

Der Sozialplan und sein Volumen

HÖHE Auch in der aktuellen Zeit prägen Betriebsänderungen den Alltag von Betriebsräten. Viele größere Unternehmen planen aufgrund der hohen Energiepreise eine Verlagerung ins Ausland, aber auch in kleinen Unternehmen gilt es, negative Veränderungen für die Beschäftigten – teils dem Fachkräftemangel oder gestörten Lieferketten geschuldet – mit einem Sozialplan abzufedern. Entscheidend ist dabei auch immer das Sozialplanvolumen.

VON ANDREA ROTHKEGEL UND ANDREAS SCHUR

In der Praxis klaffen die Vorstellungen von Arbeitgeber und Betriebsrat über das Sozialplanvolumen oftmals deutlich auseinander. Dies zeigt sich vielfach in der Vorgehensweise, wie das Sozialplanvolumen ermittelt wird.

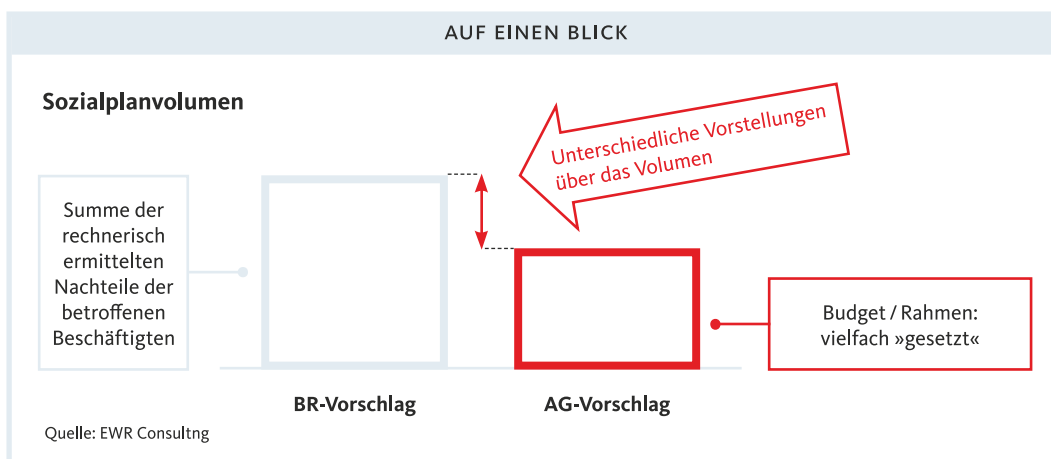
Arbeitgebersicht

Bei Sozialplanverhandlungen spielen die konkreten wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Beschäftigten zumeist nur eine Nebenrolle. Im Mittelpunkt steht in der Regel das Sozialplanvolumen. Die zumeist anwaltlich beratenen Arbeitgeber präsentieren ein Budget, also einen Betrag, den sie in Summe als Nachteil-

sausgleich 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. Ebenso beziehen sie sich oft auf Sozialpläne, die in der Vergangenheit im Unternehmen oder Konzern abgeschlossen wurden. Ein weiterer limitierender Faktor ist, dass die Arbeitgeber dieses Budget schon in ihre Planungen eingerech-

DARUM GEHT ES

1. Bei einer geplanten Betriebsänderung haben Unternehmer und Betriebsrat einen Interessenausgleich sowie einen Sozialplan zu vereinbaren.
2. Die Vorstellungen beim Sozialplanvolumen klaffen bei Arbeitgebern und Betriebsräten naturgemäß auseinander.
3. Der Betriebsrat sollte sich gut vorbereiten und auch nicht davor zurückschrecken, Sachverstand einzusetzen.



net und ihren Gläubigern, insbesondere den Banken, dem Mutterunternehmen oder den Mehrheitsgesellschaftern mitgeteilt haben. 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 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 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 oftmals 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 Beschäftigte nach der Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit wieder in Arbeit und haben keinen Nachteil mehr.

Betriebsratsicht

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 (z. B. Jubiläen)
- 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 anhalten. Vor allen wachsen sich die Nachteile aus einem zukünftig niedrigeren

Einkommen auch nicht im Laufe der Berufsjahre aus: Zwar werden die Einkommen in einer neuen, niedriger entlohten 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.

Wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens

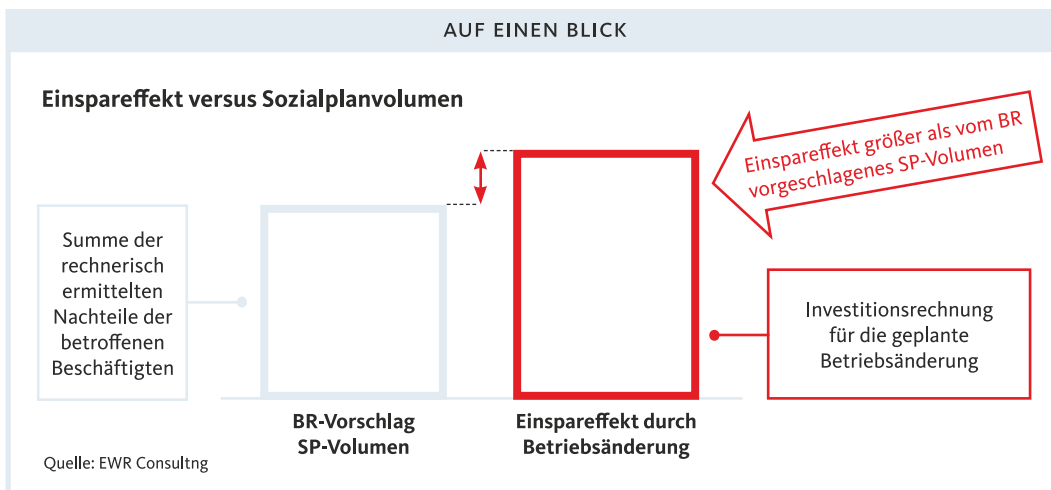
Grundsätzlich sind durch den Sozialplan der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderungen verbleibenden Arbeitsplätze nicht zu gefährden. Für diese Bewertung existieren jedoch keine allgemeingültigen Kriterien oder Kennzahlen. Generell liegen der Bewertung zwei Kriterien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

Einspareffekt der geplanten Betriebsänderung versus Sozialplanvolumen

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**. Ist das Sozialplanvolumen



Betriebswirtschaftliche Sachverständige können bei der Bewertung des Sozialplanvolumens unterstützen.



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.

Die wirtschaftliche »äußerste« Grenze

Wann gefährdet ein Sozialplan den Fortbestand des Unternehmens und die verbleibenden Arbeitsplätze? Grundsätzlich ist diese Frage bezogen auf das jeweilige Einzelunternehmen zu beantworten. Als wirtschaftlich »äußerste« Grenze für die Gefährdung des Fortbestands des Unternehmens werden in der Regel die Insolvenzskriterien (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 auf die Planungsannahmen zu richten. Zudem sind weitere Maßnahmen zur Stützung/Stärkung der Liquidität zu prüfen, z. B.:

higkeit – 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 auf die Planungsannahmen zu richten. Zudem sind weitere Maßnahmen zur Stützung/Stärkung der Liquidität zu prüfen, z. B.:

- 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?
- Können geplante Investitionen verschoben werden?



MEHR WISSEN

Mehr dazu könnt ihr im Schwerpunkt der AiB 2/2013 lesen. Ihr findet die Beiträge hier online: www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726!31/inhalt/1726!52474/zeitschrift/396!6047/asset/150!141394/position/_. Oder ganz einfach mal Reinhören in unsere zwei Podcasts zur Krisenfrüherkennung unter: www.bund-verlag.de/aktuelles~podcastunternehmenskrisen-1~.html

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. Gleichen stille 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 aufgrund dessen gerne das Budget vor. In diesem Fall bezieht sich die Bewertung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplans auf das herrschende Unternehmen. Ist kein Ergebnisabführungsvertrag abgeschlossen, 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.

Handlungsmöglichkeiten 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.

GUT ZU WISSEN

Zu den notwendigen betriebswirtschaftlichen Unterlagen zählen mindestens

- Jahresabschlüsse (der letzten zwei Geschäftsjahre), Planungsunterlagen inklusive Planungsannahmen (Gewinn- und Verlustrechnung (für das aktuelle und die zwei folgenden Geschäftsjahre) und Liquiditätsplanung (für mindestens 12 Monate))
- Aktueller Monatsabschluss (inklusive Vergleich zum Vorjahr und zur Planung sowie Hochrechnung aktuelles Geschäftsjahr)

Ergänzend sind auf jeden Fall folgende Unterlagen anzufordern:

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

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 BetrVG hinzugezogene betriebswirtschaftliche Sachverständige unterstützen. ◀



Andrea Rothkegel,
Beraterin für Interessenvertretungen bei der EWR Consulting GmbH.



Andreas Schur,
Berater für Interessenvertretungen bei der EWR Consulting GmbH.