

den Überblick, wenn es wieder einmal turbulent zugeht und wir können agieren, statt nur zu reagieren. Es hat sich in den letzten Jahren oft bezahlt gemacht, dass wir in die Offensive gegangen sind und selbst Vorschläge gemacht und Entwürfe ausgearbeitet haben. So konnten wir auch mal Druck aufbauen und hatten das Überraschungsmoment auf unserer Seite«, fügt Manuela an. »Ich habe den Eindruck, die Geschäftsleitung nimmt uns inzwischen sehr ernst. Vermutlich merkt man uns an, dass wir genau wissen, was wir erreichen wollen«, meint Pirmin. »Eigentlich schade, dass unsere Amtszeit schon zu Ende ist. Hoffen wir, dass wir nach der Wahl wieder mit Volldampf weitermachen können«, meint Alma und alle stimmen zu.

Fazit

Auch in anderen Betrieben neigt sich die Amtszeit dem Ende entgegen. Hinter vielen Betriebsräten liegen vier mehr oder weniger turbulente Jahre, in denen sie sich Tag für Tag mit viel Engagement für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt haben. All diesen Kolleginnen und Kollegen gebührt unsere Anerkennung. Betriebsräte hatten es sicherlich auch in früheren Zeiten nicht leicht, in der heutigen Zeit jedoch, in der es viel zu oft nur um kurzfristigen Profit geht, müssen sie besonders viel Kraft aufbringen, um ihrer hohen Verantwortung gerecht zu werden. Einiges,

was hierbei hilfreich sein kann, haben Alma, Udo und Co. ausprobiert. Vorteile hat der Betriebsrat, der nicht wartet, bis der Arbeitgeber agiert, sondern von sich aus aktiv wird und die Geschäftsleitung mit den eigenen Forderungen konfrontiert. Wichtig ist dabei auch eine gute Vorbereitung und Planung. In einer Klausurtagung gleich zu Beginn der Amtszeit können die richtigen Weichen für die nächsten Monate und Jahre gestellt werden. Der Betriebsrat muss seine Ziele kennen und seine Aufgaben definieren, sonst tun es andere für ihn. Denn: »Wer darauf wartet, dass etwas passiert, wird von den Ereignissen überrollt.«¹⁶

MARION MÜLLER führt bundesweit praxisorientierte Seminare und Wahlvorstandsschulungen für Betriebsräte durch.



Hierzu finden Sie im Internet:
alle Alma und Udo-Beiträge zum Download

¹⁶ Sprichwort aus Deutschland.

Sozialplanvolumen bei Betriebsänderungen in internationalen Konzernen

Erörtert an einem Beispiel

Ein Unternehmen mit mehreren Produktionsstätten in Deutschland ist vor einigen Jahren von einem ausländischen Investor gekauft worden (demnächst »Standfest GmbH«). Dabei ist es unerheblich, ob der Investor ein »internationaler Konzern« oder ein »Finanzinvestor« ist. Entscheidend ist in diesem Fall sein finanzielles Interesse an dem erworbenen Unternehmen: Hier entzog der Investor in den letzten Jahren dem Unternehmen erhebliche liquide Mittel. Mögliche Methoden des Liquiditätsentzuges werden nachfolgend beschrieben. Im Rahmen der durch die Finanzmarktkrise hervorgerufenen Krise in der Realwirtschaft entscheidet die Geschäftsführung von »Standfest GmbH« in Abstimmung mit dem Investor, eine Betriebsstätte der »Standfest GmbH« stillzulegen, da sich die Ertragslage der »Standfest GmbH« sowie auch des Investor-Konzerns ins-

gesamt verschlechtert. Daraufhin werden Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat eingeleitet. Der Betriebsrat fordert Alternativen und verhandelt mit der Geschäftsführung, mit dem Ziel, die Produktion an diesem Standort fortzuführen und dort Beschäftigung zu sichern. Die Geschäftsführung beharrt jedoch auf der Stilllegung der Betriebsstätte.

Daraus folgt, dass der Standort im Interessenausgleich nicht gehalten werden kann; ein Schwerpunkt in den Sozialplanverhandlungen sind die Abfindungen für die von Kündigung betroffenen Beschäftigten. Der »Standfest GmbH« ist jedoch durch den Investor in den letzten Jahren erhebliche Liquidität »entzogen« worden, so dass die Geschäftsführung nun mit der schlechten wirtschaftlichen

und finanziellen Lage ein geringes Sozialplanvolumen begründet.

Die Kernfrage

Haftet der Investor, der in den letzten Jahren der »Standfest GmbH« Liquidität entzogen hat, für das Sozialplanvolumen?

Zunächst folgen Beispiele bzgl. der Möglichkeiten des Liquiditätsentzuges.

Beispiel:

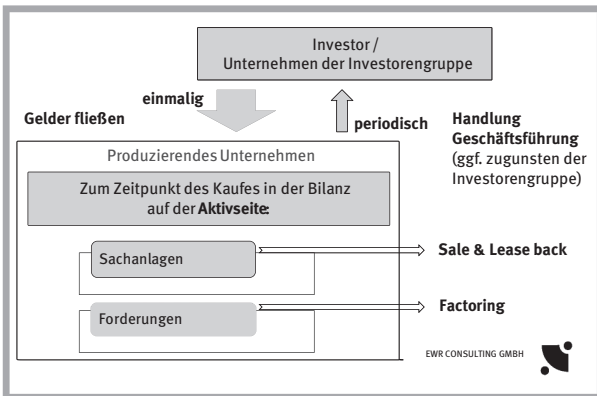
Möglichkeiten der Erhöhung der Liquidität

Wenn einem Unternehmen zunächst keine hohe Liquidität zur Verfügung steht, kann ein Investor Maßnahmen ergreifen, um diese Liquidität zu schaffen. Die »Standfest GmbH« veräußert ihr – auch betriebsnotwendiges – Anlagevermögen und mietet es wieder zurück. Damit stehen die Sachanlagen der »Standfest GmbH« weiterhin für die Produktion zur Verfügung. Zudem erzielt die GmbH einmalig eine hohe Summe, nämlich den Verkaufspreis. In den folgenden Jahren fallen dann Mieten oder Leasingaufwendungen an. Weiterhin verkauft die »Standfest GmbH« einen großen Teil ihrer Forderungen an ein Factoring-Unternehmen und erhält sofortige Liquidität. Die anfallenden Gebühren belasten das Ergebnis der GmbH.

Ergebnis

Die »Standfest GmbH« hat Liquidität »gewonnen«.

Somit werden die in dem gekauften Unternehmen »steckenden« Potentiale auf der Aktivseite der Bilanz, sprich im Vermögen, liquidiert.



Ist das kaufende Unternehmen ein Unternehmen der Investorengruppe, verbleibt das Vermögen quasi beim Investor. Lediglich das Unternehmen selbst hat sein Anlagevermögen »eingebüßt«, erhält jedoch dafür Liquidität.

Ebenso bedeutet der Verkauf von Forderungen an ein Unternehmen der Investorengruppe, sofortige Bereitstellung von Liquidität gegen Gebühren, die dann ebenso in der Investorengruppe verbleiben.

In dem folgenden Beispiel werden die in dem gekauften Unternehmen »steckenden« Potentiale auf der Passivseite der Bilanz, sprich im Kapital, »abgeführt«.

Beispiel:

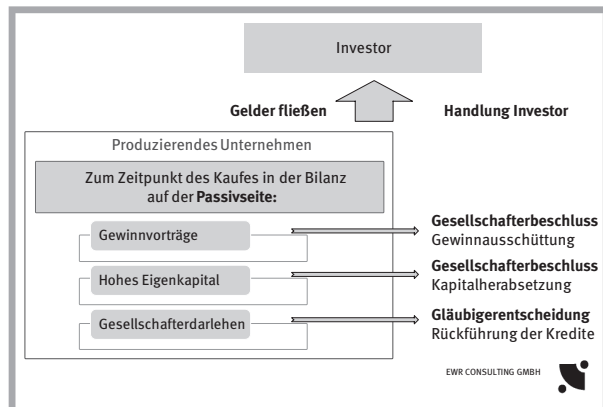
Möglichkeiten eines einmaligen und dauerhaften Liquiditätsentzugs

Die »Standfest GmbH« weist ein hohes Eigenkapital aus. Der Gesellschafter der »Standfest GmbH« – der Investor – beschließt das Eigenkapital herab zu setzen und die Differenz an ihn zurückzuführen. Die »Standfest GmbH« überweist den Betrag an den Investor.

Ergebnis

Die »Standfest GmbH« hat ihre Liquidität nun wieder »verloren«; und besitzt ebenso das Anlagevermögen nicht mehr.

- Gewinne aus den Vorjahren, die das Unternehmen im Eigenkapital dargestellt hatte (zum Beispiel als Gewinnvorträge), werden auf Basis eines Gesellschafterbeschlusses ausgeschüttet.
- Ebenso auf Basis eines Gesellschafterbeschlusses wird das Eigenkapital herabgesetzt und an den Investor abgeführt.
- Sollten Gesellschafterdarlehen in der Vergangenheit die Liquidität des Unternehmens gestützt haben, kann durch eine Gläubigerentscheidung – in diesem Fall des Investors – das Darlehen zurückgeführt werden.



In diesen drei Fällen benötigt das Unternehmen für die Umsetzung dieser Maßnahmen Liquidität, die wie oben dargestellt erzeugt werden kann bzw. erzeugt werden muss.

Beispiel:

Möglichkeiten regelmäßigen Liquiditätsentzugs

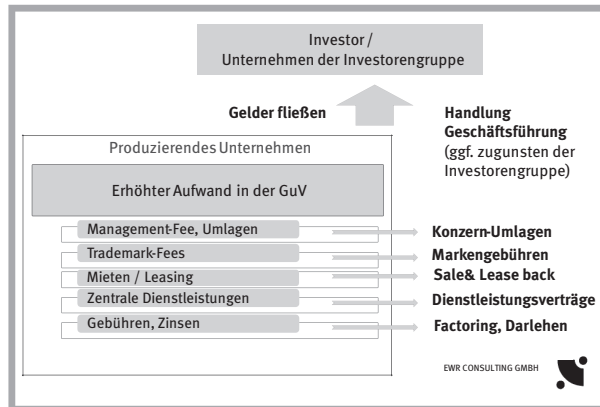
Weiterhin können einem Unternehmen von einem Investor kontinuierlich im täglichen Geschäft Mittel entzogen werden. Die »Standfest GmbH« schließt einen EDV-Dienstleistungsvertrag mit einem Unternehmen der Investorengruppe ab. Die »Standfest GmbH« wird monatlich mit einer Management-Fee belastet.

Ergebnis

Ertrag und Liquidität der »Standfest GmbH« werden im alltäglichen Geschäft geschmälert.

Basis sind in der Regel »verpflichtende Verträge« innerhalb der Investorengruppe, die sich direkt auf den Ertrag/Gewinn eines Unternehmens auswirken und nicht eindeutig aus der

Gewinn- und Verlustrechnung abzulesen sind. Hier sind tiefergehende Informationen zu den Aufwendungen und zu konzerninternen Verträgen notwendig. Weitergehende Beispiele sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen.



An dieser Stelle sei nochmals deutlich darauf hingewiesen, dass nicht immer der Investor selbst direkt der »Nutznießer« sein muss; das können auch andere Unternehmen der Investorengruppe sein (Immobilien-Gesellschaft, factoring-Gesellschaft, Service-Gesellschaft, etc). Jedoch ist oftmals der Investor im Endeffekt der »Nutznießer«.

Rechtliche Situation

Letztlich kann der Betriebsrat die unternehmerische Entscheidung, einen Betrieb stillzulegen, nicht verhindern. Die Einigungsstelle ist jedoch nicht befugt, zu entscheiden, ob der Betrieb stillgelegt oder nicht stillgelegt werden soll. Scheitern die Verhandlungen über die Betriebsstilllegung in der Einigungsstelle, kann der Arbeitgeber die Betriebsstilllegung auch gegen den Willen des Betriebsrats einseitig durchführen. Voll mitbestimmungspflichtig ist hingegen der Abschluss eines Sozialplanes, den der Betriebsrat in der Einigungsstelle erzwingen kann. Wenn der Unternehmer auf seinem Stilllegungsbeschluss beharrt, konzentrieren sich die Verhandlungen in der Einigungsstelle aus Arbeitnehmersicht letztlich darauf, einen möglichst hoch dotierten Sozialplan durchzusetzen. Der Normzweck eines Sozialplans ergibt sich aus § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Durch den Sozialplan soll ein Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, erfolgen¹. Kommt eine Einigung über den Sozialplan zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung des Sozialplans, § 112 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen, als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten, § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG. Bei der Ausübung ihres Ermessens hat die Einigungsstelle gemäß § 112

Abs. 5 Satz 2 BetrVG unter anderem zu beachten, dass bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden, § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG. Im Ergebnis sind somit bei der Bemessung des Sozialplanvolumens die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer mit der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplans für das Unternehmen gegeneinander abzuwägen. Das Sozialplanvolumen darf zunächst höchstens soviel betragen, wie erforderlich ist, um die Nachteile für die Belegschaft vollständig auszugleichen. Dies sind bei einer Betriebsstilllegung zunächst die Nettoeinkommenseinbußen während der prognostizierten Dauer der Arbeitslosigkeit der entlassenen Arbeitnehmer durch den Bezug von ALG I bzw. ALG II, aber auch die prognostizierten Nettoeinkommenseinbußen in einem nachfolgenden Arbeitsverhältnis, des Weiteren die Minderung von Rentenansprüchen aufgrund der vorgenannten Einkommenseinbußen. Diese sind sorgfältig, gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Sachverständigen, gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG zu ermitteln, um aus Arbeitnehmersicht das Sozialplanvolumen angemessen zu ermitteln. Diese absolute Obergrenze des Sozialplanvolumens muss jedoch keineswegs stets ausgeschöpft werden. Vielmehr reicht es aus, wenn die wirtschaftlichen Nachteile der Belegschaft nicht vollständig ausgeglichen, sondern ausreichend gemildert werden.

Als Korrektiv zum Zwecke der Beschränkung des Sozialplanvolumens aus Arbeitgebersicht ist das Kriterium der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplans für das Unternehmen heranzuziehen.

Aus § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG, ergibt sich, dass die relative Obergrenze bei der Dotierung eines Sozialplanes bei Gefährdung des Fortbestands des Unternehmens und der verbleibenden Arbeitsplätze zu ziehen ist. Gleichzeitig ergibt sich daraus, dass das Gesetz die Vertretbarkeit auch einschneidender Belastungen des Unternehmens bis an den Rand der Bestandsgefährdung als möglich ansieht.² Aus der Verpflichtung der Einigungsstelle nach § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG, auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten, wird allgemein eine relative Obergrenze für ein Sozialplanvolumen, welches in einem Einigungsstellenverfahren beschlossen wird, hergeleitet.³ Wie schwer die wirtschaftliche Belastung für das Unternehmen sein darf, lässt sich nach der Rechtsprechung des BAG nicht abstrakt, sondern nur nach den Gegebenheiten des Einzelfalls feststellen.⁴ Als Kriterien für die vorzunehmende Einzelfallabwägung können dabei ins-

¹ BAG v. 24.8.2004 – 1 ABR 23/03.

² BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02, ZIP 2003, 2266 = NZA 2004, 108; DKK-Däubler, § 112, 112a BetrVG Rdnr. 116 ff.

³ BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02 S.o., NZA 2004, 108; Schwarzburg, NZA 2009, Seite 177.

⁴ BAG v. 14.9.1994 – 10 ABR 7/94, AP Nr. 87 zu § 112 BetrVG 1972; BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02, ZIP 2003, 2266 = NZA 2004, 108; Fitting § 112 Rdnr. 216; DKK-Däubler § 112, 112a BetrVG Rdnr. 116 ff.

besondere herangezogen werden: Einerseits Personalkosteneinsparungen, Grundvermögen, stille Reserven, mögliche Einsparungen aus der Betriebsänderung, andererseits Verbindlichkeiten, Verluste, (drohende) Überschuldung, Liquiditätsschwierigkeiten des Unternehmens.⁵ Je härter die Betriebsänderung die Arbeitnehmer trifft, umso größere Belastungen mutet das BAG dem Unternehmen zu.⁶ Unter Abwägung dieser Umstände hält das BAG beispielsweise in einer Entscheidung⁷ die Aufwendungen für einen Sozialplan in Höhe des Einspareffektes für ein Jahr für vertretbar. In einem Beschluss⁸ hält das BAG sogar ein Sozialplanvolumen in der Größenordnung einer erwarteten Kostenersparnis durch die Betriebsänderung von zwei Jahren für vertretbar. Allerdings stand dem dort festgelegten Sozialplanvolumen von 3,2 Millionen DM auch ein hohes Eigenkapital gegenüber, das durch die Sozialplanleistungen »nur« auf 5 Millionen gemindert wurde. Dabei deutet das BAG an, dass ein nach Abzug des Sozialplanvolumens von 3,2 Millionen DM verbleibendes Eigenkapital von »nur« 3 Millionen DM zur Sicherung der Fortführung des Restbetriebs in dem dort entschiedenen Fall eventuell zu gering sein könnte. Bei der Prüfung, wie sehr der Sozialplan das Unternehmen belastet und ob er möglicherweise dessen Fortbestand oder denjenigen der verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet, ist nicht nur das Verhältnis von Aktiva und Passiva zu berücksichtigen, sondern auch die Liquiditätslage.⁹ Die Belastungsgrenze würde dabei überschritten, wenn durch die Dotierung des Sozialplanes die Illiquidität oder bilanzielle Überschuldung des Unternehmens herbeigeführt würde oder eine nicht mehr vertretbare Schmälerung des zur Fortführung des Betriebes erforderlichen Eigenkapitals bewirkt würde.

Berechnungsdurchgriff möglich

Maßgeblich sind dabei zunächst die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens, nicht des Betriebes oder des Konzerns, auch wenn das betroffene Unternehmen Teil eines Konzerns ist. Eine generelle konzerndimensionale Betrachtung ist daher nicht gerechtfertigt.¹⁰ Ein Berechnungsdurchgriff kommt aber in Betracht, wenn in einem Konzern das herrschende Unternehmen für die Verbindlichkeiten des beherrschten Unternehmens einzustehen hat.¹¹ Trotz der insoweit unternehmensbezogenen Ausrichtung des

§ 112 BetrVG wird angenommen, dass unter besonderen Voraussetzungen auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Konzernobergesellschaft – nicht des Konzerns in seiner Gesamtheit – bei der Vereinbarung eines Sozialplans berücksichtigt werden muss.¹² Überwiegend wird dabei auf die Rechtsprechung zur Durchgriffshaftung bzw. der Haftung im qualifiziert faktischen Konzern abgestellt. Danach genügt die bloße Zugehörigkeit zu einem Konzern nicht, um bei der Ermittlung des zumutbaren Dotierungsrahmens des Sozialplanes auf die wirtschaftliche Lage der Konzernobergesellschaft abzustellen. Vielmehr kommt es entscheidend darauf an, ob das beherrschende Unternehmen gegenüber dem beherrschten Unternehmen seine Leitungsmacht missbraucht und auf die Belange des abhängigen Unternehmens willkürlich keine Rücksicht genommen wird.¹³ Dies muss der Betriebsrat, wenn er zur Anhebung des Sozialplanvolumens indirekt das Vermögen der Konzernobergesellschaft einbeziehen will, im Streitfall beweisen. Der Nachweis, dass die Voraussetzungen für einen so genannten Berechnungsdurchgriff auf die Konzernobergesellschaft vorliegen, ist allerdings schwer zu erbringen. Dem stehen auch praktische Schwierigkeiten entgegen, da über den Auskunftsanspruch hinsichtlich der finanziellen Leistungsfähigkeit der Konzernobergesellschaft, wenn diese ihren Sitz im Ausland hat, trefflich gestritten werden kann. Bei einer deutschen Konzernobergesellschaft sind im Konfliktfalle, sofern ein Konzernbetriebsrat (§§ 54 ff. BetrVG) besteht, durch diesen Auskünfte über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Konzernobergesellschaft zu erlangen, § 58 BetrVG. Es können auch die veröffentlichten Bilanzen der (ausländischen) Konzernobergesellschaft durch sachkundige Berater des Betriebsrates (§ 80 Abs. 3 BetrVG) in dieser Richtung ausgewertet werden.

Unterschied zwischen betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Sicht

Die betriebswirtschaftliche Sicht unterscheidet sich insofern deutlich von der rechtlichen Sicht, als vielfach unabhängig von nationalen oder vertraglichen Aspekten die gesamte Investorengruppe betrachtet wird. Beispielsweise vereinbarten Kreditinstitute oftmals eine gesamtschuldnerische Haftung, welche sich auf die gesamte Investorengruppe bezieht. Damit kann verbunden sein, dass Unternehmen wie im vorliegenden Beispiel auch mit ihrem Vermögen für »weltweite« Kredite haften. Beispielsweise kann die »entzogene« Liquidität für die Tilgung verwendet werden, unabhängig von dem Verwendungszweck (Investitionen in Produktionsmittel oder Akquisition). Ebenso können in Kreditverträgen des Investors Covenants (Kreditklauseln) vereinbart sein, so dass auch beteiligte Unternehmen zum Beispiel durch höhere Renditeerwartungen betroffen sind. Umgekehrt besteht jedoch unter Umständen das Problem, dass im Rahmen von Sozialplanverhandlungen die wirtschaftliche Lage der Investorengruppe trotzdem nicht für das Sozialplanvolumen herangezogen wird.

5 BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02, S.o., NZA 2004, 108; BAG v. 14.9.1994 – 10 ABR 7/94, NZA 1995, 440; BAG v. 27.10.1987 – 1 ABR 9/86, NZA 1988, 203; Fitting § 112 Rdnr. 216; Schwarzburg NZA 2009, Seite 177.

6 BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02, S.o., ZIP 2003, 2266.

7 BAG v. 27.10.1987, 1 ABR 9/86, AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972.

8 BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02.

9 BAG v. 14.9.1994 – 10 ABR 7/94.

10 Fitting § 112 Rdnr. 217; GK-Fabricius/Oetker Rdnr. 311; Richardi/Annuß § 112 Rdnr. 145; Gaul NZA 103, 698 ff.

11 Fitting § 112 Rdnr. 218 m.w.N.

12 Gaul, NZA 2003, 698; DKK-Däubler, §§ 112, 112a BetrVG Rdnr. 119 a.

13 BGH v. 29.3.1993, II ZR 254/91, NJW 1993, 1201, 1203; BAG v. 4.10.1994 – 3 AZR 910/93, AP Nr. 32 zu § 16 BetrAVG; LAG Hessen v. 17.7.2001 – 4 Sa 491/00; BB 2002, 1421; Gaul, NZA 2003, 698; Schwarzburg, NZA 2009, 177.

Folglich könnte – je nach vertraglicher Ausgestaltung – der Investor einem beteiligten Unternehmen das Vermögen und die Liquidität entziehen und im Rahmen von Sozialplanverhandlungen auf Basis der rechtlichen Lage keine wirtschaftliche Verantwortung dafür übernehmen müssen. Damit führt die hiesige Rechtslage verknüpft mit dem globalen wirtschaftlichen Handeln von Konzernen im Rahmen von Sozialplanverhandlungen zu einer zunächst undurchschaubaren Situation.

Die Antwort lautet

Der Konzern, selbst wenn er in den letzten Jahren dem Unternehmen – auch nachweisbar – Liquidität entzogen hat, haftet auf Basis der Rechtslage nicht immer! In einer globalisierten Wirtschaft greifen die (nationalen) Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des (deutschen) Betriebsrats nur noch beschränkt, da als Verhandlungspartner und Haftender für die Sozialplangläubiger in der Regel nur das deutsche Konzernunternehmen anzusehen ist und nur unter besonderen Voraussetzungen, die einer sorgfältigen rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Überprüfung bedürfen, ausnahmsweise indirekt auch das ausländische Vermögen der Konzernobergesellschaft zur Erhöhung des Sozialplanvolumens herangezogen werden kann.

Fazit

Im Rahmen der Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen nach Betriebsverfassungsgesetz ist in solchen komplexen Zusammenhängen die Ausgangssituation detailliert zu untersuchen. Der Betriebsrat kann ggf. mit Unterstützung externer Sachverständiger klären, ob eine Durchgriffshaftung besteht. Ist diese nicht eindeutig, zum

Beispiel aufgrund eines Ergebnisabführungsvertrages, darstellbar, sind Indizien zu sammeln und zu bewerten. Zu solchen Indizien zählt beispielsweise die konkrete Darstellung von Liquiditätsabflüssen wie bei der »Standfest GmbH«. Die Bewertung besteht in der Prüfung, ob der Investor mit diesen Maßnahmen »seine Leitungsmacht missbraucht und auf die Belange des abhängigen Unternehmens willkürlich keine Rücksicht genommen« hat.

In diesem Prozess ist eine ganzheitliche Sicht auf die Handlungen der Geschäftsführung und der Konzernleitung in der Vergangenheit sowie deren Auswirkungen auf die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens zu entwickeln.

Auf Basis der vorliegenden Daten und Fakten erarbeitet der Betriebsrat seine Ziele, die dann in einer Verhandlungsposition und -strategie münden. Zudem ist abhängig von dem Stand der Verhandlungen über unterstützende Maßnahmen zu entscheiden. Diese können sich einerseits auf die betriebliche Ebene beziehen und die betroffenen Beschäftigten einbeziehen. Andererseits können durch eine geeignete Öffentlichkeitsarbeit weitere Interessengruppen eingebunden werden.

Welches Sozialplanvolumen bei der »Standfest GmbH« in der Einigungsstelle verhandelt wurde, bleibt der Phantasie überlassen: Geringes Volumen, da die GmbH »nackt« war oder hohes Volumen, da die Einigungsstelle bei dem Investor eine wirtschaftliche Verantwortung erkannt und im Volumen umgesetzt hat.

HELMUT BRÜSELER ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Mönning & Georg Rechtsanwälte. www.moening-georg.de

ANDREA ROTHKEGEL ist betriebswirtschaftliche Sachverständige für Arbeitnehmervertretungen.

www.ewr-consulting.de

Rechtsprechungsübersicht: Betriebsbedingte Kündigung – Soziale Auswahl

Ein Überblick über die wichtigsten Entscheidungen – Teil 2 –

Ist der gekündigte Arbeitnehmer länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt, besteht Kündigungsschutz nach § 1 KSchG (sofern es sich nicht um einen »Kleinbetrieb« i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG handelt). Der Arbeitnehmer kann durch Klage (§ 4 KSchG) geltend machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Das ist bei der betriebsbedingten Kündigung der Fall, wenn die Kündigung nicht durch »dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt

ist« (§ 1 Abs. 2 KSchG). Siehe hierzu Teil 1 der Rechtsprechungsübersicht in AiB 2009, S. 655 ff.

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist eine betriebsbedingte Kündigung trotz Vorliegens eines Kündigungsgrundes dennoch sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht aus-