

THEMA – ARBEITSRECHT

Mag. Birgit Vogt-Majarek/DiplJur Klara Bothe, LL.M./Mag. Sascha Springer

Restrukturierungen aus Sicht der arbeitsrechtlichen Praxis (Teil 2)

Was Unternehmen unbedingt beachten sollten

» ARD 6584/5/2018

Zur Bewältigung technologischer oder wirtschaftlicher Veränderungen im Betrieb setzen Unternehmen häufig auf Restrukturierungsmaßnahmen zur Verbesserung ihrer betrieblichen Leistung und Effizienz. Diese haben oftmals auch Auswirkungen auf das beschäftigte Personal, weil Mitarbeiter abgebaut oder versetzt werden müssen. Der erste Teil dieses Beitrages (ARD 6583/4/2018) widmete sich der richtigen Planung von Restrukturierungsmaßnahmen, dem Mitwirkungsrecht des Betriebsrates sowie den Möglichkeiten zum Personalabbau. Der zweite und letzte Teil zeigt nun Alternativen zum Personalabbau auf und informiert über die Möglichkeit zur Abfederung der einschneidenden Folgen einer Restrukturierung für das betroffene Personal durch den Abschluss eines Sozialplans.

5. Mögliche Alternativen zum Personalabbau

Alternativ zum Personalabbau bestehen andere Möglichkeiten, die abhängig von den konkreten Rahmenbedingungen uU den gleichen oder sogar einen besseren betriebswirtschaftlichen Erfolg herbeiführen können als die bloße Reduktion des head counts (Personalstands). Alternativmodelle können zum einen insofern kostensparend wirken, als kein Kapital für hohe (freiwillige) Abfertigungszahlungen oder für teure Gerichtsverfahren aufgewendet werden muss. Zum anderen bedeutet ein Personalabbau immer den Verlust von Erfahrung und Know-how, der mit möglichen Alternativen zum Personalabbau in aller Regel verhindert werden kann.

Als Beispiel für die verschiedenen alternativen Maßnahmen kann ua neben der **einvernehmlichen Gehaltsreduktion** („Verschlechterungsvereinbarung“) die Umstellung von Voll- auf **Teilzeitarbeit** (mit entsprechender Gehaltsreduktion) genannt werden. Darüber hinaus haben Arbeitgeber die Möglichkeit, durch den Einsatz bestimmter, staatlich besonders geförderter Modelle Fördermittel vom AMS zu erhalten. Diese werden zB iZm der Vereinbarung von **Altersteilzeit** für ältere Arbeitnehmer gewährt. Arbeitnehmer können zudem für die sogenannte **Bildungskarenz** zu Aus- oder Fortbildungszwecken freigestellt werden. Während dieser Freistellung wird die Gehaltszahlung ausgesetzt (der Arbeitnehmer erhält je-

doch staatliches Weiterbildungsgeld), sodass der Arbeitgeber für eine bestimmte Zeitspanne Kosten einspart und im Anschluss an diese einen fortgebildeten Arbeitnehmer zurückerhält.

Als weitere Alternative zum Personalabbau ist insbesondere bei größeren Mitarbeitergruppen die **Kurzarbeit** zu nennen, bei der es bloß vorübergehend zu einer Reduktion der Arbeitszeit mit einer entsprechenden Entgeltkürzung kommt. Diese kann durch einzelvertragliche Vereinbarung oder aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung eingesetzt werden. Beachtenswert ist dabei, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neben dem anteiligen Entgelt für die ausfallende Arbeitszeit eine Kurzarbeitsunterstützung zu zahlen hat. Hierfür kann der Arbeitgeber ggf beim AMS **Kurzarbeitsbeihilfe** beantragen, die als teilweiser Ersatz für die Kurzarbeitsunterstützung des Arbeitgebers dient.¹⁷

6. Versetzungen

6.1. Voraussetzungen

Versetzungen von Arbeitnehmern sind insbesondere iZm Restrukturierungsvorgängen eine weitere Alternative zum Personalabbau und können zur Verbesserung der Unternehmensabläufe dienen, indem Arbeitnehmer effizienter und optimierter im Arbeitsprozess eingesetzt werden.

Eine **Versetzung** liegt im Falle einer nicht unerheblichen **Veränderung der Arbeitsbedingungen**, wie insbesondere des Arbeitsortes und/oder des Tätigkeitsbereichs eines Arbeitnehmers, vor.¹⁸ Ob eine Versetzung im Rahmen einer Restrukturierung zulässig ist, ist anhand der sogenannten **Zwei-Ebenen-Theorie** zu beurteilen.¹⁹ Unterschieden wird dabei zwischen der arbeitsvertraglichen (individualrechtlichen) und der betriebsverfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Versetzung nach § 101 ArbVG.²⁰

¹⁷ Peyrl, Kurzarbeit, taxlex 2008, 530.

¹⁸ Reissner, ZellKomm² § 101 ArbVG Rz 3.

¹⁹ Maier, Restrukturierungen im Arbeitsrecht (2015) Rz 921 mwN.

²⁰ OGH 12. 2. 1998, 8 ObA 35/98z, Arb 11.695 = ARD 4949/4/98; Mantler, Leitfaden zum Thema „Versetzung“, ARD 6527/5/2016.

Auf arbeitsvertraglicher Ebene ist zu prüfen, ob die **Versetzung vom Arbeitsvertrag gedeckt** ist, der Arbeitgeber daher – innerhalb der Grenzen der Zumutbarkeit – einen entsprechend weiten Arbeitsort oder ein entsprechend weiteres Tätigkeitsfeld vereinbart oder einen Änderungsvorbehalt vorgesehen hat. Ist dies nicht der Fall, ist die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Versetzung notwendig. Eine Versetzung ist daher, unabhängig von der Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Erfordernisse, immer unzulässig, wenn sie arbeitsvertraglich nicht gedeckt ist. Der Arbeitgeber hat in solchen Fällen grundsätzlich die Möglichkeit, durch eine **Änderungskündigung** eine Vertragsänderung herbeizuführen. Nimmt der Arbeitnehmer die Änderungskündigung an, wird das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Konditionen fortgesetzt.²¹ Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Arbeitgeber den BR laut OGH²² nicht nur über die geplante Änderungskündigung gemäß § 105 ArbVG informieren muss, sondern auch die **vorherige Zustimmung des BR** zur Änderung gemäß § 101 ArbVG einzuholen hat, wenn es sich dabei um eine **verschlechternde Versetzung** handelt. Es ist daher nicht möglich, durch eine Änderungskündigung den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz zu umgehen. Werden bei Restrukturierungen Änderungen (nicht bloß der Entgeltbedingungen) angedacht, die mittels Änderungskündigung umgesetzt werden sollen, ist neben den oben erwähnten formalen Schritten insbesondere auch die rechtzeitige Information des BR/Einholung von dessen Zustimmung zu den geplanten Änderungen zu bedenken.

Oft finden sich in Arbeitsverträgen sogenannte **Änderungsvorbehalte**, die es dem Arbeitgeber erlauben, den Arbeitsort oder Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers nachträglich einseitig zu ändern, um bei geänderten betrieblichen Notwendigkeiten (wie zB einer Reorganisation und damit verbundenen Änderungen der Geschäftsbereiche des Arbeitgebers) eine **einseitige Versetzung** arbeitsvertraglich zu **ermöglichen**. Solche Vorbehalte werden im Rahmen der Billigkeitskontrolle als zulässig erachtet, sofern die Änderungen den Arbeitnehmern zumutbar sind und nicht schwerwiegender ausfallen, als es die betrieblichen Interessen, unter Berücksichtigung der betroffenen Arbeitnehmerinteressen, erfordern.²³ Deckt der Arbeitsvertrag eine Versetzung nicht und verweigert der Arbeitnehmer seine Zustimmung, kann diese nicht durch die Zustimmung des BR zur Versetzung ersetzt werden.²⁴

Betriebsverfassungsrechtlich ist eine solche Versetzung ungeachtet des erwähnten Änderungsvorbehalts nur dann zulässig, wenn der BR gemäß § 101 ArbVG **vor der Versetzung informiert** wurde. Diese Informationspflicht besteht dann, wenn es sich um eine dauernde Versetzung handelt, die sohin für einen Zeitraum von 13 Wochen oder länger erfolgt. Im Falle einer mit einer dauernden Versetzung einhergehenden **Verschlechterung** der Entgeltbedingungen oder der sonstigen Arbeitsbedingungen bedarf

es zudem für die wirksame Umsetzung zwingend der **vorherigen Zustimmung des BR**. Zu beachten ist, dass die Regelungen zu betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungen nur auf Betriebe mit einem BR und nur gegenüber Arbeitnehmern iSv § 36 ArbVG Anwendung finden (dh nicht gegenüber leitenden Angestellten).

Im Ergebnis müssen bei geplanten Versetzungen bereits im Vorfeld diverse Vorbereitungen getroffen werden, die im Zeit- und Planungskonzept der Restrukturierung entsprechend beachtet werden müssen, damit diese die Umsetzung der insofern geplanten Maßnahmen nicht (uU erheblich) verzögern. Anzu-merken ist in diesem Zusammenhang, dass die Zustimmungserklärungen des BR zu verschlechternden Versetzungen erst eingeholt werden können, wenn bereits konkrete Versetzungspläne hinsichtlich einzelner Mitarbeiter vorliegen. Eine **generelle (Vorab-)Zustimmung des BR** zu allfälligen Versetzungen, zB in einem Sozialplan, ist mit § 101 ArbVG **nicht vereinbar**.²⁵ Auch insofern ist daher eine zeitgerechte und genaue Vorbereitung und Abstimmung der personellen Maßnahmen der Restrukturierung ganz essenziell zur Vermeidung von Mehrkosten.

6.2. Rechtsschutzmöglichkeiten der einzelnen Akteure

Verweigert der BR seine Zustimmung zu einer Versetzung, kann diese gemäß § 101 ArbVG durch ein **gerichtliches Urteil** ersetzt werden, wenn die geplante Versetzung sachlich gerechtfertigt ist. Das ist zB dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer bei einer Restrukturierung aus betrieblichen Gründen nicht mehr an seinem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden kann und gekündigt werden müsste, wenn eine von ihm vor diesem Hintergrund durchaus akzeptierte Versetzung vom BR verhindert würde.²⁶ **Klagslegitimiert** ist in diesem Fall der **Betriebsinhaber gegen den BR**. Das Gericht hat die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers an der Durchführung der Versetzung einerseits und den Schutz des Arbeitnehmers vor einer dauernden Verschlechterung seiner Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen andererseits gegeneinander abzuwiegen.²⁷

Ist ein Arbeitnehmer der Ansicht, dass er von einer rechtsunwirksamen Versetzung betroffen ist, kann er einen **Leistungsanspruch** auf die Weiterzahlung des bisherigen Entgelts geltend machen oder eine **Feststellungsklage** dahin gehend einbringen, dass er zur Arbeit in der neuen Position bzw zu den sonst neuen Konditionen nicht verpflichtet ist. Den Arbeitnehmer trifft insofern eine „Aufgriffsobliegenheit“; er muss daher aus Gründen der Rechtssicherheit zeitnah gegen die angeblich rechtsunwirksame Versetzung vorgehen.²⁸ Sind mehrere (dh zumindest drei) Arbeitnehmer von (angeblich) unwirksamen Versetzungen betroffen, besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Erhebung einer kollekt-

²¹ Vgl OGH 12. 2. 1998, 8 Oba 35/98z, Arb 11.695 = ARD 4949/4/98.

²² OGH 28. 6. 2016, 8 Oba 63/15w, ARD 6509/5/2016.

²³ Maier, Restrukturierung im Arbeitsrecht (2015) Rz 925 mwN.

²⁴ OGH 26. 9. 1972, 4 Oba 51/72, Arb 9034 = ARD 2511/22/73.

²⁵ OGH 26. 11. 2012, 9 Oba 101/12m, ARD 6298/2/2013.

²⁶ OGH 28. 6. 2016, 8 Oba 63/15w, ARD 6509/5/2016.

²⁷ Maier, Restrukturierungen im Arbeitsrecht (2015) Rz 931, mwN.

²⁸ Goricnik in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht Band 3⁵ (2015) § 101 Rz 107 ff, mwN.

tiven **Feststellungsklage gemäß § 54 Abs 1 ASGG** – in diesem Fall kann der BR gegen die unwirksamen Versetzungen vorgehen.

Wirksamen Versetzungen des Arbeitgebers haben Arbeitnehmer Folge zu leisten. Ordnet der Arbeitgeber eine rechtlich **zulässige Versetzung** an, die ein Arbeitnehmer für unzulässig hält, und verweigert der Arbeitnehmer daraufhin seine Arbeitsleistung, so setzt er einen Entlassungsgrund. **Die Nichtbefolgung der Versetzung** erfolgt daher auf **Risiko des Arbeitnehmers**. In der Praxis wird Arbeitnehmern in solchen Situationen daher meist geraten, der Versetzungsanweisung „unter Protest“ nachzukommen und parallel dazu Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung zu erheben. Handelt es sich umgekehrt um eine rechtlich **unzulässige Versetzung**, die erhebliche nachteilige Auswirkungen hat, kommt dem Arbeitnehmer ein Grund zum **vorzeitigen Austritt** zu, wodurch das Arbeitsverhältnis sofort beendet wird und dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung zusteht.

6.3. Betriebsverlegung

Im Rahmen von Restrukturierungen kann es kostengünstig und wirtschaftlich sinnvoll sein, Betriebsstätten komplett zu verlegen. Bei der Beurteilung der Frage, ob Arbeitnehmer im Falle einer **Betriebsverlegung** dazu verpflichtet sind, ihrem **Arbeitgeber zu folgen** und die Arbeitsleistung am neuen Arbeitsort auszuführen, stellt der OGH²⁹ darauf ab, ob im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien eine spezifische, über die bloß demonstrative Anführung des Dienstortes hinausgehende Verwendung nur an einem **bestimmten Ort** oder demgegenüber ein **Änderungsvorbehalt** des Arbeitgebers **vereinbart** wurde. Fehlt es an konkreten Angaben im Arbeitsvertrag über den Dienstort, verpflichtet dies den Arbeitnehmer idR, die Betriebsverlegung hinzunehmen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Betriebsverlegung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist, weil die Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort vor und nach der Betriebsverlegung massiv divergiert, Fahrzeit und/oder Fahrtkosten anhand der täglichen Arbeitszeit unverhältnismäßig sind oder sonstige Umstände des Einzelfalls dazu führen, dass dem Arbeitnehmer erhebliche Nachteile entstehen,³⁰ so zB, wenn der Arbeitnehmer zur täglichen Erreichung seines Arbeitsplatzes übersiedeln müsste.³¹

In der Praxis wird bei derart weitreichenden Verlegungen – soweit aufgrund der konkreten Tätigkeit möglich – Abhilfe durch ein **Anbot auf Telearbeit** gesucht, eine Verpflichtung dazu seitens des Arbeitgebers besteht jedoch mangels entsprechender Vereinbarung nicht. Da bei der Interessenabwägung eine Gesamtbeurteilung vorzunehmen ist, versuchen Arbeitgeber im Rahmen von Restrukturierungen und damit verbundenen Betriebsverlegungen durchaus auch, die längere Fahrzeit zumindest teilweise abzugelten oder Teile der Fahrtkosten zu überneh-

men, um die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen zu untermauern und damit auch gut für einen Rechtsstreit gerüstet zu sein.

7. Der Sozialplan als Stütze bei Restrukturierungen

7.1. Grundstruktur und Voraussetzungen eines Sozialplans

Um die einschneidenden Folgen einer Restrukturierung für das betroffene Personal abzufedern, ermöglicht § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG iVm § 109 Abs 3 ArbVG den Abschluss einer **Betriebsvereinbarung** zwischen Betriebsinhaber und BR mit dem Ziel, die den Arbeitnehmern bisher zugestandenene Rechtspositionen durch diverse (Hilfs-)Leistungen möglichst lange zu erhalten bzw deren Verlust auszugleichen. Durch diesen sogenannten „**Sozialplan**“³² sollen wesentliche Nachteile von Betriebsänderungen für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft verhindert, beseitigt oder abgemildert werden

Primäre Voraussetzung für den Abschluss eines Sozialplans ist, dass eine sozialplanfähige **Betriebsänderung** gemäß § 109 Abs 1 ArbVG vorliegt. Die Betriebsänderung muss sich dabei bereits im Stadium der konkreten Planung befinden. Prophylaktische Sozialpläne, die zu einem Zeitpunkt abgeschlossen werden, in dem noch keinerlei konkrete Maßnahmen geplant sind, sind nicht normativ wirksam vereinbar,³³ sondern wirken diesfalls bloß als unechte Betriebsvereinbarungen (Vertragschablonen). Die Aufzählung des § 109 Abs 1 ArbVG ist allerdings nicht taxativ, woraus folgt, dass auch gleichwertige, vom Gesetz nicht umfasste Betriebsänderungen den Abschluss eines echten (normativ wirksamen) Sozialplans erlauben können. In der Praxis sind die häufigsten Betriebsänderungen, die zur Grundlage eines Sozialplans werden, die **Schließung eines Betriebs(teils)** oder die Auslösung der Meldepflicht des Frühwarnsystems gemäß § 45a AMFG aufgrund einer „**Massenkündigung**“ (siehe dazu in Teil 1 des Beitrages unter Punkt 4.1.). Die maßgeblichen Betriebsänderungen führen idR zur Auflösung von (Teilen der bestehenden) Arbeitsverhältnisse, woran sich auch die (Abfederungs-)Maßnahmen der überwiegenden Anzahl von Sozialplänen orientieren.³⁴

Weitere Voraussetzungen für einen echten Sozialplan sind die Beschäftigung von **zumindest 20 Arbeitnehmern** im Betrieb und die Tatsache, dass die Betriebsänderung **Nachteile für erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft** hervorruft, wobei es auf den Gesamtbetrieb ankommt und nicht nur auf einen von der Betriebsänderung betroffenen Betriebsteil. Von der Rsp wurden für die Erheblichkeit der betroffenen Arbeitnehmer bisher keine ganz konkreten Werte festgelegt (8 % der Arbeitnehmer eines Betriebes wurde als zu gering, die Hälfte der Arbeitnehmer da-

²⁹ OGH 14. 6. 2000, 9 ObA 48/00z, ARD 5146/21/2000.

³⁰ Vgl OGH 14. 6. 2000, 9 ObA 48/00z, ARD 5146/21/2000.

³¹ *Sabara*, Ein Betrieb wechselt seinen Standort: Besteht eine Folgepflicht für die Arbeitnehmer?, ARD 6487/5/2016.

³² *Felten/Preis* in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht Band 3⁵ (2015) § 97 Rz 65 mwN.

³³ OGH 16. 12. 2005, 9 ObA 68/05y, ARD 5673/6/2006; vgl auch *Rauch*, Geplante Betriebsänderungen und Sozialplan, ASoK 2016, 300 mwN.

³⁴ *Anzenberger* in *Reissner/Neumayr* (Hrsg), Zeller Handbuch Betriebsvereinbarungen (2014) Rz 12.11 ff mwN.

gegen als nicht gefordert qualifiziert).³⁵ Unter dem Begriff „wesentlicher Nachteil“ fallen sowohl **materielle** (wirtschaftliche) wie auch **immaterielle Nachteile**, so zB sowohl eine Entgeltreduktion oder der Arbeitsplatzverlust, wie auch der Übergang zu physisch oder psychisch belastenden Arbeitsmethoden. Ein Teil der Lehre ist der Ansicht, dass im Zweifelsfall von der Wesentlichkeit eines mit einer Betriebsänderung verbundenen Nachteils auszugehen ist.

Beim Abschluss eines Sozialplans haben die Vertragspartner – wie für alle Betriebsvereinbarungen – das **Schriftlichkeitsgebot** einzuhalten. Wesentlich ist, dass der volle Text des Sozialplans in einem Schriftstück niedergelegt und von beiden Seiten unterzeichnet wird.³⁶ Zudem muss die Kundmachungspflicht gemäß § 30 ArbVG eingehalten werden. Der Sozialplan muss **allen Arbeitnehmern** sichtbar **zugänglich** gemacht werden, etwa durch Auflage im Betrieb oder im Intranet.

Zu beachten ist, dass uU auch gegen den Willen des Betriebsinhabers oder des BR ein Sozialplan abgeschlossen werden kann, weil es sich hierbei um eine sogenannte **erzwingbare Betriebsvereinbarung** handelt. „Erzwingbar“ meint, dass sich im Falle der Nichteinigung der Betriebspartner der Betriebsinhaber oder der BR an die (diesfalls beim entsprechenden Arbeits- und Sozialgericht einzurichtende) **Schlichtungsstelle** wenden kann. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt die fehlende Einigung der Vertragspartner und gilt als verbindliche Betriebsvereinbarung. Fehlt es dagegen an einem BR im Betrieb, kann keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Dennoch steht es dem Betriebsinhaber auch in diesem Fall frei, ein **freiwilliges Sozialpaket** zu gestalten. Dieses hat zwar nicht die rechtliche Qualität einer gesetzlichen Betriebsvereinbarung gemäß § 109 ArbVG, kann aber trotzdem die nachteiligen Folgen eines Personalabbaus mildern und damit ein wirksames Instrument sein, um eine Restrukturierung konfliktfrei und uU auch steuerlich begünstigt (siehe dazu unten in Punkt 7.2.) abzuwickeln.

7.2. Der Umgang mit dem Sozialplan in der Praxis

Es obliegt grundsätzlich den Betriebspartnern, den näheren Inhalt eines Sozialplans zu bestimmen. Maßgeblich ist bloß, dass es sich um **generelle Maßnahmen** zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen von Betriebsänderungen und nicht um individuelle Maßnahmen hinsichtlich einzelner Arbeitnehmer handelt. Damit räumt der Gesetzgeber den Betriebsparteien weitgehende **inhaltliche Gestaltungsfreiheit** ein.³⁷

Finanzielle Zuwendungen in Form von **freiwilligen Abfertigungen** zählen in der Praxis zu den wichtigsten Sozialplanleistungen und werden dabei insofern flexibel gehandhabt, als im Sozialplan Kriterien für die konkrete Bemessung aufgestellt wer-

den und die konkrete Leistung daher ua abhängig vom Lebensalter oder dem Dienstalter und damit nach sachlichen Kriterien erfolgt. Die im Rahmen eines Sozialplans geleisteten freiwilligen Abfertigungen haben den Vorteil einer steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung. Nach § 49 Abs 3 Z 7 ASVG fallen ua freiwillige Abfertigungen **nicht** unter die **Beitragspflicht** zur Sozialversicherung. Diese sind zudem auch innerhalb gewisser Grenzen **steuerlich privilegiert**.

Bei der Verlegung von Betrieben können im Sozialplan **Pendlerbeihilfen**, der unentgeltliche Transfer oder gar **Übersiedlungskosten** vorgesehen werden. Häufig werden iZm Sozialplänen auch sogenannte **Arbeitsstiftungen** ins Leben gerufen, mit denen die Arbeitnehmer bei der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes unterstützt werden sollen (ua Fortbildungen, Schulungen und Unterstützung im Bewerbungsprozess).³⁸ Bei Teilnahme an Arbeitsstiftungen, die zT auch wahlweise anstelle einer Einmalzahlung in Anspruch genommen werden kann und gerade bei Arbeitnehmern sinnvoll ist, die noch weiter im Erwerbsleben stehen werden und für die eine Ausbildung/Qualifizierung daher ganz wesentlich ist, verlängert sich für die betroffenen Arbeitnehmer der Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 18 Abs 5 und 6 ALVG³⁹ auf bis zu 4 Jahre.

In der Praxis sollte jedenfalls vereinbart werden, dass Sozialplanleistungen nur dann erbracht werden, wenn die betroffenen Arbeitnehmer einer **einvernehmlichen Auflösung zustimmen**. So kann sichergestellt werden, dass es nicht zu nachträglichen Kündigungsanfechtungen bzw dazu kommt,⁴⁰ dass die Sozialplanleistungen als Untergrenze jedenfalls gewährt werden müssen.

Ein strategischer Sozialplan bietet die Chance, Restrukturierungen reibungslos durchzuführen und Konflikte zwischen dem Betriebsinhaber und der Belegschaft zu vermeiden. Faktum ist jedoch, dass in der Praxis bezüglich des Umfangs der Sozialplanleistungen regelmäßig ein zäher Verhandlungspoker zwischen Betriebsinhaber und BR stattfindet. Vor allem finanziell angeschlagene Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass sie der Belegschaft zwar einen angemessenen Nachteilsausgleich bieten wollen (bzw müssen), gleichzeitig aber nicht ihre eigene wirtschaftliche Position bzw die Zukunft des fortgeführten Unternehmens gefährden möchten. Sozialplanmaßnahmen müssen sich demnach der **wirtschaftlichen Leistungskraft des Unternehmens anpassen**. Fehlen einem Unternehmen ausreichende finanzielle Mittel, muss sich der BR mit einem entsprechend geringeren Ausmaß an Leistungen zufrieden geben. Ist ein Unternehmen bereits wirtschaftlich stark belastet, kann dem Betriebsinhaber nur empfohlen werden, die wirtschaftlichen Verhältnisse und mögliche Gegenmaßnahmen im Rahmen der Sozialplanverhandlungen offenzulegen (umso bedeutender sind

³⁵ Vgl Gerhartl, Sozialplan und Arbeitsstiftung, ARD 6529/5/2016 mwN.

³⁶ Reissner/Neumayr in Reissner/Neumayr (Hrsg), Zeller Handbuch Betriebsvereinbarungen (2014) Rz 0.06 ff mwN.

³⁷ Felten/Preis in Gahlleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht Band 3⁵ (2015) § 97 Rz 77 ff mwN.

³⁸ Vgl Gerhartl, Sozialplan und Arbeitsstiftung, ARD 6529/5/2016.

³⁹ Anzenberger in Reissner/Neumayr (Hrsg), Zeller Handbuch Betriebsvereinbarungen (2014) Rz 12.60 ff mwN.

⁴⁰ Maier, Pokern mit Augenmaß bei Sozialplanverhandlungen, Der Standard 19. 3. 2015.



daher die bereits in Teil 1 des Beitrags erwähnten Verschwiegenheitspflichten des BR). Nur so kann der Betriebsinhaber häufig – unter Hinweis auf die sonstige Gefährdung weiterer Arbeitsplätze – die Kooperation des BR erreichen. Bei einer existenzbedrohenden Situation für den Betrieb scheidet ein Sozialplan von vornherein aus, woran sich auch eine vom BR allfällig angerufene Schlichtungsstelle zu halten hat.

Dem Betriebsinhaber ist zu empfehlen, die **Durchführung** der geplanten **Betriebsänderung zur auflösenden Bedingung** des Sozialplans zu machen. Kommt es in der Folge nicht zur geplanten Betriebsänderung, ist auch der Sozialplan nicht umzusetzen, weil die vereinbarte Bedingung für die tatsächliche Restrukturierung nicht vorliegt. Fehlt eine solche Regelung, bleibt der Sozialplan aufrecht und ist einzuhalten.⁴¹ Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Betriebsänderung grundsätzlich auch bereits vor Abschluss eines Sozialplans umgesetzt werden darf, der BR durch die Blockade bzw zusätzliche Forderungen hier daher kein Druckmittel hat, um den Zeitplan des Betriebsinhabers zu behindern oder gar zu stoppen.

8. Resümee

Veränderungen im Wirtschaftsleben können Unternehmen rasch auf eine harte Probe stellen. Unternehmensrestrukturierungen können ein wirksames Instrument zur effektiven Gegensteuerung bieten. Dabei spielt jedoch der richtige Umgang mit der „Betriebsressource Personal“ eine wichtige Rolle. Die geplanten Maßnahmen sind nicht nur aus betriebswirtschaftlicher Sicht, sondern auch aus arbeitsrechtlicher Sicht genau zu beurteilen. Nur wenn bereits im Vorfeld der Restrukturierung ein genaues Konzept entwickelt wird, das auch die arbeitsrechtlichen Aspekte (und mögliche Alternativen) miteinschließt, wird die Umsetzung der Restrukturierung weitgehend reibungslos ablaufen. Welche Personalmaßnahmen die richtigen sind, um die gesetzten Ziele zu erreichen, ist freilich für jedes Unternehmen unter-

schiedlich zu beantworten und hängt auch von den Eigenschaften und Merkmalen der von der Restrukturierung betroffenen Arbeitnehmer (und den Risiken einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses) sowie dem Umgang mit dem BR ab. Fest steht, dass Restrukturierungen für Unternehmen eine wirksame Möglichkeit darstellen, um ihre Position am Markt zu stärken bzw jedenfalls abzusichern.



Die Autorin:

Mag. **Birgit Vogt-Majarek** ist seit 2004 Partnerin bei KSW und leitet mit Georg Schima die Arbeitsrechts- und Ius Laboris-Task Force. Sie berät in- und ausländische Unternehmen zu allen Themen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie Executives in allen Fragen von der Vertragserstellung bis zu dessen Beendigung. Birgit Vogt-Majarek ist ferner Autorin und Vortragende zu verschiedensten arbeitsrechtlichen und HR-spezifischen Themen.

✉ birgit.vogt-majarek@ksw.at

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Vogt-Majarek/Birgit

Foto: KSW



Die Autorin:

DiplJur **Klara Bothe**, LL.M. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Kanzlei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte GmbH (Tätigkeit derzeit durch einen Auslandsaufenthalt unterbrochen) und Doktorandin an der Universität Wien. Sie ist hauptsächlich im nationalen und internationalen Arbeits- und Wirtschaftsrecht tätig.

✉ botheklara@googlemail.com

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Bothe/Klara

Foto: Beautyshots Hamburg



Der Autor:

Mag. **Sascha Springer** ist Rechtsanwaltsanwärter der Kanzlei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte GmbH in Wien. Er ist hauptsächlich im nationalen und internationalen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht tätig.

✉ sascha.springer@ksw.at

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Springer/Sascha


Foto: Richard Schuster

⁴¹ OGH 18. 9. 2003, 8 Oba 72/03a, ARD 5482/5/2004; Rauch, Auflösung von Betriebsvereinbarungen, ASoK 2017, 50 (51) mwN.

LexisNexis® KnowHow
Ihr Online-Portal für die Personalpraxis

**2 Wochen
gratis testen:**
knowhow.lexisnexis.at

Um arbeitsrechtliche Fragen jederzeit richtig beantworten zu können, sind umfangreiche Fachkenntnisse gefragt. **Verlassen Sie sich dabei auf unsere Experten!**

 **LexisNexis®**

 kundenservice@lexisnexis.at |  +43-1-534 52-0