



§ **Rechts-Tipp**

DAS RECHT AUF IHRER SEITE - NR. 199

Sozialplan. Die Kosten der Krisenbewältigung

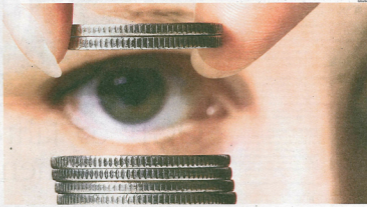
Für Unternehmer ist es in Krisenzeiten oft erforderlich, grundlegende Strukturveränderungen im Betrieb vorzunehmen. Im Rahmen solcher betrieblicher Veränderungen wird nicht selten der Abschluss eines sogenannten Sozialplans erforderlich sein. Dieser dient der finanziellen Abfederung von durch Betriebsänderungen entstehenden Nachteilen der Arbeitnehmer. Er ist in Form einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat abzuschließen und ist vom Betriebsrat erzwingbar, sofern gewisse gesetzliche Voraussetzungen erfüllt sind.

Schlichtungsstelle, Erzwingbarkeit bedeuten, dass im Falle einer Nichteinigung zwischen den Parteien auf Antrag eine Schlichtungsstelle über die Verpflichtung zum Abschluss eines Sozialplans, aber auch über dessen Inhalt entscheidet.

Ist kein Betriebsrat installiert, entfällt die Möglichkeit zum Abschluss eines Sozialplans ersatzlos

ner mit sich bringt. Als „Arbeitnehmer“ gelten in diesem Zusammenhang grundsätzlich alle Personen, die im Rahmen eines Betriebes beschäftigt werden, einschließlich Lehrlingen und Heimarbeitern.

Bedingungen für den Sozialplan. Eine Beschäftigung im Betrieb liegt auch bei vorübergehender Abwesenheit von Arbeitsplatz (beispielsweise bei Karenzierung) vor. Aussagen von Arbeitnehmerbezug und daher auch nicht von Sozialplan erfasst sind allerdings sogenannte „freie Angestellte“, wie beispielsweise Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer oder Führungskräfte wie Arbeitsleiter mit wesentlichem Einfluss auf die Betriebsführung. „Wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer sind typischerweise finanzielle Verschönerungen der Arbeitsbe-



dingungen oder Kündigungen, sofern diese mit Nachteilen, die über eine normale Kündigung hinausgehen – wie beispielsweise drohende Langzeitarbeitslosigkeit –, verbunden sind. Was einen „erheblichen Teil“ der Arbeitnehmererschaft darstellt, definiert leider weder das Gesetz noch die bisherige Rechtskultur genau. Allerdings haben Schlichtungsstellen im Einzelfall eine Verpflichtung zum Abschluss eines Sozialplans bereits angenommen, wenn 25 Prozent der Mitarbeiter abgeholt werden. Ist in einem Betrieb kein Betriebsrat installiert, entfällt die Möglichkeit zum Abschluss eines Sozialplans ersatzlos.

Inhalt des Sozialplans. Als Regelungsinhalt eines Sozialplans kommt eine Vielfalt von Maßnahmen in Betracht. Typischerweise werden freiwillige Abfertigungen granted, zudem können Härtefonds oder Arbeitsstiftungen errichtet werden. Die Höhe der Zahlungen an die Arbeitnehmer ist Verhandlungsache, es bestehen keine gesetzlichen Vorgaben. In der Praxis bewegen sich die bezahlten Beträge je nach wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers

zwischen zwei und 12 Monatsentgelten pro Arbeitnehmer, wobei die auf die Einzelnen entfallende Zahlung wiederum meist von Faktoren wie Dienstjahren, Einkommen, Alter oder Sorgpflichten abhängig gemacht wird.

Verzicht auf Kündigungsanfechtung. Im Gegenzug zur Gewährung dieses finanziellen Nachteilsausgleichs wünscht sich der Arbeitgeber naturgemäß, dass die geplanten Strukturveränderungen reibungslos verlaufen. In der Praxis wird oft versucht, dies durch Regelungen im Sozialplan, wozu der Betriebsrat auf die Kündigungsanfechtung verzichtet oder überhaupt den Kündigungen generell zuzustimmen, wodurch die Arbeitnehmer ihr Recht auf Kündigungsanfechtung verlieren würden, zu erreichen. Doch der OGH hat bereits festgehalten, dass derartige Bestimmungen im Sozialplan unwirksam sind. Es empfiehlt sich daher, im Sozialplan zumindest dafür Vorseorge zu treffen, dass Arbeitnehmer im Falle einer erfolgreichen Kündigungsanfechtung die aufgrund des Sozialplans erhaltenen Zahlungen zurückzahlen müssen.



Mag. Horst Lukauer, Kanzlei BINDER Grözwang

Der Autor ist Partner in der Kanzlei BINDER Grözwang Rechtsanwälte in Wien und auf Arbeitsrecht spezialisiert. Co-Autor von Dr. Angelika Palwein-Fretner, ebenfalls Rechtsanwältin und Arbeitsrechtsexpertin bei BINDER Grözwang.

Redaktionen: Andrea Wölkel
Fragen, Reaktionen und Anregungen bitte per E-Mail an:
andrea.woelkel@wirtschaftsblatt.at