



Die Strategie des doppelten Sozialplans

Von Guido Zeppenfeld

Plant ein Unternehmen eine Betriebsänderung, sieht es sich möglicherweise zwei Verhandlungspartnern gegenüber, die Regelungen abschließen möchten, um der Belegschaft entstehende Nachteile auszugleichen oder abzumildern: Dem Betriebsrat, der einen betrieblichen Sozialplan verhandeln möchte, und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die einen tariflichen Sozialplan verhandeln will.

● Der Tarifsozialplan ist ein Tarifvertrag mit sozialplanähnlichem Inhalt, der durch Streik erzwungen werden kann. Arbeitgeber sehen sich dadurch einer Doppelstrategie gegenüber: Sie müssen sowohl mit dem Betriebsrat nach dem BetrVG als auch mit der Gewerkschaft als Tarifpartner verhandeln. Die Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 24.4.2007, Az. 1 AZR 252/06) bestätigt, dass Streiks zur Durchsetzung tariflicher Regelungen wie Abfindungen, Qualifizierungsmaßnahmen oder verlängerte Kündigungsfristen zulässig sind, sofern sie auf tariflich regelbare Ziele gerichtet sind. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG haben keinen Vorrang vor tariflichen Regelungen. Auch die Friedenspflicht wird nicht verletzt, solange die Streikziele tariflich zulässig sind.

Tarifsozialplan als Werkzeug der betrieblichen Tarifpolitik

Das Konzept des „doppelten Sozialplans“ verfolgt aus Sicht der Gewerkschaften das Ziel, neue Mitglieder zu gewinnen und die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb zu stärken. Für die Arbeitnehmervertretungen ergibt sich dabei jedoch die Schwierigkeit, dass ein Streik lediglich zur Durchsetzung von sozialplanähnlichen Regelungen zulässig ist, also ausschließlich auf die Abmilderung der Folgen von Betriebsänderungen abzielt. Dies bedeutet, dass die Gewerkschaft, sobald sie in substantielle Verhandlungen über einen Tarifsozialplan eintritt, die zugrunde liegende Betriebsänderung als solche grundsätzlich hinnehmen muss. Ein Arbeitskampf kann somit nicht dazu

genutzt werden, die Betriebsänderung selbst zu verhindern, sondern nur dazu, möglichst günstige Ausgleichs- und Abfederungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu erreichen.

Grenzen der Doppelstrategie

Eine Arbeitskampfmaßnahme muss gemäß Art. 9 Abs. 3 GG im Sinne der Tarifautonomie und der Koalitionsbetätigungsfreiheit gerechtfertigt sein. Sie muss auf ein tarifbezogenes, tariflich regelbares und rechtmäßiges Regelungsziel gerichtet sein. Weiterhin muss die Arbeitskampfmaßnahme an sich rechtmäßig sein. Diese Rechtmäßigkeit ist immer von den konkreten Streikzielen der Gewerkschaft abhängig. Zudem muss auch die Friedenspflicht gewahrt werden, hierbei kann sich insbesondere das Problem stellen, dass die Reichweite der Friedenspflicht zunächst zu ermitteln ist. Schließlich muss der Ultima-Ratio-Grundsatz eingehalten werden und die Arbeitskämpfe dürfen keine existenzvernichtende Natur haben. Das rechtliche Mittel gegen einen aus Sicht des Arbeitgebers rechtswidrigen Arbeitskampf stellt die einstweilige Verfügung dar.

Grenzen der Differenzierung

Die Frage ist, in welchem Umfang in einem Tarifsozialplan zugunsten der Gewerkschaftsmitglieder differenziert werden kann und inwieweit eine solche Differenzierung Bestandteil der Tarifforderungen sein darf. Sofern bei der Gestaltung des Tarifsozialplans die rechtlichen Grenzen überschritten werden, führt dies

zur Unwirksamkeit der tariflichen Differenzierungsklausel, ohne die Wirksamkeit der tariflichen Regelung ansonsten zu beeinträchtigen. Rechtsfolge einer solchen unwirksamen Differenzierungsklausel ist ein Anspruch der zu Unrecht ausgeschlossenen Arbeitnehmenden gegen den Arbeitgeber auf die unrechtmäßigerweise den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltenen Tarifsozialplanleistungen. Zu beachten ist, dass sogenannte Spannenklauseln und Tarifausschlussklauseln generell unwirksam sind. Bei generell zulässigen einfachen Differenzierungsklauseln oder sogenannter Binnendifferenzierung kommt es immer auf den Einzelfall an. Sollte das Regelungsziel rechtswidrig sein, kann dieses den Arbeitskampf nicht rechtfertigen und macht den gegebenenfalls erfolgten Streik unzulässig.

Fortbestehende betriebsverfassungsrechtliche Grundsätze

Trotz der Doppelstrategie der Arbeitnehmervertreter muss der Betriebsrat im Rahmen des BetrVG handeln. Arbeitgeber sollten daher auf die Einhaltung dieser Grenzen achten. Das Trennungsprinzip des BetrVG verpflichtet den Betriebsrat bei Wahrnehmung seines Mandats zu gewerkschaftspolitischer Neutralität; er ist nicht für die Umsetzung eines Tarifsozialplans zusammen mit der Gewerkschaft zuständig. Auch wenn einzelne Betriebsratsmitglieder in gewerkschaftlichen Tarifkommissionen mitwirken, handelt es sich dabei nicht um ein Organ der Betriebsverfassung, sondern um ein gewerkschaftliches Gremium.

Für Betriebsratsgremien gilt das Verbot des § 74 Abs. 2 BetrVG: Sie müssen die Friedenspflicht wahren. Bei Verstößen kann der Arbeitgeber die Auflösung des Betriebsrats beantragen oder Unterlassungsansprüche geltend machen. Auch einzelne Betriebsratsmitglieder unterliegen diesen Beschränkungen. Sie dürfen als Arbeitnehmende gewerkschaftlich aktiv sein, müssen aber das Trennungsprinzip und mögliche Interessenkonflikte beachten, insbesondere im Hinblick auf § 79 Abs. 1 BetrVG.

Gewerkschaften sind keine Organe der Betriebsverfassung. Ihnen kommt außerhalb der ihnen durch das BetrVG ausdrücklich zugewiesenen Aufgaben im

Betrieb nur eine unterstützende Rolle zu. Arbeitgeber können sich bestätigen lassen, ob Gewerkschaften im Auftrag des Betriebsrats handeln. Bei Streikaufrufen durch die Gewerkschaft gelten die allgemeinen arbeitskampfrechtlichen Grundsätze, und die gesetzlichen sowie verfassungsrechtlichen Grenzen müssen eingehalten werden.

Reaktionsoptionen des Arbeitgebers

Für den Arbeitgeber ist es von zentraler Bedeutung, einzuschätzen, in welchem Umfang ein Streik zur Durchsetzung einer Tarifsozialplanforderung tragbar ist. Ein solcher Arbeitskampf ist dann verkräftbar, wenn nur ein geringer oder gar kein Druck besteht, eine Einigung zu erzielen. Der Arbeitgeber sollte sich sowohl der vorbeugenden Maßnahmen als auch der zur Verfügung stehenden Reaktionsmöglichkeiten bewusst sein, falls tatsächlich eine Tarifsozialplanforderung erhoben wird. Dies umfasst die sorgfältige Abwägung, wie auf entsprechende Forderungen und mögliche Arbeitskampfmaßnahmen angemessen reagiert werden kann, um die Interessen des Unternehmens bestmöglich zu wahren.

Präventive Optionen des Arbeitgebers

Sollte aufgrund bestehender Tarifverträge bereits eine Friedenspflicht bestehen, kann ein Tarifsozialplan nicht durchgesetzt werden. Ob dies der Fall ist, muss im Einzelfall geprüft werden, insbesondere ob ein sachlicher Zusammenhang zwischen den bestehenden Tarifregelungen und den neuen Forderungen besteht. Arbeitgeber können vorsorglich Tarifverträge mit sozialplanähnlichen Regelungen abschließen, sollten dabei aber beachten, dass dies ein Mindestniveau nach § 4 Abs. 3 TVG für künftige Sozialpläne festlegen kann.

Zur Erhöhung der „Streikresilienz“ empfiehlt es sich, frühzeitig Vorratsbestände anzulegen, Kapazitäten auf andere Standorte (auch im Ausland) oder externe Dritte zu verlagern und Personalplanungen vorzubereiten. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher ist nach § 11 Abs. 5 AÜG verboten. Arbeitnehmende können aber aus anderen Betrieben oder Konzernunternehmen eingesetzt

werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Arbeitnehmende dürfen nicht gegen ihren Willen als Streikbrecher eingesetzt werden, können aber durch Anreize motiviert werden. Auch befristete Neueinstellungen sind möglich.

Eine weitere Option ist die finanzielle Isolierung des Unternehmens im Konzern, etwa durch Beendigung von Beherrschungs- oder Gewinnabführungsverträgen. Bei der Festlegung des Sozialplanvolumens wird grundsätzlich nur die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des einzelnen Unternehmens berücksichtigt, nicht die des Konzerns. Für Tarifsozialpläne gelten diese Beschränkungen nicht, sodass auch Konzernunternehmen herangezogen werden könnten, wenn das Arbeitgeberunternehmen überfordert wäre. Dennoch schützt die finanzielle Isolierung vor überhöhten Forderungen, da nur das tarifschließende Unternehmen haftet. Übersteigen die Forderungen dessen Leistungsfähigkeit, besteht keine Haftung anderer Konzerngesellschaften, was im Extremfall ein Insolvenzrisiko birgt. Nach Insolvenzeröffnung ist das Sozialplanvolumen nach § 123 InsO begrenzt, was grundsätzlich auch für Tarifsozialpläne gilt. Droht durch Tarifsozialplanforderungen die Insolvenz, kann dies als Argument gegen überzogene Forderungen dienen.

Strategische Optionen des Arbeitgebers

Arbeitgeber sollten die Grenzen der Doppelstrategie immer im Auge behalten.

Die Doppelstrategie der Arbeitnehmervertreter bei Tarifsozialplanforderungen beruht auf der Kopplung des Mitbestimmungsverfahrens nach §§ 111 ff. BetrVG mit tariflichen Verhandlungen. Nach der Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitgeber diese „Zangenwirkung“ grundsätzlich hinnehmen, kann aber versuchen, die Verbindung zwischen betriebsverfassungsrechtlichen und tariflichen Verhandlungsebenen zu lockern oder aufzuheben.

Vor der Umsetzung einer Betriebsänderung ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Verfahren zum Interessenausgleich und Sozialplan mit dem Betriebsrat durchzuführen. Dies dient dazu, Nachteilsausgleichs- und Unterlassungsansprüche zu vermeiden. Diese Verpflichtung besteht

Arbeitgeber müssen einschätzen, in welchem Umfang ein Streik zur Durchsetzung einer Tarifsozialplanforderung tragbar ist.

unabhängig davon, ob Parallel-Tarifsozialplanverhandlungen mit der Gewerkschaft laufen.

Um Arbeitskampfmaßnahmen zu verhindern, sollte der Arbeitgeber konstruktiv auf die Forderungen der Gewerkschaft eingehen und zeitnah Verhandlungen aufnehmen. Betriebsrat und Gewerkschaft können selbst entscheiden, ob sie zunächst das betriebsverfassungsrechtliche Verfahren, den Tarifsozialplan oder beides parallel verfolgen. In der Praxis wird häufig zunächst der Tarifsozialplan verhandelt, wodurch ein Mindestniveau für den späteren betrieblichen Sozialplan gesetzt wird. Wird das betriebsverfassungsrechtliche Verfahren parallel oder nachgelagert geführt, steht es dann weniger unter dem Druck möglicher Arbeitskampfmaßnahmen.

Um eine ungünstige Verhandlungsposition zu vermeiden, kann der Arbeitgeber versuchen, beide Verfahren voneinander zu entkoppeln. Da das Mitbestimmungsverfahren rechtlich unabhängig von Tarifverhandlungen ist, kann der Arbeitgeber gezielt auf eine schnelle Einigung mit dem Betriebsrat hinarbeiten, etwa durch ein attraktives Angebot. Dies kann das Interesse an einem zusätzlichen Tarifsozialplan verringern. Verzögert der Betriebsrat das Verfahren, sollte der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Im Sozialplan sollte unbedingt eine Anrechnungsklausel aufgenommen werden, um Doppelansprüche auszuschließen, da die Gewerkschaft auch nach Abschluss eines Sozialplans weiterhin Tarifsozialplanforderungen stellen kann.

Kommt es zu Arbeitskämpfmaßnahmen zur Durchsetzung eines Tarifsozialplans, wird teilweise vertreten, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG während des Arbeitskamps ruhen. Diese Rechtsauffassung ist jedoch umstritten und nicht höchstrichterlich geklärt. Die Umsetzung der Betriebsänderung ohne Interessenausgleich und Sozialplan bleibt daher rechtlich riskant. Vorsorglich sollte der Betriebsrat nach § 102 BetrVG angehört und das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen durchgeführt werden, um die Wirksamkeit von Kündigungen zu sichern.

Findet die Betriebsänderung ohne Abschluss des Interessenausgleichs außerhalb eines Arbeitskamps statt, verletzt der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Dies kann zu Nachteilsausgleichsansprüchen der Arbeitnehmenden und Bußgeldern führen. Ob der Betriebsrat die Umsetzung durch einstweilige Verfügung stoppen kann, ist umstritten und hängt von der jeweiligen LAG-Rechtsprechung ab. Ist die Betriebsänderung bereits vollzogen, besteht kein Unterlassungsanspruch mehr.

Insgesamt sollte der Arbeitgeber die rechtlichen Risiken sorgfältig abwägen und die Verfahren klar voneinander trennen, um Nachteile zu vermeiden.

Lassen sich das Mitbestimmungsverfahren und die Tarifsozialplanverhandlungen nicht trennen, empfiehlt sich im Gegenteil eine enge Verzahnung beider Verhandlungen, etwa durch Einbindung des Betriebsrats in die Tarifgespräche. Ein frühes, attraktives Sozialplanange-

bot kann die Bereitschaft zu langwierigen Tarifaufeinandersetzungen und Streiks senken. Versucht die Gewerkschaft durch exklusive Leistungen die Streikbereitschaft zu erhöhen, kann der Arbeitgeber mit einer Erstreckungsvereinbarung gegensteuern. Droht die Gewerkschaft mit Streik, ohne ernsthaft zu verhandeln, könnte dies rechtswidrig sein. Die Position des Arbeitgebers verbessert sich, je widerstandsfähiger der Betrieb gegen Streiks ist. Der Einsatz von Fremdpersonal oder eine Personalrotation kann während eines Arbeitskamps kurzfristig, ohne Mitbestimmung des Betriebsrats, umgesetzt werden. Auch Streikbruchprämien sind zulässig und nicht mitbestimmungspflichtig. Gegenmaßnahmen wie Betriebsstilllegungen sind dagegen meist nicht zielführend. Wichtig ist eine aktive Arbeitgeberkommunikation, um die Belegschaft über die Hintergründe der Betriebsänderung, die Angebote und die Risiken eines langen Tarifkonflikts zu informieren und so die Unterstützung für Arbeitskämpfmaßnahmen zu verringern.

Vertragliche Kopplung von Sozialplan und Tarifsozialplan

Um Doppelansprüche und eine übermäßige Belastung des Arbeitgebers zu vermeiden, sollten Sozialplan und Tarifsozialplan durch vertragliche Klauseln miteinander verknüpft werden. Mittels Anrechnungsklauseln kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass Ansprüche aus Sozialplan und Tarifsozialplan gegenseitig angerechnet werden. Mithilfe einer Anpassungsklausel kann im Sozialplan eine Regelung aufgenommen werden, die eine Anpassung bei Abschluss eines Tarifsozialplans vorsieht. Kommt es durch die Kumulation der Ansprüche zu einer untragbaren Kostenbelastung, kann eine Nachverhandlungspflicht vereinbart werden. Rechtliche Bedenken gegen solche Klauseln, etwa wegen der negativen Koalitionsfreiheit, sind in der Regel unbegründet.

Erstreckungsvereinbarungen

Da ein Tarifsozialplan grundsätzlich nur für Gewerkschaftsmitglieder oder Arbeitnehmer mit entsprechender arbeitsvertraglicher Bezugnahme gilt, kann es im Interesse des Arbeitgebers liegen, die Tarifsozialplanregelungen auf alle Arbeitnehmer zu erstrecken. Dies kann

durch eine Bezugnahme im betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplan erfolgen. Die Betriebsparteien können auch vereinbaren, auf einen eigenen Sozialplan zu verzichten und stattdessen auf den Tarifsozialplan zu verweisen. Bei einer solchen Bezugnahme ist jedoch Vorsicht geboten, wenn der Tarifsozialplan Differenzierungsklauseln enthält, da im Sozialplan der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG gilt. Alternativ kann der Arbeitgeber auch individuelle Vereinbarungen mit nicht organisierten Arbeitnehmern treffen, um die Tarifsozialplanregelungen auf diese zu erstrecken.

Zangenwirkung – rechtliche Grenzen kennen und Risiken abschätzen

Bei einer geplanten Betriebsänderung muss der Arbeitgeber damit rechnen, dass neben dem gesetzlich vorgesehenen Sozialplan auch ein Tarifsozialplan gefordert und gegebenenfalls durch Arbeitskämpfmaßnahmen durchgesetzt wird. Gewerkschaft und Betriebsrat stimmen sich dabei häufig eng ab und verbinden so die Mitbestimmungsrechte mit tariflichen Forderungen, was zu einer erhöhten Drucksituation für den Arbeitgeber führen kann. Diese sogenannte „Zangenwirkung“ ist zulässig, hat für Gewerkschaft und Betriebsrat aber Grenzen. Dem Arbeitgeber stehen verschiedene rechtliche, strategische und vertragliche Möglichkeiten zur Verfügung, um dem Druck der Doppelstrategie entgegenzuwirken. Es empfiehlt sich, unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation frühzeitig eine passende Gegenstrategie zu entwickeln und konsequent umzusetzen. ■



DR. GUIDO ZEPPENFELD ist Partner von Mayer Brown Germany sowie Fachanwalt für Arbeitsrecht. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Umstrukturierung von Unternehmen sowie der arbeitsrechtlichen Compliance.