

## Taktik bei Sozialplan-Verhandlungen

von Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht Hamburg  
- Kurzfassung -

Verhandlungen über einen Sozialplan sind für jeden Betriebsrat eine Herausforderungen, selbst dann, wenn schon in der Vergangenheit ähnliche Anlässe bestanden haben und Erfahrungen gesammelt wurden. **Jeder dritte Betriebsrat** musste sich schon vor der Wirtschaftskrise mit einem Sozialplan auseinandersetzen.

### Anmerkung

Es soll hier nicht um rechtliche Aspekte (Betriebsänderung, ja - nein?) oder diverse Fragen rund um Anerkennung von Nachteilen (Zumutbarkeit etc.) gehen - vgl. dazu aber die Langfassung. Anspruch dieses Aufsatz ist vielmehr, **das praktische Herangehen** eines Betriebsrates zu erläutern.

### Verbindung Interessenausgleich und Sozialplan

Eine Binsenweisheit ist, dass jeder Interessenausgleich - aus Anlass einer Betriebsänderung - zu einem Sozialplan führen muss. Ob tatsächlich ausgleichspflichtige Nachteile vorliegen, der Betriebsrat diese einfach behauptet oder letztlich auch ein Einigungsvorsitzender davon überzeugt werden kann, ist zweitrangig.

Bei jeder Änderung (organisatorisch, neue Technik, Personalabbau oder Versetzungen) kann der Sozialplan verlangt werden. Es ist schlimmer, hier den Satz zu unterschreiben "Ausgleichspflichtige Nachteile liegen nicht vor", als - besser ! - auszuführen:

*"Über den Ausgleich eventueller (weiterer) Nachteile nehmen die Betriebsparteien Verhandlungen auf, wenn solche von einer Seite behauptet werden."*

Der Vorteil: Sollte sich erst im Zuge der Umsetzung herausstellen, dass tatsächlich negative Auswirkungen eingetreten sind (z.B. Verlust von Schichtzulagen etc.), enthält der Sozialplan (oder Interessenausgleich) immer noch die notwendige Öffnung.

Gegen die Formulierung "Nachteile liegen nicht vor", kann schließlich weder der Betriebsrat noch ein Einzelner Ansprüche

durchsetzen. Das Arbeitsgericht wird entgegenhalten: "Ihr Betriebsrat hat keine Notwendigkeit gesehen."

### Personalabbau und Namensliste

Häufig genug verlangen die Arbeitgeber in Sozialplan-Verhandlungen den Abschluss einer sog. Namensliste. Damit soll definitiv festgeschrieben werden, wer seinen Arbeitsplatz verliert und gleichzeitig Anspruch auf vereinbarte Sozialplanleistungen haben soll.

Ein solches Vorgehen ist nicht empfehlenswert, es ist auch - aus rechtlicher Sicht - **nicht notwendig**.

In jedem Sozialplan kann festgeschrieben werden, dass bei einer (betriebsbedingten) Beendigungskündigung Anspruch auf die entsprechende Sozialplan-Abfindung besteht. Kurz gesagt: Jeder Gekündigte hat diesen Rechtsanspruch (übrigens unabhängig davon, ob die Kündigung später noch gerichtlich angegriffen wird).

Gleichzeitig eine Namensliste der zu Kündigenden aufzustellen, macht die Überprüfung der Kündigung durch das Arbeitsgericht **unmöglich**. Also: ausschließlich ein Vorteil für den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer selbst hat keinerlei Vorteile. Auch nicht etwa dadurch, gegenüber der Arbeitsagentur 'eindeutig' die Betroffenheit von der Kündigung nachzuweisen. Kündigung - aus betriebsbedingten Gründen - ist Kündigung. Der Nachweis, ein Betroffener gewesen zu sein,

### Seminarhinweis

**„Interessenausgleich, Sozialplan und Handlungstraining“** – erfolgreiches Vorgehen bei Betriebsänderungen – **mit Berücksichtigung der Meyer Werft in Papenburg**  
**Mi. - Fr., 23. - 25. Mai 2012** (Anreise Di. abend) **im Hotel Park Inn in Papenburg**

Veranstalter: [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)

kann bei der Arbeitsagentur ebenso durch Vorlage des Interessenausgleichs geführt werden (in dem die Abbauzahlen



**STEEN**  
Rechtsanwälte

Fachanwälte für Arbeitsrecht

und die betroffenen Bereiche/Abteilungen in der Regel genannt sind). *vgl. im Übrigen die **Langfassung** "Sicherung der Ansprüche gegenüber der Arbeitsagentur"*

### **Vorbereitung der Verhandlungen**

Soll der Arbeitgeber finanzielle Mittel bereitstellen, wird oft die "Rechtssicherheit" angemahnt. Sprich: Man will vor anschließenden Auseinandersetzungen vor dem Arbeitsgericht 'geschützt' sein.

Soweit so gut. Verhindern lässt sich die Kündigungsschutzklage aber allenfalls dadurch, dass die Betroffenen objektiv abgesichert sind und subjektiv den Eindruck gewinnen, dass

- a) der Betriebsrat alles "herausgeholt" hat und
- b) die Abfindung (und andere Zahlungen) so bemessen sind, dass auch ein Gerichtsverfahren zu keiner Verbesserung/Aufstockung führt.

(Natürlich von den Ausnahmen abgesehen, dass schlicht "der Falsche" gekündigt wurde.)

Unerlässlich in der Vorbereitung ist also, alle nur erdenklichen Auswirkungen - nicht nur die für den Arbeitsplatzverlust - abzuklopfen bzw. zu ermitteln. Natürlich steht es dabei jedem Betriebsrat frei, auch durch intensive Befragungen der Betroffenen (Fragebogen-Aktion) die möglichen Nachteile und finanziellen Auswirkungen zu ermitteln. Dies kann und muss nicht etwa allein dem Arbeitgeber überlassen bleiben.

*Kurz gesagt:* Der Betriebsrat ist in den SP-Verhandlungen nur so gut, wie er alle Details ermittelt hat und in die Verhandlungen einbringt. Die Dauer solcher Verhandlungen ist nicht eingeschränkt. Es braucht eben die Zeit, die erforderlich ist.

### **Kein Interessenausgleich ohne Sozialplan**

*(siehe Langfassung)*

### **Der finanzielle Rahmen**

*(siehe Langfassung)*

### **besondere Betroffenen-Gruppen (Schwerbehinderte, Erziehungsurlauber, BR-Mitglieder)**

*(siehe Langfassung)*

### **Transfer-Sozialplan und Gruppen-Outplacement**

*(siehe Langfassung)*

### **Rahmen-Sozialplan - sinnvoll?**

*(siehe Langfassung)*

### **besondere Formen der Betriebsänderung (Betriebsübergang, Zusammenschluss mit anderen Betrieben etc.)**

*(siehe Langfassung)*

### **Berücksichtigung "neuer Job"?**

*(siehe Langfassung)*

### **Auswirkungen im Sozialrecht - ALG, Sperrzeiten**

*(siehe Langfassung)*

### **Sozialplan in der Insolvenz**

*(siehe Langfassung)*

---

Für die **Langfassung** und für weitergehende

Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Eine kurze Mail genügt (bitte auch mit Funktion im Betrieb und Ruf-Nr. – nur zu Kontrollzwecken): [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)

*Wolfgang Steen*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg*

[www.steenrae.de](http://www.steenrae.de)



Unser regelmäßiger Newsletter „Neues aus dem Arbeitsrecht“ für Betriebsräte erscheint regelmäßig ca. sechs Mal im Jahr – bitte bestellen unter [www.steenrae.de](http://www.steenrae.de)



**STEEN**  
Rechtsanwälte

Fachanwälte für Arbeitsrecht