

Unternehmensumstrukturierungen: Betriebswirtschaftliche und gesellschaftsrechtliche Managemententscheidungen und ihre arbeitsrechtlichen Folgen

Bearbeitet von
Andrea Sommerfeld

1. Auflage 2015. Taschenbuch. 120 S. Paperback
ISBN 978 3 95934 616 0
Format (B x L): 15,5 x 22 cm

Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsvertrag, Kündigungsschutz, Mutterschutz,
Personalwesen

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' is written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Textprobe

Kapitel C.4.c.bb, Inhalt

Der Inhalt des Sozialplans ist einzelfallbestimmt. Er regelt in erster Linie die finanziellen Ansprüche der Arbeitnehmer wie z.B. Erstattung von Fahrtkosten, Umzugskosten, Werkwohnungen oder Abfindungsregelungen

Der Tarifvorbehalt in § 77 III BetrVG ist gem. § 112 I S.4 BetrVG nicht anwendbar. Es können daher Regelungen zum Arbeitsentgelt und zu sonstigen Arbeitsbedingungen wirksam getroffen werden

Die Grenzen der inhaltlichen Ausgestaltung des Sozialplans entscheiden sich danach, ob eine freiwillige Einigung der Betriebsparteien zu Stande kommt, oder ob diese durch einen Spruch der Einigungsstelle gem. § 112 IV, V BetrVG ersetzt werden muss

Die Betriebsparteien haben hinsichtlich ob, in welchem Umfang und wie die Nachteile ausgeglichen werden einen Gestaltungsspielraum.²⁰⁹ Sie sind lediglich an die in § 75 I BetrVG niedergelegten Grenzen des Gebots von Recht und Billigkeit und Wahrung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes gebunden.²¹⁰ Bei einem Verstoß gegen diese Grundsätze ist die fragliche Klausel unwirksam, der gesamte Sozialplan aber nicht. Auch Beschränkungen und Ausschlussstatbestände dürfen eingefügt werden, wenn diese sachlich begründet sind

Für die finanzielle Gesamthöhe (Dotierungsrahmen) des Sozialplans gibt es im Rahmen der freien Vereinbarung keine gesetzlichen Vorgaben. Besonders Abfindungsregelungen bergen ein erhöhtes Streitpotenzial bei der Erstellung von Sozialplänen und sind häufig Gegenstand von Arbeitsgerichtsstreitigkeiten

Nach bisheriger Rechtsprechung ist eine gestaffelte Abfindungsregelung gem. § 10 Nr. 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der eine alters- oder betriebszugehörigkeitsbezogene Differenzierung rechtfertigt, europarechtskonform, wenn der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz des § 10 S.2 AGG gewahrt ist

Die Betriebspartner können die Höhe der Abfindungen für die einzelnen Arbeitnehmer entweder individuell oder durch pauschalisierte Berechnungsformeln z.B. Faktoren- oder Divisorberechnung festlegen

Bei der Differenzierung von verschiedenen Arbeitnehmergruppen können beispielhaft folgende

Regelungen wirksam vereinbart werden: Abfindung können reduziert werden oder Arbeitnehmer von diesen, angelehnt an § 112 V Nr.2 BetrVG ausgeschlossen werden, wenn diese einen zumutbaren Arbeitsplatz verweigert haben, durch Aufhebungsvertrag ausgeschieden sind oder noch keine sechs Monate im Betrieb tätig waren

Stichtagsregelungen, bei denen der Abfindungsanspruch daran anknüpft, ob der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, sind grundsätzlich zulässig. Die Wahl des Zeitpunktes muss sich am Zweck der Regelung orientieren z.B. Wahrung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufes. Zudem muss die Grenzziehung des Zeitpunktes sachlich gerechtfertigt sein

Zulässig ist auch die Reduzierung oder der Ausschluss von Sozialplanleistungen für rentennahe Jahrgänge. Das BAG hat es am 26.03.2013 für rechtmäßig erachtet, Abfindungen für rentennahe Jahrgänge einer Kürzung zu unterwerfen, wenn eine Abfindungsformel auf Grund der Berücksichtigung von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit zu einer übermäßigen Begünstigung älterer Mitarbeiter führt. Diese Auffassung könnte im Spannungsverhältnis zur EuGH-Rechtsprechung im Fall Andersen stehen. Hiernach darf eine Schlechterstellung rentennaher Jahrgänge nicht zu einem unverhältnismäßigen Zwang in die Frühverrentung führen. Eine geminderte Abfindung für Schwerbehinderte, weil sie vorzeitig Altersrente beziehen können, verstößt nach der EuGH-Rechtsprechung im Fall Odar gegen Unionsrecht

Abfindungsreduzierungen bei vorzeitiger Eigenkündigung hat die Rechtsprechung als unwirksam angesehen, da die formale Unterscheidung zwischen arbeitsgeberseitiger und arbeitnehmerseitiger Kündigung nicht mit § 75 I BetrVG vereinbar ist. Regelungen, die eine Abfindungsreduzierung oder den Ausschluss von den Sozialplanleistungen für Arbeitnehmer vorsehen, die eine Kündigungsschutzklage erheben, sind unzulässig. Turboprämien, die Abfindungsleistungen bei Klageverzicht gewähren, können im Sozialplan nicht wirksam vereinbart werden

Bei der Aufstellung des Sozialplans durch die Einigungsstelle statuiert § 112 IV, V BetrVG – anders als bei der freiwilligen Einigung – zwingende Vorgaben, die das billige Ermessen der Einigungsstelle konkretisieren. Eine ordnungsgemäße Ermessensentscheidung kann auf Antrag nach § 76 VI S.4 BetrVG durch das Arbeitsgericht überprüft werden. Bei einer Ermessenüberschreitung ist der Sozialplan anfechtbar

Es sind gem. der Generalklausel in § 112 V S.1 BetrVG, vornehmlich bei der Dotierungshöhe, die sozialen Belange der Arbeitnehmer und die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen zu beachten

Die Einigungsstelle hat gem. § 112 V S.2 Nr.1 BetrVG beim Ausgleich oder der Milderung der Nachteile die Gegebenheiten des Einzelfalles zu betrachten. Zudem muss sie nach § 112 V S.2

Nr.2 BetrVG die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt für die betroffenen Arbeitnehmer einschätzen und bewerten. Der § 112 V S.2 Nr.2 a BetrVG spiegelt den neuen Zweck des Sozialplans wider. Demnach soll die Einigungsstelle Fördermöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen. Nach § 112 V S.2 Nr.3 BetrVG muss der Gesamtbetrag des Sozialplans für das Unternehmen noch wirtschaftlich vertretbar sein. Wenn dies nicht der Fall ist, ist es zulässig und geboten die Höhe angemessen anzupassen. Belastungen aus einem Sozialplan können für die Ertragskraft des Unternehmens eine einschneidende Wirkung haben. Das BAG hält Aufwendungen in Höhe des Einsparungseffektes, der durch die Betriebsänderung erzielt würde oder die Gleichstellung mit einem Verzicht der Betriebsänderung, für angemessen

Bei einer Aufspaltung in Besitz- und Betriebsgesellschaft gem. § 123 UmwG kommt es bei der Bestimmung des Sozialplanvolumens dem Grunde nach zu einem Haftungs- und Bemessungsdurchgriff auf die Besitzgesellschaft. Der Höhe nach finden nur die bei der Spaltung entzogenen Vermögenswerte der Besitzgesellschaft Berücksichtigung. Dies folgt aus dem systematischen Verhältnis von § 134 UmwG zum § 112 V S.1 BetrVG

Die Vermögensverhältnisse des Konzerns können im Rahmen des Sozialplans maßgeblich sein, wenn ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag abgeschlossen ist oder eine Existenzvernichtungshaftung gem. § 823 BGB der Muttergesellschaft bei einer missbräuchlichen Schädigung des Gesellschaftsvermögens des sozialplanpflichtigen Unternehmens vorliegt

Neuerdings werden Tarifsozialpläne als Alternative oder Zusatzmöglichkeit zu dem betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplanverfahren angesehen. Diese werden auf Arbeitnehmerseite durch die tarifzuständige Gewerkschaft, auf de

Arbeitgeberseite entweder durch den Arbeitgeberverband oder den betroffenen Arbeitgeber geschlossen. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung sind Tarifsozialpläne bisher wenig in Erscheinung getreten. Sie sind ebenso wie der Einsatz von Streiks zu ihrer Durchsetzung, für rechtmäßig erachtet worden. Strittige Regelungen im Tarifsozialplan wurden trotz der eigentlichen Verneinung der Anwendbarkeit des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 75 I BetrVG vom BAG zuletzt an diesem geprüft. Der betriebsverfassungsrechtliche Sozialplan und der freiwillige Tarifsozialplan stehen nebeneinander, sodass beide Verfahren gleichzeitig unabhängig voneinander laufen können. Für die Unternehmen kann diese Strategie des ‚doppelten Sozialplans‘ einen erhöhten, sowohl von Betriebsrat als auch Gewerkschaft ausgelösten, Verhandlungsdruck bedeuten. Der Tarifsozialplan ist auf Grund der unterschiedlichen Rechtsebenen von Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht keine Alternative zum Sozialplanverfahren nach § 112 BetrVG.