Der richtige Sozialplan in der Restrukturierung?

Von Thomas Wahlig, Pusch Wahlig Workplace Law, Berlin

Thomas Wahlig

Thomas Wahlig berät nationale und internationale Unternehmen und Konzerne in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Er hat besondere Erfahrung bei Restrukturierungen, Transaktionen, im Betriebsübergangsrecht, im Tarifrecht sowie bei komplexen Gerichtsverfahren.

Pusch Wahlig Workplace Law ist mit rund 50 Anwält:innen in Deutschland eine der größten auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzleien in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Hamburg und Köln. Das Team berät Unternehmen, Unternehmer und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Als Gründungsmitglied der internationalen Allianz L&E Global steuert und bearbeitet PWWL gemeinsam mit über 1.700 Arbeitsrechtsexperten in 28 Ländern auch internationale Projekte.

Kontakt
Thomas Wahlig
Partner, Rechtsanwalt, FA ArbR
Beisheim Center
Berliner Freiheit 2
10785 Berlin
T +49 (0) 30 20 62 95 3-0
wahlig@pwwl.de

Gemäß der Oliver Wyman Restrukturierungsstudie 2021 ist die Zahl der Restrukturierungsfälle in kleinen Unternehmen bis 500 Mio. Euro Umsatz seit Beginn der Corona-Pandemie bereits um 61% gestiegen, in großen Unternehmen oberhalb 500 Mio. Euro steht die Restrukturierungswelle hingegen noch bevor, wenn der Liquiditätsbedarf aufgrund steigenden Working Capitals und bislang aufgeschobener, aber notwendiger Investitionen wieder massiv ansteigen wird. Viele der personalkostenunabhängigen Kostensenkungspotenziale sind bereits gehoben, wir stehen deshalb vor einer erheblichen und zahlreiche Branchen betreffenden Restrukturierungswelle mit Abbau von Personal.

Ein wesentlicher Kostenfaktor einer solchen Restrukturierung sind typischerweise die Sozialplankosten bzw. allgemein die Kosten des Personalabbaus. Diese Kosten sind für das Unternehmen verlorenes Kapital, weil ihnen keine wertschöpfende Gegenleistung gegenübersteht. Je höher diese Kosten sind, desto später amortisieren sich zudem die mit einer Restrukturierung beabsichtigten Einsparungen. Will die Arbeitnehmerseite eine unternehmerische Entscheidung faktisch verhindern (was sie rechtlich eigentlich nicht kann), wird sie deshalb häufig versuchen, die Kosten der Restrukturierung so hoch zu treiben, dass sich die Durchführung für das Unternehmen nicht mehr oder erst nach vielen Jahren rentiert und alternative Szenarien betriebswirtschaftlich vorteilhaft werden. Im Zentrum dieser Bestrebungen steht neben dem Zeitmoment (Verzögerung der Umsetzung durch lange Interessenausgleichsverhandlungen) typischerweise die Frage Kosten, also des Sozialplanvolumens.

Wer je an Sozialplanverhandlungen teilgenommen hat, wird bestätigen können, dass die Frage des richtigen Volumens/Faktors häufig sehr irrational geführt wird. Der Faktor bezieht sich auf die gängige Formel Bruttomonatsgehalt x Betriebszugehörigkeit x Faktor und ist in der Praxis die maßgebliche Benchmark.

Der Betriebsrat wird nicht hinter den Faktor des letzten von ihm verhandelten Sozialplans zurück gehen wollen und wird immer andere Unternehmen aus der Region oder Branche anführen, bei denen gerade ein Sozialplan mit einem sehr hohen Faktor abgeschlossen worden sein soll. Der Arbeitgeber wird pauschal behaupten, sich das alles nicht leisten zu können und maximal einen Faktor von 0,5 anbieten. Die Fronten sind verhärtet und man bewegt sich in langwierigen und taktisch geprägten Verhandlungen aufeinander zu. Das Ergebnis sind häufig erheblich zu teure Sozialpläne. Lässt sich das alles verhindern?

Taktische Überlegungen

Lehnt der Arbeitgeber die Forderung des Betriebsrates zum Sozialplanvolumen ab, so wird das typischerweise zu längeren Interessenausgleichsverhandlungen und damit einer späteren Umsetzung seiner Restrukturierung führen. Da der Betriebsrat die Umsetzung einer unternehmerischen Entscheidung im Rahmen des Interessenausgleichsverfahrens nicht verhindern kann, wird er häufig die Sozialplanforderung als Hebel nutzen, um die unternehmerische Entscheidung zu verhindern, zu verzögern oder zu verändern. Aus Arbeitgebersicht ist je nach Zielrichtung des Betriebsrates eine Abwägung geboten: Was kostet es mich zusätzlich, der Sozialplanforderung des Betriebsrates zu entsprechen? Was kostet mich eine spätere Umsetzung meiner Restrukturierung? Verliere ich bspw. jeden Monat in einem restrukturierungsbedürftigen Bereich meines Unternehmens 2 Mio. Euro, so kann ein um 4 Mio. Euro teurerer Sozialplan dennoch sinnvoll sein, wenn ich damit mehr als zwei Monate schneller zur Umsetzung meiner unternehmerischen Entscheidung komme.

Um solche Überlegungen in der Vorbereitung einer Restrukturierung möglichst fundiert anzustellen, müssen verschiedene Parameter möglichst präzise bestimmt werden: Welches Sozialplanvolumen werde ich in streitigen Verhandlungen erzielen? Wie lange werden die Interessenausgleichsverhandlungen dauern? Welche über einen Personalabbau durch Kündigungen hinausgehende Interessen verfolge ich als Arbeitgeber? Dies kann ein von Sozialauswahlgrundsätzen abwei-

chender Personalabbau sein, der nur durch eine zusätzliche Investition in freiwillige Personalabbauinstrumente (Aufhebungsverträge, Freiwilligenprogramm, Transfergesellschaft, Vorruhestandsmodelle) funktionieren wird. Es kann aber auch um weiche Faktoren wie die Reputation, das Image oder die soziale Verantwortung meines Unternehmens oder die Unternehmenskultur nach Durchführung der Restrukturierung gehen. All diese Interessen sind zueinander zu gewichten und daraus eine Strategie mit unterschiedlichen Szenarien zu entwickeln. Wer auf diese Weise im Vorfeld einer Restrukturierung seine Hausaufgaben gemacht hat, wird die Verhandlungen besser und zielstrebiger führen können.

Die Bestimmung des Sozialplanvolumens

Entscheidende Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Bestimmung des Sozialplanvolumens zu. In freien Verhandlungen steht es den Betriebsparteien frei, welche Nachteile der Arbeitnehmer sie in welchem Umfang ausgleichen oder mildern wollen. Sie können das Sozialplanvolumen frei bestimmen und sind nur verpflichtet, den Gleichbehandlungsgrundsatz sowie die gesetzlichen Diskriminierungsverbote zu beachten. Diese spielen aber vor allem bezüglich der Verteilung eine Rolle. Rückschlüsse auf das Volumen lassen sich daraus nicht ziehen.

Auch ein extrem niedriges oder ein extrem hohes Sozialplanvolumen ist nicht zu beanstanden, wenn es in freien Verhandlungen zustande gekommen ist. Im Rahmen der Vorbereitung einer Restrukturierung wird mir diese Erkenntnis wenig nützen: Es geht ja gerade darum, das Volumen des Sozialplans für den Fall zu bestimmen, dass die Betriebsparteien darüber kontrovers verhandeln und unterschiedliche Vorstellungen haben. Der Sozialplan ist Gegenstand erzwingbarer Mitbestimmung. Deshalb entscheidet die Einigungsstelle über das Sozialplanvolumen, wenn die Betriebsparteien sich nicht einigen können. Die Einigungsstelle wiederum entscheidet durch Spruch, wenn bei ihr keine Verständigung erzielt wird. Für einen solchen Spruch der Einigungsstelle gibt es Ermessensrichtlinien und Ermessensgrenzen. Diese Grenzen sind für meine strategischen Überlegungen maßgeblich.

Die Bestimmung der Unter- und Obergrenze eines Sozialplans

Die Einigungsstelle hat bei Aufstellung des Sozialplans die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu beachten. Sie soll den Gegebenheiten des Einzelfalls Rechnung tragen, die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt sowie die Förderungsmöglichkeiten nach dem SGB III berücksichtigen und auf den Fortbestand des Unternehmens und die Sicherung der verbleibenden Arbeitsplätze achten.

Ziel des Sozialplans ist der Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer, welche durch die Restrukturierung betroffen sind. Nach dem Wortlaut des Gesetzes stellt eine Milderung dieser Nachteile die Untergrenze des Sozialplanvolumens dar, ein vollständiger Ausgleich die Obergrenze. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss es sich um eine substantielle Milderung der Nachteile handeln – es muss also eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschritten werden, die betroffenen Arbeitnehmer müssen durch die Leistungen des Sozialplans spürbar entlastet werden. Diese Grenze ist relativ und vom Umfang der wirtschaftlichen Nachteile abhängig.

In diesem Zusammenhang helfen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: Mithilfe dieser Statistiken lässt sich relativ präzise bestimmen, wie lange ein Arbeitnehmer einer bestimmten Berufsgruppe in einer bestimmten Region voraussichtlich arbeitslos sein wird. Diesen Daten kommt eine hohe statistische Aussagekraft zu. Sind die vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer danach im Durchschnitt bspw. ein Jahr arbeitslos, so liegt eine substanzielle Milderung vor, wenn die durchschnittliche Sozialplanabfindung unter Berücksichtigung des von den Mitarbeitern bezogenen Arbeitslosengeldes ausreicht, um das bisherige durchschnittliche Nettogehalt für mehr als ein Drittel dieses Zeitraums aufrechtzuerhalten. Ist der Bestand des Arbeitgebers durch den Sozialplan ernsthaft gefährdet, kann es im Einzelfall für die Einigungsstelle sogar geboten sein, auch von einer substantiellen Milderung der wirtschaftlichen Nachteile abzusehen, so dass es zu einer Unterkompensation der betroffenen Arbeitnehmer kommt. Die Obergrenze wird erreicht, wenn alle materiellen Nachteile des Arbeitnehmers (Gehaltseinbußen während der Arbeitslosigkeit und bei neuer Beschäftigung, Rentennachteile) vollständig ausgeglichen werden. Auch diese Grenze ist mittels der Statistiken und einem Gehaltsbenchmarking bestimmbar.

Fazit

In wirtschaftlich guten Zeiten werden deutlich zu hohe Sozialpläne vereinbart und der aufgrund einer guten konjunkturellen Situation am Arbeitsmarkt geringe Nachteil der Arbeitslosigkeit für die betroffenen Arbeitnehmer regelmäßig überkompensiert. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit steigender Arbeitslosigkeit sollte das Sozialplanvolumen hingegen eigentlich steigen, weil der wirtschaftliche Nachteil, nämlich die voraussichtliche Dauer der Arbeitslosigkeit, größer wird. Auch hier beobachtet man in der Praxis oft das Gegenteil. Es gilt deshalb, die Sozialplanverhandlungen wieder vom Kopf auf die Füße zu stellen. ■

KERNAUSSAGEN

- Alle bei einem Sozialplan auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteile eines Arbeitsplatzverlustes sind pauschal bestimmbar und berechenbar.
- Das Sozialplanniveau in Deutschland ist häufig zu hoch und nicht an einem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile orientiert. Sinnvoll ist dies nur, wenn dadurch eine schnellere Umsetzung der Maßnahme erkauft wurde.
- In konjunkturell guten Zeiten mit guter Arbeitsmarktsituation muss das Sozialplanniveau sinken, in schlechten Zeiten steigen. In der Praxis passiert häufig das Gegenteil.
- Über einen Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile hinausgehende Leistungen sollten für Aufhebungsverträge, Freiwilligenprogramme etc. eingesetzt werden. Im Gegenzug erkauft sich der Arbeitgeber Rechtssicherheit und die Möglichkeit der Abweichung von der Sozialauswahl.