

Sozialplan erzwingen!

MITBESTIMMEN *Kommt es zum Personalabbau, sollten Betriebsräte ihre Rechte kennen und diese so gut es geht nutzen, um Nachteile für die Beschäftigten abzufedern. Ein Sozialplan kann dabei helfen.*

VON ALEXANDRA KÖTTING

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat kann einen Sozialplan unter gewissen Voraussetzungen erzwingen.
2. In dem Sozialplan werden die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen, die den Beschäftigten infolge der Betriebsänderung entstehen.
3. Sozialpläne enthalten klagbare Rechtsansprüche für die darin begünstigten Beschäftigten.

Einen Personalabbau zu begleiten, gehört zu den unangenehmsten Aufgaben eines Betriebsrats. Unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen steht dem Betriebsrat aber das Recht zu, einen Sozialplan für die betroffenen Arbeitnehmer*innen zu erzwingen, um damit die wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Beschäftigten auszugleichen. Dieses Instrument gilt es, als Betriebsrat richtig einzusetzen.

Personalabbau als Betriebsänderung

Notwendige Voraussetzung für eine Betriebsänderung ist eine Unternehmensgröße von mehr als 20 wahlberechtigten, also mindestens 18-jährigen Arbeitnehmer*innen. Als Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gelten die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen. Auch ein Personalabbau kann danach grundsätzlich eine Betriebsänderung sein. Dabei ist zu unterscheiden: Unter der Betriebsstilllegung als Betriebsänderung ist auch die Kündigung sämtlicher Arbeitsverhältnisse zu verstehen.¹ Ein wesentlicher Betriebsteil wird nur im oben genannten Sinne stillgelegt, wenn der vom Personalabbau betroffene Bereich einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer*innen des Betriebs beschäftigt. Dabei sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die Schwellenwerte nach § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) maßgeblich. Ein wesentlicher Betriebsteil kann aber auch anzunehmen sein, wenn dieser von wesentlicher wirtschaftlicher Bedeutung ist und beispielsweise eine »Schlüsselfunktion« erfüllt.² Hier lohnt es sich, im Einzelfall Rechtsrat einzuholen, ob auch ohne Erreichen der Schwellenwerte nach § 17

KSchG eine Betriebsänderung vorliegen kann. Unter einer Einschränkung des Betriebs oder eines Betriebsteils ist eine Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebs zu verstehen, die auch durch eine Einschränkung der Anzahl der Arbeitnehmer*innen bedingt sein kann. Maßgebend sind auch hier die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG. Bei Großbetrieben wird vom BAG zusätzlich verlangt, dass mindestens 5% der Belegschaft betroffen sind.³ In Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten kann nicht ohne Weiteres auf die Zahlengrenzen des § 17 Abs. 1 KSchG zurückgegriffen werden. Hier kann eine Betriebsänderung durch alleinigen Personalabbau nur angenommen werden, wenn hiervon mindestens sechs Arbeitnehmer*innen betroffen sind.⁴ Über den Personalabbau, der die Voraussetzungen einer Betriebsänderung erfüllt, hat der Unternehmer den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu beraten. Es ist mit dem Betriebsrat der Abschluss eines Interessenausgleichs zu verhandeln, um diese für Arbeitnehmer*innen möglichst zu vermeiden. Erzwingbar ist ein Interessenausgleich allerdings nicht.

Inhalt des Interessenausgleichs

Im Interessenausgleich wird die geplante Betriebsänderung näher beschrieben und werden alle Fragen geregelt, die damit zusammenhängen. Zudem sollen mögliche Nachteile für Beschäftigte vermieden werden. In einem Interessenausgleich sollte festgehalten werden,

- dass ein bestimmter zu nennender Betriebsteil aus betriebsbedingten Gründen geschlossen wird oder in welchen einzelnen Abteilungen ein Personalabbau erfolgt
- dass deswegen eine bestimmte Anzahl von

¹ BAG 18.7.2017 – 1 AZR 546/15.
² BAG 28.3.2006 – 1 ABR 5/05.

³ BAG 28.3.2006 – 1 ABR 5/05.
⁴ BAG 9.11.2010 – 1 AZR 708/09.

AUF EINEN BLICK

Mustersozialplan (Personalabbau)

zwischen
(Name und Adresse) – Gesellschaft –
und
dem Betriebsrat der (Name und Adresse) des Betriebs – Betriebsrat –

§ 1 Sachlicher Geltungsbereich

Die Regelungen dieses Sozialplans gelten zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (nachfolgend »Arbeitnehmer«) aufgrund der im Interessenausgleich vom (Datum) beschriebenen Maßnahmen entstehen.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

- (1) Die Regelungen dieses Sozialplans gelten nur für Arbeitnehmer des Betriebs (Ort), die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs vom (Datum) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und die von den Maßnahmen des Interessenausgleichs betroffen sind.
- (2) Die Regelungen dieses Sozialplans gelten nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG oder für Arbeitnehmer,
 - deren Arbeitsverhältnis aus einem in ihrer Person oder ihrem Verhalten liegenden Grund beendet wird oder aus solchen Gründen durch die Gesellschaft beendet werden könnte oder
 - deren befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung endet
 oder ...

§ 3 Abfindungen

- (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse betriebsbedingt beendet werden, erhalten zum Ausgleich des Verlusts des Arbeitsplatzes eine Brutto-Abfindung gemäß den nachfolgenden Regelungen.
- (2) Die Höhe der Abfindung berechnet sich wie folgt:
Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsverdienst x Faktor
(Das ist ein Beispiel, andere Berechnungen sind möglich!)
- (3) Berechnungsgrundlage zur Ermittlung der Betriebszugehörigkeit ist das arbeitsvertragliche Eintrittsdatum. Stichtag für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Betriebszugehörigkeit wird in Jahren auf zwei Dezimalstellen berechnet.
- (4) Als Bruttomonatsverdienst gilt das Jahreseinkommen inkl. Zuschläge, geteilt durch 12 Monate.
- (5) Für Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern erhöht sich die Abfindung für jedes unterhaltsberechtigtes Kind um einen Betrag von X Euro brutto. Der Nachweis ist in der Regel mit dem Eintrag auf der Lohnsteuerkarte zu führen. Abweichungen davon müssen vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden.
- (6) Bei anerkannt schwerbehinderten Arbeitnehmern im Sinne des SGB IX bzw. bei einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Arbeitnehmer erhöht sich die Abfindung um einen Betrag in Höhe von X Euro brutto.
- (7) Bei der Berechnung der Zuschläge nach Abs. 5 und 6 werden nur solche unterhaltsberechtigten Kinder und/oder eine etwaige Schwerbehinderung/Gleichstellung berücksichtigt, die der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise spätestens bis zum (Datum) schriftlich nachgewiesen hat.

§ 4 Vererblichkeit, Auszahlung und Anrechnung

Der Anspruch auf die Abfindung entsteht mit Zugang der Kündigung und ist ab diesem Zeitpunkt vererblich. Er ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Auszahlung fällig.

§ 5 Schlussbestimmungen

Dieser Sozialplan tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet mit Abschluss der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen bzw. mit der Erledigung sämtlicher Ansprüche.

Ort, Datum
(Unterschriften der Beteiligten)

Beschäftigten entlassen werden soll, ggf. auch Nennung der genauen Anzahl und Positionen, die in den einzelnen Abteilungen betroffen sind
• dass diese Maßnahme innerhalb einer bestimmten Zeit durchgeführt wird

Um Nachteile künftig zu vermeiden, kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit eine Standortsicherungsgarantie zugunsten der im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer gibt und auf den weiteren Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen innerhalb des

Zeitraums verzichtet. Es ist ratsam, die Maßnahmen und die oben beschriebenen Punkte möglichst detailliert zu beschreiben, um dem Arbeitgeber für die Durchführung der Betriebsänderung nicht zu viel Spielraum zu lassen.

Berater Tipp: Eine namentliche Bezeichnung der Beschäftigten, denen aufgrund der Betriebsänderung gekündigt werden soll – ein sogenannter Interessenausgleich mit Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG –, ist nicht zu empfehlen! Damit wird nämlich vermutet, dass die

GUT ZU WISSEN

Ein wesentlicher Betriebsteil ist dann betroffen, wenn die Grenzen des Kündigungsschutzgesetzes erreicht werden. Maßstab dafür ist:

§ 17 Abs. 1 KSchG

1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

GUT ZU WISSEN

Nach § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG ist die Erzwingung eines Sozialplans durch die Einigungsstelle nur möglich, wenn:

- in Betrieben mit in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 60 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 60 Arbeitnehmer

SCHON GEWUSST?

Beschäftigte können das Vorhandensein unterhaltsberechtigter Kinder durch Vorlage der Geburtsurkunde in geeigneter Art und Weise nachweisen. Keinesfalls sollte hierfür die Steuerkarte Anwendung finden, vgl. LAG Hessen 28.10.2020 – 18 Sa 22/20, AiB 2/21, 47.

Kündigung dieser Beschäftigten durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und eine soziale Auswahl kann im Rahmen einer Kündigungsschutzklage nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

Sozialplan bei Personalabbau

Im Gegensatz zum Interessenausgleich ist der Sozialplan bei Personalabbau unter Vorliegen der zusätzlichen strengeren Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 BetrVG auch erzwingbar. Als Entlassung gilt dabei auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmer*innen aufgrund von Aufhebungsverträgen. Erzwingbar bedeutet, dass nach § 112 Abs. 4, 5 BetrVG die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans entscheidet, sofern eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande kommt. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle besteht nach § 76 Abs. 2 BetrVG aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen.

Eine Ausnahme von der Erzwingbarkeit des Sozialplans besteht bei neu gegründeten Unternehmen für vier Jahre (Sozialplanprivileg), es sei denn, die Neugründung erfolgt im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Das bedeutet, dass das Sozialplanprivileg nicht gilt, wenn lediglich der Betrieb und nicht das Unternehmen neu gegründet wurde oder wenn der Konzern ein neues Unternehmen gründet.

Inhalt Sozialplan

In dem Sozialplan werden nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen oder abgemildert, die den Beschäftigten infolge der Betriebsänderung entstehen. Im Fall von Entlassungen werden hier die Modalitäten zu Abfindungsansprüchen der betroffenen Arbeitnehmer*innen festgelegt. Der Sozialplan sollte auf die Besonderheiten und Bedürfnisse der Beschäftigten des jeweiligen Betriebs zugeschnitten sein. Da Sozialpläne die rechtliche Wirkung einer Betriebsvereinbarung haben, enthalten Sozialpläne klagbare Rechtsansprüche für die darin begünstigten Beschäf-

tigten. Es sind auch zusätzliche Regelungen denkbar, wie etwa für rentennahe Jahrgänge, zum vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, zu Zeugnissen und einem Härtefond für besondere soziale Härtefälle unter den Arbeitnehmer*innen.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Sofern der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung plant, ist es ratsam, sich an folgendem Ablauf zu orientieren: 1. Informationsphase, 2. Beratungsphase und 3. Verhandlungsphase.

Erst müssen dem Betriebsrat alle Fragen beantwortet und alle Informationen zur Verfügung gestellt werden. Keine Angst vor Nachfragen! Dann kann der Betriebsrat im nächsten Schritt Gegenvorschläge zu der geplanten Maßnahme unterbreiten und zuletzt in die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan einsteigen. Ohne hinreichende Informationen ist dies nur schwer möglich. Zur Unterstützung ist es zu empfehlen, einen anwaltlichen Berater hinzuzuziehen, da es sich um Dokumente von weitreichender Bedeutung handelt, die juristische Tücken in der Formulierung aufweisen können. Der Betriebsrat kann sich hier vor allem auch den Zeitdruck des Arbeitgebers zunutze machen, denn je länger der Arbeitgeber für die Umsetzung seiner Betriebsänderung benötigt, umso länger muss er monatlich die volle Belastung der Löhne und Gehälter sämtlicher Beschäftigter zahlen. Durch die Erzwingbarkeit des Sozialplans hat der Betriebsrat auch für den Interessenausgleich eine starke Verhandlungsposition. Diese sollte vor allem auch dazu genutzt werden, »über den Tellerrand hinauszusehen«, um bereits künftige Kündigungen oder eine andere Betriebsänderung zu vermeiden.

Beratertipp: Immer gleichzeitig mit dem Interessenausgleich auch den Sozialplan unterzeichnen. So kann es dem Betriebsrat sogar gelingen, den ursprünglichen vom Arbeitgeber vorgesehenen Personalabbau zumindest zu verringern. Jeder gerettete Arbeitsplatz stellt hier einen sehr großen Erfolg dar. <



Alexandra Kötting,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CNH Anwälte.