

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 211

Die Gestaltungsformen des Sozialplans

**Einzel-, Rahmen-, Dauer-,
vorsorglicher und Transfersozialplan und
ihr Verhältnis zueinander**

Von

Andreas Wolff



Duncker & Humblot · Berlin

ANDREAS WOLFF

Die Gestaltungsformen des Sozialplans

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 211

Die Gestaltungsformen des Sozialplans

Einzel-, Rahmen-, Dauer-,
vorsorglicher und Transfersozialplan und
ihr Verhältnis zueinander

Von

Andreas Wolff



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Universität Augsburg hat diese Arbeit
im Jahre 2002 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2003 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme und Druck:
Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 3-428-11006-4

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☹

Meinen Eltern

Vorwort

Die Arbeit wurde Ende November 2001 abgeschlossen und im Sommersemester 2002 als Dissertation von der juristischen Fakultät der Universität Augsburg angenommen. Rechtsprechung und Schrifttum wurden bis Ende 2001 berücksichtigt.

An dieser Stelle möchte ich mich bei meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Herbert Buchner bedanken, der die Arbeit in jeder Hinsicht unterstützt hat. Dank schulde ich auch Herrn Prof. Dr. Thomas Raab für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Mein Dank gilt insbesondere auch meinem Vater, der mich über die gesamte Zeit hinweg nicht nur finanziell unterstützt, sondern die Arbeit auch in Form zahlreicher Gespräche intensiv begleitet hat. In gleichem Maße möchte ich mich auch bei Herrn Dr. Schmitt-Rolfes für seine erfolgreiche Unterstützung bei der Themensuche und anregende fachliche Gespräche bedanken. Mein herzlichster Dank gilt auch Herrn Dr. habil. Bernd Sandmann, Andreas Schmidt und meiner Freundin Anette Egle für die zeitintensive Korrektur der Arbeit und hilfreiche Anregungen.

München, im Oktober 2002

Andreas Wolff

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	21
-------------------------	----

1. Teil

Abgrenzung der verschiedenen Gestaltungsformen	23
---	----

A. Terminologie und gesetzliche Voraussetzungen	23
---	----

I. Einzelsozialplan	23
---------------------------	----

1. Der Begriff des Einzelsozialplans	23
--	----

2. Abgrenzung zum Interessenausgleich	25
---	----

3. Gesetzliche Voraussetzungen	26
--------------------------------------	----

a) Allgemeine Voraussetzungen	26
-------------------------------------	----

aa) Mindestgröße des Unternehmens	26
---	----

bb) Existenz eines Betriebsrats	26
---------------------------------------	----

b) Betriebsänderung	27
---------------------------	----

c) Ausschlusstatbestände	28
--------------------------------	----

4. Verfahrensablauf	28
---------------------------	----

II. Transfersozialplan	29
------------------------------	----

1. Der Begriff des Transfersozialplans	29
--	----

a) Aktive Arbeitsförderung durch §§ 254 ff. SGB III	29
---	----

b) Regelung im Sozialplan oder Interessenausgleich?	29
---	----

c) Transfer-Sozialplan von BAVC und IG BCE	31
--	----

d) Transfersozialplan nach §§ 254 ff. SGB III	31
---	----

e) „Reiner“ Transfersozialplan	34
--------------------------------------	----

2. Gesetzliche Voraussetzungen	34
--------------------------------------	----

a) §§ 111 ff. BetrVG	34
----------------------------	----

b) §§ 254 ff. SGB III	35
aa) Grundsatz des § 254 SGB III	35
bb) Mindestvoraussetzungen gem. § 255 SGB III	35
cc) Beschäftigungswirksame Sozialplanmaßnahmen	37
dd) Anspruchsberechtigte(r)	38
ee) Vorabentscheidung gem. § 256 Abs. 2 SGB III	38
ff) Zuschussbemessung nach § 257 SGB III	40
gg) Verhältnis zu anderen Förderinstrumenten	41
3. Zusätzliche gesetzgeberische Maßnahmen	41
a) Besondere Verantwortung nach § 2 SGB III	42
b) Abfindungsanrechnung nach § 140 SGB III	43
c) Rentenrechtliche Regelungen	44
d) Steuerliche Behandlung von Abfindungen	44
III. Sozialpläne für noch nicht konkret geplante Betriebsänderungen	44
1. Der Begriff des Rahmensozialplans	45
a) Vom Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Sozialpläne	45
b) Verfahrens- und Sachgrundsätze	45
c) Andere Bezeichnungen für den Begriff des Rahmensozialplans	47
aa) „Universalsozialplan“	47
bb) „Schubladensozialplan“	47
cc) „Generalsozialplan“	47
dd) „Vorsorglicher“ Sozialplan	47
ee) „Genereller“ oder „prophylaktischer“ Sozialplan	48
ff) „Dauersozialplan“	48
2. Der Begriff des Dauersozialplans	48
a) Dauersozialplan als Oberbegriff	48
b) Festlegung von Ansprüchen der betroffenen Arbeitnehmer	49
c) Abweichende Definition des Dauersozialplans	51
3. Der Begriff des vorsorglichen Sozialplans	52
a) Vorsorglicher Sozialplan als Oberbegriff	52
b) Vorsorglicher Sozialplan nach dem Verständnis des BAG	52
aa) BAG-Beschluss vom 26. 8. 1997	53
bb) BAG-Urteil vom 19. 1. 1999	54

Inhaltsverzeichnis	11
c) Festlegung von Ansprüchen der betroffenen Arbeitnehmer	55
d) „Bedingter Sozialplan“	57
e) „Vorsorglicher Sozialplan“ bei rechtlich ungewisser Betriebsänderung	57
aa) BAG-Beschluss vom 1. 4. 1998	57
bb) Vorsorglicher Sozialplan oder Einzelsozialplan?	58
(1) Vorsorglicher Sozialplan	59
(2) Einzelsozialplan	59
(3) Einzelsozialplan in einem besonderen Fall	60
4. Gesetzliche Voraussetzungen	61
5. Verbrauch des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats	61
a) Rahmensozialplan	62
b) Dauersozialplan	62
c) Vorsorglicher Sozialplan	63
6. Notwendigkeit des Abschlusses eines Interessenausgleichs	68
a) Rahmen- und Dauersozialplan	68
b) Vorsorglicher Sozialplan	69
7. Rechtsanspruch der Arbeitnehmer	70
a) Rahmensozialplan	70
b) Dauersozialplan	71
c) Vorsorglicher Sozialplan	71
B. Funktionen des Sozialplans	71
I. Einzelsozialplan	72
II. Transfersozialplan	74
1. Neuorientierung der Sozialplanpraxis	74
2. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt	75
3. Übergang zu aktiver Arbeitsmarktpolitik	76
a) Vorverlagerung der Vermittlungsphase	76
b) Mitwirkung der Arbeitnehmer	77
4. Schonung der öffentlichen Kassen	79
5. Funktionieren des Arbeitsmarkts	80

III. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan	81
1. Sozialpolitische Befriedungsfunktion	81
a) Vorbeugende Vermeidung von Auseinandersetzungen	81
b) Erleichterung zukünftiger Sozialplanverhandlungen	82
c) Frühzeitige Information der Arbeitnehmer	83
2. Frühzeitige Kostenkalkulation für den Arbeitgeber	84
3. Gleichbehandlung der Mitarbeiter	84
4. Chance für den Betriebsrat	85

2. Teil

Rechtsnatur und Zustandekommen des Sozialplans	86
A. Rechtsnatur	86
I. Einzelsozialplan	86
II. Transfersozialplan	87
III. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan	87
B. Zuständigkeit des Betriebsrats / Gesamtbetriebsrats / Konzernbetriebsrats	88
I. Grundsätzliche Primärzuständigkeit des Einzelbetriebsrats	88
II. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats	90
1. Originäre Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG	90
a) Überbetriebliche Angelegenheit	90
b) Nicht-regeln-Können auf Betriebsebene	91
c) Einzel- und Transfersozialplan	92
d) Rahmen- und Dauersozialplan	94
e) Vorsorglicher Sozialplan	96
2. Derivative Zuständigkeit nach § 50 Abs. 2 BetrVG	96
3. Regelungskompetenz des Gesamtbetriebsrats für betriebsratslose Betriebe ...	97
III. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats	98

C. Entscheidung durch die Einigungsstelle	100
I. Einzelsozialplan	100
II. Transfersozialplan	101
1. Erzwingbarkeit	101
2. Verpflichtung der Einigungsstelle	101
3. Problematische Konsequenzen der Gesetzesänderung	104
a) Praktische Relevanz	104
b) Antragsrecht nach § 256 Abs. 2 SGB III	104
III. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan	106
D. Form	107
I. Einzel- und Transfersozialplan	107
II. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan	107
E. Zeitpunkt des Entstehens des Sozialplananspruchs	108
I. Einzel- und Transfersozialplan	108
II. Rahmensozialplan	110
III. Dauersozialplan	110
IV. Vorsorglicher Sozialplan	110
F. Rechtliche Grenzen durch Gesetz und Tarifvertrag	110
I. Gesetz	110
II. Tarifvertrag	111
1. Einzel- und Transfersozialplan	112
2. Rahmensozialplan	112
3. Dauersozialplan	113
4. Vorsorglicher Sozialplan	114

3. Teil

Zeitlicher Geltungsbereich	115
A. Beginn	115
I. Einzel- und Transfersozialplan	115
II. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan	115
B. Beendigung	116
I. Zeitablauf	116
1. Einzel- und Transfersozialplan	116
2. Rahmen- und Dauersozialplan	116
3. Vorsorglicher Sozialplan	116
II. Zweckerreichung	117
1. Einzel-, Transfer- und vorsorglicher Sozialplan	117
2. Rahmen- und Dauersozialplan	117
III. Einverständliche Aufhebung oder Abänderung und zusätzlicher neuer Sozialplan	117
1. Einzel- und Transfersozialplan	117
a) Verhältnis von bereits bestehendem und neuem Einzelsozialplan	118
b) Schranken der Abänderung	119
aa) Legitimation des Betriebsrats für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer	120
bb) Eingriff in bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer	121
2. Rahmen- und Dauersozialplan	125
a) Abänderung durch neuen Rahmen- oder Dauersozialplan	125
aa) Rahmensozialplan	125
bb) Dauersozialplan	125
b) Aufstellung eines späteren Transfer- bzw. Einzelsozialplans	126
aa) Rahmensozialplan	126
bb) Dauersozialplan	126
(1) Bindungswirkung des Dauersozialplans	126

(2) Zulässigkeit von Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmer	127
(a) Aufstellung eines Einzelsozialplans	127
(b) Aufstellung eines Transfersozialplans	131
(aa) Beeinträchtigung der Arbeitnehmer durch einen Transfersozialplan	131
(bb) Zulässigkeit eines verschlechternden Transfersozialplans	132
3. Vorsorglicher Sozialplan	133
IV. Ordentliche Kündigung	134
1. Einzel- und Transfersozialplan	134
a) Grundsatz	134
b) Ausnahme bei Dauerregelungen	135
c) Rechtsfolgen	136
2. Rahmen- und Dauersozialplan	136
3. Vorsorglicher Sozialplan	137
V. Außerordentliche Kündigung	138
1. Einzelsozialplan	138
a) Grundsatz	138
b) Rechtsfolgen	139
2. Rahmen- und Dauersozialplan	140
3. Vorsorglicher Sozialplan	140
C. Wegfall der Geschäftsgrundlage	140
I. Einzelsozialplan	140
1. Grundsatz	140
2. Rechtsfolgen	141
3. Zulässigkeit von Verschlechterungen bereits entstandener Sozialplanansprüche	142
4. Zulässiger Eingriff in Sozialplanansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer ...	143
II. Rahmen- und Dauersozialplan	143
1. Grundsatz	143

2. Rechtsfolgen	144
3. Sonderfall: Einführung der §§ 254 ff. SGB III	144
III. Vorsorglicher Sozialplan	146
D. Nachwirkung gem. § 77 Abs. 6 BetrVG	146
I. Einzelsozialplan	146
1. Grundsatz	146
2. Ordentliche Kündigung	147
3. Außerordentliche Kündigung	147
4. Wegfall der Geschäftsgrundlage	148
II. Rahmen- und Dauersozialplan	148
1. Grundsatz	148
2. Ausnahme	150
III. Vorsorglicher Sozialplan	151

4. Teil

Überschneidungen und Konkurrenzen 152

A. Transfersozialplan im Falle einer nicht konkret geplanten Betriebsänderung	152
I. Transfersozialplan als Rahmensozialplan	152
II. Transfersozialplan als Dauersozialplan	153
III. Transfersozialplan als vorsorglicher Sozialplan	154
IV. Interessenausgleichsverfahren notwendig	155
B. Konkurrenzen	155
I. Betriebsübergang	155
1. Kollektivrechtliche Weitergeltung	156
a) Grundsatz	156

Inhaltsverzeichnis	17
b) Kollektive Weitergeltung eines Dauersozialplans	157
aa) Bei Vereinbarung durch Einzelbetriebsrat	157
bb) Bei Vereinbarung durch Gesamtbetriebsrat	157
c) Geltung eines „Gesamt“-Dauersozialplans für den übergelenden Betrieb .	160
2. Individualrechtliche Weitergeltung	164
a) Grundsatz	164
b) Individualrechtliche Weitergeltung eines Dauersozialplans	164
c) Rechtliche Konsequenzen bei Kündigung des individualrechtlich fortgel-	
tenden Dauersozialplans	165
d) Kündigungsfrist	168
3. Kollisionsregeln	169
a) Kollision individualrechtlich weitergeltender Dauersozialpläne mit im	
übernehmenden Betrieb bereits bestehendem Dauersozialplan	169
aa) Bei Vereinbarung durch Einzelbetriebsrat	170
bb) Bei Vereinbarung durch Gesamtbetriebsrat	171
b) Kollision kollektivrechtlich weitergeltender Dauersozialpläne mit im Un-	
ternehmen des Erwerbers geltendem „Gesamt“-Dauersozialplan	171
II. Abschluss eines weiteren zusätzlichen Sozialplans	173
1. Verhältnis Einzelsozialplan zu Einzelsozialplan	173
2. Verhältnis Einzelsozialplan zu Transfersozialplan	174
3. Verhältnis Rahmensozialplan zu Einzel- bzw. Transfersozialplan	174
4. Vorsorglicher Sozialplan zu Einzel- bzw. Transfersozialplan	174
5. Dauersozialplan zum Transfersozialplan	174
a) Sowohl der Dauersozialplan als auch der Transfersozialplan wurden vom	
Einzelbetriebsrat oder Gesamtbetriebsrat abgeschlossen	175
b) Der Dauersozialplan wurde vom Gesamtbetriebsrat, der Transfersozial-	
plan vom Einzelbetriebsrat abgeschlossen	176
aa) Konkurrenz zwischen Gesamtbetriebsvereinbarung und Einzelbe-	
triebsvereinbarung im Allgemeinen	176
(1) Normatives Kollisionsrecht	177
(2) Günstigkeitsprinzip	177
(3) Subsidiaritätsprinzip	177
(4) Grundsatz der Zuständigkeitstrennung	178

bb) Konkurrenz speziell für den Fall „Gesamt“-Dauersozialplan / nachfolgender Transfersozialplan	178
(1) Grundsatz der Zuständigkeitstrennung	178
(2) Auslegung	179
(a) Auslegung von Sozialplänen im Allgemeinen	179
(b) Auslegung des Dauersozialplans	179
(aa) Die Betriebspartner kennen die Wirkungen des Dauersozialplans	180
(bb) Den Betriebspartnern ist die Wirkung des Dauersozialplans unbekannt	180
(3) Günstigkeitsprinzip	181
(4) „Rosinentheorie“	184
(5) Subsidiaritätsverhältnis	184
(6) Normatives Kollisionsrecht	185
(a) Zeitkollisionsregel	185
(b) Spezialitätsprinzip	187
6. Verhältnis Dauersozialplan zum Einzelsozialplan	187

5. Teil

Gefahren und Nachteile der besonderen Gestaltungsformen des Sozialplans und ihre Akzeptanz in der Praxis 189

A. Rahmensozialplan	189
B. Dauersozialplan	190
C. Vorsorglicher Sozialplan	192
D. Transfersozialplan	194
Literaturverzeichnis	199
Sachwortverzeichnis	211

Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb, Zeitschrift
AP	Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (seit 1954, vorher: Arbeitsrechtliche Praxis)
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei
ArbuR	Arbeit und Recht, Zeitschrift für arbeitsrechtliche Praxis
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht, Zeitschrift
BAG GS	Bundesarbeitsgericht Großer Senat
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
BB	Betriebs-Berater, Zeitschrift
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BT-Drucks.	Drucksache des Deutschen Bundestages
CAD	Computer Aided Design
CNC	Computerized Numerically Control
DA	Dienstanweisung
DB	Der Betrieb, Zeitschrift
DStR	Deutsche Steuerrecht
ESF	Europäischer Sozialfond
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht, Zeitschrift
EzA	Entscheidungen zum Arbeitsrecht, hrsg. von Stahlhacke
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAT	Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Gelsenkirchen)
InsO	Insolvenzordnung
LAA	Landesarbeitsamt
Mitbestimmung	Die Mitbestimmung, Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenschrift, Zeitschrift
n.v.	nicht amtlich veröffentlicht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
RdA	Recht der Arbeit, Zeitschrift
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, Zeitschrift
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB III	Arbeitsförderung
SprAuG	Gesetz über die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz)
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfSH / SGB	Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch

Einleitung

Nicht nur konjunkturelle Schwierigkeiten sondern vorrangig strukturelle Anpassungserfordernisse zwingen die Wirtschaft zu weitgehenden Änderungen der Betriebsorganisation und des Betriebszwecks, zur Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, zu Betriebsverlagerungen ins Ausland, zu Produktionseinschränkungen und zur Stilllegung von Betrieben.

Der verstärkte internationale Wettbewerb lässt den Unternehmen keine andere Wahl als alles zu tun, um ihre Produktivität zu steigern und Rationalisierungsvorteile zu nutzen. Gerade auch größere Unternehmen und Unternehmensgruppen unterziehen sich einem konsequenten Umbau. Dabei sind unternehmensinterne Maßnahmen nicht immer ausreichend, um die Betriebe dem wirtschaftlichen Umbruch anzupassen. Die gestiegene Zahl von Unternehmenszusammenschlüssen und Unternehmensakquisitionen und deren Umfang machen den tiefgreifenden Strukturwandel deutlich.

Die notwendigen Betriebsänderungen haben häufig recht erhebliche Auswirkungen auf die Personalstruktur der Unternehmen. Wie eine Untersuchung der Privat-Universität Witten / Herdecke und der Unternehmensberatung Mercuri International an Hand von 103 Mergers & Acquisitions mit deutscher Beteiligung belegt, hat allein im Bereich des Vertriebs eine durchschnittliche Personalreduzierung um 17,2% stattgefunden¹.

Der Abbau von Arbeitsplätzen kann die Produktivität und Rentabilität eines Betriebs steigern und damit die verbleibenden Arbeitsplätze sichern, ja er kann unabweichlich sein, um das Unternehmen zu retten. Für die Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren und damit ihre Erwerbsgrundlage, sind die Folgen jedoch sehr einschneidend.

Die Nachteile notwendiger Betriebsänderungen auszugleichen, oder zumindest zu verringern, ist Ziel des Sozialplans. Im Sozialplan treffen die widerstreitenden Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufeinander. Die eine Seite muss versuchen, die durch den Sozialplan entstehenden finanziellen Belastungen für das ohnehin von Rationalisierungszwang und verstärktem Wettbewerb geforderte Unternehmen in Grenzen zu halten, die andere Seite, so viel wie möglich für die Arbeitnehmer „herauszuholen“, ohne das Unternehmen zu gefährden.

Die wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Aktualität des Sozialplans ist nicht zu bestreiten². Damit aber auch die juristische Bedeutung. Sie war in der Vergangen-

¹ *Jansen / Körner, Fusionsmanagement in Deutschland, S. 6 ff.*

heit Anlass für zahlreiche Publikationen. Die vorliegende Arbeit soll das Augenmerk auf einige spezielle Sozialplantypen lenken. Je nach Situation und Stadium einer Betriebsänderung haben die Betriebspartner die Möglichkeit, besondere Gestaltungsformen des Sozialplans zu beschließen.

Ohne Frage steht der Abfindungssozialplan im Falle einer konkret geplanten Betriebsänderung im Vordergrund der Überlegungen der Betriebspartner. Das wird sicherlich so bleiben. Dennoch verdienen die übrigen, in der Praxis nicht so häufigen Sozialplantypen mehr Aufmerksamkeit.

In besonderem Maße gilt dies für den sog. Transfersozialplan, der dazu beitragen soll, Arbeitnehmer von einem Arbeitsverhältnis in ein anderes zu „transferieren“ und so vor Arbeitslosigkeit zu bewahren. Die anhaltende Arbeitslosigkeit abzubauen ist eine der zentralen Aufgaben unserer Zeit. Dabei gibt es nicht den „einen“ Weg, um dieses Ziel zu erreichen. Eingefahrene Wege sollten überdacht und notfalls verlassen werden, um voranzukommen.

Diese verschiedenen besonderen Sozialplantypen bereiten in der betrieblichen Praxis Schwierigkeiten. Ihre Voraussetzungen sind nicht genügend klar bestimmt und den Beteiligten nicht oder nur unzureichend bekannt. Das gilt ebenso für die Wirkungen, die sich aus dem Abschluss des einen oder anderen Sozialplantyps ergeben. Die Beteiligten sollten einen Sozialplan nicht vereinbaren, ohne die möglichen Konsequenzen vorab zu bedenken.

Mit dieser Arbeit, in der Chancen und Neuerungen, aber auch die Gefahren und Nachteile der jeweiligen Gestaltungsform aus rechtlicher Sicht dargestellt werden, wird versucht, nicht nur die theoretischen Grundlagen zu verbreitern, sondern auch für die Praxis der Sozialplanverhandlungen eine Hilfe zu geben.

² Wie eine Untersuchung des WSI im Rahmen einer Betriebsrätebefragung im Jahre 1997/98 ergeben hat, waren 35,9% aller Betriebsräte in den damals zurückliegenden fünf Jahren mit dem Thema Sozialplan befasst (WSI Betriebs- und Personalrätebefragung 1997/98).

1. Teil

Abgrenzung der verschiedenen Gestaltungsformen

In der unternehmerischen Praxis umfasst der Begriff des Sozialplans recht unterschiedliche Gestaltungsformen. Neben dem „klassischen“ Sozialplan besteht die Möglichkeit, auch andere Sozialplanformen zu beschließen.

Bevor die Unterschiede der einzelnen Gestaltungsformen näher untersucht werden können, müssen sie notwendigerweise zunächst klar voneinander abgegrenzt werden. Diese Abgrenzung wird an Hand der Terminologie, der gesetzlichen Voraussetzungen und der Funktionen des jeweiligen Sozialplans vorgenommen.

A. Terminologie und gesetzliche Voraussetzungen

Die Abgrenzung erfordert eine Auseinandersetzung mit den vielfältigen terminologischen Bezeichnungen. In der Literatur werden Begriffe wie Einzelsozialplan, Transfersozialplan, Rahmensozialplan, Dauersozialplan, vorsorglicher Sozialplan, Universalsozialplan, Schubladensozialplan u. a. zur Darstellung der unterschiedlichen Gestaltungsformen herangezogen. Dabei werden zum Teil für dieselbe Gestaltungsform verschiedene Bezeichnungen benutzt oder mit der gleichen Bezeichnung unterschiedliche Gestaltungsformen versehen. Dem an der Problematik interessierten Praktiker bietet sich ein verwirrendes Bild. Dadurch wird die Diskussion der rechtlichen und personalpolitischen Konsequenzen erheblich erschwert.

I. Einzelsozialplan

1. Der Begriff des Einzelsozialplans

Der „klassische“ Sozialplan, wie er in der Praxis ganz überwiegend abgeschlossen wird, beruht auf den §§ 111 ff. BetrVG. Nach der Legaldefinition gem. § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG ist der Sozialplan eine „Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der ge-