN DES ARBEITGEBERS (2/4)

## 2. Präventive Optionen

- Vorsorgliche Schaffung tarifvertraglicher Friedenspflicht
- Vorsorgliche Maßnahmen zur Erhöhung operativer Streikresilienz
  - Safety Stock
  - Auslagerung von Betriebskapazitäten
  - Einsatz von "Streikbrechern" – Leiharbeiter vs. Personalrotation zwischen Betrieben
- Finanzielle Isolierung
  - Vermeidung eines sog. Berechnungs-/Bemessungsdurchgriffs im Konzern
    - Dotierung eines Tarifsozialplans nicht zwingend unternehmensbezogen
  - Insolvenzscenario
    - Deckelung Sozialplanvolumen in Insolvenz gilt analog
    - Risiko: Reputationsschäden bei Kunden über Betrieb / Arbeitgeber hinaus

# OPTIONEN UND REAKTIONSMÖGLICHKEITEN DES ARBEITGEBERS (3/4)

## 3. Strategische Optionen

- Reaktion auf Überschreitung der rechtlichen Grenzen der Doppelstrategie = Abwägung unter Berücksichtigung taktischer/politischer Aspekte
- Entkopplung der Regelungsebenen
  - Beschleunigung des betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahrens
  - Umsetzung der Betriebsänderung während Arbeitskampfmaßnahmen
  - Umsetzung der Betriebsänderung außerhalb von Arbeitskampfmaßnahmen
- Doppelte Verhandlungsführung (Verknüpfung der Regelungsebenen)
  - "gutes" Angebot für betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplan kann Streikbereitschaft der Mitarbeiter senken
- Umsetzung von Maßnahmen zur Begrenzung des Streikdrucks
  - Umsetzung vorbereiteter "Streikbruchmaßnahmen"
  - Streikbruchprämie
  - Arbeitskampfmaßnahmen des Arbeitgebers
- Kommunikationsstrategie

# OPTIONEN UND REAKTIONSMÖGLICHKEITEN DES ARBEITGEBERS (4/4)

## 4. Vertragliche Optionen

- Vertragliche Kopplung von Sozialplan und Tarifsozialplan
  - Anrechnungsklauseln
  - Anpassungsklauseln im betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplan
    - Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB)
    - Ggf. zusätzliche Motivation für Gewerkschaftseintritt
- Erstreckungsvereinbarungen
  - Anwendung der Tarifsozialplanregelungen auf nicht tarifgebundene / tarifbetroffene Arbeitnehmer
  - Mangels exklusiver Tarifsozialplanleistungen für Gewerkschaftsmitglieder ggf. geringere Motivation für Gewerkschaftseintritt
  - Vorsicht bei Verweis auf (zulässige) Differenzierungsklauseln - § 75 I BetrVG: Gleichbehandlungsgebot

## FURTHER READING ...

Zeppenfeld:

**“Tarifsozialplan – der Arbeitgeber zwischen betrieblicher Mitbestimmung und Tarifautonomie”**

Teil I: Betriebs-Berater, Heft 45/2024

Teil II: Betriebs-Berater, Heft 46/2024

www.betriebs-berater.de

# Betriebs Berater

BB

46|2024

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... 11.11.2024 | 79. Jg. Seiten 2625–2688

**DIE ERSTE SEITE**  
Sara Vanetta, RAin, und Janna Vogt, RAin  
BGH-Leitentscheidungsverfahren: Gut gemeint, schlecht umgesetzt?

**WIRTSCHAFTSRECHT**  
Dr. Barbara Mayer, RAin/FAinHaGesR, Dr. Philipp Pordzik, RA und Björn Baltes, LL.M., EMBA, RA/Syndikus-RA  
Die monistische SE: Ein Praxisleitfaden zu den Pflichten von Verwaltungsrat und geschäftsführenden Direktoren im Laufe eines Geschäftsjahres | 2627  
Prof. Dr. Michael Hippeli, LL.M., MBA, MR  
Delisting reloaded nach dem ZuFinG II | 2636

**STEUERRECHT**  
Dr. Axel-Michael Wagner, RA, und Stefan Groß, StB, CISA  
Zu den neuen Vorgaben des BSI bei der Kassendatenfiskalisierung, oder: Die Grenzen administrativer Rechtssetzung im Rechtsstaat – Teil I | 2647

**BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT**  
Prof. Dr. Hans-Jörg Fischer, RA/FAStR/FAHaGesR/StB  
Aktuelle Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen zum Investitionsabzugsbetrag des § 7g EStG | 2667

**ARBEITSRECHT**  
Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M., RA/FAArbR  
Tarifsozialplan – der Arbeitgeber zwischen betrieblicher Mitbestimmung und Tarifautonomie – Teil II | 2676

Fachmedien Recht und Wirtschaft | dvf Mediengruppe | Frankfurt am Main

# MAYER | BROWN



Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively the "Mayer Brown Practices") and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © Mayer Brown. All rights reserved.

## DISCLAIMER

These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.

The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.

You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.

