

Der Sozialplan – darauf kommt es an

Mitbestimmen Viele Unternehmen sehen sich aktuell durch extreme Preisanstiege für Energie und Rohstoffe dazu veranlasst, Produktionen ins Ausland zu verlagern und Personal abzubauen. Hier kommt der Betriebsrat ins Spiel, der die wirtschaftlichen Nachteile für die Beschäftigten in einem Sozialplan mildern kann. Damit das gelingt, ist neben dem Wissen um die Inhalte eines Sozialplans auch die Taktik entscheidend.

Darum geht es

1. Beim Sozialplan geht es um den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Beschäftigten infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen.
2. Der Betriebsrat ist bei dem Sozialplan in der vollen Mitbestimmung und kann diesen über die Einigungsstelle erzwingen.
3. Für den Abschluss des Sozialplans ist es wichtig, den richtigen Zeitpunkt abzapassen.

Beim Sozialplan geht es um den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Beschäftigten infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen. So sagt es § 112 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die enge Wechselwirkung von Sozialplan, Betriebsänderung wie auch dem zu verhandelnden Interessenausgleich ist auf den ersten Blick sichtbar. Der Arbeitgeber kann die Betriebsänderung im Zweifel auch ohne die Zustimmung des Betriebsrats durchführen, letzterer kann die Interessenausgleichsverhandlungen zwar verzögern und so Zeit gewinnen, er hat jedoch keinen Anspruch auf Abschluss eines Interessenausgleichs, also kein echtes Mitbestimmungsrecht. Beim Sozialplan sieht das anders aus. Dieser hat nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat ist bei dem Sozialplan in der vollen Mitbestimmung und kann diesen über die Einigungsstelle erzwingen, § 112 Abs. 4 BetrVG.

Sozialplan – Was kommt rein?

Eine Orientierung gibt § 112 Abs. 5 BetrVG. Hier ist geregelt, wie die Inhalte eines Sozialplans grundsätzlich auszuarbeiten sind. Dieser Absatz gibt zudem Leitlinien und Kriterien für die Einigungsstelle vor¹, die entscheiden muss, wenn eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande kommt, § 112 Abs. 4 BetrVG. Die Entscheidung im Rahmen eines „billigen Ermessens“ wird in den Ziffern 1–3 näher konkretisiert. Ausgleich von Einkommensnachteilen (Nr. 1) spielen ebenso eine große Rolle wie Aussichten von Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt und mögliche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb oder Unternehmen (Nr. 2). Zu beachten sind außerdem die Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III (Nr. 2a). Bei der Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen muss die Einigungsstelle insgesamt darauf achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden (Nr. 3). Was eine Einigungsstelle grundsätzlich zugrunde legen soll, ist ebenfalls zu beachten, wenn es gar nicht erst zu ihrer Einsetzung kommt, wenn also Arbeitgeber und Betriebsrat (ohne Einigungsstelle) verhandeln. Ein Betriebsrat sollte diese Kriterien bei seinen Verhandlungen berücksichtigen, wenn er einen „runden“ Sozialplan erreichen will.

Aus dem Gesetz

§ 112 Abs. 5 BetrVG

Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach Absatz 4 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Dabei hat die Einigungsstelle sich im Rahmen billigen Ermessens insbesondere von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:

1. Sie soll beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen.
2. Sie hat die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Sie soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit.
- 2a. Sie soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.
3. Sie hat bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

Transfermaßnahmen können bei Eingliederung helfen

Drohen herbe Arbeitsplatzverluste, wäre zunächst zu versuchen, harte Kündigungen möglichst zu vermeiden und sanftere Vorgehensweisen wie Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeit oder Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem SGB III in Anspruch zu nehmen und auszugestalten. Bei Letzterem kommen Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III in Betracht. Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Beschäftigten in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Voraussetzung ist, dass sich im Falle einer Betriebsänderung die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung im Rahmen ihrer Interessenausgleichs- oder Sozialplanverhandlungen von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben. Neben diesen allgemeinen Transfermaßnahmen gibt es das Transferkurzarbeitergeld gemäß § 111 SGB III, das häufig im Falle von Betriebsänderungen – verbunden mit dauerndem Wegfall von Arbeitsplätzen – in Anspruch genommen wird. Die Betriebsparteien müssen sich auch hier im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld im Rahmen ihrer Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen von der Agentur für Arbeit beraten lassen. Das Transferkurzarbeitergeld kann für längstens zwölf Monate geleistet werden. Die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten müssen dafür in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit, der sogenannten Transfergesellschaft, zusammengefasst werden. Ziel ist es, Entlassungen zu vermeiden und die Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, § 111 Abs. 3 Nr. 2 SGB III. In der Transfergesellschaft haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Qualifizierungsangebote zu nutzen und Unterstützung bei ihrer beruflichen Neuorientierung zu erhalten.

Mit Abfindungen den Verlust abfedern

Wenn diese Instrumente nicht ausreichen oder nicht realisierbar sind und Kündigungen ausgesprochen werden, gilt es, Abfindungsregelungen für die Beschäftigten auszuhandeln. Die Höhe von Abfindungen wird gewöhnlich unter Berücksichtigung individueller Faktoren der Beschäftigten berechnet. Maßgebliche Faktoren für die Berechnung ist regelmäßig das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen (Bruttojahresentgelt inkl. Sonderzahlungen geteilt durch zwölf Monate) sowie die Jahre der Betriebszugehörigkeit. Die sich hieraus ergebende Summe wird mit einem Faktor multipliziert, dessen Höhe das Ergebnis der Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber ist. Je nach wirtschaftlicher Lage des Unternehmens und dem Verhandlungsgeschick des Betriebsrats ist hier als Verhandlungsergebnis ein Faktor von 0,5 bis 1,5 üblich. Andere Berechnungen wie auch Abwandlungen dieser Formel sind möglich.² Weitere Erhöhungen der sich ergebenden Abfindungssumme werden regelmäßig bei Unterhaltspflichten für Kinder und andere Angehörige sowie bei schwerbehinderten Menschen im Sinne von SGB IX und diesen gleichgestellten Beschäftigten in einen Sozialplan aufgenommen, um diese zusätzliche Belastung mit einem zusätzlichen Abfindungsbetrag auszugleichen.

Exkurs: Kappungsgrenzen im Spannungsfeld der Gleichbehandlung

Bei der Höhe der Abfindungen kommt irgendwann § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG ins Spiel. Es ist immer darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens nicht gefährdet wird oder die nach der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Hierzu ist es gängige Praxis, Höchstbetragsregelungen für Abfindungen in Sozialplänen zu vereinbaren. Das heißt, eine Abfindung

darf dann einen maximalen Höchstbetrag nicht übersteigen. Aber Vorsicht: Unter bestimmten Umständen kann eine Höchstbetragsregelung gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG verstoßen. Dies hat im Oktober 2022 das Bundesarbeitsgericht (BAG)³ unmissverständlich festgestellt. In dem konkreten Fall ging es um einen schwerbehinderten Arbeitnehmer mit einem Behinderungsgrad von 80, dessen berechnete Abfindung die Kappungsgrenze überschritten hatte. Der Zuschlag, der ihm aufgrund seiner Schwerbehinderung zustand, wurde ihm wegen des Überschreitens des Höchstbetrags nicht gewährt. Das BAG gab dem klagenden Arbeitnehmer Recht. Er werde als Teil einer Gruppe (schwerbehinderte Beschäftigte) anders behandelt als der übrige Teil dieser Gruppe. Höchstbetragsregelungen in Sozialplänen müssen daher immer im Spannungsfeld mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gesehen werden und dürfen nicht dazu führen, dass Zuschläge, die dafür gedacht sind, besondere Benachteiligungen abzufedern, durch die Kappungsgrenzen wieder ausgehebelt werden.

Ausgleich von Nachteilen außerhalb von Abfindungen

Selbst wenn die Arbeitsverhältnisse bestehen bleiben, weil z. B. nur eine Betriebsverlagerung, eine Änderung der Produktionsabläufe oder der Arbeitsorganisation erfolgt und sich die Betriebsänderung durch Versetzungen und Wandelung der Arbeitsverhältnisse vollzieht, gibt es für den Betriebsrat eine Menge zu verhandeln. Zu denken ist insbesondere an Regelungen, um Verdienstnachteile abzufedern, an Fahrtkostenzuschüsse, Hilfen bei Umzügen sowie bei doppelter Haushaltsführung und evtl. Rückkehroptionen sowie an notwendige Qualifizierungen der Beschäftigten bei geänderten Anforderungen der Arbeitsplätze. Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Zusammenhang mit Weiterbildungsmöglichkeiten nach §§ 96–98 BetrVG – unabhängig von den Sozialplanverhandlungen – sollten dabei nicht in Vergessenheit geraten.

Erzwingbarkeit von Sozialplänen – Einschränkungen

Lässt sich auch grundsätzlich der Sozialplan erzwingen, so kann unter bestimmten Voraussetzungen § 112a BetrVG zum Tragen kommen, der die Erzwingbarkeit von Sozialplänen erheblich einschränkt. Dieser ist einschlägig, wenn eine geplante Betriebsänderung allein in der Entlassung von Beschäftigten besteht und bestimmte Schwellenwerte (siehe § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1–4 BetrVG) nicht überschritten werden.⁴ Der Betriebsrat sollte wissen, dass der in § 112a Abs. 1 Satz 1 BetrVG gewählte Begriff „Entlassung“ nicht nur die Kündigung von Beschäftigten meint. Dies stellt § 112a Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausdrücklich klar: „Als Entlassung gilt auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen“. Gleichzustellen ist auch die vom Arbeitgeber veranlasste Eigenkündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.⁵

Eine weitere Einschränkung des Sozialplanprivilegs ergibt sich in Fällen von Unternehmensneugründungen. Das Gesetz stellt hier auf die ersten vier Jahre nach der Gründung ab. Wichtig ist, dass das Unternehmen und nicht der Betrieb gemeint ist. Besteht ein Unternehmen länger als vier Jahre und gründet es einen neuen Betrieb, so sind in diesem Betrieb Betriebsänderungen von Anfang an sozialplanpflichtig.⁶

Auf den richtigen Zeitpunkt kommt es an!

Unter all diesen Komponenten, die ein Betriebsrat bei Sozialplanverhandlungen zu beachten hat, sollte er eine nie außer Acht lassen: Für den Abschluss des Sozialplans ist es wichtig, den richtigen Zeitpunkt abzupassen, in dem der Arbeitgeber wahrscheinlich am kompromissbereitesten ist. Dieser steht in engem Zusammenhang mit dem Stadium der Interessenausgleichsverhandlungen. Das Interesse des Arbeitgebers ist, die Betriebsänderung zügig durchzuführen. Da dies jedoch erst nach Einigung oder endgültigem Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen möglich ist, stellt dies auch gleichzeitig seinen wunden Punkt dar. Spielt ein Betriebsrat durch ausgeklügeltes Zeitmanagement in den Interessenausgleichsverhandlungen seine Karten geschickt aus, kann er im Sozialplan Bestmögliches erreichen. Für diesen richtigen Zeitpunkt, den man auch mit Fortschreiten der Verhandlungen verpassen kann, sollte ein Betriebsrat Gespür entwickeln. Wichtig ist, dass der Betriebsrat den Sozialplan abschließt, bevor der Arbeitgeber beginnt, die Maßnahmen umzusetzen. Denn insbesondere bei Kündigungen wissen die Beschäftigten andernfalls nicht, ob oder welche Leistungen ihnen nach dem Sozialplan zustehen – was eine erhöhte Verunsicherung hinsichtlich ihrer sozialen Absicherung auslöst. Hinzukommt, dass der Betriebsrat nach Umsetzung der Maßnahmen unter Druck gerät, schnell einen Sozialplan abzuschließen und diesen den Beschäftigten zu präsentieren. Diese Situation können Arbeitgeber ausnutzen, um den finanziellen Umfang (den Dotierungsrahmen) des Sozialplans zu drücken.



Altun Jenner, Fachreferentin Betriebsverfassung beim DGB Bildungswerk BUND e.V.

-
- [1] Koll, Sozialplan, Betriebsratslexikon AiB.
 - [2] Kötting, Sozialplan erzwingen, AiB 5/2021, S. 18, 21.
 - [3] BAG 11.10.2022 – 1 AZR 129/21.
 - [4] Fitting § 112a Rn. 101, 103.
 - [5] Fitting § 112 Rn. 104; BAG 23.8.1988 – 1 AZR 276/87.
 - [6] Fitting § 112 Rn. 108.