

Leitsätze des Verfassers:

1. Bringt ein Unternehmen einen Betrieb in ein von ihm mitgegründetes Gemeinschaftsunternehmen ein, so greift das Sozialplanprivileg des § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht Platz, wenn dieser Betrieb vor Ablauf von vier Jahren stillgelegt wird. Dies gilt auch dann, wenn mit der Einbringung eine erweiterte unternehmerische Zielsetzung verbunden war.
2. Sozialplanabfindungen sind nicht schon deshalb ermessensfehlerhaft, weil sie in Einzelfällen das 18fache eines Monatsgehalts überschreiten.
3. Die Gegebenheiten des Einzelfalls sind bei der Berechnung von Sozialplanleistungen zu berücksichtigen. Dies kann dadurch geschehen, daß außer der Dauer der Betriebszugehörigkeit das Lebensalter, die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt, die Existenz unterhaltsberechtigter Angehöriger und die Schwerbehinderteneigenschaft die Höhe der Abfindung beeinflussen. Auch ist es sinnvoll, den Divisor ab einem bestimmten Jahr der Betriebszugehörigkeit zu erhöhen und die Abfindung auf 110% der Differenz zwischen Arbeitslosengeld und den Jahresnettoentgelten zu beschränken, die der Arbeitnehmer bis zur Erreichung des Rentenalters erhalten hätte.

BAG, Beschl. v. 22. 2. 1995 – 10 ABR 23/94, ZIP 1995, 1111 = DB 1995, 1287 = BB 1995, 1591 (LAG Hamm)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Nach dem 1985 eingefügten § 112a Abs. 2 BetrVG kann bei neugegründeten Unternehmen in den ersten vier Jahren ihrer Existenz kein Sozialplan erzwungen werden. Grundgedanke dieses „Neugründerprivilegs“ ist die Überlegung, unternehmerische Risiken zu mindern, um damit einen Anreiz zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu geben. Wird lediglich die formalrechtliche Struktur des Unternehmensträgers verändert, zum Beispiel ein Teil abgespalten, ist die Situation eine völlig andere; Satz 2 der Vorschrift läßt es daher für diese Fälle bei der allgemeinen Regel einer Sozialplanpflicht. Ob dies auch dann gilt, wenn zwei Unternehmen Betriebe in ein von ihnen errichtetes Gemeinschaftsunternehmen einbringen, war bisher nicht entschieden, obwohl dieser Fall in der Praxis keineswegs eine Seltenheit ist.

Ein weiteres immer wieder diskutiertes Problemfeld betrifft die Höhe der Sozialplanleistungen. Im konkreten Fall hatte sich die Arbeitgeberseite dagegen gewandt, daß bei einzelnen Beschäftigten mit einem Monatsgehalt von ca. 5 000 DM und sehr langer Betriebszugehörigkeit Abfindungen von über 100 000 DM zustande gekommen waren.

2. Das BAG bekräftigte zunächst erneut seine bisherige Rechtsprechung, wonach es im Rahmen des § 112 Abs. 2 BetrVG keine Rolle spielen soll, daß ein neugegründetes Unternehmen einen Betrieb erwirbt, der schon länger als vier Jahre existiert. Gleichwohl kam das Gericht zu einer Verneinung des Sozialplanprivilegs. Für die „Ausnahme von der Ausnahme“ nach § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG komme es nicht entscheidend auf rechtliche Veränderungen innerhalb der bisherigen Rechtsträger an; vielmehr gehe es allein darum, ob bestimmte unternehmerische Aktivitäten nunmehr in einer anderen Form fortgeführt würden. Dies gelte auch für die Einbringung eines Betriebs in ein Gemeinschaftsunternehmen. Keine Rolle spiele es dabei, daß gleichzeitig der Tätigkeitsbereich erweitert worden sei.

Was den Umfang der Sozialplanleistungen betrifft, so verweist das BAG zunächst auf seine ständige Rechtsprechung, wonach die beim Nachteilsausgleich unter Übernahme von § 10 KSchG geltende Obergrenze von 18 Monatsgehältern nicht auf den Sozialplan zu übertragen sei. Im übrigen hatte der Sozialplan sehr differenziert auf die Betroffenheit der einzelnen abgestellt, was – wie in Leitsatz 3 wiedergegeben – die nachhaltige Zustimmung des BAG fand. Derselbe Senat hatte durch Urteil vom 14. 9. 1994 (EWiR § 112 BetrVG 3/95, 533 (*Krasshöfer*) = ZIP 1995, 771 = DB 1995, 430) einen Sozialplan beanstandet, der lediglich auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Monatsgehalt abgestellt hatte.

3. Die Rechtsprechung des BAG macht durch eine eher weite Auslegung des Begriffs der rechtlichen Umstrukturierung im Sinne des § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG eine „Flucht aus dem Sozialplan“ unmöglich. Die Einbeziehung der Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens bringt insoweit eine erfreuliche Klarstellung. Entscheidend ist, in Zukunft danach zu fragen, ob bestehende Tätigkeitsbereiche nur anders zugeordnet werden oder ob es um neue Aktivitäten geht.

Bei der Bemessung der Leistungen wird die Orientierung am Einzelfall in einem vernünftigen Maße fortgesetzt. Allerdings ist auch in Zukunft schwer zu beurteilen, wieviel an Differenzierung zwischen den unterschiedlich Betroffenen rechtlich geboten ist.

4. Insgesamt ist dem BAG-Beschluß zuzustimmen. Die These, daß die Übernahme langjährig bestehender Betriebe das Sozialplanprivileg nicht entfallen läßt, ist zwar angreifbar (s. die Nachweise bei *Däubler/Kittner/Klebe/Schneider*, BetrVG, 5. Aufl., 1995, §§ 112, 112a Rz. 35), doch hat die besprochene Entscheidung hier keine neuen Weichen gestellt; die Kritik muß sich daher primär an den Vorgängerbeschlüssen orientieren.