

23. November 2012

Was regelt ein Sozialplan?

Ein Sozialplan regelt den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen. Der Sache nach handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Freiwillige Sozialpläne sind jederzeit möglich. Vom Sozialplan zu unterscheiden ist der so genannte Interessenausgleich. Er ist eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Frage, ob eine bestimmte Betriebsänderung durchgeführt wird. Ein Interessenausgleich kann auf Grund der Tendenzschutzregelung (§ 118 BetrVG) in Medienbetrieben nicht verlangt werden.

Der Betriebsrat kann den Sozialplan nur dann erzwingen, wenn bestimmte Voraussetzungen, die in § 111 ff. BetrVG geregelt sind, vorliegen:

Voraussetzungen

Es muss ein Betriebsrat vorhanden sein und das Unternehmen mindestens in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen. Wurden verschiedene Firmen bei der Betriebsratswahl zusammengefasst, sind auch im Falle eines Sozialplans alle Beschäftigten zusammenzuzählen, um die Mindestgröße zu erreichen.

Zuständig ist der örtliche Betriebsrat bzw. der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, wenn die Betriebsänderung nicht auf einen Betrieb beschränkt ist und der Ausgleich der Nachteile zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend geregelt werden muss. Allein die Tatsache, dass die erforderlichen Mittel für den Sozialplan von ein und demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen, ist nicht ausreichend für die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (BAG 1 ABR 15/05; DJV-Datenbank juri 11613). Von der originären Zuständigkeit zu unterscheiden ist die Zuständigkeit kraft Übertragung. Die örtlichen Betriebsräte können dem Gesamtbetriebsrat ein Verhandlungsmandat und/oder ein Abschlussmandat für die Sozialplanverhandlungen qua Beschluss übertragen.

Ist der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zuständig, kann er Sozialplanregelungen auch für die Beschäftigten aushandeln, die keinen Betriebsrat in ihrem Betrieb gewählt haben.

Eine Betriebsänderung liegt immer dann vor, wenn die Gefahr besteht, dass die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft wesentliche Nachteile erleiden könnten. Diese wesentlichen Nachteile müssen nicht tatsächlich eintreten. Es reicht, wenn die Gefahr nicht ganz auszuschließen ist. Typische Beispiele für wesentliche Nachteile sind

z.B. der Verlust des Arbeitsplatzes, eine schlechter dotierte Stelle, höhere Fahrtkosten, Umzugskosten oder Kosten der doppelten Haushaltsführung. Neben dieser eher allgemeinen Definition sind in Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG auf jeden Fall folgende Veränderungen enthalten:

Einschränkung und Stilllegung des gesamten Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;

Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;

Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben;

grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen;

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Nachteile, die auf einem Betriebsübergang gem. § 613 a BGB beruhen, sind allerdings keine Nachteile, die durch einen Sozialplan auszugleichen wären, denn bei einem Betriebsübergang ist der Erwerber verpflichtet, für ein Jahr die bisherigen Arbeitskonditionen weiter zu gewähren. Dass der Erwerber möglicherweise wirtschaftlich nicht so potent ist, wie es der vorherige Eigentümer war, ist kein Nachteil, der durch einen Sozialplan ausgeglichen werden müsste. Zu prüfen ist aber, ob der Betriebsübergang nicht mit einer Betriebsänderung zeitgleich einhergeht. So entschied das BAG (1 ABR 1/99; DJV-Datenbank juri 11052), dass es sich nicht nur um einen Betriebsübergang, sondern auch um eine Betriebsänderung handelt, wenn die Tochterfirma einer Tageszeitung die Zeitungszustellung aufgibt und diese Tätigkeiten an selbständige Zustellagenturen überträgt und diese Agenturen im Wesentlichen von ehemaligen Inspektoren der bisherigen Vertriebsfirma betrieben werden. Zeitgleich war in diesem Fall bekannt geworden, dass Anlieferungsstellen zusammengelegt und dadurch Vertretungs- und Mitfahrmöglichkeiten der Zusteller entfielen.

Weitere Voraussetzung ist, dass von diesen Betriebsänderungen erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind. Die Rechtsprechung nimmt in diesem Fall eine „Anleihe“ bei der Tabelle des § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Diese Norm verpflichtet den Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Anzahl der geplanten Kündigungen, diese Kündigungen als sog. Massenentlassungen bei der Agentur für Arbeit rechtzeitig anzuzeigen. Den Kündigungen gleichgesetzt werden betrieblich veranlasste Aufhebungsverträge (BAG 2 AZR 461/98; DJV-Datenbank juri 11451).

Die Massenentlassungsanzeige muss vor Ausspruch der Kündigung erfolgen (Europäischer Gerichtshof EuGH C - 188/03; DJV-Datenbank juri 11560). Zwischen Anzeige und Ausspruch der Kündigung muss laut Gesetz eine Frist von einem Monat liegen (§ 18 KSchG). Diese Frist kann von der Agentur für Arbeit verkürzt werden. Dem Betriebsrat steht eine Kopie der Massenentlassungsanzeige zeitgleich zu. Die Stellungnahme des Betriebsrats muss der Arbeitsagentur zugeleitet werden. Die Anzeige wird erst wirksam, wenn entweder die Stellungnahme des Betriebsrats vorliegt oder der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat unterrichtet und mindestens zwei Wochen Zeit für die Stellungnahme gegeben hat.

§ 17 KSchG Betriebsgröße Arbeitnehmer (AN)	Wesentliche Nachteile für mindestens:
bis 20 – 59 AN	5 AN
60 - 499 AN	10 % der AN oder mehr als 25 AN
500 und mehr AN	30 AN

- Wenn die Betriebsänderung in einem reinen Personalabbau besteht und nicht mit einer Organisations-Umstrukturierung einhergeht, gilt eine andere sog. „Betroffenheits-Tabelle“.

Diese Tabelle ist etwas schlechter als die von der Rechtsprechung zuvor genannte Tabelle. Diese Tabelle findet sich in § 112 a BetrVG, Abs. 1.

**„Betroffenheits-Tabelle“
bei „reinem“ Personalabbau**

Betriebsgröße bei Personal- abbau	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer (AN)
bis 59 AN	20 % der Belegschaft , mindestens 6 AN
60 - 249 AN	20 % der Belegschaft, mindestens 37 AN
250 - 499 AN	15 % der Belegschaft, mindestens 60 AN
500 und mehr AN	10 % der Belegschaft, mindestens 60 AN

Ist der Sozialplan nach den vorgenannten Kriterien erzwingbar, so entscheidet, sofern sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen können, notfalls die Einigungsstelle (vgl. BR-Info 3/07 www.djv.de).

Ausnahme

In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens muss kein Sozialplan erstellt werden. Abgestellt wird auf die erste Tätigkeit des Unternehmens (z.B. Anmeldung beim Handelsregister). Geht das Unternehmen aus einem Konzern hervor oder wird es lediglich gegründet, um die Sozialplanpflicht zu umgehen, so gilt die Vier-Jahresfrist nicht (§ 112 a Abs. 2 BetrVG).

Konkurs

Sonderregeln gelten, wenn der Sozialplan mit einer Insolvenz einhergeht:

Das Volumen des Sozialplans darf maximal das Zweieinhalbfache der Bruttolohnsumme pro Monat der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer betragen (§ 123 Abs. 1 Insolvenzordnung - InsO) und darf des Weiteren nicht mehr als ein Drittel der Masse betragen, die an die Gläubiger verteilt wird (§ 123 Abs. 2 InsO).

- Ein Vermittlungsversuch des Präsidenten des Landesarbeitsamtes ist nur dann notwendig, wenn über diese Vermittlung Einvernehmen zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat besteht (§ 121 InsO).
- Wird der Sozialplan nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossen, sind die Forderungen sog. Masseforderungen und damit vor den Insolvenzforderungen auszugleichen (§ 123 Abs. 2 InsO).
- Wird der Sozialplan innerhalb von drei Monaten vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossen, kann er vom Insolvenzverwalter oder dem Betriebsrat ohne Angabe von Gründen widerrufen werden (§ 124 Abs. 1 InsO).

Wird nicht widerrufen, stellen diese Sozialplanforderungen allerdings nur einfache Insolvenzforderungen dar, werden also nicht vorrangig „bedient“.

Inhalte des Sozialplans

Die Inhalte eines Sozialplans variieren danach, ob es sich um eine Betriebsschließung handelt oder die Betriebsorganisation grundlegend geändert wird. Im ersten Fall wird man eher über Abfindungen verhandeln, während im letzteren Fall Versetzungsmodalitäten und Qualifizierung eine stärkere Rolle spielen. Üblich sind Regelungen zu folgenden Punkten:

- Festlegung des Geltungsbereichs, insbesondere auch in zeitlicher Hinsicht.
- Versetzungs- und Umsetzungsregelungen, insbesondere Zumutbarkeitskriterien für die Ersatzarbeitsplätze; bei notwendigem Ortswechsel Erstattung der Umzugskosten, Ersatz höherer Mietkosten.

- Regelungen für ältere Arbeitnehmer wie z.B. Altersteilzeit.
- Als Abfindungsformel hat sich ein Betrag von einem halben bis ganzen Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr „eingebürgert“. In wirtschaftlich schlechten Zeiten versuchen die Arbeitgeber, unter dieser Formel zu bleiben, und bieten Abfindungen ab 0,25 Bruttogehältern pro Beschäftigungsjahr an. Es ist allerdings vielfach nicht sinnvoll, die Abfindungssumme derartig schematisch zu verteilen. Ziel des Betriebsrats muss es sein, denjenigen, die für den Arbeitsmarkt zu alt, aber für jedes Rentenprogramm zu jung sind, die großen Abfindungssummen zukommen zu lassen. Diese Methode wird auch *Bauch-Methode* genannt. Die Abfindungen steigen danach und fallen mit steigendem Lebensalter wieder. Sie sind am höchsten für die 45- bis 55-Jährigen.

Die „Verteilungsgerechtigkeit“ wird im Wesentlichen durch zwei Modelle erreicht. Bei der Variante 1 legt man einen Grundbetrag als Abfindungssumme fest, arbeitet des Weiteren mit Zuschlägen (z.B. für Alleinerziehende, Kinder, Schwerbehinderte) und führt zudem eine Obergrenze ein, um nicht dem 61-Jährigen mit einer langjährigen Betriebszugehörigkeit die größte Abfindungssumme zukommen zu lassen. Bei der Variante 2 wird das Multiplikationsergebnis aus Alter, Bruttogehalt und Beschäftigungsjahr durch einen Divisor geteilt. Ein hoher Divisor führt zu kleineren Abfindungssummen. Für die jeweiligen Altersgruppen werden dann unterschiedliche Divisoren vereinbart (vgl. Arbeitsrecht im Betrieb, AiB 2002, S. 478 ff). Sinnvoll kann eine derartige Abfindungsformel nur berechnet werden, wenn der Betriebsrat die Sozialdaten der Betroffenen kennt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine solche Liste zur Verfügung zu stellen (ArbG Düsseldorf - 7 BV 140/91; DJV-Datenbank juri 9256).

- Relativ häufig wird auch festgelegt, dass die Abfindung nur teilweise gezahlt werden muss, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz vermittelt. Sichergestellt werden muss in diesem Fall allerdings, dass es sich nicht um einen „Gefälligkeitsarbeitsplatz“ handelt, den der Betroffene während der Probezeit wieder verliert. Um derartigen Absprachen zwischen den Arbeitgebern den Nährboden zu entziehen, wird im Regelfall vereinbart, dass die Abfindung fällig wird, sofern der neue Arbeitgeber während der Probezeit oder des ersten Jahres betriebsbedingt kündigt.
- Beschäftigungssichernde Maßnahme wie freiwillige Teilzeitarbeit
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Regelungen zu Betriebsrenten
- Bevorzugte Einstellung, sollten Arbeitsplätze wieder zu besetzen sein
- Beratung der Arbeitnehmer durch so genannte Outplacement-Firmen.

Sachverständiger

Der Betriebsrat muss Sozialplanverhandlungen nicht allein führen, sondern kann einen Sachverständigen hinzuziehen. Häufig wird diese Aufgabe von Rechtsanwälten wahrgenommen. Die Rechtsprechung sieht die Erforderlichkeit im Sinne des § 80 Abs. 2

BetrVG als gegeben an. Gelegentlich kommt es vor, dass trotz dieser Rechtsprechung der Sachverständige dem Betriebsrat verweigert wird. Bei Firmen mit mehr als 300 Beschäftigten sieht bereits das BetrVG den Sachverständigen bei Sozialplanverhandlungen vor (§ 111, 112 BetrVG). Der Betriebsrat sollte dann nicht lange zögern, sondern versuchen, per Einstweiliger Verfügung den Sachverständigen seiner Wahl zu erhalten. Voraussetzung sind entsprechende Beschlüsse des Betriebsrats.

Rechtsprechung

In einem Sozialplan kann nicht festgelegt werden, dass die Abfindung nur dann gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt. Zulässig ist allerdings eine Fälligkeitsvereinbarung dergestalt, dass die Abfindung erst dann fällig wird, wenn die Kündigung bestandskräftig ist (BAG - 2 AZR 427/84; DJV-Datenbank juri 399).

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen bei den Ansprüchen auf Abfindung den Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 75 BetrVG beachten. Eine Klausel, dass diejenigen, die infolge eines Aufhebungsvertrags den Betrieb verlassen haben, keinen Anspruch auf eine Abfindung haben, ist in dieser Absolutheit nicht möglich, denn der betrieblich veranlasste Aufhebungsvertrag steht einer betriebsbedingten Kündigung gleich. Allerdings reicht es nicht aus, um von einem betrieblich veranlassten Aufhebungsvertrag zu reden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern unter Hinweis auf die angespannte finanzielle Lage geraten hat, sich um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen. Ein betrieblich veranlasster Aufhebungsvertrag liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Betriebsänderung mindestens in Umrissen dargestellt und darauf hingewiesen hat, der konkrete Arbeitsplatz des Betroffenen sei gefährdet (BAG - 10 AZR 323/93; DJV-Datenbank juri 9694). Eine vergleichbare Rechtsprechung gibt es bei der arbeitgeberseitig veranlassten Eigenkündigung (LAG Hessen - 4 Sa 730/99; DJV-Datenbank juri 11066). Möglich ist allerdings für derartige Fälle, eine niedrige Abfindung zu vereinbaren, denn die Abfindung belohnt keine Betriebstreue, sondern soll wirtschaftliche Nachteile ausgleichen.

Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. die Einigungsstelle haben einen Ermessensspielraum bei der Frage, wie die Nachteile, die durch die Aufgabe des bisherigen Arbeitsplatzes entstehen, ausgeglichen werden. Zulässig ist auch die Festlegung von Stichtagen. Entscheidend ist, ob der gewählte Stichtag sachlich vertretbar ist.

Streik

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Inhalte eines Sozialplans auch Gegenstand eines Tarifvertrags sein können. Ein solcher tariflicher Sozialplan kann auch erstreikt werden. Dies gilt auch dann, wenn der bestreikte Arbeitgeber an den Flächentarifvertrag gebunden ist. Voraussetzung ist nämlich lediglich, dass die aktuellen Streikziele nicht bereits im Flächentarifvertrag geregelt sind. Der Betriebsrat bleibt daneben für die Verhandlungen zum Sozialplan zuständig (BAG 1 AZR 252/06; DJV-Datenbank juri 11694).