Sozialplanvolumen

NACHTEILSAUSGLEICH *Beim Sozialplanvolumen klaffen oft die Vorstellungen von Betriebsrat und Arbeitgeber auseinander. Worauf dabei zu achten ist, erfahren Sie von unseren Experten.*

VON **JOACHIM EISBACH** UND **ANDREA ROTHKEGEL**

DARUM GEHT ES

1. Beim Sozialplanvolumen gehen die Meinungen von Arbeitgeber und Betriebsrat auseinander.

2. Der Sozialplan darf den Fortbestand des Unternehmens nicht gefährden.

3. Er muss die Nachteile der Beschäftigten ausgleichen, die durch die Betriebsänderung ihren Job verlieren.

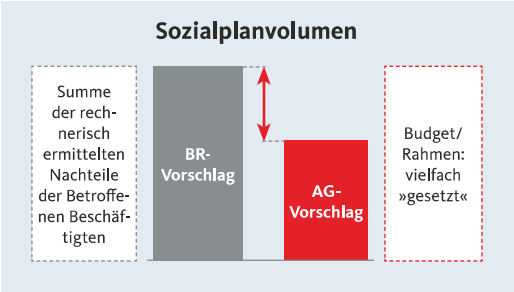
Bei einer geplanten Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) haben Unternehmer und Betriebsrat einen Interessenausgleich sowie eine »Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen« (Sozialplan) zu vereinbaren. Es sind somit ein Interessenausgleich und ein Sozialplan zu verhandeln, wobei im Interessenausgleich Art und Umfang der Betriebsänderung beschrieben und im Sozialplan die wirtschaftlichen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geregelt werden.

Sozialplanverhandlungen in der Praxis

Wie in der untenstehenden Grafik dargestellt, klaffen in der Praxis die Vorstellungen von Arbeitgeber und Betriebsrat über das Sozialplanvolumen oftmals deutlich auseinander.

Arbeitgebersicht

In der Praxis der Sozialplanverhandlungen spielen die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Beschäftigten zumeist nur eine Nebenrolle. Im Mittelpunkt steht das Sozialplanvolumen. Die in der Regel anwaltlich beratenen Arbeitgeber präsentieren ein Budget, also einen Betrag, den sie in Summe als Nachteilsausgleich für alle betroffenen Beschäftigten für angemessen halten und den sie zu zahlen bereit sind. Das Budget resultiert dabei nicht aus den geschätzten Nachteilen der betroffenen Beschäftigten, sondern aus der verbreiteten Sozialplanformel »Jahre der Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsgehalt x Faktor«. Der Faktor wird von den Arbeitgebern möglichst niedrig angesetzt, wobei sie sich gerne auf solche Sozialpläne berufen, die trotz geringen Volumens von den Arbeitsgerichten anerkannt wurden. Dieses Budget haben die Arbeitgeber in ihre Unternehmensplanung eingebaut und ihren Gläubigern mitgeteilt, insbesondere den Banken, dem Mutterunternehmen oder den Mehrheitsgesellschaftern. So schaffen sie Voraussetzungen, von denen sie in den Sozialplanverhandlungen behaupten, dass sie dahinter nicht mehr zurück könnten, ohne die Sanierung des Unternehmens insgesamt zu gefährden. In den letzten Jahren sind aber auch immer wieder Sozialplanvorschläge seitens der Arbeitgeber vorgebracht worden, die auf dem Kerngedanken des Betriebsverfassungsgesetzes basieren, die Nachteile der betroffenen Beschäftigten auszugleichen. Hierbei konnte festgestellt werden, dass der Nachteilsausgleich jedoch unangemessen restriktiv bestimmt wurde. Diese Nachteilsabschätzungen seitens der Arbeitgeber und ihrer Anwälte sehen einen Nachteil lediglich für die Zeit der Arbeitslosigkeit. Dazu greifen sie auf Statistiken der Arbeitsagentur über die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach Berufsgruppen zurück. Die Sozialplanentwürfe der Arbeitgeberseite sehen dann vor, das während der Arbeitslosigkeit entgangene Nettoeinkommen sowie die sich daraus ergebenden Verluste bei der Rente auszugleichen. »Statistisch« sind



die Beschäftigten nach der Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit wieder in Arbeit und haben keinen Nachteil mehr.

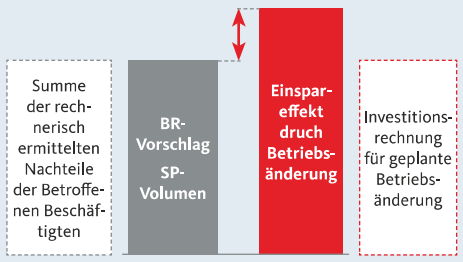
Betriebsratssicht

Die wirtschaftlichen Nachteile aufgrund von Arbeitslosigkeit gehen jedoch weit darüber hinaus. Neben den Einkommenseinbußen während der Dauer der Arbeitslosigkeit können Nachteile auch in einem neuen Arbeitsverhältnis anhalten. Das sind:

- Einkommenseinbußen im Anschlussarbeitsverhältnis
- Dauerhafte Minderung der gesetzlichen Altersrente
- Verlust sonstiger materieller Leistungen, die an die Betriebszugehörigkeit geknüpft sind (Jahressonderzahlungen)
- Höheres Risiko erneuter Arbeitslosigkeit im neuen Arbeitsverhältnis
- Längere Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsort

Die Nachteile nach der Arbeitslosigkeit können somit deutlich länger als die Arbeitslosigkeit selbst anhalten. Vor allen wachsen sich die Nachteile aus einem künftig niedrigeren Einkommen auch nicht im Laufe der Berufsjahre aus: Zwar werden die Einkommen in einer neuen, niedriger entlohnten Arbeitsstelle künftig auch wieder steigen, das wären sie aber auch im alten Beschäftigungsverhältnis. Eine überproportionale Steigerung der Einkommen in einer neuen Arbeitsstelle dürfte dagegen eher die Ausnahme sein. Die Einkommensentwicklung hängt eben nicht nur von der Entwicklung der Branchentarife, sondern auch von innerbetrieblichen Karrieren ab. Der Umfang der so ermittelten Nachteile kann über die wirtschaftliche Vertretbarkeit (bezogen auf das Unternehmen) deutlich hinausgehen. Die Forderungen der Betriebsräte orientieren sich in der Praxis daher auch nicht an diesem rechnerischen Maximum, sondern streben beispielsweise einen Ausgleich für einen begrenzten Zeitraum an oder vereinbaren eine Deckelung. Aber auch dann klaffen die finanziellen Vorstellungen von Betriebsrat und Arbeitgeber in der Regel noch weit auseinander.

Einspareffekt versus Sozialvolumen



Wirtschaftliche Vertretbarkeit

Grundsätzlich sind durch den Sozialplan der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderungen verbleibenden Arbeitsplätze nicht zu gefährden. Für diese Bewertung existieren jedoch keine allgemeingültigen Kriterien oder Kennzahlen. Generell liegen der Bewertung zwei Kriterien zugrunde.

Einspareffekt Betriebsänderung

Ein Sozialplan ist nicht unvertretbar, nur weil er zu einem hohen Sozialplanvolumen führt. Bei einer Vielzahl von Entlassungen können dem Unternehmen – auch einem wirtschaftlich schwachen Unternehmen – einschneidende Belastungen abverlangt werden. Das Volumen ist wirtschaftlich vertretbar, wenn anhand der Planungsrechnung nachgewiesen wird, dass die Einsparungen durch die Betriebsänderung über dem Sozialplanvolumen liegen. Damit kommt der Unternehmensplanung für die nächsten Jahre eine wesentliche Rolle zu. Die Planung ohne Maßnahmen ist der Planung mit Maßnahmen gegenüberzustellen. Die durch die Maßnahmen erzielten Einspareffekte sind zu plausibilisieren (siehe Grafik auf dieser Seite).

Ist das Sozialplanvolumen nicht höher als die zu erwartenden Einspareffekte für zwei bis drei Jahre – das ist in der Regel der Planungszeitraum bei Restrukturierungen – und ist die Finanzierung des Sozialplans auch nicht aus anderen Gründen wirtschaftlich ausgeschlossen, ist der Sozialplan als wirtschaftlich vertretbar anzusehen.

Wirtschaftlich äußerste Grenze

Wann gefährdet ein Sozialplan den Fortbestand des Unternehmens und die verbleibenden Arbeitsplätze? Grundsätzlich ist diese Frage bezogen auf das jeweilige Einzelunternehmen

AUF EINEN BLICK

Maßnahmen zur Stärkung der Liquidität

- Können Tilgungen von Darlehen zeitweise ausgesetzt werden (Stundung)?
- Sind die Kreditlinien vollständig ausgeschöpft oder besteht die Möglichkeit, diese zu erweitern oder neue Darlehen aufzunehmen?
- Besitzt das Unternehmen veräußerbare, nicht betriebsnotwendige Sachanlagen?
- Besteht die Möglichkeit, betriebsnotwendige Sachanlagen zu veräußern und anschließend zu mieten oder zu leasen?
- Können geplante Investitionen verschoben werden?

zu beantworten. Als wirtschaftlich »äußerste« Grenze für die Gefährdung des Fortbestands des Unternehmens werden in der Regel die Insolvenzkriterien (drohende) Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung herangezogen. Illiquidität bedeutet Zahlungsunfähigkeit – in diesem Fall verursacht durch die Auszahlung der im Sozialplan vereinbarten Elemente. Die Zahlungsunfähigkeit ist anhand einer Liquiditätsplanung darzustellen. Der Betriebsrat kann, unterstützt von Sachverständigen, die Plausibilität der Liquiditätsrechnung prüfen. Dabei ist das Augenmerk insbesondere auf die Planungsannahmen zu richten. Zudem sind weitere Maßnahmen zur Stützung/Stärkung der Liquidität zu prüfen. Eine bilanzielle Überschuldung zeigt sich als »negatives Eigenkapital« oder im «nicht durch Eigenkapital gedeckten Fehlbetrag« in der Bilanz. In der Regel entsteht eine Überschuldung durch anhaltende Verluste. Eine bilanzielle Überschuldung ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer insolvenzrechtlichen Überschuldung, da die Unternehmen oftmals über »stille Reserven« verfügen. »Stille Reserven« sind zu vermuten in Vermögensgegenständen, deren Marktwert über dem in der Bilanz dargestellten Wert liegt. Klassisches Beispiel sind Grundstücke, die sich schon lange im Eigentum des Unternehmens befinden. Gleicht der Wert der »stillen Reserven« das »negative Eigenkapital« aus, liegt keine Überschuldung vor und das Unternehmen kann weiterhin geschäftlich tätig sein; die Fortführung ist gewährleistet.

Sonderfall: Konzernunternehmen

Bei Konzernunternehmen mit Ergebnisabführungsverträgen verringern Verluste das Eigenkapital nicht, da Verluste ausgeglichen und Gewinne abgeführt werden. Das Eigenkapital bleibt konstant. Damit trägt das herrschende Unternehmen auch die Kosten des ausgehandelten Sozialplans, gibt aber oftmals auch das Budget vor. Wenn kein Ergebnisabführungsvertrag abgeschlossen ist, können zwei Fälle eintreten:

1. Es wird das Einzelunternehmen betrachtet, in dem die Betriebsänderung ansteht (unabhängig von seiner wirtschaftlichen Verflechtung mit anderen Unternehmen) ODER
2. der Konzern übernimmt freiwillig die Finanzierung des Sozialplans – ggf., weil er die Betriebsänderung entschieden hat.

AUF EINEN BLICK

Notwendige betriebswirtschaftliche Unterlagen

- Jahresabschluss des Vorjahrs (zumindest Gewinn- und Verlustrechnung und Bilanz)
- Planzahlen für die Gewinn- und Verlustrechnung (für das aktuelle und kommende Geschäftsjahr)
- eine Liquiditätsplanung (für mindestens 6 – 12 Monate)

Ergänzend sind auf jeden Fall folgende Unterlagen anzufordern:

- Darstellung und Begründung der geplanten Maßnahme
- Erwartete Effekte der geplanten Maßnahme auf Ertrag und Liquidität

(Ver-)Handlungsspielräume des Betriebsrats

Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen sind sorgfältig vorzubereiten. Eine genaue betriebswirtschaftliche Analyse ist ebenso notwendig wie rechtzeitige Informationsgewinnung. Zur Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans sind eine Vielzahl betriebswirtschaftlicher Unterlagen heranzuziehen, die sich auf das gesamte Unternehmen und nicht nur auf den betreffenden Betrieb beziehen.

Des Weiteren sind die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Beschäftigten(gruppen) frühzeitig festzustellen und zu berechnen. Zudem können mögliche Alternativen zur geplanten Betriebsänderung in beteiligungsorientierten Verfahren erörtert und betriebswirtschaftlich bewertet werden. Bei allen Themen können nach dem Betriebsverfassungsgesetz hinzugezogene betriebswirtschaftliche Sachverständige unterstützen. ◁

Dr. Joachim Eisbach,
EWR Consulting GmbH

Andrea Rothkegel,
EWR Consulting GmbH

Mitbestimmung mitgestalten

Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)
BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz
mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
Kommentar für die Praxis
17., vollständig neu überarbeitete Auflage
2020. 3.069 Seiten, gebunden
€ 99,–
ISBN 978-3-7663-6952-9

buchundmehr.de/6952

BUCH & MEHR

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0