

## MITWIRKUNG BEI BETRIEBSÄNDERUNGEN – DER SOZIALPLAN

Der Sozialplan ist eine **Betriebsvereinbarung** gem. § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG iVm § 109 ArbVG zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber\*in.

Folgende **Voraussetzungen** müssen für die Erzwingung eines Sozialplans vorliegen:

- » Beschäftigung von **mindestens 20 Arbeitnehmer\*innen**
- » **Betriebsänderung** (aufgezählte Maßnahme gem. § 109 Abs. 1 Z1 bis 6 ArbVG)
- » **Wesentliche Nachteile** für **alle** oder einen **erheblichen Teil** der Belegschaft

### Beispiele für Betriebsänderungen

- » **Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht gemäß § 45 a AMFG auslösen (Frühwarnmeldung)**
- » Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen
- » Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen
- » Zusammenschluss mit anderen Betrieben
- » Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation
- » Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung

Eine Änderung der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb ermöglicht keine Sozialplanverhandlung!

**Wesentliche Nachteile** können sein: Reduzierung des Entgelts, Verlust des Arbeitsplatzes, Versetzungen, Abbau freiwilliger Sozialleistungen etc.

In Bezug auf „**erheblicher Teil der Belegschaft**“ gibt es unterschiedliche Auffassungen:

- » 8% der Beschäftigten kein erheblicher Teil (VwGH, ZI 85/01/0297)
- » Eine Betroffenheit von weniger als 50% reicht aus (Windisch-Graetz (2011) sowie W. Preiss (2010))
- » Eine Betroffenheit von zumindest einem Drittel der Belegschaft ist ausreichend (u.a. Marhold/Friedrich (2006))
- » Maßgebend sind die Nachteile und nicht die davon betroffene Arbeitnehmer\*inanzahl (Prozentsatz). Es soll vermieden werden, dass durch eine Fixierung eines bestimmten Prozentsatzes das Instrument des Sozialplanes nur noch sehr eingeschränkt angewendet werden kann. (u.a. Anzenberger 2010))

Es gibt daher von Gesetzgeberseite bewusst keine genaue Größenangabe, ab welcher Prozentgrenze ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen ist, weil der Sozialplan flexibel auf die individuellen Betriebserfordernisse abgestimmt werden soll. Im Zweifelsfall kann der Anspruch auf einen Sozialplan über die Schlichtungsstelle geklärt werden.

Ein Sozialplan kann materielle und immaterielle Maßnahmen zur Milderung der Folgen der Betriebsänderung beinhalten. Einige Beispiele für den Inhalt von Sozialplanregelungen:

- » Vereinbarung längerer Kündigungsfristen (zusätzliche Postensuchtage)
- » Versetzung von ansonst freizusetzenden Arbeitnehmer\*innen in eine andere Betriebsstätte
- » Durchführung von Umschulungsmaßnahmen und Übernahme der Kosten durch die/den Arbeitgeber\*in sowie die Errichtung einer Arbeitsstiftung
- » Recht auf bevorzugte Wiedereinstellung gekündigter Arbeitnehmer\*innen
- » Zahlung einer zusätzlichen Abfertigung an ausscheidende Arbeitnehmer\*innen als Überbrückungshilfe
- » Anteilige Zahlung von Jubiläumsgeldern

Der Sozialplan ist eine **erzwingbare Betriebsvereinbarung**. Kommt über den Abschluss eines Sozialplans keine Einigung zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber\*in zustande, so entscheidet die **Schlichtungsstelle**.

### Schlichtungsstelle

Die besondere Funktion der Schlichtungsstelle liegt in der Aufgabe, zunächst zwischen den betrieblichen Streitparteien zu **vermitteln** und auf eine **einvernehmliche Einigung hinzuwirken** und bei **Erfolglosigkeit** ihres Schlichtungsversuches zwischen den Streitparteien durch Bescheid (Zwangsschlichtung) die **Einigung** zwischen Betriebsinhaber\*in und Betriebsrat zu **ersetzen**. Die Schlichtungsstelle ist eine unabhängige kollegiale Verwaltungsbehörde, die auf Antrag am Sitz des Arbeits- und Sozialgerichts, in dessen Sprengel der Betrieb liegt, errichtet wird. Sie besteht aus einer/einem Berufsrichter\*in (= Vorsitz), je zwei Arbeitnehmer\*innen-Beisitzer\*innen und zwei Arbeitgeber\*innen-Beisitzer\*innen. Die Schlichtungsstelle trifft ihre Entscheidung auf Basis der gestellten Anträge unter Abwägung der Interessen des Betriebes und der Belegschaft. Diese Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung.

### Was kann der Betriebsrat tun?

- » **Fakten der Betriebsänderung sammeln:**  
*Wer ist betroffen? Bis wann soll die Betriebsänderung abgeschlossen sein?*  
Namenslisten der betroffenen Arbeitnehmer\*innen, Altersstruktur usw. anlegen.
- » **Wirtschaftliche Situation analysieren:**  
Der Handlungsspielraum des Betriebsrates bei Veränderungsvorhaben ist wesentlich von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängig. Dazu zählen neben der Entwicklung der Erträge und Gewinne unter anderem auch die Liquidität sowie Personalkennzahlen.  
*Hier gibt es seitens der AK die Möglichkeit, eine Analyse einzuholen.*
- » **Sozialplan erstellen.**  
*Die jeweilige Fachgewerkschaft unterstützt; betriebswirtschaftlichen Input gibt es seitens der AK.*
- » **Verhandlungstermine mit Arbeitgeber\*in festlegen.**
- » **Antrag auf Errichtung der Schlichtungsstelle vorbereiten.**  
*Auch hier gibt es Unterstützung durch die Gewerkschaft.*

- » **Arbeitnehmer\*innen informieren** (Gruppenversammlung):  
Wann und in welchem Umfang bezieht der Betriebsrat die Belegschaft mit ein?
- » **Strategien für Scheitern der Verhandlungen vorbereiten:**  
Öffentlichkeitsarbeit, Betriebsversammlungen, Streik usw.;
- Schlichtungsstelle:** Zu berücksichtigen ist, dass zwischen Einbringung des Antrages und der ersten Verhandlung mehrere Monate verstreichen können.

### Erkenntnisse aus der Praxis

- » Die/der Betriebsratsvorsitzende muss vorrangig verhandeln.
- » Betriebsratsarbeit ist Teamarbeit – Arbeitsaufgaben sind nach Stärken im Betriebsrat zu verteilen.
- » Digitale Medien sollten für raschen Austausch genutzt werden (gleicher Informationsstand unter den Betriebsräten soll gegeben sein).
- » Geschlossenes Auftreten als Betriebsrat und immer ehrlich kommunizieren.
- » Die Belegschaft ist stets am Laufenden zu halten. Zuerst die Belegschaft informieren, dann erst die Öffentlichkeit.
- » Im Vorfeld sind Argumente gründlich auszuarbeiten (auch Beweggründe des Gegenübers verstehen/einarbeiten) und dann ist eine Strategie für Verhandlungen festzulegen (*Wie weit kann das Betriebsrats-Gremium gehen? Unter welchen Bedingungen werden die Verhandlungen abgebrochen? Wann müssen Aktionen starten?*).
- » Bei Verhandlungen sollte man sachlich und konstruktiv bleiben und auf einen respektvollen Umgang („beide Seiten müssen ihr Gesicht wahren können“) achten.
- » Kompromissbereitschaft sollte vorhanden sein. Bei hitzigen Diskussionen sollte darauf geachtet werden, regelmäßige Pausen einzulegen.
- » Man sollte sich keinen Zeitdruck auferlegen lassen.  
(Einigung nicht gleich beim ersten Verhandlungstermin – unter dem Motto: *„Wir wollen das beste Ergebnis für euch und nicht das Schnellste“*)
- » Wer sind die Entscheidungsträger im Verhandlungsteam?  
(*Wer entscheidet über die Verhandlungssumme? Ist das die „lokale“ Geschäftsführung oder der „Konzern“? Wer ist berechtigt die Betriebsvereinbarung zu unterzeichnen?*)

Wenn du mit der Erstellung eines Sozialplans konfrontiert bist und Hilfe brauchst, ist deine zuständige Fachgewerkschaft selbstverständlich für dich da. Die AK Niederösterreich (Referat Betriebswirtschaft) unterstützt betroffene Betriebsratskörperschaften und Gewerkschaften bei sämtlichen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen (z.B. Berechnung des Sozialplanvolumens).

Wir verfolgen dabei stets die Ziele, eine möglichst hohe Sozialplansumme für die betroffenen Mitarbeiter\*innen sicherzustellen und das weiter bestehende Unternehmen durch den Sozialplan keinesfalls zu gefährden.