

Workshop

Der „Sozialplan“

Filipp FRIEDRICH, (Helga HONS)

Seminarinhalte

- **Rechtliche Grundlagen zu:**
 - **Aufgaben des BR**
 - **Betriebsvereinbarung**
 - **Betriebsänderung**
 - **Wirtschaftliche Mitwirkung BR**
 - **Sozialplan**
 - **Schlichtungsstelle - Verfahren**
 - **Frühwarnsystem**
- **Mögliche Inhalte eines Sozialplanes**
- **Mögliche Verbündete des BR**
- **Praktische Tipps + Diskussion + Fragen**

Rechte des einzelnen Arbeitnehmers (§37 ArbVG)

- **Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot der AN bei Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse**
- **Anfragen-, Wunsch-, Beschwerde-, Anzeige- oder Anregungsrecht des AN gegenüber:**
 - Betriebsrat
 - jedem BR-Mitglied
 - Betriebsinhaber

Wer ist „der Betriebsrat“?

- Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan (die Summe seiner BR-Mitglieder), das durch seinen Vorsitzenden nach außen (va gegenüber dem Betriebsinhaber) vertreten wird.
- Betriebsratsmitglied ist jeder einzelne BR-Mandatar

Aufgaben des BR - § 38 ArbVG

BR hat die

- ✓ **wirtschaftlichen**
- ✓ **sozialen**
- ✓ **gesundheitlichen**
- ✓ **kulturellen**

**Interessen der AN im Betrieb wahrzunehmen
und zu fördern = Interessenvertretungsaufgabe**

Grundsätze der Interessenvertretung

§39 ArbVG

- Ziel der Betriebsverfassung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes
- Tätigkeit ist tunlichst ohne Störung des Betriebs zu vollziehen
- BR ist nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen
- Recht des BR, zur Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung beizuziehen
- Deren Vertreter haben Recht auf Zugang zum Betrieb (nach Unterrichtung des Betriebsinhabers)

Rechtliche Grundlagen zum „Sozialplan“

- **Das ArbVG kennt keinen Begriff Sozialplan!**
- **Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung (!) gem. §29 ArbVG iVm § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG und § 109 ArbVG**

Betriebsvereinbarung

Ist eine **schriftliche Vereinbarungen** zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat oder Konzernvertretung), die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung **durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten** ist (§ 29 ArbVG).

Die Delegation der Rechtssetzungsbefugnisse der BV-Parteien an andere Rechtssubjekte (dynamische Verweisung) ist – bei sonstiger Nichtigkeit – nicht zulässig (so zB: OGH 11.10.1995, 9 Ob A 166/95).

- Kompetenzabgrenzung (§ 113 ArbVG)
- Kompetenzübertragung (§ 114 ArbVG)

Betriebsvereinbarung

- Betriebsvereinbarungen müssen **kundgemacht** werden (vom BI oder BR - Konstitutiverfordernis) – sie sind entweder im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle anzuschlagen (§ 30 Abs 1 ArbVG).
- Außerdem sind Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der AG und AN zu übermitteln (**Hinterlegung**).

Rechtswirkungen der BV

Man unterscheidet

- den **schuldrechtlichen Teil** und
- den **normativen Teil**

einer Betriebsvereinbarung.

Auslegung von BV-Inhalten

- **Der obligatorische (schuldrechtliche) Teil wird wie ein Vertrag ausgelegt (regelt die Beziehung zwischen den Vertragspartnern)**
- **Der normative Teil wird wie ein Gesetz ausgelegt (im normativen Teil sind die Ansprüche des einzelnen AN geregelt) - es ist unerheblich was die Vertragspartner gemeint haben könnten, im Streitfall gibt nur die Textierung (Wortinterpretation) den Ausschlag**

Geltung einer BV

- Betriebsrat kann Betriebsvereinbarungen nur für von ihm vertretene AN abschließen bzw. abändern.
- **Geltungsbereich** ist in der BV anzuführen (für alle AN oder für bestimmte AN-Gruppen).
Die Ausnahme bestimmter AN ohne sachliche Rechtfertigung ist unzulässig.
- Auch die **Geltungsdauer** ist in der BV festzulegen. § 30 Abs 2 ArbVG regelt, dass eine BV mangels anderer Vereinbarung mit dem Tag wirksam wird, der dem Tag der Unterzeichnung folgt.
- Wie eine BV aufgelöst bzw. abgeändert werden kann, bestimmt sich nach deren Art.
- **Sozialplan ist erzwingbare BV** (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6 a ArbVG)

Wirkung einer BV

- **Normwirkung:** Die BV wirkt unmittelbar verbindlich für alle von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse.
- **Unabdingbarkeit:** Inhalte der BV können mit Einzelvertrag weder verschlechtert noch gänzlich aufgehoben werden (**Günstigkeitsprinzip:** In Einzelverträgen können allerdings für die AN günstigere Regelungen als jene, die in der BV enthalten sind, getroffen werden).

Erzwingbare BV

§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6 a ArbVG:

- Existiert keine BV, können die Inhalte auch durch Einzelvertrag oder Weisung geregelt werden.
- Kommt eine Einigung über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung einer solchen BV nicht zustande, so entscheidet über Antrag einer der Parteien (BR oder BI) die Schlichtungsstelle.
- Eine Kündigung ist nicht zulässig.

§ 109 Abs. 1 ArbVG

- Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von **geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung** zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die **möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten** und **eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben**;
- auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung (§92 ArbVG) über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

§ 97 (I) Z 4 ArbVG

Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

„Maßnahmen zur

- 1. Verhinderung,**
- 2. Beseitigung oder**
- 3. Milderung**

der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt“

Wann ist Sozialplan-BV möglich?

- ✓ **Betriebsänderung gem. § 109 Abs 1 ArbVG**
- ✓ **wesentliche Nachteile aus einer Betriebsänderung (Causalzusammenhang)**
- ✓ **betreffen alle oder erhebliche Teile der AN**

Betriebsänderungstatbestände

(demonstrative Aufzählung)

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst
3. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen
4. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben
5. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation
6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden
7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung

Begriff „wesentlicher Nachteil“

Als wesentlicher Nachteil sind sowohl materielle als auch immaterielle Verschlechterungen im AV anzusehen, ds zB:

- Reduzierung des Entgeltes
- Verlängerung des Arbeitsweges
- Verlust des Arbeitsplatzes
- Änderungen (gravierende) der AZ
- Kurzarbeit
- Versetzungen
- Änderung von Betriebsvereinbarungen + damit verbundene Verschlechterungen
- Änderung der KV-Zugehörigkeit + damit verbundene Verschlechterungen
- Übergang zu physisch oder psychisch belastenden Arbeitsmethoden
- Abbau von Sozialleistungen

Begriff „erheblicher Teil“ der AN

- 8% der Belegschaft sind kein erheblicher Teil der AN (VwGH, 86/01/0297)
- Betroffenheit von weniger als 50% der AN ist jedenfalls ausreichend
- Betroffenheit von 1/3 der AN ist als Untergrenze anzusehen (*Windisch Graetz*, in ZellKomm § 109 ArbVG), anders aber
- SchlSt beim LG Salzburg, die einen Sozialplan bei fast 20% betroffener AN erlassen hat (2007)
- betroffene AN-Zahl ist nicht ausschlaggebend, sondern die (wesentlichen) Nachteile aus der Betriebsänderung, zumal verhindert werden muss, dass es durch die Fixierung eines Prozentsatzes zu einer übertriebenen Einschränkung der Anwendung des Instrumentariums „Sozialplan“ kommt (ua *W. Geppert*, in Handbuch Sozialplan)

Betriebsänderungen

Der Betriebsrat kann **Vorschläge** zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die AN nachteiligen Folgen erstatten.

Bringt eine Betriebsänderung **wesentliche Nachteile** für alle oder **erhebliche Teile** der Arbeitnehmer mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd **mindestens 20 AN** beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden („**Sozialplan**“ – **erzwingbare BV** gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG).

mindestens 20 AN erforderlich?

- Gesetzgeber hat die 20-AN Schwelle mit der „wirtschaftlich geringen Leistungsfähigkeit dieser Kleinbetriebe“ begründet
- Begründung trifft de facto nicht zu (zB Betriebe in der IT Branche)
- Geht man vom derzeitigen Meinungsstand in der Rechtslehre aus, kann diese Schwelle als gleichheitssatzwidrig angesehen werden (ua *W. Geppert*, in Handbuch Sozialplan)

Zusammenfassung Sozialplan-BV

- **Erzwingbare BV**
- **Regelung im Einzelarbeitsvertrag ist möglich solange keine BV existiert, danach nur bessere Regelung zulässig**
- **Rechtsdurchsetzung über Schlichtungsstelle möglich**
- **Beendigung im Einvernehmen, über die Schlichtungsstelle oder durch Ablauf einer allfälligen Befristung**
- **Keine Nachwirkung**

Zusammenfassung Sozialplan-BV

- **Erzwingbare BV**
- **Regelung im Einzelarbeitsvertrag ist möglich solange keine BV existiert, danach nur bessere Regelung zulässig**
- **Rechtsdurchsetzung über Schlichtungsstelle möglich**
- **Beendigung im Einvernehmen, über die Schlichtungsstelle oder durch Ablauf einer allfälligen Befristung**
- **Keine Nachwirkung**

Fragen, die sich der BR-Körperschaft stellen:

- (Einvernehmen in der Betriebsratskörperschaft)
- Welche Ziele/Nichtziele verfolgt der Betriebsrat (z.B. Erhaltung der Arbeitsplätze ca. möglichst viel Geld)
- Wer sind die Betroffenen der geplanten Maßnahmen? Welche Möglichkeiten für die Einbeziehung der Betroffenen sind vorhanden?
- Wie schaut der Zeitplan für die Maßnahmen aus? Sind die Maßnahmen strategisch, langfristig wirksame Veränderungen oder operativ und kurzfristig wirksam?
- Was steht fest, was ist noch verhandelbar?
- Auf welchen Informationen beruht diese Betrachtung?
- Wo sieht der Betriebsrat die größten Risiken und Chancen?
- Wie groß ist der Handlungsspielraum des Betriebsrates?

Schlichtungsstelle – Erzwingen der BV

Wenn keine vernünftige BV intern nicht möglich:

- **Anrufen der Schlichtungsstelle**
- **Aktionen**

Schlichtungsstelle – Erzwingen der BV

- **Ist beim Präsidenten des zuständigen ASG zu beantragen**
- **Berufsrichter ist Vorsitzender**
- **4 Beisitzer, je zwei aus dem Kreis der AG, zwei aus dem Kreis der AN, je zwei von der Beisitzerliste bei Gericht und je zwei aus dem Unternehmen**
- **Beisitzer sollen von jeder Partei vorgeschlagen werden**

Schlichtungsstelle – Erzwingen der BV

Wichtig:

- **Guter Vorschlag für einen Sozialplan und gute Infos über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens + Konzerns**
- **Überlegte Auswahl der AN-Beisitzer**
- **AN-Beisitzer aus Beisitzerliste sollte juristisch + wirtschaftlich kompetent sein**
- **AN-Beisitzer aus Betrieb soll die betriebliche Situation sehr gut kennen**
- **Die Beisitzer haben im Verfahren objektiv zu sein**

Schlichtungsstelle – Erzwingen der BV

- **Vorteil:**
**Einschalten eines Richters –
Verlagern aus dem Betrieb
(Öffentlichkeit)**
- **Nachteil**
**Einschalten eines Richters - Ergebnis
schwer einschätzbar**

Wirtschaftliche Situation des Unternehmens I

- **Entwicklung der Erträge** (Umsätze, Absatz, Lagerveränderungen, Differenzierung nach Märkten und Produkten)
- **Entwicklung der Gewinne** (Jahresüberschuss, EBIT, Finanzerfolg, Cash Flow, Ausschüttungen, Kostenstruktur, Rentabilität)
- **Liquidität:** Wie zahlungsfähig ist das Unternehmen (wichtig vor allem bei Sanierungsfällen bzw. Sozialplanverhandlungen)
- **Reserven des Unternehmens:** Höhe des vorhandenen Eigenkapitals, stille Reserven
- **Businessplan** für die nächsten zwei bis drei Jahre: Vorscheurechnung, damit die kurz- und mittelfristige Zukunft beurteilt werden kann;

Wirtschaftliche Situation des Unternehmens II

- **Investitionsplan:** Welche Investitionen sind in den nächsten Jahren notwendig, wie sollen sie finanziert werden? Wie ist der Zustand der bestehenden Anlagen?
- **Personalkennzahlen:** Produktivität, Anzahl der Beschäftigten, Höhe des Personalaufwandes, sonstige Personalaufwendungen (Abfertigungen, Pensionen), Pro-Kopf-Leistungszahlen
- **Markt- und Konkurrenzanalyse:** notwendig zur Beurteilung der Unternehmensstrategie
- **Diverse Sonderberechnungen** (z. B. Deckungsbeiträge, Investitionsrechnungen etc)
- (Quelle: Broschüre Umstrukturierung AK Wien)

Wirtschaftliche Situation des Unternehmens III

Quelle: Wiener Zeitung v. 06.05.2014

Großteil der Pleiten ist „hausgemacht“

Managementfehler sind häufigste Insolvenzursache.

Wien. Die persönliche Leistung des Chefs entscheidet oft über Erfolg oder Misserfolg, wie eine Analyse des Kreditschutzverbandes 1870 ergeben hat: Für 71 Prozent der Unternehmensinsolvenzen im Vorjahr waren Managementfehler verantwortlich – also innerbetriebliche Ursachen wie fehlender kaufmännischer Weitblick oder mangelnde Planung, Fahrlässigkeit oder persönliches Verschulden der Geschäftsleitung. Nur in 19 Prozent der Fälle waren externe oder andere unbeherrschbare Ursachen schuld an der Insolvenz – darunter fallen geänderte Marktlage, Konkurrenz, Kreditrestriktionen und Lohn- und Steuererhöhungen sowie Krankheit. Zehn Prozent der Insolvenzen waren durch Kapitalmangel verursacht, wie der KSV am Montag mitteilte.

Zu wenig Erfahrung

Generell sind die Unternehmen in Österreich erfolgreich: Jährlich scheiden nur 1,3 Prozent aller aktiven Unternehmen aus, heißt es vom KSV. Den meisten habe es an Erfahrung und Praxis gemangelt.

Untersucht wurden 2775 Insolvenzen, bei denen eine Ursache für das Scheitern erhoben wurde. Insgesamt wurden im Vorjahr hierzulande 3266 Insolvenzverfahren über Unternehmen eröffnet. Bei Verfahren, die mangels Vermögens nicht eröffnet werden, wird offiziell keine Ursache erhoben. Hier dürfte aber der Grund „persönliches Verschulden“ eine noch größere Rolle spielen, heißt es vom KSV. ■

Gründe für Insolvenz Firmenpleiten 2013 – in %



Grafik: apa, Quelle: apa/KSV WIENER ZEITUNG ■

wirtschaftliche Mitwirkung BR

- **§ 70 Abs 1 AktG: „Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der AN sowie des öffentlichen Interesses es erfordert.“**

Frühwarnsystem § 45 a AMFG

AMS:

Möglichkeit, durch Einsatz von Förderungen und besondere Beratung Kündigungen zu vermeiden

Betriebsrat/Betriebsrätin:

**Verhandlungen führen, Alternativen aufzeigen,
Sozialplanverhandlungen**

Anzeige an das AMS

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten verpflichtend einzuhalten, wenn beabsichtigt ist, die Arbeitsverhältnisse

- **von mindestens fünf ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder**
- **von mindestens 5 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder**
- **von mindestens 30 ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder**
- **von mindestens 5 ArbeitnehmerInnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ausgenommen in Saisonbetrieben, aufzulösen.**

Anzeige an das AMS

Mindestens **30 Tage** vor Ausspruch der Kündigungen an die regionale Geschäftsstelle des AMS:

- **Angaben über die Auflösungsgründe,**
- **Zeitraum, Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen,**
- **Zahl und Verwendung der von der Auflösung voraussichtlich Betroffenen,**
- **Alter, Geschlecht, Qualifikationen und Beschäftigungsdauer der Betroffenen,**
- **weitere für die Auswahl der Betroffenen maßgeblichen Kriterien**
- **sowie die flankierenden sozialen Maßnahmen.**

Nicht genannt werden die Namen der betroffenen Beschäftigten.

Die Verpflichtung zur Anzeige besteht auch bei Insolvenz.

30 Tages Zeitraum

Es gibt beim Frühwarnsystem zwei 30-Tage- Zeiträume:

- **Zeitraum von 30 Tagen zwischen Verständigung des AMS und Ausspruch der Kündigungen darf verkürzt werden, wenn sonst Gefährdung der verbleibenden Arbeitsplätze oder Sozialplan**
- **der Zeitraum von 30 Tagen, innerhalb dem die beabsichtigten Kündigungen ausgesprochen werden.**

Rolle des Betriebsrates

- **Unterschrift auf der Anzeige als Bestätigung gegenüber AMS, dass BR informiert und konsultiert wurde** (ist keine Zustimmung nach § 105 ArbVG)
- **Durchschrift der Anzeige an den BR**
- **Gespräche mit GF über die einzelnen Beschäftigten auf der Liste**
- **Hinterfragen, Verhandeln, Sozialplan verlangen**
- **Tipp: bei mehreren Kündigungen und DG-einvernehmlichen Lösungen 30 Tage zurückrechnen, vielleicht wurde Anzahl überschritten und Kündigungen sind rechtsunwirksam**

Rolle des Betriebsrates

- **Informationen einholen, Sozialplan verlangen**
- **GPA-djp als Unterstützung beiziehen**
- **Alternativen zu Kündigungen erarbeiten**
- **Kontakt mit AMS, Bundessozialamt wegen Förderungen aufnehmen**
- **BR ist Ansprechpartner für die Beschäftigten, für Sorgen, Wünsche, Begehrungsneurosen...., daher muss er auch auf sich selbst achten (Coaching...)**
- **Schutz für die Sozial Schwachen**
- **Verhandeln, kommunizieren, handeln**
- **Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen**
- **Und wie sonst auch: Grabstein, Beschwerdestelle, Supervisor, da sein,**

- **Praktische Tipps zur Durchsetzung**

Informationen einholen

- **AnsprechpartnerIn ist der/die betreuende Regionalsekretär**
- **Im BR Einvernehmen über den Weg herstellen (was soll gefordert und abgedeckt werden)**
- **Unterstützung bietet die jeweilige AK mit einer Bilanzanalyse**
- **Kontakt aufnehmen mit Stiftungsorganisationen (zB waff)**
- **Firmenbuchauszug und letzten verfügbaren Bilanzen ausheben**
- **Informelle Kanäle nutzen**
- **„Googlen“**

Tipps aus eigener Erfahrung

- **Es gibt Arbeitgeber, die wollen das Wort „Sozialplan“ nicht hören, hier spricht man nur von Betriebsvereinbarung**
- **Sehr viele Arbeitgeber kennen sich rechtlich nur unzureichend aus, es ist gut, einen gemeinsamen Wissensstand zu schaffen**
- **Sozialplanverhandlungen können sehr lange dauern.....**

**Der BR soll sich selbst schützen durch:
Stressabbau, Coaching, Supervision,
Verteilung der Aufgaben innerhalb der
Körperschaft....**

Aktionen

- **Leben der Rechte des BR und der einzelnen Beschäftigten**
BR Sitzungen,
BV´s
Einfordern der wirtschaftlichen Informations- + Beratungsgespräche mit genauer Tagesordnung und Fragenkatalog
Anfechtung von Kündigungen
Nachrechnen Frühwarnsystem
Aufklären der Beschäftigten über ihre Rechte
Beratungstage zu Arbeits- und Sozialrecht im Betrieb
- **.....**

Rolle des Betriebsrates

- **Beratung des und mit dem/r betroffenen DienstnehmerIn**
- **Aufklärung über Vor- und Nachteile**

Was man als BR nicht tun sollte:

- **Allein verhandeln gehen**
- **Nichts hinterfragen**
- **Keine Beschlüsse des BR Gremiums einholen**
- **Blankozustimmung für Kündigungen geben,**
- **Sozialplan nur für einvernehmliche Lösungen,**
- **eine Gruppe gegen die andere ausspielen,**
- **...**

- **Noch Fragen???**
- **Danke für die Aufmerksamkeit**

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**