

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi  
Annette Malottke<sup>1</sup>  
Christopher Koll  
Mühlenstraße 3  
40213 Düsseldorf  
Telefon (0211) 863 20 20  
Telefax (0211) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
www.fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

zugleich Fachanwälte für  
<sup>1</sup> Arbeitsrecht  
<sup>2</sup> Sozialrecht

September 2004

## Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans

Datum September 2004

1. **Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung, bei der ein großer Teil der Belegschaft entlassen werden soll, ist ein Sozialplan vertretbar, der den Arbeitgeber bis an den Rand der Bestandsgefährdung belastet. Dies gilt auch bei wirtschaftlich wenig leistungsstarken Unternehmen.**
2. **Maßgeblich für die Beurteilung, ob diese Grenze der Belastbarkeit erreicht ist, sind die objektiven Umstände zum Zeitpunkt des Spruchs der Einigungsstelle, nicht jedoch die Kenntnis oder Unkenntnis der Einigungsstelle von diesen Umständen.**

### **Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 06.05.2003, 1 ABR 11/02.**

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs, mit dem ein Sozialplan beschlossen wurde, zu entscheiden. Angefochten wurde der Spruch von der Arbeitgeberin, die die Auffassung vertrat, die Einigungsstelle habe die Grenzen ihres Ermessens überschritten. Das Gesamtvolumen des Sozialplans, das im entschiedenen Fall 3,2 Millionen DM betrug, sei zu hoch dotiert gewesen. Sie argumentiert damit, dass zum Zeitpunkt des Einigungsstellenspruchs damit zu rechnen gewesen sei, dass der Sozialplan das Eigenkapital bis auf 3 Millionen DM aufzehrt hätte. Darüber hinaus hätte sie einen dringenden Investitionsbedarf, der dazu führe, dass sie schon bei weitaus geringeren Belastungen als dem Sozialplan an die Überschuldungsgrenze gerate.

Das BAG hat festgestellt, dass die Einigungsstelle die Grenzen ihres Ermessens nicht überschritt. Die Frage der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans unterliege

der uneingeschränkten Überprüfung durch das Bundesarbeitsgericht. Eine absolute Obergrenze für das Sozialplanvolumen existiere nur für den Insolvenzfall, § 123 InsO. Eine Begrenzung des individuellen Abfindungsbetrages sei nur für den Fall des Nachteilsausgleichs § 113 BetrVG, vorgesehen. Eine gesetzliche Regelung für den Sozialplan existiere nicht. In § 112 Abs. 5 BetrVG sei nicht ausdrücklich definiert, unter welchen Voraussetzungen ein Sozialplan wirtschaftlich vertretbar ist. Die Grenze bilde die Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens und der verbleibenden Arbeitsplätze. Daraus ergebe sich, dass das Betriebsverfassungsgesetz auch einschneidende Belastungen des Unternehmens durch einen Sozialplan bis an den Rand der Bestandsgefährdung für möglich ansieht.

Maßgeblich für die tatsächliche Belastung des Arbeitgebers durch den Sozialplan sei der Anteil der betroffenen Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des betreffenden Unternehmens. Es sei eine umso größere Belastung für das Unternehmen vertretbar, je härter die Betriebsänderung die Arbeitnehmer treffe. Der Umstand, dass sich ein Unternehmen bereits in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befände, könne es nicht von der Notwendigkeit entbinden, weitere Belastungen durch einen Sozialplan auf sich zu nehmen.

Die Entscheidung macht deutlich, wie wichtig nicht nur juristischer, sondern auch wirtschaftlicher Sachverstand bei Sozialplanverhandlungen ist. Hierzu müssen die Wirtschaftsdaten des Arbeitgebers so ausgewertet und aufbereitet werden, dass auf sie in der Einigungsstellenverhandlung jederzeit zurückgegriffen werden kann.

Um dies jederzeit gewährleisten zu können, arbeitet unser Anwaltsbüro mit dem Progress-Institut für Wirtschaftsforschung in Bremen ([www.piw.de](http://www.piw.de)) zusammen. In Kooperation mit den Sachverständigen des Institutes, z.B. Dr. Axel Troost, gelingt es uns als juristischen Beratern des Betriebsrates, dass das - typische - Klagen der Arbeitgeberseite über die Finanzlage des Unternehmens nicht zur Basis der Entscheidung der Einigungsstelle wird. Dass es Einigungsstellenvorsitzende und Arbeitsgericht gibt, die fundierten wirtschaftlichen Argumenten der Betriebsratsseite folgen, zeigt der Einigungsstellenspruch in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06.05.2003.