

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 verzeichnetet 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 Themen suche 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**

<b>Einleitung .....</b>	21
<i>1. Teil</i>	
<b>Abgrenzung der verschiedenen Gestaltungsformen</b>	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) Ausschlussstatbestände .....	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

<b>III. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan .....</b>	<b>81</b>
1. Sozialpolitische Befriedigungsfunktion .....	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
 <i>2. Teil</i>	
<b>Rechtsnatur und Zustandekommen des Sozialplans .....</b>	<b>86</b>
<b>A. Rechtsnatur .....</b>	<b>86</b>
I. Einzelsozialplan .....	86
II. Transfersozialplan .....	87
III. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan .....	87
<b>B. Zuständigkeit des Betriebsrats / Gesamtbetriebsrats / Konzernbetriebsrats .....</b>	<b>88</b>
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

	Inhaltsverzeichnis	13
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*

<b>Zeitlicher Geltungsbereich</b>	115
<b>A. Beginn .....</b>	<b>115</b>
I. Einzel- und Transfersozialplan .....	115
II. Rahmen-, Dauer- und vorsorglicher Sozialplan .....	115
<b>B. Beendigung .....</b>	<b>116</b>
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

Inhaltsverzeichnis	15
(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
<b>IV. Ordentliche Kündigung .....</b>	<b>134</b>
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
<b>V. Außerordentliche Kündigung .....</b>	<b>138</b>
1. Einzelsozialplan .....	138
a) Grundsatz .....	138
b) Rechtsfolgen .....	139
2. Rahmen- und Dauersozialplan .....	140
3. Vorsorglicher Sozialplan .....	140
<b>C. Wegfall der Geschäftsgrundlage .....</b>	<b>140</b>
<b>I. Einzelsozialplan .....</b>	<b>140</b>
1. Grundsatz .....	140
2. Rechtsfolgen .....	141
3. Zulässigkeit von Verschlechterungen bereits entstandener Sozialplanansprüche .....	142
4. Zulässiger Eingriff in Sozialplanansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer ..	143
<b>II. Rahmen- und Dauersozialplan .....</b>	<b>143</b>
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
 <i>4. Teil</i>	
<b>Überschneidungen und Konkurrenzen</b> .....	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 übergehenden 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 Zuständigkeits trennung .....	178

bb) Konkurrenz speziell für den Fall „Gesamt“-Dauersozialplan / nachfolgender Transfersozialplan .....	178
(1) Grundsatz der Zuständigkeits trennung .....	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
 <i>5. Teil</i>	
<b>Gefahren und Nachteile der besonderen Gestaltungsformen des Sozialplans und ihre Akzeptanz in der Praxis</b>	189
A. Rahmensozialplan .....	189
B. Dauersozialplan .....	190
C. Vorsorglicher Sozialplan .....	192
D. Transfersozialplan .....	194
 <b>Literaturverzeichnis</b> .....	199
 <b>Sachwortverzeichnis</b> .....	211

## Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb, Zeitschrift
AP	Nachschatlagewerk 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	Bundespersonalvertretungsgesetz
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 Produktions-einschränkungen 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% stattgefunden<sup>1</sup>.

Der Abbau von Arbeitsplätzen kann die Produktivität und Rentabilität eines Betriebs steigern und damit die verbleibenden Arbeitsplätze sichern, ja er kann unausweichlich 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 bestreiten<sup>2</sup>. Damit aber auch die juristische Bedeutung. Sie war in der Vergangen-

---

<sup>1</sup> 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.

---

<sup>2</sup> 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-