Einführung

I. Einleitung

Der Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern, die eine Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer mit sich bringt. Damit hat er nicht nur in Krisenzeiten eine enorme Bedeutung, sondern er gehört aufgrund von Rationalisierung, Umstrukturierung und Outsourcing zum betrieblichen Alltag. Personalabbau und Sozialpläne zählen dabei zu den häufigsten Problemen, mit denen sich die Betriebsräte beschäftigen müssen.[1] Die Frage nach der betriebsverfassungsrechtlichen Behandlung dieser Maßnahmen wirft im Laufe der Zeit immer wieder neue arbeitsrechtliche Probleme auf. So verlangen die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen nach sachgerechten Lösungen. Um mit diesen Veränderungen Schritt halten zu können, bemühen sich Gesetzgeber und Rechtsprechung, aber auch die Beteiligten in den Unternehmen, eine Anpassung der Sozialplanpraxis vorzunehmen.

Dementsprechend hat der Gesetzgeber mit dem am 28.7.2001 in Kraft getretenen Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)[2] unter anderem auch Neuerungen im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten, insbesondere bei den hier einschlägigen §§ 111 ff. BetrVG, vorgenommen. Ziel dieser Reform war es, das Betriebsverfassungsgesetz zukunftsfähig zu machen.[3] Dazu wurde einerseits der Anwendungsbereich des § 111 BetrVG verändert, in dem bei der Ermittlung des maßgeblichen Schwellenwerts nunmehr an das Unternehmen statt an den Betrieb angeknüpft wird. Durch diese Änderung werden jetzt auch Kleinbetriebe größerer Unternehmen erfasst. Zum anderen sieht der Gesetzgeber im neu eingefügten Satz 2 des § 111 BetrVG die Möglichkeit des Betriebsrats vor, einen Berater zu seiner Unterstützung hinzuzuziehen. Des Weiteren wurde durch die Einfügung des § 112 Abs. 5 S. 2 Nr. 2a BetrVG auch auf den Inhalt der Sozialpläne Einfluss genommen. Danach sind von der Einigungsstelle die Förderungsmöglichkeiten des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen, womit ein weiteres Ziel der Reform, die Beschäftigungssicherung,[4] gesetzlich niedergelegt wurde. Schließlich wurde die Zahlenstaffel des § 112a BetrVG in dessen Nr. 1 geändert. Aber auch andere aus der Novellierung 2001 resultierende Neuerungen, außerhalb des Bereiches der wirtschaftlichen Angelegenheiten, haben Auswirkungen auf die Mitbestimmung bei Betriebsänderungen. So wurde beispielsweise in § 50 BetrVG die originäre Zuständigkeit

---

[1] WSI-Befragung, WSI-Mitteilung 1998, 653, 656.

[2] Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz) v. 23.7.2001, BGBl. I, S. 1852.

[3] Begr. RegE BT-Drucks. 14/5741, S. 25.

[4] Begr. RegE BT-Drucks. 14/5741, S. 26 u. 29.

des Gesamtbetriebsrats auch auf Betriebe ohne Betriebsrat erweitert.

Neben der Novellierung der Betriebsverfassung durch das BetrVerf-Reformgesetz 2001 beeinflussen ebenso Gesetzgebungsaktivitäten aus anderen Gebieten, wie dem des Sozialrechts oder des Insolvenzrechts Unternehmer und Betriebsrat bei der Aufstellung von Sozialplänen. Hierzu ist vor allem das jüngst ergangene Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt[5] zu nennen, welches gravierende Veränderungen für die in den Sozialplänen vorgesehenen Transferleistungen beinhaltet. Letztlich bestimmt auch die Rechtsprechung, insbesondere des Bundesarbeitsgerichtes, das tägliche Sozialplangeschehen maßgeblich mit, indem sie den vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmen konkretisiert.

Ziel dieser Arbeit ist es, diese Entwicklungen und Neuerungen durch die Gesetzgebung, die Rechtsprechung und die Praxis darzustellen. Ziel dieser Arbeit ist es insofern nicht, eine umfassende Abhandlung über alle rechtlichen Probleme der Sozialplanpraxis zu liefern. Vielmehr sollen weniger aktuelle Streitigkeiten mit der gebotenen Kürze behandelt werden. Das Hauptaugenmerk ist demgemäß voll auf Entwicklungen der jüngeren Vergangenheit ausgerichtet. Diese sollen dargestellt, analysiert und bewertet werden. Insofern erfolgt keine inhaltliche Eingrenzung auf bestimmte Aspekte des Sozialplans, sondern es werden Neuerungen aus allen Bereichen der Sozialplanpraxis behandelt. Zuletzt sei darauf hingewiesen, dass eine strikte Beschränkung auf Sozialpläne nicht immer eingehalten werden kann, sondern auch der Interessenausgleich bzw. dessen Verfahren teilweise mitbehandelt wird, wo dies unvermeidbar oder zum besseren Verständnis unumgänglich ist.

II. Gang der Darstellung

Im 1. Kapitel werden die Voraussetzungen eines Sozialplans dargestellt. Hervorgehoben wird dabei die Ersetzung des Betriebs- durch den Unternehmensbegriff in § 111 S. 1 BetrVG. Insbesondere die Auswirkungen dieser Veränderung auf den Anwendungsbereich der Norm ist zu untersuchen, wobei der Figur des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen besondere Aufmerksamkeit gilt. Neben der Voraussetzung des Bestehens eines Betriebsrats, mit der Problematik der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, und gesetzlichen Normierung des Rest- und Übergangsmandats, ist ein dritter Schwerpunkt die Untersuchung des Tatbestandsmerkmals Betriebsänderung. Hier ist im Einzelnen auf die Beeinflussung des Paradigmenwechsels auf die Katalogtatbestände des § 111 S. 3 BetrVG einzugehen.

Anschließend wird im 2. Kapitel das Verfahren der Betriebsratsbeteiligung näher beleuchtet. Besondere Beachtung finden dabei unter anderem die Fragen der Zuständigkeit

[5] Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003, BGBl. I, S. 2848.

auf Seiten der Betriebspartner sowie Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtungs- und Beratungspflicht des Unternehmers. Hinsichtlich der Beratung zwischen Unternehmer und Betriebsrat ist auch auf die neuen Informations- und Beratungsmöglichkeiten des Betriebsrats durch § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG und § 111 S. 2 BetrVG einzugehen. Die letztgenannte Vorschrift ist aufgrund der zu erwartenden Praxisrelevanz hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und ihres Inhalts genau zu untersuchen. Danach folgt ein Überblick über die gesetzliche Systematik zur Herbeiführung eines Sozialplans. Letztlich sind die Möglichkeiten aufzuzeigen, die bestehen, wenn der Unternehmer die Beteiligungsrechte des Betriebsrats verletzt.

Zu Beginn des 3. Kapitel werden zunächst die allgemeinen Grundsätze des Sozialplaninhalts in den Blick genommen. Im Anschluss daran werden die Gestaltungsmöglichkeiten des vereinbarten Sozialplans sowie die Besonderheiten des von der Einigungsstelle aufgestellten Sozialplans dargelegt. Hierbei findet insbesondere die neue Nr. 2a des § 112 Abs. 5 S. 2 BetrVG Beachtung.

Im Kapitel 4 steht der Transfersozialplan im Zentrum. An diesem soll der Facettenreichtum des Sozialplans verdeutlicht werden. Der Transfersozialplan verlangt im Ergebnis eine rechtsgebietsübergreifende Sichtweise der Beteiligten. Insbesondere die Förderungsmöglichkeiten im dritten Buch des Sozialgesetzbuches sollen auf ihre Praxistauglichkeit untersucht werden, wobei die Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen nach §§ 254 ff. SGB III und das Strukturkurzarbeitergeld nach § 175 SGB III im Mittelpunkt des Interesses stehen. Da diese Instrumente zum 1.1.2004 durch § 216a und § 216b SGB III ersetzt wurden, werden anschließend auch die neuen Förderinstrumente dargestellt. Schließlich sollen Inhalt und Gestaltung der häufig mit der Umsetzung der Transfermaßnahmen beauftragten Transfergesellschaften erörtert werden.

Das Kapitel 5 beschäftigt sich mit der Frage, wie die Beteiligten nach der Aufstellung eines Sozialplans auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren können. Dabei werden neben der einvernehmlichen Abänderung auch die Möglichkeiten einer einseitigen Beendigung des Sozialplans dargestellt.

Die Kapitel 6 und 7 beschäftigen sich mit der rechtlichen Behandlung der Sozialplanleistungen bzw. den Besonderheiten des Sozialplanrechts im Insolvenzverfahren. Bei letzterem ist vorrangig auf die Unterschiede zwischen Sozialplänen, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgestellt worden sind und solchen, die erst danach aufgestellt werden, einzugehen.

Abschließend werden im 8. Kapitel die gefundenen Ergebnisse hinsichtlich der Neuerungen und Entwicklungen im Sozialplanrecht noch einmal zusammenfassend dargestellt. In einem letzten Punkt soll dann ein Ausblick zur Entwicklung der Sozialplanpraxis gegeben werden.

III. Der Sozialplan im System der §§ 111 ff. BetrVG

Die §§ 111 ff. BetrVG befassen sich mit der Durchführung von Betriebsänderungen. Plant der Unternehmer eine solche, muss er gem. § 111 S. 1 BetrVG den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit dem Betriebsrat beraten, wenn sein Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Betriebspartner sollen hierbei möglichst eine Einigung über einen Interessenausgleich nach § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG und einen Sozialplan nach § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG erzielen. Bei dem Interessenausgleich soll das „Ob“ und „Wie“ der geplanten Betriebsänderung festgelegt werden, d.h. er dient vorwiegend dazu, die Nachteile der Belegschaft zu vermeiden oder zumindest möglichst gering zu halten.[6] Kommt zwischen den Betriebspartnern keine Einigung über den Interessenausgleich zustande, so können sie den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen, § 112 Abs. 2 S. 1 BetrVG. Als Folge der Umwandlung und Umbenennung der Bundesanstalt für Arbeit in die Bundesagentur für Arbeit[7] ist nunmehr anstatt des Präsidenten des Landesarbeitsamtes der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit zuständig. Ebenfalls neu ist die Möglichkeit, dass der Vorstand die Aufgabe der Vermittlung an andere Bedienstete der Bundesagentur übertragen kann, § 112 Abs. 2 S. 1 BetrVG n.F.. In der Sache ändert sich hierdurch jedoch nichts. Anstelle dieser Vermittlung oder auch bei Scheitern des Vermittlungsversuches kann von jeder Seite die Einigungsstelle angerufen werden. Wichtig ist, dass der Einigungsstelle keine verbindliche Entscheidung über einen Interessenausgleich treffen kann. Die unternehmerische Entscheidung über die Durchführung der Betriebsänderung bleibt damit allein dem Unternehmer vorbehalten.

Hat der Unternehmer nicht den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat unternommen, ist er den Arbeitnehmern zum Nachteilsausgleich gem. § 113 Abs. 3 BetrVG verpflichtet. Dabei muss er von sich aus, falls keine Einigung mit dem Betriebsrat möglich ist und dieser nicht selbst die Initiative ergreift, die Einigungsstelle anrufen, um dort einen Interessenausgleich zu versuchen.[8] Ebenso trifft den Unternehmer eine Pflicht zum Nachteilsausgleich, wenn er ohne zwingenden Grund von einem Interessenausgleich abweicht, vgl. Abs. 1. Die Arbeitnehmer können wegen ihrer Entlassung eine Abfindung von bis zu 18 Monatsverdiensten beanspruchen, § 113 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 10 KSchG. Insoweit wird die betriebsverfassungswidrige Kündigung der sozialwidrigen Kündigung gleichgestellt.[9] Die Arbeitnehmer sollen dafür entschä-

---

[6] Vgl. dazu unten: 3. Kapitel V. 1.

[7] Durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, BGBl. 2003, S. 2848.

[8] BAG, 18.12.84, AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972; 9.7.85, AP Nr. 13 zu § 113 BetrVG 1972; 20.11.01, AP Nr. 39 zu § 113 BetrVG 1972.

[9] Otto, Rn. 587; Junker, Rn. 791.

digt werden, dass die Chance, durch einen Interessenausgleich die Entlassung oder andere wirtschaftliche Nachteile (vgl. § 113 Abs. 2 BetrVG) zu vermeiden, nicht genutzt oder vereitelt wurde.[10] Dabei besteht der gesetzliche Anspruch auf Nachteilsausgleich neben einem eventuellen Sozialplananspruch des Arbeitnehmers, d.h. es herrscht Anspruchskonkurrenz. Allerdings gibt es keinen Anspruch auf Doppelleistung, sondern die Sozialplanleistungen sind auf die Leistungen aus dem Nachteilsausgleich anzurechnen.[11]

Entstehen den Arbeitnehmern durch die geplante Betriebsänderung wirtschaftliche Nachteile, so ist es Aufgabe des Sozialplans, diese auszugleichen oder zu mildern, § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG. Das Verfahren zur Aufstellung des Sozialplans ähnelt dem des Interessenausgleichs.[12] Nach der Konzeption des Gesetzes sollen beide gemeinsam verhandelt werden. Daher ist es zunächst auch an den Betriebspartnern, einen Sozialplan aufzustellen. Ebenso stehen auch hier die Optionen der Vermittlung durch den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit und/oder die Anrufung der Einigungsstelle zur Verfügung, vgl. § 112 Abs. 2 BetrVG. Der entscheidende Unterschied des Sozialplanverfahrens gegenüber dem zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs liegt letztlich darin, dass die Einigungsstelle nach § 112 Abs. 4 BetrVG bei der Aufstellung des Sozialplans eine für die Beteiligten verbindliche Entscheidung treffen kann. Für den von der Einigungsstelle durch den sog. Spruch aufgestellten Sozialplan beinhaltet § 112 Abs. 5 BetrVG einige Ermessensgrenzen. Hingegen haben die Betriebspartner bei der Aufstellung eines frei vereinbarten Sozialplans einen weiten Spielraum.

Eine Einschränkung der Erzwingbarkeit des Sozialplans sieht § 112a BetrVG vor. Danach ist bei Unternehmensneugründungen und bei Betriebsänderungen durch bloßen Personalabbau die Erzwingbarkeit nach § 112 Abs. 4 BetrVG erheblich eingeschränkt.[13]

IV. Sozialpläne in Zahlen

Empirische Erhebungen zur Sozialplanpraxis sind eine Seltenheit. Dies liegt zum einen daran, dass die auf Arbeitnehmerseite zuständigen Betriebsräte nach der Betriebsänderung oft nicht mehr existieren. Auf der anderen Seite sind die Unternehmer nicht gern bereit, über ihre „Kellerleichen“ Auskunft zu geben. Bisher bestand der Inhalt des Sozialplans nämlich meist in der Zahlung von teilweise üppigen Abfindungsleistungen. Lag der Durchschnittswert der Abfindungsleistung 1985 noch bei 13360,- DM (ca. 6830,-

---

[10] Hromadka/Maschmann, § 16 Rn. 657; Junker, Rn. 791.

[11] BAG, 13.6.89, AP Nr. 19 zu § 113 BetrVG 1972; 20.11.01, AP Nr. 39 zu § 113 BetrVG 1972; Richardi/Annuß, § 112 Rn. 203 f.; Stege/Weinspach/Schiefer, §§ 111-113 Rn. 177; MünchArbR/Matthes, § 361 Rn. 42; Rumpff/Boewer, K Rn. 38; Balze/Rebel/Schuck, Rn. 483; Kaba, S. 119 ff.; Verch, S. 283; Spinti, S. 131; a.A.: ErfK/Hanau/Kania, § 113 Rn. 2; Däubler/Kittner/Klebe, §§ 112, 112a Rn. 60.

[12] Ausführliche Darstellung des Sozialplanverfahrens unter Kapitel 2.

[13] Dazu siehe unten: 3. Kapitel VI.

€), so betrug er 1994 19900,- DM (ca. 10170,- €)[14] und stieg in Jahre 2000 auf 27000,- DM (ca. 13800,- €).[15] Das durchschnittliche Sozialplanvolumen betrug dabei im Jahre 2000 3,5 Millionen DM (ca. 1,8 Mio. €) je Unternehmen.[16] Bei 36 % der Unternehmen wurden aufgrund der finanziellen Belastungen durch einen Sozialplan gar Kredite aufgenommen.[17] Die häufigsten Gründe für die Aufstellung eines Sozialplans waren dabei die Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs (34 %) oder die Betriebsänderung durch bloßen Personalabbau (31 %).[18] Die durchschnittliche Verhandlungsdauer, die wegen der zusätzlichen Verzögerung der Maßnahme als Kostenfaktor nicht unerheblich ist, betrug ca. 57,2 Tage.[19]

Zwei Drittel der Unternehmen beklagen sich über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und sehen diese als verbesserungsbedürftig an.[20] Dieses Anliegen hat der Gesetzgeber durch das BetrVerf-Reformgesetz aufgegriffen. Insbesondere dem Umstand, dass die Abfindungszahlungen 85,2 % der gesamten Sozialplankosten ausmachten,[21] soll durch die verstärkte Berücksichtigung der Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches entgegengewirkt werden.[22] Dies ist nunmehr in § 112 Abs. 5 S. 2 Nr. 2a BetrVG explizit gesetzlich normiert. Bisher wurden diese Möglichkeiten nur ungenügend ausgenutzt.[23] Auch ließ sich nach den bisherigen Erkenntnissen trotz der Fördermöglichkeiten durch das SGB III keine radikale Abkehr vom traditionellen Abfindungssozialplan ausmachen,[24] vielmehr überwiegen die Abfindungszahlungen deutlich gegenüber den Mitteln zu aktiven Sozialplanmaßnahmen.[25] Dabei wurden diese Sozialplanmaßnahmen im Jahr 2000 durch die Landesarbeitsämter mit durchschnittlich 4100,- DM (ca. 2090,- €) bezuschusst, was einem Fördermittelanteil von 45,6 % der Maßnahmekosten entsprach.[26] Ob die Förderungsmöglichkeiten des SGB III durch die Aufnahme in den Richtlinienkatalog des § 112a Abs. 5 S. 2 BetrVG stärker berücksichtigt werden als bisher und letztlich die Abfindungsleistungen ablösen, bleibt zu hoffen und abzuwarten.

---

[14] Hemmer, S. 113.

[15] IAB, Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen, 5.5.1, S. 59.

[16] IAB, Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen, 5.5.1, S. 59.

[17] Hemmer, S. 11 f.

[18] Hemmer, S. 89.

[19] Hemmer, S. 144.

[20] Institut der deutschen Wirtschaft, iwd 1997 Nr. 4, S. 4.

[21] Hemmer, S. 109; in 9 von 10 Kleinunternehmen wurden nur Abfindungsleistungen gezahlt.

[22] Vgl. BetrVerf-ReformG, Begr. RegE BT-Drucks. 14/5741, S. 52; Zu den Förderungsmöglichkeiten siehe unten: 3. Kapitel V. 2. c) u. 4. Kapitel.

[23] IAB, Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen, 11.1.1, S. 115; Knuth/Krone, Sozialer Fortschritt 2001, 147, 151.

[24] Dies prognostiziert Pröpper, DB 2001, 2170, 2173.

[25] IAB, Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen, 5.3.2, S. 51 u. 5.5.2., S. 60 f.

[26] IAB, Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen, 1.3, S. 4.

1. Kapitel

Tatbestandliche Voraussetzungen des Sozialplans

I. Einleitung

Der Sozialplan ist die Einigung des Unternehmers mit dem Betriebsrat über die Milderung oder den Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Arbeitnehmern infolge geplanter Betriebsänderungen entstehen, § 112 Abs.1 S. 2 BetrVG. Daraus folgt eine Verknüpfung mit der Betriebsänderung des § 111 BetrVG. Diese stellt eine zentrale Voraussetzung für die Aufstellung eines Sozialplans dar. Dabei haben sich durch das BetrVerf-Reformgesetz[1] von 2001 einige grundlegende Neuerungen ergeben. So verlangt das Gesetz nunmehr für den Schwellenwert der Norm von 20 Arbeitnehmern eine Mindestgröße des Unternehmens, nicht wie bisher des Betriebs.[2] Des Weiteren muss eine Betriebsänderung i.S.d. § 111 S. 3 BetrVG vorliegen. Bei deren Beurteilung bleibt es hingegen bei dem Anknüpfungspunkt des Betriebs.[3] Eine weitere Voraussetzung für die Anwendbarkeit der §§ 111 ff. BetrVG ist das Bestehen eines Betriebsrats.[4] Diese Voraussetzungen gilt es im Folgenden darzustellen.

II. Unternehmen als neuer Anknüpfungspunkt des § 111 S. 1 BetrVG

Eine zentrale Änderung hat der § 111 BetrVG durch das BetrVerf-Reformgesetz erfahren. Dieser stellt in Satz 1 für den Anwendungsbereich der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nicht mehr auf den Betrieb, sondern auf das Unternehmen ab. Der Rechtsbegriff des Unternehmens ist dem Betriebsverfassungsgesetz zwar nicht völlig neu,[5] allerdings ist die originäre Anknüpfung eines echten Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats (vgl. § 112 Abs. 4 BetrVG) an das Unternehmen dem bisherigen System grundsätzlich fremd. Mit der Neufassung des § 111 BetrVG knüpft das Betriebsverfassungsgesetz nunmehr im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten, §§ 106 ff. BetrVG, nur noch an das Unternehmen an. Nach dem Grundgedanken des **Betrieb**sverfassungsgesetzes soll, wie der Name schon sagt, der Betriebsrat auf der Ebene des Betriebs mitbestimmen, nicht auf der des Unternehmens. Deshalb bleiben Änderungen allein auf der Ebene des Unternehmens in der Regel ohne betriebsverfassungsrechtliche

---

[1] BGBl. I, S. 1852.

[2] Siehe dazu in diesem Kapitel unter II.

[3] Siehe dazu in diesem Kapitel unter IV.

[4] Siehe dazu in diesem Kapitel unter III.

[5] So befand sich der Begriff des Unternehmens schon bisher in den Vorschriften über den Gesamtbetriebsrat, §§ 47 ff BetrVG, den Konzernbetriebsrats, §§ 54 ff BetrVG und über die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, § 106 BetrVG.