

## Verbesserungen im Sozialplanrecht der neuen Bundesländer

Die Formulierung des Themas wird manchen befremden. Die Vorschriften über Betriebsänderungen, Interessenausgleich und Sozialplan gelten auch in der früheren DDR — der Betriebsrat bei Leuna oder bei der Neptun-Werft in Rostock kann bei Massenentlassungen genauso einen Sozialplan verlangen wie der Betriebsrat bei BASF in Ludwigshafen oder bei Ford in Köln.

Dennoch gehen die Uhren in den neuen Bundesländern anders. Zwar gelten in der Tat dieselben Vorschriften<sup>1)</sup>, doch ihr „Umfeld“ ist ein völlig anderes. Ökonomische Schwierigkeiten der Unternehmen, die zu drastischem Personalabbau führen, sind im Westen derzeit eine Ausnahme, im Osten die Regel. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist für die Betroffenen eine völlig neuartige Situation, die die sowieso schon vorhandenen Umstellungsschwierigkeiten enorm vergrößert. Mit deutlichen Worten hat dies das BVerfG in seiner Entscheidung zur sog. Warteschleife für die öffentlichen Bediensteten hervorgehoben<sup>2)</sup>; für Betroffene aus Produktions- und Dienstleistungsbetrieben kann nichts anderes gelten. Die Ersparnisse sind in der Regel — schon wegen der Währungsumstellung — geringer als im Westen, das Preisniveau hat sich jedoch mit Ausnahme der Mieten und der Verkehrsmittel weitgehend angeglichen.

Den größeren Problemen entsprechen geringe Handlungsmöglichkeiten. Häufig fehlt bei Belegschaften wie Betriebsräten jede Konflikterfahrung, die Verteidigung der eigenen Interessen ist ein ungewohntes Verhaltensmuster. Das zur Verfügung stehende rechtliche Instrumentarium ist ungewohnt: wer noch nie mit einer Einigungsstelle zu tun hatte, wird nicht so ohne weiteres bereit sein, die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber für gescheitert zu erklären. Hinzu kommen zwei weitere Besonderheiten:

- Die Gerichte sind noch nicht voll funktionsfähig. Es besteht die Gefahr, daß man sehr lange auf eine Entscheidung warten muß.

- Auf Arbeitgeberseite befindet sich ein Entscheidungszentrum, die Treuhand, als „größter Konzern der Welt“<sup>3)</sup>, die den einzelnen Unternehmensleitungen praktisch keinerlei Spielraum mehr läßt.

Dieser „soziale Kontext“, in dem die §§ 111—113 BetrVG in den neuen Bundesländern stehen, kann leicht dazu führen, daß das gesamte Sozialplanrecht leerläuft: Soweit Betriebsräte von den gesetzlichen Möglichkeiten Gebrauch machen wollen, treffen sie auf das kategorische „Njet“ der Betriebsleitungen, die an die kurze Leine der Treuhandanstalt gelegt sind. Die Einsetzung einer Einigungsstelle ist — von den genannten sozialpsychologischen Hemmnissen einmal abgesehen — unter den Bedingungen der neuen Bundesländer eine langwierige Prozedur. Faktisch ist es deshalb bislang auch nur in Ausnahmefällen zu Sozialplänen gekommen, die man bei großzügigen Maßstäben als „gerade noch angemessen“ bezeichnen kann.

### Verhandlungen und „Gemeinsame Erklärung“

Auf betrieblicher Ebene allein war diese

Situation nicht mehr zu bewältigen. In Einigungsstellen hätte sich zudem das Problem gestellt, wie die Sozialplanleistungen zu bemessen gewesen wären: Wäre die in § 112 Abs. 5 BetrVG vorausgesetzte „wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen“ auf die einzelne GmbH, AG usw. oder auf die Treuhandanstalt als solche zu beziehen gewesen? Zwar sprechen für die zweite Lösung die besseren Argumente<sup>4)</sup>, doch gibt es selbstredend keine Garantie, daß sie auch beim jeweiligen Einigungsstellenvorsitzenden auf fruchtbaren Boden fallen. Weiter tauchen schwierige gesellschaftsrechtliche Probleme auf, wenn das Arbeitgeberunternehmen über keine Mittel mehr verfügt und sich deshalb die Frage stellt, ob die Treuhand direkt in Anspruch genommen werden kann<sup>5)</sup>. Die Gewerkschaften haben deshalb versucht, auf dem Verhandlungswege mit der Treuhand zu einer einigermaßen akzeptablen Lösung zu kommen. Diese bestand in der sog. Gemeinsamen Erklärung über beschäftigungs-

1) Die Unterschiede im Insolvenzrecht, wo im Westen die Konkursordnung, im Osten die Gesamtvollstreckungsordnung gilt (dazu Däubler, Ratgeber Arbeitsrecht, Reinbek 1991, S. 406 ff.), sind für den Bereich der Sozialpläne völlig marginaler Natur

2) BVerfG EuGRZ 1991, 133, 139 re.Sp.: „Besonders hart ist für zahlreiche Betroffene die Entwertung ihrer bisherigen Qualifikation. Um in einer rechtsstaatlichen Verwaltung mit anderen Aufgaben und anderer Zielsetzung weiterarbeiten zu können, müssen sie umlernen. Vielen bleibt nichts anderes übrig, als sich um Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft zu bemühen. Das erfordert eine eher noch tiefer greifende Umstellung. Unter dem Druck von Arbeitslosigkeit und Existenznot sind diese Zwänge besonders schwer zu ertragen. Sie können Selbstwertgefühl und Persönlichkeit beeinträchtigen.“

3) Weimar/Bartscher, ZIP 1991, 69

4) S. die Nachweise bei Däubler, AiB 1990, 506

5) In Betracht kommt eine sog. Durchgriffshaftung nach Konzernrecht. Daß das Konzernrecht trotz der Rechtsform der Treuhand (Anstalt des öffentlichen Rechts) anwendbar ist, haben Weimar/Bartscher, ZIP 1991, 69 ff. überzeugend herausgearbeitet

politische Zielsetzungen und Abfindungssätze<sup>6)</sup>.

Wie diese neue Form von „Verständigung“ juristisch zu qualifizieren ist, wird vermutlich noch einige Doktoranden beschäftigen. Sicher ist nur, daß es sich um keinen Tarifvertrag handelt — was nicht zuletzt daran deutlich wird, daß die Erklärung auf Arbeitnehmerseite vom DGB abgegeben wurde, dem kraft Satzung keine Tarifmacht zusteht. Sicher ist zum zweiten auch, daß alle Beteiligten davon ausgehen, die „Gemeinsame Erklärung“ werde effektiv eingehalten. Eine Parallele besteht am ehesten zu „Beschlüssen“ im Rahmen der 1977 aufgelösten Konzertierte Aktion<sup>7)</sup>.

## Der Inhalt im einzelnen

In den Abschnitten II u. III der Gemeinsamen Erklärung verpflichtet sich die Treuhandanstalt, der Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie der Qualifizierung der Arbeitnehmer Vorrang gegenüber Entlassungen zu geben.

Deshalb wird sie insbes. die Unternehmen unterstützen, wenn es um den Einsatz der gesetzlichen Instrumente der Arbeitsförderung, etwa der beruflichen Fortbildung und Umschulung geht. Soweit ein Abbau von Arbeitsplätzen unvermeidbar ist, muß die Treuhand wesentliche Beiträge leisten, um die Chancen der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dazu gehört u. a. die Bereitstellung geeigneter Grundstücke und Gebäude für Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften. Die Gemeinsame Erklärung greift insoweit Inhalte auf, die in sog. Beschäftigungsplänen enthalten sind<sup>8)</sup>. Bisherige Erfahrungen legen die Vermutung nahe, daß dank der Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit zwar Qualifizierungsmaßnahmen wirksam sein werden, daß damit allein jedoch keine neuen Arbeitsplätze entstehen oder gar

die alten in veränderter Form erhalten werden<sup>9)</sup>.

## Insbesondere: Zum möglichen Inhalt von Sozialplänen

In Abschnitt IV bekennen sich DGB, DAG und Treuhandanstalt zu „sowohl wirtschaftlich als auch sozial vertretbaren“ Sozialplänen. Dabei wird zwischen einem Sozialplan mit einem leistungsfähigen und einem Sozialplan mit einem nicht mehr leistungsfähigen Arbeitgeberunternehmen unterschieden.

Im ersten Fall sei es „im Regelfall angemessen“, wenn das Sozialplanvolumen einen Betrag erreiche, der vier Bruttomonatseinkünften der von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer entspreche. Bei der praktischen Umsetzung ist folgendes zu beachten:

- Der Satz von vier Bruttogehältern ist keine zwingende Obergrenze; es kann gutgehende Unternehmen geben, bei denen eine höhere Abfindung in Betracht kommt. Daneben ist auch an den Fall zu denken, daß in der DM-Eröffnungsbilanz Rückstellungen für einen Sozialplan gemacht wurden: ist in absehbarer Zeit kein weiterer Personalabbau zu erwarten, können die vorgesehenen Mittel für den Sozialplan verwandt werden. Auch die Treuhandanstalt könnte dem nicht widersprechen, da sie die Möglichkeit gehabt hätte, der Bilanz durch Zurückweisung der sog. Ausgleichsforderung die Grundlage zu entziehen<sup>10)</sup>.
- Soweit vom „Regelsatz“ Gebrauch gemacht wird, ist darauf zu achten, daß zunächst alle „betroffenen Arbeitnehmer“ erfaßt werden. Damit sind nicht nur betriebsbedingt gekündigte, sondern auch solche Arbeitnehmer gemeint, die einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder die mit Rücksicht auf

den absehbaren Personalabbau von sich aus gekündigt haben<sup>11)</sup>.

- Zum „Monatsbruttoeinkommen“ zählt bei Teilzeitkräften nur das ihrem Stundendeputat entsprechende Entgelt. Bei allen Beschäftigten einzubeziehen und auf den Monat umzulegen sind jedoch Jahressonderzahlungen wie z. B. ein 13. Monatsgehalt, ein zusätzliches Urlaubsgeld oder eine Weihnachtsgratifikation<sup>12)</sup>. Kurzarbeitszeiten sind ohne Bedeutung<sup>13)</sup>. Ist während der Kurzarbeit ein neuer Tarifvertrag in Kraft getreten, so sind die in ihm vorgesehenen Lohnsätze zugrunde zu legen. Weiter muß unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG ggf. eine neue Eingruppierung erfolgen. Maßgebend ist grundsätzlich der Tariflohn bei Abschluß des Sozialplans; erfaßt er auch in weiterer Zukunft liegende Kündigungen, muß das Monatsgehalt auf der Grundlage der dann bestehenden Tarife bestimmt werden.

- Das auf dieser Grundlage festgelegte Sozialplanvolumen ist lediglich eine Re-

Fortsetzung auf Seite 197

6) Der vollständige Text der Erklärung kann bei der Redaktion dieser Zeitschrift, Hansastr. 63 a, 5 Köln 90, angefordert werden. Preis: 2,50 DM.

7) Vgl. Biedenkopf, BB 1968, 1009

8) Dazu Klebe/Roth, DB 1989, 1518

9) Näher Bosch, WSI-Mitt. 1989, 206

10) § 24 Abs. 1 DM-Bilanzgesetz; näher Däubler, Ratgeber Arbeitsrecht, S. 389 f.

11) Ähnlich Balz, DB 1985, 691 für die entsprechende Problematik nach dem Gesetz über den Sozialplan im Konkurs, obwohl dort in § 2 von 2½ Monatsgehältern „der von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer“ die Rede ist. Weitere Nachweise bei Däubler, Arbeitsrecht 2, 7. Aufl., Reinbek 1990, S. 461

12) Ebenso bei der Bestimmung des Monatsverdienstes nach § 2 SozplKG Düttmann/Kehrmann/Muff, AIB 1985, 36

13) Wie Fn 12

Fortsetzung von Seite 180

chengröße. Nach Abschnitt IV.3 der Gemeinsamen Erklärung entscheiden die Betriebsparteien darüber, wie dieses Volumen verteilt wird. So steht es ihnen z. B. grundsätzlich frei, Arbeitnehmer mit einer ganz kurzen Betriebszugehörigkeit oder solche Beschäftigten, die in allernächster Zeit einen Anspruch auf Altersrente haben, von jeder Leistung auszuschließen; gleichzeitig können andere wie z. B. Schwerbehinderte oder Kinderreiche dann einen entsprechend höheren Betrag bekommen<sup>14)</sup>.

### Leistungsunfähige Unternehmen

Nach Abschnitt IV.2 der Gemeinsamen Erklärung stellt die Treuhandanstalt Mittel zur Verfügung, wenn das Arbeitgeberunternehmen wegen fehlender Leistungsfähigkeit keinen Sozialplan im eben beschriebenen Sinne abschließen kann. Auch in diesem Fall ist das Sozialplanvolumen vorgegeben, dessen Verteilung dann Gegenstand der Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat ist. Pro betroffenen Arbeitnehmer werden 5000 DM vorgesehen. Dieser Betrag ermäßigt sich auf 3000 DM, wenn der oder die Betroffene nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens ein Jahr „Leistungen der Arbeitsverwaltung im Rahmen von Qualifizierungs- oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ bezieht. Nur 2000 DM werden für solche Arbeitnehmer angesetzt, die innerhalb eines Jahres nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses „rentenberechtig“ sind. Bei der praktischen Anwendung ist folgendes zu berücksichtigen:

● Die „Finanzierungspflicht“ der Treuhandanstalt besteht nicht nur dann, wenn das Arbeitgeberunternehmen konkursreif ist oder wenn gar ein sog. Gesamtvollstreckungsverfahren eröffnet wurde. Ausreichend ist nach Ab-

schnitt IV.2 vielmehr auch, daß das Unternehmen zwar über Geldmittel verfügt, ihr Einsatz für Sozialplanzwecke aber die noch verbliebenen Arbeitsplätze gefährden würde: in diesem Fall besteht keine Rechtspflicht zur Dotierung eines Sozialplans.

● Der Kreis der betroffenen Arbeitnehmer ist in gleicher Weise wie nach Abschnitt IV.1 abzugrenzen.

● Der Einheitsbetrag von 5000 DM nimmt keine Rücksicht darauf, wieviel die Arbeitnehmer bisher verdient haben. In aller Regel führt dies dazu, daß man erheblich unter den vier Monatsgehältern des leistungsfähigen Unternehmens bleibt. Auf der anderen Seite sind auch Teilzeitkräfte voll mit zu berücksichtigen; es kann keine Rolle spielen, ob die individuelle Vergütung wegen sehr niedriger Eingruppierung oder wegen niedriger Stundenzahl unter dem angegebenen Betrag blieb.

● Die „Leistungen der Arbeitsverwaltung im Rahmen von Qualifizierungs- oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ werden nicht näher umschrieben. Nicht erfaßt ist mit Sicherheit das Arbeitslosengeld und die Arbeitslosenhilfe. Auf der anderen Seite steht ebenfalls fest, daß alle diejenigen nur mit 3000 DM in Anrechnung kommen, die in eine AB-Maßnahme nach §§ 91 ff. AFG vermittelt wurden, die ihnen für mindestens ein Jahr eine normale Arbeitsvergütung bringt. Ob Unterhaltsgeld nach § 44 Abs. 2 AFG ausreicht, könnte vom Wortlaut her zweifelhaft sein. Da es jedoch nur geringfügig über dem Arbeitslosengeld liegt, ist eine Einbeziehung dieser Leistung ausgeschlossen: ihrem Gesamtcharakter nach will die Gemeinsame Erklärung die Weiterqualifizierung und Umschulung fördern und nicht etwa mit Nachteilen verknüpfen. Gemeint sind daher vermutlich Qualifizierungsmaßnahmen, die in einem Arbeitsverhältnis, mit vollem Lohn, etwa zu einer Beschäf-

tigungs- und Qualifizierungsgesellschaft durchgeführt werden.

● Als „rentenberechtig“ sind nur solche Arbeitnehmer anzusehen, die einen Anspruch auf Alters- oder Invalidenrente erstmals geltend machen können. Ein Anspruch auf Altersübergangsgeld reicht nicht aus.

● Bei Abschluß des Sozialplans ist häufig nicht (sicher) prognostizierbar, wer in Qualifizierungs- oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vermittelt werden kann<sup>15)</sup>; erst recht gibt es keine Garantie, daß diese auch wirklich ein Jahr dauern. Denkbar ist, daß man sich bei der Bestimmung des Sozialplanvolumens mit einer groben Schätzung begnügt, denkbar ist auch, daß man in Höhe der Differenz zwischen 3000 und 5000 DM einen Reservefonds anlegt, dessen endgültige Höhe dann erst nach 1 bis 1½ Jahren feststeht und dessen Mittel für besondere Härtefälle verwendet werden.

● Betriebsrat und Geschäftsleitung entscheiden auch hier frei darüber, wie das Sozialplanvolumen unter die Betroffenen zu verteilen ist. Das gelegentlich auftauchende Gerücht, jeder müsse nunmehr aus dem Sozialplan 5000 DM bekommen, entbehrt jeder Grundlage. Die Berechnung des Gesamtvolumens legt es allerdings nahe, für Rentner und in AB-Maßnahmen Vermittelte eine geringere Abfindung vorzusehen, doch wäre es im Einzelfall auch nicht ermessensmißbräuchlich, ihnen dieselbe Ab-

14) Näher zum möglichen Inhalt eines Sozialplans Fitting/Auffahrt/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., München 1990, §§ 112, 112a Rn 22, 22a; Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 11. Aufl., Reinbek 1990, S. 561

15) Nach BAG AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972 muß der Sozialplan grundsätzlich vor Durchführung der Betriebsänderung abgeschlossen werden

findung wie den übrigen oder auch gar keine Abfindung zuzusprechen.

### Verhältnis zu Tarifverträgen

Die Gemeinsame Erklärung läßt bestehende Tarifverträge unberührt. Soweit sie nach dem Vorbild von Rationalisierungsschutzabkommen eine Abfindung vorsehen, ist diese bei den in der Gemeinsamen Erklärung vorgesehenen Regelsätzen nicht mitzubersichtigen. Da als Tarifpartner nur die Verbände der (vorwiegend) treuhandeigenen Unternehmen in Betracht kommen, hätte sich die Treuhand eine „Verrechnung“ mit den tariflichen Leistungen ausdrücklich vorbehalten müssen. Da sie dies nicht tat, sollten bestehende tarifliche Regelungen offensichtlich unberührt bleiben — im Bereich der Weiterqualifizierung und Umschulung nach den Abschnitten II und III würde dies sowieso niemand bestreiten. Die Summe aus tariflicher Abfindung und Sozialplan darf nur dann gekürzt werden, wenn auf diese Weise mehr als ein „Ausgleich“ wirtschaftlicher Nachteile (d. h. eine Begünstigung) erfolgen würde. Davon ist man aber in der Praxis weit entfernt: Sowohl die tariflichen Regelungen wie auch die Sätze der Gemeinsamen Erklärung bleiben erheblich unter dem in der alten Bundesrepublik üblichen Niveau.

Sonderprobleme ergeben sich dann, wenn der Tarifvertrag eine Klausel enthält, wonach die vorgesehenen Abfindungen dann entfallen sollen, wenn eine „betriebliche Regelung“ getroffen, also z. B. ein Sozialplan abgeschlossen wird. Eine Abmachung dieser Art fällt nicht nur aus der bisherigen Tarifpraxis heraus<sup>16)</sup>, sondern erweckt auch rechtliche Bedenken. Inhaltlich macht sie Abfindungsansprüche davon abhängig, daß von anderen Rechten kein Gebrauch gemacht wird — sei es —, daß der Betriebsrat keinen Sozialplan verlangt, sei es, daß der einzelne die ihm aus dem Sozialplan zustehenden Ansprüche nicht geltend macht. Dies ist

einmal bedenklich im Hinblick auf § 612 a BGB, der es ausdrücklich verbietet, jemanden zu benachteiligen, der in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Zum zweiten hat das BAG solche Sozialplanklauseln beanstandet, die z. B. Ansprüche auf Abfindung davon abhängig gemacht haben, daß keine Kündigungsschutzklage erhoben wurde<sup>17)</sup> oder daß der betroffene ausländische Arbeitnehmer wieder in seinen Heimatstaat zurückkehrte<sup>18)</sup>. Der Sozialplan habe Schutzfunktion und dürfe deshalb dem Arbeitnehmer nicht die nach allgemeinen Grundsätzen bestehenden Rechte beschneiden. Eine ähnliche Schutzfunktion kommt dem Tarifvertrag zu, so daß auch bei ihm eine solche „Verwirklichungsklausel“ ausscheiden muß.

### Neuverhandlung „alter“ Sozialpläne

In der Vergangenheit wurden verschiedentlich Sozialpläne abgeschlossen, die weit hinter den Sätzen der Gemeinsamen Erklärung zurückgeblieben sind. So kam etwa dem Verfasser der Fall eines Sozialplans zu Ohren, der im Durchschnitt ein Monatsgehalt als Abfindung vorgesehen hatte. Wäre es möglich, angesichts der nunmehr bestehenden Situation eine nachträgliche Anhebung zu verlangen?

Einmal abgeschlossene Sozialpläne sind bindend; das für Betriebsvereinbarungen vorgesehene Kündigungsrecht des § 77 Abs. 5 BetrVG greift grundsätzlich nicht ein<sup>19)</sup>. Unter Rückgriff auf die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage wird dann eine Ausnahme gemacht, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die zur Verfügung stehenden Finanzmittel geirrt haben<sup>20)</sup>: Hier kann nachträglich eine Anpassung an die reale Situation verlangt werden.

Ähnlich wird entschieden, wenn mit Rücksicht auf eine geplante Sanierung ein besonders bescheidener Sozialplan

abgeschlossen und nach deren Fehlschlag in einem zweiten Sozialplan bessere Leistungen festgesetzt werden. Da die Geschäftsgrundlage für den Verzicht weggefallen ist, können die vom ersten Sozialplan Erfaßten Aufstockung verlangen<sup>21)</sup>. Voraussetzung ist allerdings immer, daß das Festhalten an der alten Abmachung für die von ihr Benachteiligten unzumutbar ist: Eine geringfügige Unterschreitung der in der Gemeinsamen Erklärung vorgesehenen Sätze würde nicht genügen, wohl aber ein Zurückbleiben um 30 bis 40 Prozent. Rechtstechnisch ist der richtige Weg nicht die Kündigung des alten Sozialplans, sondern die Einleitung neuer Verhandlungen mit dem Ziel, eine Anpassung an die veränderte Situation zu erreichen<sup>22)</sup>.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler,  
Universität Bremen

16) S. Fitting/Auffahrth/Kaiser/Heither, §§ 112, 112a Rn 27 (m.w.N.), wonach der Sozialplan über eine tarifliche Regelung hinausgehen, nicht aber diese unterschreiten kann. Von einem „betriebsvereinbarungsoffenen“ Tarifvertrag ist nirgends die Rede

17) BAG AP Nr. 17 zu § 112 BetrVG 1972, Bl. 2

18) BAG AP Nr. 19 zu § 9 KSchG 1969 (für den Fall einer Abmachung mit sozialplanähnlicher Wirkung)

19) Näher Däubler, NZA 1985, 548

20) BAG AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972, Bl. 5

21) BAG Nr. 14 zu § 112 BetrVG 1972

22) Fitting/Auffahrth/Kaiser/Heither, a. a. O., §§ 112, 112a Rn 31