

# 1. Die Sozialplanregelung: Grundlagen und Grundsätze

*Walter Geppert*

Im Wirtschaftsablauf kommt es sehr häufig zu Veränderungen in Betrieben. Sie können von technischer, personeller und/oder arbeitsorganisatorischer Art sein und Folgen, wie einen Personalabbau haben. Nicht immer handelt es sich dabei aber um Betriebsänderungen (BÄ) im Sinne des Gesetzes (ArbVG).

Betriebsverfassungsrechtlich sind zwei Ebenen auseinanderzuhalten. Die erste ist die Planung (dazu auch 3.) und die Durchführung der BÄ durch den Betriebsinhaber (BI). Rechtlich ist der Einfluss der Betriebsvertretung (des BR) darauf kein sehr großer. Anders verhält es sich mit dem zweiten Schritt, dem Abschluss des Sozialplanes (der „Sozialplan-BV“). Dieser kann notfalls auch gegen den Willen des BI vom BR im Wege eines Schlichtungsstellen-Verfahrens (SchlSt) erzwungen werden. Der Regelungsgegenstand sind die „*Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung und Milderung der für die AN nachteiligen Folgen der BÄ*“.

An sich ist die Organisation wie auch Reorganisation des Unternehmens und Betriebes – trotz der Einbindung der Belegschaft via BR iSd § 109 ArbVG – Sache der Unternehmensleitung (des Spitzenmanagements). Der OGH (s nur 9ObA 189/01) erblickt in der Freiheit des Unternehmers, auf betriebliche Erfordernisse nach wirtschaftlichen Kriterien zu reagieren, ein tragendes Element der Marktwirtschaft. Im Falle einer BÄ muss er jedoch, wenn er sich (was zu unterstellen ist) rechtsrichtig verhalten möchte, vom ArbVG und dessen Regeln, vor allem dem § 109 ausgehen. Das „OB“, die Durchführung der BÄ, ist jedoch (so der OGH in 9ObA 146/08y) kein Regelungsgegenstand des Sozialplanes, woran seit Längerem (mit Recht) bereits Kritik (dazu 3.1) geübt wird. Nur in Kapitalgesellschaften mit einem AufR, dem auch ANV angehören können, besteht – falls es sich dabei um ein zustimmungspflichtiges Vorstandsgeschäft handelt – eine über das Übliche hinausgehende Mitwirkungsmöglichkeit (mehr dazu unten in 3.5).

Im Falle eines (prinzipiell möglichen) Einspruches gegen die Wirtschaftsführung iSd § 111 ArbVG kann sich die Durchführung der vom BI geplanten BÄ zeitlich auch etwas verzögern. Von besonderer Bedeutung ist ein solcher Einspruch im Falle eines Einspruches gegen eine von BI geplante Betriebsstilllegung mit der Beantragung einer aufschiebenden Wirkung. Im Einzelfall muss das jedoch im Zusammenhang mit einem Kündigungsschutzverfahren (so das EA Wien v 11.11.1975, ZAS 1976, 161) genutzt werden.

Als Rechtsgrundlage für die (im Prinzip erzwingbare) „Sozialplan-BV“ wird allgemein der § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG und nicht dessen § 109 angesehen, der seit 1974 bereits mehrfach (s BGBl 1986/394, 1993/460, 1993/502 und BGBl I 2010/101) novelliert wurde. Der § 97 (der Teil der sozialen Mitbestimmung ist) ordnet den Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV) über den Sozialplan

(die „Sozialplan-BV“) mit einem Verweis auf den § 109 ArbVG dem Bereich der erzwingbaren BV zu. Der § 109 ArbVG – Teil der wirtschaftlichen Mitbestimmung – regelt die Mitwirkung der Betriebsbelegschaft (der Arbeitnehmerschaft des Betriebs) via BR beim Vorliegen einer Betriebsänderung (BÄ) und nennt neben den Mitwirkungsmöglichkeiten auch die Voraussetzungen für deren Wahrnehmung.

Das ArbVG (BGBl 1974/22) definiert den Begriff der BÄ nicht. Vereinfacht ausgedrückt handelt es sich dabei um eine grundlegende Neuausrichtung oder Einschränkung des Betriebs, die bis zur Schließung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile gehen kann. Die Wahrnehmung einer Veränderung im Betrieb als BÄ und ihre Folgen (Nachteile) für die Betriebsbelegschaft hängt wesentlich von der jeweiligen Sichtweise, Interessenslage und Betroffenheit ab. Nicht immer werden sie sofort, manchmal auch zu spät als solche erkannt. Im § 109 Abs 1 Z 1 bis 7 ArbVG werden vom Gesetz jene (verschiedene Ursachen habenden) Vorgänge aufgelistet, die eine BÄ darstellen (mehr dazu in Kap 3). Dieser ArbVG-BÄ-Katalog wurde 1993 (s BGBl 1993/460) in Umsetzung der EU-Massentlassungs-RL Nr. 75/129/EWG (jetzt: RL 98/59/EG) um den Abs 1a mit der Ziffer 1a (mehr dazu 1.3 und 4.4) ergänzt. Der Gesetzgeber hat sie mit der Regelung im § 45a AMFG zum „Frühwarnsystem“ verknüpft. Insgesamt scheinen im ArbVG-BÄ-Katalog demnach 16 BÄ-Tatbestände (s auch Kap 3.3) auf. Das ist eine demonstrative, beispielgebende und keine taxative (erschöpfende) Aufzählung. Hiermit wird zum Ausdruck gebracht, dass bei diesen Tatbeständen mit Nachteilen (für die davon betroffenen AN) zu rechnen ist, worauf man sich auf Betriebsebene einzustellen hat.

Im Gegensatz zum BÄ-Katalog ist jedoch die Auflistung jener BÄ, wozu auch eine „Sozialplan-BV“ vereinbart werden kann, vom Wortlaut her eine taxative und keine beispielegebende. Sozialplanfähig sind demnach nur die im § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 genannten 14 BÄ-Tatbestände. Ausgenommen ist die Änderung der Rechtsform und der Eigentumsverhältnisse. Unter die Regelung im § 109 Abs 1 Z 7 fällt (im Falle eines Eigentümerwechsels, was die Regel ist) auch der Tatbestand des Betriebsüberganges, mit dem sich in Umsetzung der EU-Richtlinie zur Wahrung von AN-Ansprüchen bei Betriebsübergängen (der RL 77/187/EWG) vor allem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG, s BGBl 1993/459 idgF) befasst.

Ein Sozialplan, der die Wirkung einer BV hat, kann als solche, wenn nötig, rechtlich nur dann erzwungen werden, wenn das von ihm (ihr) gewollte (noch zu regelnde) nicht schon aufgrund eines KollV (dazu auch 1.2) normiert ist. Die Erzwingbarkeit der „Sozialplan-BV“ besteht darin, dass dann, wenn auf Betriebsebene keine Einigung zwischen den Betriebspartnern, den BI und BR möglich ist, jeder der beiden, eine (im ArbVG geregelte) SchlSt anrufen und so eine Entscheidung über die Erlassung (oder auch Ablehnung) einer Sozialplanregelung herbeiführen kann. Allerdings werden die Entscheidungen der SchlSt

nicht so wie die der Arbeits- und Sozialgerichte elektronisch publiziert. Ihre Zahl ist, wie man der Dokumentation von *Körber-Risak* (2009) entnehmen kann, aber keine sehr große. Nach deren Angaben gab es von 1975 bis 2008 nur 29 SchlSt-Verfahren, davon waren 16 positiv, was sich auch mit dem Ziel des ArbVG deckt: Sozialpläne sollen danach vor allem auf Betriebsebene zwischen dem BI und BR vereinbart werden.

Über den Stellenwert, die Position des § 109 in unserer Rechtsordnung und die ihm innewohnenden Probleme mit den damit verbundenen Themen wird in Österreich seit langem schon – mit unterschiedlichen Resultaten – diskutiert. Sicher ist der Sozialplan ein geeignetes Instrument dafür, Nachteile aus einer BÄ für die davon betroffenen AN zu mildern, was (aus Sicht des BR) aber vom Ergebnis der Sozialplanverhandlungen (also vom Inhalt der „Sozialplan-BV“) mit abhängen wird. Im Hinblick darauf können „Sozialplan – BV“ auch Entgeltregelungen enthalten, was sonst einer BV wegen des KollV-Vorranges nicht möglich ist. Häufig kommt es über Sozialpläne daher auch zu Abfindungszahlungen, vor allem bei(m drohenden) Verlust von Arbeitsplätzen. BÄ müssen zwangsläufig (so auch *Hauser* [2009]) aber nicht mit dem Verlust von Arbeitsplätzen verbunden sein. Auch anderes als die Gewährung von Überbrückungszahlungen ist möglich, etwa die Fixierung und Finanzierung der Teilnahme an einer „Arbeitsstiftung“, wodurch sich jene, die durch eine BÄ ihren Arbeitsplatz verloren haben, wenn nötig, höher qualifizieren und damit auch ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern können.

## 1.1 Ziel und Zweck der Sozialplanregelung

Der Ausdruck „Sozialplan“ ist kein Begriff des ArbVG. Lehre und Rechtsprechung verwenden ihn jedoch laufend und das bereits seit Jahren. Nach Auffassung der RV zum ArbVG (s 840 BlgNR 13. GP 84) handelt es sich dabei um eine Einrichtung, die „zum Ausgleich von Härten für die Arbeitnehmer (AN) im Zuge von Betriebsänderungen (BÄ)“ entwickelt wurde.

Den Aufgabenbereich des Sozialplanes umschreibt der § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG mit der Setzung von Maßnahmen zur „Verhinderung, Beseitigung oder Milderung“ der Folgen einer BÄ iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG. Das müssen Folgen mit „wesentlichen Nachteilen für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft“ sein. Im Vordergrund steht also der Schutz jener Arbeitnehmer, deren Interessen durch eine BÄ (sozial und wirtschaftlich) besonders gefährdet sind. Die Nachteile, um die es dabei geht, müssen aber noch nicht virulent (vorhanden) sein, jedoch mit größter Wahrscheinlichkeit – im Zuge der vom BI geplanten BÄ – eintreten.

Für den VwGH (s die Zl 99/08/0085) ist der Sozialplan eine „verfassungsrechtlich gebotene Besitzstandswahrungseinrichtung“. Hiermit will man und sollen jene Folgen abgefedert werden, die sich aus einer BÄ für die (davon

betroffene) Betriebsbelegschaft zu deren Nachteil ergeben könnten. Ein Zweck, worauf der OGH (s nur die Zahlen 9 Ob 75/97p, 8 ObA 78/97x, 8 Obs 13/00w und 8 ObA 172/00b) bereits mehrmals hingewiesen hat, der den Sozialplan übrigens auch für ein Instrument zum „*Schutz der sozial (Krejci [1983]: „wirtschaftlich“) Schwächeren*“ hält. Eine Deutung, die M. Reiner (2010) für zu „undifferenziert“ hält, was – wie er befürchtet – im Ergebnis zum Auslegungssatz „im Zweifel zu Gunsten der AN“ führen könne. Aus dem Regelungsinstrumentarium des ArbVG lässt sich das als Vermutung aber nicht ableiten. Im Zuge des Sozialplangeschehens muss nämlich auch auf die Betriebs (Unternehmens-)Interessen gebührend Rücksicht genommen werden. Das Ergebnis ist also ein Abwägungsprozess, der nicht nur die innerbetriebliche Gestaltung des Sozialplanes, sondern auch die Entscheidungspraxis der SchlSt wesentlich mitbestimmt.

Die Deutungsmöglichkeiten des Sozialplans sind sehr zahlreich. Anfänglich hatte das Gesetz vorrangig wohl Leistungen entgeltlicher Art, etwa Abfindungszahlungen für den Verlust von Arbeitsplätzen im Auge gehabt. Manche erblicken im Sozialplan daher auch nur ein „*Überbrückungs- und/oder auch ein Abfindungsinstrument*“. Zwischenzeitig kam es aber zu einer Art Weiterentwicklung im Ziel und in der Ausrichtung der Sozialpläne, worauf vorne bereits mit dem Instrument der „Arbeitsstiftung“ (mehr dazu in 9. von Rauch) aufmerksam gemacht wurde. In Deutschland hat man dafür die Einrichtung des „Transfersozialplanes“ (mehr dazu bei W. Däubler [2011]) geschaffen.

## 1.2 Zahl und Arten von Sozialplänen

Sozialpläne werden in Österreich meistens mittels einer „**Sozialplan-BV**“ vereinbart. Das ist eine Folge der Regelung im § 97 Abs 1 Z 4. Die Voraussetzungen dafür sind im § 109 (mehr dazu in 3.) angeführt. Fehlt eine davon, kann es nach vorherrschender Meinung aber keine „Sozialplan-BV“ geben. Wie solchen Abmachungen, wenn sie dennoch zustande kommen, Rechtsverbindlichkeit zuerkannt werden kann, wird in 7. unter dem Stichwort „freie“ (auch „unechte“, vom ArbVG nicht erfasste) Betriebsvereinbarungen dargelegt. Häufig machen davon die Betriebspartner (der BI und BR) in sog „**Kleinbetrieben**“, also in Betrieben mit weniger als 20 AN, Gebrauch.

Neben der „Sozialplan-BV“ kann es auch einen „**Sozialplan-KollIV**“ geben. Normiert ist dies im § 2 Abs 2 Z 4 ArbVG. Nach diesem kann auch ein KollIV „*Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung*“ von nachteiligen Folgen von BÄ vorsehen. Außerdem kann er darüber hinausgehend auch die Art und den Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft bei der Durchführung von Sozialplänen regeln. Besteht bereits ein „Sozialplan-KollIV“ kann ein (auch) auf Betriebsebene in Entstehung begriffener Sozialplan (eine „Sozialplan-BV“) nicht mehr über die Einschaltung der SchlSt erzwungen werden. Ausgeschlossen ist jedoch nur die Erzwingbarkeit und nicht auch der

Abschluss einer (dann allerdings nur „freiwilligen“ und nicht mehr „erzwingbaren“) Sozialplanvereinbarung (so § 2 Abs 2 ArbVG).

Anders als eine „Sozialplan-BV“ kann ein KollV auch verschlechternd in die Arbeitsverträge eingreifen. BV und damit auch „Sozialplan-BV“ können das nicht. Sie sind streng an das Günstigkeitsprinzip gebunden. Rechtstheoretisch könnten KollV ihre im Prinzip „verschlechternde Regelungskompetenz“ auch auf BV übertragen, wofür (in Österreich) zB *M. Reiner* (2010) und *Kietabl* (2007) sind. Nach *M. Reiner* ließen sich dadurch die sozialen Lasten einer BÄ anders und – wie er glaubt – auch gleichmäßiger auf die davon betroffene Belegschaft verteilen. Tendenziell wird aber eine Übertragung der einen KollV unbestreitbar zustehende (auch Arbeitsverträge verschlechternde) Regelungskompetenz auf BV von der Lehre im Grundsatz und Detail abgelehnt.

Nach Auffassung des OGH (s 9 ObA 68/05y) muss sich jeder „Sozialplan auf eine bereits hinreichend konkret konzipierte Maßnahme, nicht jedoch auf eventuell mögliche oder denkbare BÄ beziehen“. Eine Formulierung, nach der für *Reissner* (2011) auch vorbeugende Abmachungen im Hinblick auf einen nach dem typischen Verlauf der Dinge zu erwartenden Nachteil möglich sind, wofür vorher schon mehrere Autoren, etwa auch *Marhold* (1999) waren. In der Literatur hat sich dafür die Bezeichnung „**prophylaktischer oder präventiver Sozialplan**“ eingebürgert. Voraussetzung dafür ist, dass (aufgrund einer in Diskussion stehenden, aber noch nicht realisierten BÄ) ein Nachteil drohe, der deswegen auch eintreten muss. Das lässt sich mit *W. Preiss* (2009) mit dem Gesetzeswortlaut im § 97 Abs 1 Z 4 und im § 109 ArbVG begründen. Im § 97 ist von der „Verhinderung“ der Folgen einer BÄ und im § 109 von einer „geplanten BÄ“ die Rede.

Anderer Ansicht sind *M. Reiner* (2010) und *Ch. Wolff* (2009). Sie begründen ihre Auffassung damit, dass die Gesetzeskonzeption von einem bereits bestehenden Plan zu einer BÄ ausgehe, was aber andere Autoren (s oben) mit Recht bezweifeln. Nicht nachvollziehen lässt sich daher auch, dass die Literatur (wie *M. Reiner* und *Ch. Wolff* meinen) bislang den Abschluss von „prophylaktischen“ Sozialplänen überwiegend abgelehnt habe.

Diskutiert wird auch, ob es „**kompensatorische Sozialpläne**“ geben kann, was *Reissner* (2011) „aus rechtsquellentheoretischer Sicht“ aber in Frage stellt. Das sind Sozialpläne, die als Gegenleistung für die Gewährung einer Begünstigung an die betroffenen AN, an einer anderen Stelle Eingriffe in die arbeitsvertragliche Position vorsehen. Oft ist als Gegenleistung für einen Kündigungsverzicht des BI (als AG) eine Herabsetzung der über den KollV liegenden Entgelte der AN auf das Niveau des KollV in Aussicht genommen. Nach *G. Anzenberger* (2010) und *W. Preiss* (2009) sind solche Klauseln aber nichtig. Eingriffe in die arbeitsvertragliche Position hält *G. Anzenberger* aber dann und nur dann für möglich, wenn den AN im Zusammenhang damit eine echte Wahlmöglichkeit eingeräumt wird, was beispielsweise auf die Gewährung einer zusätzlichen

(„freiwilligen“) Abfertigung im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zutreffen kann.

## 1.3 Die Gesetzesregelung: Entstehung und Änderungen

### 1.3.1 Die Stammfassung 1974 und ihre Novellierungen

Als **Vorläufer** der ArbVG-Sozialplanregelung kann man den § 14 Abs 3 Z 3 und 4 im BRG 1948 (idF der Novelle 1971 [BGBl 1971/319]) ansehen, der damals allerdings nur ein Beratungs- und Vorschlagsrecht des BR im Hinblick auf allfällige nachteilige Folgen einer BÄ für die Arbeitnehmer vorsah. Im Zentrum der Diskussion stand das, was man „Rationalisierungsschutzabkommen“ nannte. Ein Recht auf Abschluss einer erzwingbaren BV gab es noch nicht, dieses kam erst mit dem ArbVG 1974.

Das 1974 vom Nationalrat beschlossene Gesetz deckt sich nicht mit dessen Entwurf aus dem Jahr 1972 (s dazu *Strasser* [1973]), der mit der (damals absolut neuen) Sozialplanregelung auch von der Arbeitsrechtskodifikationskommission (mit Mehrheitsbeschluss) gebilligt worden ist. Die davon abweichende (Gesetzes-)Form ist Ergebnis der auf Parlamentsebene gleichzeitig stattgefundenen Sozialpartnerverhandlungen. In der Hauptsache betraf das die Beschränkung des Abschlusses von Sozialplänen auf Betriebe mit 20 Arbeitnehmern und die Verpflichtung, dass von den Nachteilen, die wesentlich sein mussten, alle oder ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen sind.

Die **Stammfassung** des § 109 ArbVG ist nach ihrem Inkrafttreten 1974 mehrmals – zuletzt 2010 – novelliert worden. Das geschah durch die Bundesgesetze in BGBl 1986/394, BGBl 1993/460, BGBl 1993/502 und BGBl I 2010/101.

Eine der Schlüsselbestimmungen des § 109 ist dessen Regelung zum Informationsrecht der (des) Belegschaftsvertreter (BR). Das Problem: Man kann aus einer verspäteten und/oder unzureichenden Information Vorteile gegenüber jenen ziehen, die – wie die Betriebsbelegschaft – von der BÄ mitbetroffen sind.

In der ArbVG-Stammfassung ist der Zeitpunkt der Informationserteilung mit der Formulierung „*ehest möglich*“ umschrieben gewesen. Mit der **Novelle 1986** (BGBl 1986/394) war zum § 109 normiert worden, dass die Unterrichtung des BR über die (vom BI) in Aussicht genommene BÄ so vorzunehmen ist, dass noch (rechtzeitig) eine Beratung über deren Gestaltung (mit der Möglichkeit der Einflussnahme) durchgeführt werden kann. 2010 wurde mit der **Novelle BGBl I 2010/101** klargestellt, dass die Information des BR „*zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung*“ erfolgen muss, die es ihm „*ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme (der BÄ) eingehend zu bewerten und [dazu auch] eine Stellungnahme [...] abzugeben*“. Gleichzeitig wurde der BI – auf Verlangen des BR – verpflichtet, mit diesem eine Beratung über die Gestaltung der BÄ durchzuführen. Die Gesetzgebung (s 901 BlgNR 24. GP 12) erhofft sich dadurch eine „*effektivere Gestaltung*“ der