



*Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Kliemt.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB*

„Nachhaltigkeit im Arbeitsrecht“

Vortrag am 7. März 2019

Dr. Burkard Göpfert gab einen Einblick in die Bedeutung von Nachhaltigkeit im Arbeitsrecht und erläuterte die Anforderungen, welche Nachhaltigkeit an die Gestaltung personalpolitischer Maßnahmen stelle. Hierbei warf er unter anderem die Frage auf, wie die klassischen Instrumente des Sozialplans und Interessenausgleichs im Kontext der Nachhaltigkeit zu bewerten seien.

Im Zusammenhang mit den Anforderungen der Digitalisierung müssten Unternehmen ihre Zukunftsfähigkeit sicherstellen und nachhaltige Zukunftskonzepte erarbeiten. Digitale Veränderungsprozesse führten zu gewandelten Anforderungsprofilen der Mitarbeiter und stehe damit in einem engen Zusammenhang mit (Re-) Qualifikationsmaßnahmen. Fraglich sei, wie Qualifikationsanforderungen in einer bestehenden Belegschaft in Sozialplan- und Interessenausgleichsverhandlungen so entwickelt werden könnten, dass sie den Unternehmen die Möglichkeit eröffneten, die eigenen Mitarbeiter an den künftigen Bedarf anzupassen. „Qualifizierungssozialpläne“ könnten möglicherweise als nachhaltiger anzusehen sein als Abfindungssozialpläne. Das Bedürfnis nach Nachhaltigkeit sei in der internationalen Staatenpolitik erstmals im Rahmen des sog. „Brundtland-Berichts“ im Jahre 1987 aufgeworfen worden, und so zum Gegenstand des öffentlichen Diskurses geworden. Die sich hieraus ergebende Bewegung der Corporate Social Responsibility (CSR) stellte die Forderung nach einer nachhaltigen Unternehmensführung im Wege freiwilliger unternehmerischer Selbstverpflichtung.

Eine unmittelbare gesetzliche Verpflichtung bezogen auf eine nachhaltige Unternehmensführung ergebe sich aus der Geschäftsführungspflicht nach § 76 Abs. 1 AktG nach h.M. nicht. Nachhaltigkeitsverpflichtungen folgten damit auch heute noch allenfalls einer Selbstverpflichtung. Die §§ 289b Abs.1 S. 1, 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB verlangten in Umsetzung der europäischen CSR-Richtlinie 2014/95/EU bei Vorliegen bestimmter Kriterien eine Erweiterung des Lageberichts um Belange nicht finanzieller Natur, sog. Nachhaltigkeitsbericht. Hierbei handle es sich aus Sicht des Referenten jedoch vielmehr um eine „Ist“- Betrachtung der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Zur Erfüllung der Berichtspflicht etablierte sich zunehmend der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK). Dieser diene als Grundlage für eine freiwillige Selbstunterwerfung eines Unternehmens unter die enthaltenen Leitlinien. Für die Nachhaltigkeitsdiskussion besonders von Interesse sei das DNK-Kriterium 16. Normiert werde eine Förderungs- und Anpassungspflicht bezogen auf die unternehmerische Beschäftigungsfähigkeit. Hier sei die Frage nach Qualifikationspflichten, -rechten, -budgets einzuordnen, sowie diejenige nach Qualifikationsmaßnahmen im Rahmen von Sozialplan und Interessenausgleich. Kernherausforderung sei

in diesem Zusammenhang die Schwierigkeit bei der Formulierung der Tätigkeitsbeschreibungen, die sich an Qualifikationsmerkmalen orientierten.

Als Einfallstor für eine betriebliche Mitbestimmung in Bezug auf den Nachhaltigkeitsbericht ließen sich §§ 75, 80 BetrVG heranziehen. Die Kommentarliteratur hierzu sei jedoch sehr restriktiv und sehe in den Normen kein über ein allgemeines Frage- und Auskunftsrecht hinausreichendes Mitbestimmungsrecht beispielsweise bei der Abfassung des Nachhaltigkeitsberichts oder der Definition von Nachhaltigkeitsanforderungen. Auch die Frage, wie das Unternehmen seine Nachhaltigkeitsverpflichtungen umsetze, unterliege einer proaktiven Gestaltung seitens des Betriebsrats nicht. Keine große Bedeutung in puncto Nachhaltigkeit komme § 92 BetrVG zu. Die Unterrichtung über die Personalplanung solle zwar auch eine nachhaltige Personalentwicklung aufzeigen, enthalte aber kein Zugriffsrecht des Betriebsrats in der Mitbestimmung, sondern lediglich ein Informationsrecht. Anders sei dies aber in Bezug auf § 92a BetrVG, welcher ein Initiativrecht des Betriebsrats über Standort- und Beschäftigungssicherung enthalte. Nach Erfahrung von *Dr. Göpfert* habe sich diese Norm in der Praxis bewährt und einigen Betriebsschließungen erfolgreich entgegengewirkt, im Ergebnis damit also „nachhaltigere“ Lösungen ermöglicht. Von sehr erheblicher Bedeutung sei der in der Praxis noch eher selten relevante § 97 Abs. 2 BetrVG. Hier sei ein über eine Einigungsstelle erzwingbares betriebliches Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Qualifikationsmaßnahmen enthalten. Seiner Formulierung nach erfordere das Recht den – bisher nur schwer erbringbaren – Nachweis, dass Planungen bestünden, die zu geänderten Qualifikationsanforderungen führten. Die digitale Transformation aber führe gerade zur Notwendigkeit von Maßnahmen, die dazu berufen seien, die Qualifikationsprofile der Mitarbeiter zu verändern. § 97 Abs.2 BetrVG könne sich damit als „Hidden Champion“ der „Industrie 4.0.“ erweisen. Weitgehend ungeklärt sei, wie sich die Anforderungen des § 97 Abs.2 BetrVG zu Beratungsrechten der §§ 111 u. 112 BetrVG verhielten. Aus Sicht des Referenten müsse die wirtschaftliche Leistungsgrenze bei Sozialplänen analog auch in der Einigungsstelle nach § 97 Abs.2 S.2 BetrVG angewendet werden. Maßnahmen nach § 97 Abs.2 BetrVG und Maßnahmen in einem Sozialplan könnten überdies sinnvoll nur gemeinsam verhandelt werden, sodass das gerichtliche Ermessen auf die Besetzung der Einigungsstellen mit demselben Vorsitzenden reduziert sein müsse.

Die fortschreitende Transformation stelle die Existenzberechtigung reiner Abfindungssozialpläne für die Zukunft in Frage. Ein solcher enthalte keine Wirkung für die Sicherung der künftigen Beschäftigung des Mitarbeiters und sei mit Blick auf die Höhe der Abfindungen auch wirtschaftlich kaum nachhaltig.

Die Diskussion beleuchtete mögliche Perspektiven auf das Begriffsverständnis von Nachhaltigkeit und thematisierte die Erzwingbarkeit von Qualifikationsmaßnahmen in Sozialplänen.

Laura Herbst
Wissenschaftliche Mitarbeiterin