

Nachgefragt

Sozialplanprivileg hilft bei Sanierungen

► Für Unternehmen kann es sich derzeit lohnen, Betriebe angeschlagener Konkurrenten zu erwerben. Drohen den Käufern Risiken aus einem Sozialplan, wenn die Übernahme nicht den gewünschten Erfolg bringt und deshalb später Mitarbeiter entlassen werden müssen?

In der gegenwärtigen Wirtschaftsflaute, die selbst Traditionskonzerne in die Knie zwingt, kann es sich für wirtschaftlich gesunde Unternehmen durchaus empfehlen, sanierungsbedürftige Betriebe von Wettbewerbern zu übernehmen. Eine Sondervorschrift des Betriebsverfassungsrechts kann sich dabei als zusätzlicher Anreiz erweisen: die Befreiung von der Pflicht, bei einem späteren Personalabbau einen Sozialplan zu erstellen.

Unternehmen, die einen Betrieb eröffnen, sind gemäß § 112 a Absatz 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung nicht verpflichtet, im Falle notwendiger Betriebsänderungen einen Sozialplan aufzustellen. Dieses „Sozialplanprivileg“ gilt auch dann, wenn ein neu gegründetes Unternehmen einen Betrieb übernimmt, der bereits mehr als vier Jahre besteht.

Eine Einschränkung formuliert das Gesetz allerdings für den Fall, daß die Neugründung mit der rechtlichen Umstrukturierung eines Unternehmens oder Konzerns zusammenhängt, die neu gegründete Einheit also rechtlich mit einem bereits bestehenden Unternehmen verflochten ist. Dann greift das Sozialplanprivileg ebensowenig wie bei einem gesellschaftsrechtlichen Formwechsel. Hierdurch soll vermieden werden, daß durch eine bloße formale Neugründung die Sozialplanpflichtigkeit einer Betriebsänderung umgangen werden kann. Deshalb scheiden die Erleichterungen des Betriebsverfassungsrechts in Konstellationen aus, bei denen ein notleidender Betrieb etwa in eine durch Abspaltung neu gegründete Tochtergesellschaft eingegliedert wird und diese bestehende unternehmerische Aktivitäten lediglich in einer neuen Rechtsform fortführt.

Anderes gilt jedoch, wenn Unternehmen oder Konzerne ein neues Unternehmen eigens zu dem Zweck gründen, zusätzliche wirtschaftliche Tätigkeiten aufzunehmen. Dann ist die Konzernanbindung unschädlich. Deshalb kann die Neugrün-

dung einer Gesellschaft mit dem Ziel, erstmals die Geschäftstätigkeit des übernommenen Betriebs auszuüben, eine sinnvolle Gestaltungsmöglichkeit bei Unternehmenssanierungen sein. Denkbar ist beispielsweise, daß ein Energieversorgungsträger Teile seines Unternehmens ausgliedert, um im Telekommunikationsgeschäft tätig zu werden, und zu diesem Zweck einen in dieser Branche tätigen, sanierungsbedürftigen Betrieb übernimmt.

Gleichzustellen ist die Konstellation, in der ein Unternehmen die Neugründung gemeinsam mit fremden, also nicht konzernzugehörigen Partnern vornimmt. Wenn dabei neue unternehmerische Initiativen entfaltet werden, tritt ebenfalls die Befreiung von der Sozialplanpflicht ein.

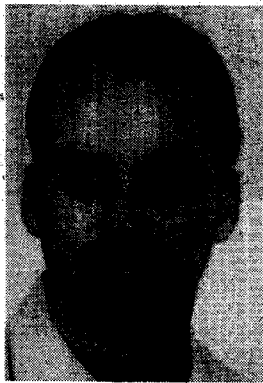
Eine weitere Ausnahme kommt in Betracht, wenn Unternehmensteile abgespalten werden, damit Management oder Belegschaft sie als eigenständiges Unternehmen weiterführen können. Häufig wird die Übernahme vollzogen, indem eine Erwerbsgesellschaft gegründet wird, welche die Anteile der Zielgesellschaft kauft oder deren Betriebsmittel im Wege des „Assetdeals“ erwirbt. Hierbei handelt es sich nicht um eine

rechtliche Umstrukturierung, sondern um die Neugründung eines Unternehmens, so daß die Sozialplanpflicht entfällt.

Zu beachten ist aber, daß auch neu gegründete Unternehmen Verhandlungen über den Abschluß eines Interessenausgleichs führen und gegebenenfalls die Einigungsstelle anrufen müssen, bevor sie eine Betriebsänderung durchführen können. Andernfalls drohen Ansprüche der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich.

In den Verhandlungen mit dem Betriebsrat kann sich der Arbeitgeber auf das Sozialplanprivileg berufen und die Aufstellung eines Sozialplans verweigern. Der Betriebsrat ist dann nicht berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen. Am Abschluß eines freiwilligen Sozialplans sind die Betriebspartner hingegen nicht gehindert. Dieser Weg kann insbesondere sinnvoll sein, um die zügige Vereinbarung eines Interessenausgleichs zu erreichen und das Risiko zu mindern, daß betroffene Arbeitnehmer langwierige Prozesse anstrengen.

Foto privat



**Christoph
Crisolti**

Rechtsanwalt

Christoph Crisolti ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Sozietät Willkie Farr & Gallagher in Frankfurt.