

Workshop Der „Sozialplan“

Filipp **FRIEDRICH**

Seminarinhalte

- **Rechtliche Grundlagen zu:**
 - **Aufgaben des BR**
 - **Betriebsvereinbarung**
 - **Betriebsänderung**
 - **Sozialplan**
 - **Schlichtungsstelle – Verfahren**
 - **Wirtschaftliche Mitwirkung BR**
 - **Sozialplan versus Insolvenz**
 - **Frühwarnsystem**
- **Mögliche Inhalte eines Sozialplanes**
- **Mögliche Verbündete des BR**
- **Praktische Tipps + Diskussion + Fragen**

Rechte des einzelnen Arbeitnehmers (§37 ArbVG)

- **Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot der AN bei Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse**
- **Anfragen-, Wunsch-, Beschwerde-, Anzeige- oder Anregungsrecht des AN gegenüber:**
 - Betriebsrat
 - jedem BR-Mitglied
 - Betriebsinhaber
- **Rechtsfolge einer solchen Benachteiligung ist grds die Nichtigkeit der Maßnahme und allenfalls Schadenersatzpflicht des BI (OGH 4 Ob 61/83)**

Wer ist „der Betriebsrat“?

- **Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan (die Summe seiner BR-Mitglieder), das durch seinen Vorsitzenden nach außen (va gegenüber dem Betriebsinhaber und den AN) vertreten wird.**
- **Betriebsratsmitglied ist jeder einzelne BR-Mandatar**

Aufgaben des BR - § 38 ArbVG

BR hat die

- ✓ **wirtschaftlichen**
- ✓ **sozialen**
- ✓ **gesundheitlichen**
- ✓ **kulturellen**

**Interessen der AN im Betrieb wahrzunehmen
und zu fördern = Interessenvertretungsaufgabe**

Grundsätze der Interessenvertretung

§39 ArbVG

- Ziel der Betriebsverfassung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes
- Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung ist also der mit friedlichen Mitteln bewerkstelligte Ausgleich der Interessen der AN-schaft mit denen des Betriebsinhabers, wobei das Verhalten der Organe der AN-schaft von dem Grundsatz geleitet sein muss, dem wohlverstandenen Wohl der AN-schaft und des Betriebes (dieser in seiner Eigenschaft als Existenzgrundlage der im Betrieb Beschäftigten) zu dienen.

Grundsätze der Interessenvertretung

§39 ArbVG

- **Tätigkeit ist tunlichst ohne Störung des Betriebs zu vollziehen**
- **BR ist nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen**
- **Recht des BR, zur Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung beizuziehen**
- **Deren Vertreter haben Recht auf Zugang zum Betrieb (nach Unterrichtung des Betriebsinhabers)**

Rechtliche Grundlagen zum „Sozialplan“

- **Das ArbVG kennt keinen Begriff Sozialplan!**
- **Der Sozialplan ist juristisch eine Betriebsvereinbarung (!) gem. §29 ArbVG iVm § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG und § 109 ArbVG**

Betriebsvereinbarungen

Ist eine schriftliche Vereinbarung (Konstitutiverfordernis) zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat oder Konzernvertretung), die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (§ 29 ArbVG).

Die Delegation der Rechtssetzungsbefugnisse der BV-Parteien an andere Rechtssubjekte (dynamische Verweisung) ist – bei sonstiger Nichtigkeit – nicht zulässig (so zB: OGH 11.10.1995, 9 Ob A 166/95).

Kompetenzabgrenzung (§ 113 ArbVG)

Kompetenzübertragung (§ 114 ArbVG)

Betriebsvereinbarung

- **Betriebsvereinbarungen müssen kundgemacht werden (Konstitutiverfordernis) – sie sind entweder im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle anzuschlagen (§ 30 Abs 1 ArbVG).**
- **Empfehlung:**
 - ✓ **BV jedem persönlich aushändigen oder**
 - ✓ **E-Mail an alle (soferne alle AN über beruflichen E-Mail Account verfügen), dass eine BV Sozialplan abgeschlossen wurde - nähere Auskünfte und BV im BR -Büro**
- **Außerdem sind Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der AG und AN zu übermitteln (Hinterlegungspflicht).**

Rechtswirkungen einer BV

Man unterscheidet

- den **schuldrechtlichen Teil** (regelt die Beziehung zwischen den Vertragspartnern) und
- den **normativen Teil** (darin sind die Ansprüche des einzelnen AN geregelt)

in einer Betriebsvereinbarung.

Auslegung von BV-Inhalten

- **Der obligatorische (schuldrechtliche) Teil wird wie ein Vertrag ausgelegt (regelt die Beziehung zwischen den Vertragspartnern)**
- **Der normative Teil wird wie ein Gesetz ausgelegt (im normativen Teil sind die Ansprüche des einzelnen AN geregelt) - es ist völlig unerheblich was die Vertragspartner gemeint haben könnten, im Streitfall gibt ausschließlich die Textierung den Ausschlag**

Geltung einer BV

- Betriebsrat kann Betriebsvereinbarungen nur für von ihm vertretene AN abschließen bzw. abändern.
- Geltungsbereich ist in der BV anzuführen (für alle AN oder nur für bestimmte AN-Gruppen).
 - i. Diese AN müssen von den Nachteilswirkungen aus der Betriebsänderung erfasst sein
 - ii. Kündigungen aus in der Person gelegenen Gründen (fachlich, disziplinar) erfolgen nicht auf Grund der Betriebsänderung und fallen daher nicht in den Geltungsbereich einer Sozialplan-BV (OGH 25.11.2014, 8 ObA 74/14m)
- Auch die Geltungsdauer (Beginn, Ende - Achtung bei Befristung!) ist in der BV festzulegen. § 30 Abs 2 ArbVG regelt, dass eine BV mangels anderer Vereinbarung mit dem Tag wirksam wird, der dem Tag der Unterzeichnung folgt.
- Wie eine BV aufgelöst bzw. abgeändert werden kann, bestimmt sich nach deren Art.
- Sozialplan ist erzwingbare BV (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6 a ArbVG) daher einseitige Kündigung nicht zulässig!

Wirkung einer BV

- **Normwirkung:** Die BV wirkt unmittelbar verbindlich für alle von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse.
- **Unabdingbarkeit:** Inhalte der BV können mit Einzelvertrag weder verschlechtert noch gänzlich aufgehoben noch gleich günstig abgeändert werden (**Günstigkeitsprinzip:** In Einzelverträgen können allerdings für die AN günstigere Regelungen als jene, die in der BV enthalten sind, getroffen werden).

Erzwingbare BV

- **Kommt eine Einigung über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung einer solchen BV nicht zustande, so entscheidet über Antrag einer der Parteien (BR oder BI) die Schlichtungsstelle.**
- **Die Kündigung einer solchen BV ist nicht zulässig § 32 Abs 2 ArbVG (auch nicht über den Weg einer Regelung in der BV selbst – Teilnichtigkeit).**
- **Existiert keine BV, dürfen allfällige Inhalte auch durch Einzelvertrag (auch konkludent) oder Weisung geregelt werden.**

§ 97 (I) Z 4 ArbVG

Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

„Maßnahmen zur

- 1. Verhinderung,**
- 2. Beseitigung oder**
- 3. Milderung**

der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt“

Ziel und Zweck des Sozialplanes

- **Mittels Sozialplan-BV können wesentliche Nachteile aus einer Betriebsänderung verhindert, beseitigt oder gemildert werden.**
- **Im Vordergrund steht der Schutz der AN, deren (soziale oder wirtschaftliche) Interessen durch eine Betriebsänderung besonders gefährdet sind (W. Geppert, Handbuch Sozialplan)**
- **Der Sozialplan „ist eine verfassungsrechtlich gebotene Besitzstandswahrungseinrichtung“ (VwGH, ZI 99/08/0085)**

§ 109 Abs. 1) Z 1-6 ArbVG

- Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von **geplanten Betriebsänderungen** i) **zu einem Zeitpunkt**, ii) **in einer Weise** und iii) **in einer inhaltlichen Ausgestaltung** zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und **eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben**;
- Die Ankündigung der bevorstehenden Betriebsverlegung nur ein bis zwei Monate zuvor, verletzt die Dispositionsmöglichkeit der AN (OGH 8 ObA 2018/96)
- auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung (im Sinne von § 92 ArbVG) über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere:

Betriebsänderungstatbestände

(demonstrative Aufzählung!)

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst
3. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen
4. der Zusammenschluss mit anderen Betrieben
5. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation
6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden
7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung

Wann ist Sozialplan-BV möglich?

- ✓ **Betriebsänderung gem. § 109 Abs. 1 ArbVG**
- ✓ **wesentliche Nachteile aus einer Betriebsänderung (Kausalzusammenhang erforderlich!)**
- ✓ **betreffen alle oder erhebliche Teile der AN**

Anm: Alle drei Voraussetzungen müssen zutreffen (Konstitutiverfordernis)!

Betriebsänderungen

Der Betriebsrat kann **Vorschläge** zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die AN nachteiligen Folgen erstatten (Gem. § 38 ArbVG wird das auch seine Rechtspflicht sein).

Bringt eine Betriebsänderung **wesentliche Nachteile** für alle oder **erhebliche Teile** der Arbeitnehmer mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd **mindestens 20 AN** beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden („**Sozialplan**“ – **erzwingbare BV** gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG).

Begriff „wesentlicher Nachteil“

Als wesentlicher Nachteil sind sowohl materielle als auch immaterielle Verschlechterungen im AV anzusehen, ds zB (ins Gewicht fallende):

- Reduzierung des Entgeltes
- Verlängerung des Arbeitsweges
- Verlust des Arbeitsplatzes
- Änderungen (gravierende) der AZ
- Kurzarbeit
- Versetzungen
- Änderung von Betriebsvereinbarungen + damit verbundene Verschlechterungen
- Änderung der KV-Zugehörigkeit + damit verbundene Verschlechterungen
- Übergang zu physisch oder psychisch belastenden Arbeitsmethoden
- Abbau von Sozialleistungen

Begriff „erheblicher Teil“ der AN

- 8% der Belegschaft sind kein erheblicher Teil der AN (VwGH, 86/01/0297)
- Betroffenheit von weniger als 50% der AN ist jedenfalls ausreichend
- Betroffenheit von 1/3 der AN ist als Untergrenze anzusehen (*Windisch Graetz*, in ZellKomm § 109 ArbVG), anders aber
- SchlSt beim LG Salzburg, die einen Sozialplan bei fast 20% betroffener AN erlassen hat (2007)
- betroffene AN-Zahl ist nicht ausschlaggebend, sondern die (wesentlichen) Nachteile aus der Betriebsänderung, zumal verhindert werden muss, dass es durch die Fixierung eines Prozentsatzes zu einer übertriebenen Einschränkung der Anwendung des Instrumentariums „Sozialplan“ kommt (ua *W. Geppert*, in Handbuch Sozialplan)

mindestens 20 AN erforderlich?

- Gesetzgeber hat die 20-AN Schwelle mit der „wirtschaftlich geringen Leistungsfähigkeit dieser Kleinbetriebe“ begründet
- Begründung trifft de facto nicht zu (zB Betriebe in der IT Branche)
- Geht man vom derzeitigen Meinungsstand in der Rechtslehre aus, kann diese Schwelle als gleichheitssatzwidrig angesehen werden (ua *W. Geppert*, in Handbuch Sozialplan)

Die Schlichtungsstelle

Wenn es nicht anders geht:

- **Die Schlichtungsstelle**

Die Schlichtungsstelle

- Wird beim Präsidenten des zuständigen ASG beantragt, muss beim ASG (LG) eingerichtet werden
- Berufsrichter ist Vorsitzender
- 4 Beisitzer, je zwei aus dem Kreis der AG, zwei aus dem Kreis der AN, je zwei von der Beisitzerliste und je zwei aus dem Betrieb
- Beisitzer sollen von jeder Partei vorgeschlagen werden
- Entscheidung der Schlst ist Betriebsvereinbarung
- Rechtsmittel (Beschwerde) an BVwG zulässig (seit 2014)

Die Schlichtungsstelle

- **Wichtig:**
- **Sehr guter Vorschlag für einen Sozialplan und sehr gute Infos über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit**
- **Profunde Auswahl der Beisitzer (diese haben im Verfahren objektiv zu sein)**

Die Schlichtungsstelle

- **Vorteil:**
Einschalten eines Richters
Delegieren nach außen („Öffentlichkeit“)
- **Nachteil:**
Einschalten eines Richters
Ergebnis nur schwer einschätzbar

Mögliche Inhalte eines Sozialplanes

- ✓ **Maßnahmen zur Verhinderung und Beseitigung:**
 - ✓ **Adäquate (ausgleichende) Gehaltserhöhungen**
 - ✓ **Zulagen wie etwa Fahrtkostenzuschuss**
 - ✓ **Beistellung eines kostenfreien Quartiers**
 - ✓ **Übersiedlungskostenübernahme**
 - ✓ **Einrichtung eines Werkverkehrs**
 - ✓ **Weitergeltung des bisherigen KV-(soferne die Betriebsänderung dessen Ende bedingt)**
 - ✓ **Weitergeltung bisheriger BV-(soferne die Betriebsänderung deren Ende bedingt)**
 - ✓ **Regelung für den Ablebensfall**

Mögliche Inhalte eines Sozialplanes

- ✓ **Maßnahmen zur Minderung:**
 - ✓ Kündigungsausschluss
 - ✓ Wiedereinstellungszusage an gekündigte AN
 - ✓ Wiedereinstellungsvorrang gekündigter AN
 - ✓ Umschulungen (va über Arbeitsstiftung)
 - ✓ Ausgleich für Härtefälle
 - ✓ Ersatzarbeitsplatzangebote
 - ✓ Freiwillige Abfertigung
 - ✓ Bonuszahlungen
 - ✓ Zulagen wie etwa Fahrtkostenzuschuss
 - ✓ Beistellung eines kostenfreien Quartiers
 - ✓ Übersiedlungskostenübernahme
 - ✓ Einrichtung eines Werkverkehrs
 - ✓ Weitergeltung von Teilen des bisherigen KV
 - ✓ Weitergeltung von Teilen bisheriger BV
 - ✓ Altersteilzeit
 - ✓ Regelung für den Ablebensfall

Regelungen für den Todesfall

Stirbt der Arbeitnehmer, so sollen die Sozialplanleistungen den gesetzlichen oder allenfalls testamentarisch festgesetzten Erben gebühren.

Sonstiges

- **Die Auszahlung sämtlicher Ansprüche, die über das monatliche Entgelt hinausgehen, soll mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen.**
- **Durch diese Vereinbarung werden günstigere Bedingungen aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder sonstiger Bestimmungen nicht beeinträchtigt.**
- **Alle Sondervereinbarungen mit Arbeitnehmern sind dem Betriebsrat vom Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.**
- **Sondervereinbarungen können vom Arbeitnehmer binnen 48 Stunden nach Mitteilung an den zuständigen Betriebsrat rechtswirksam widerrufen werden.**
- **Treten hinsichtlich der Auslegung bzw. der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung Meinungsverschiedenheiten auf, so verpflichten sich die Parteien dieser Betriebsvereinbarung dazu, vor einer Anrufung der Schlichtungsstelle Gespräche zu führen und zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu finden.**

Zusammenfassung Sozialplan-BV

- **Erzwingbare, unkündbare BV**
- **Regelung im Einzelarbeitsvertrag ist möglich solange keine BV existiert (Günstigkeitsprinzip)**
- **„einseitige“ Rechtsdurchsetzung über Schlichtungsstelle möglich**
- **Beendigung nur im Einvernehmen, über die Schlichtungsstelle oder durch Ablauf einer allfälligen Befristung**
- **Keine Nachwirkung**

Fragen, die der BR beantworten sollte:

- (tunlichst Einvernehmen im BR und mit den AN)
- Welche Ziele verfolgt der Betriebsrat (z.B. Erhaltung der Arbeitsplätze , möglichst viel Geld für Betroffene)
- Wer sind Betroffene der geplanten Maßnahme(n)?
- Welche Betroffenen scheiden aus dem Betrieb aus und welche verbleiben?
- Ist BR zeitgerecht und umfänglich vom BI informiert worden?
- Wie schaut der Zeitplan für die Maßnahmen aus?
- Sind die Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Betriebes geeignet?
- Sind die Maßnahmen langfristig wirksame Veränderungen oder kurzfristig wirksam?
- Was steht fest, was ist abänderbar?
- Was ist betriebswirtschaftlich venünftig, was ist betriebswirtschaftlich unverantwortlich?
- Auf welchen Informationen beruhen die Einschätzungen?
- Wo sieht der Betriebsrat die größten Risiken, wo die größten Chancen?
- Wie ist die wirtschaftliche Situation (Betrieb, Unternehmen, Konzern)?

Wirtschaftliche Situation des Betriebes, Unternehmens + Konzerns I

- **Entwicklung der Erträge** (Umsätze, Absatz, Lagerveränderungen, Differenzierung nach Märkten und Produkten)
- **Entwicklung der Gewinne** (Jahresüberschuss, EBIT, Finanzerfolg, Cash Flow, Ausschüttungen, Kostenstruktur, Rentabilität)
- **Liquidität:** Wie zahlungsfähig ist das Unternehmen (wichtig vor allem bei Sanierungsfällen bzw. Sozialplanverhandlungen)
- **Reserven des Unternehmens:** Höhe des vorhandenen Eigenkapitals, stille Reserven
- **Businessplan** für die nächsten zwei bis drei Jahre: Vorscheurechnung, damit die kurz- und mittelfristige Zukunft beurteilt werden kann;

Wirtschaftliche Situation des Betriebes, Unternehmens + Konzerns II

- **Investitionsplan:** Welche Investitionen sind in den nächsten Jahren notwendig, wie sollen sie finanziert werden? Wie ist der Zustand der bestehenden Anlagen?
- **Personalkennzahlen:** Produktivität, Anzahl der Beschäftigten, Höhe des Personalaufwandes, sonstige Personalaufwendungen (Abfertigungen, Pensionen), Pro-Kopf-Leistungszahlen
- **Markt- und Konkurrenzanalyse:** insb. wie konkurrenzfähig sind die eigenen Produkte - notwendig zur Beurteilung der Unternehmensstrategie
- **Diverse Sonderberechnungen** (z. B. Deckungsbeiträge, Investitionsrechnungen etc.)
- (Quelle: Broschüre Umstrukturierung AK Wien)

Wirtschaftliche Situation des Betriebes, Unternehmens + Konzerns II

Quelle: Wiener Zeitung v. 06.05.2014

Großteil der Pleiten ist „hausgemacht“

Managementfehler sind häufigste Insolvenzursache.

Wien. Die persönliche Leistung des Chefs entscheidet oft über Erfolg oder Misserfolg, wie eine Analyse des Kreditschutzverbandes 1870 ergeben hat: Für 71 Prozent der Unternehmensinsolvenzen im Vorjahr waren Managementfehler verantwortlich – also innerbetriebliche Ursachen wie fehlender kaufmännischer Weitblick oder mangelnde Planung, Fahrlässigkeit oder persönliches Verschulden der Geschäftsleitung. Nur in 19 Prozent der Fälle waren externe oder andere unbeherrschbare Ursachen schuld an der Insolvenz – darunter fallen geänderte Marktlage, Konkurrenz, Kreditrestriktionen und Lohn- und Steuererhöhungen sowie Krankheit. Zehn Prozent der Insolvenzen waren durch Kapitalmangel verursacht, wie der KSV am Montag mitteilte.

Zu wenig Erfahrung

Generell sind die Unternehmen in Österreich erfolgreich: Jährlich scheiden nur 1,3 Prozent aller aktiven Unternehmen aus, heißt es vom KSV. Den meisten habe es an Erfahrung und Praxis gemangelt.

Untersucht wurden 2775 Insolvenzen, bei denen eine Ursache für das Scheitern erhoben wurde. Insgesamt wurden im Vorjahr hierzulande 3266 Insolvenzverfahren über Unternehmen eröffnet. Bei Verfahren, die mangels Vermögens nicht eröffnet werden, wird offiziell keine Ursache erhoben. Hier dürfte aber der Grund „persönliches Verschulden“ eine noch größere Rolle spielen, heißt es vom KSV. ■

Gründe für Insolvenz Firmenpleiten 2013 – in %



Grafik: apa, Quelle: apa/KSV WIENER ZEITUNG ■

Sozialplan „versus“ Insolvenz

- Dienen die in einem Sozialplan vorgesehenen Leistungen der Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen der intendierten Betriebsänderung und sollen aufgrund der sozial orientierten Auszahlungskriterien in Verfolgung des Fürsorgeprinzips die sozialen Nachteile der (durch den Arbeitsplatzverlust besonders) betroffenen AN entschärft werden, können diese Leistungen nach dem IESG gesichert sein (OGH 8 ObS 12/12s).
- Steht also der Fürsorgecharakter von Sozialplanleistungen im Vordergrund, sind diese Ansprüche im Regelfall im Insolvenzfall als gesicherte Ansprüche der AN anzusehen.
- Werden in einem Sozialplan angesichts der sich abzeichnenden Zahlungsunfähigkeit des BI (AG) den ausscheidenden AN ungebührliche Leistungen deshalb zugebilligt, weil damit ein Dritter (der Fonds) belastet werden soll, so ist die BV von Nichtigkeit bedroht (Schutz vor Benachteiligungsabsicht). Anfechtbarkeit durch den Insolvenzverwalter liegt jedenfalls vor.

Frühwarnsystem § 45 a AMFG

AMS:

Möglichkeit, durch Einsatz von Förderungen und besondere Beratung Kündigungen zu vermeiden

Betriebsrat/ Betriebsrätin:

**Verhandlungen führen, Alternativen aufzeigen,
Sozialplanverhandlungen führen**

Anzeige an das AMS

- In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten verpflichtend einzuhalten, wenn beabsichtigt ist, die Arbeitsverhältnisse
 - a) von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
 - b) von mindestens 5 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
 - c) von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 600 Beschäftigten oder
 - d) von mindestens 5 Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben

aufzulösen.

- Die Verpflichtung zur Anzeige besteht auch bei Insolvenz.
- Gilt nicht in Saisonbetrieben , für die Kündigung von Saison-AN zum Ende der Saison

Anzeige an das AMS

Mindestens **30 Tage** vor der ersten Erklärung der Beendigung der Auflösung eines AV ist an die regionale Geschäftsstelle des AMS durch AG Anzeige zu erstatten:

- Angaben über die Auflösungsgründe,
- Zeitraum, Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,
- Zahl und Verwendung der von der beabsichtigten Auflösung voraussichtlich Betroffenen,
- Alter, Geschlecht, Qualifikationen und Beschäftigungsdauer der voraussichtlich Betroffenen,
- weitere für die Auswahl der Betroffenen AN maßgeblichen Kriterien
- sowie die flankierenden sozialen Maßnahmen.

Nicht genannt werden die Namen der betroffenen Beschäftigten.

Durchschrift der Anzeige ist zeitgleich an BR zu übermitteln

30 Tages Zeitraum

Es gibt beim Frühwarnsystem zwei 30-Tage-Zeiträume:

- 1. Zeitraum von 30 Tagen (vor Anzeige): innerhalb dessen AG beabsichtigt AV zu beenden;**
- 2. Zeitraum von 30 Tagen (ab Anzeige): innerhalb dem die beabsichtigten Beendigungen – bei sonstiger Nichtigkeit - nicht vorgenommen werden dürfen.**

Rolle des Betriebsrates

- **Unterschrift auf der Anzeige als Bestätigung gegenüber AMS, dass BR informiert und konsultiert wurde** (ist keine Zustimmung nach § 105 ArbVG)
- **Gespräche mit GF über die einzelnen Beschäftigten auf der Liste**
- **Hinterfragen, Verhandeln, Sozialplan verlangen**
- **Tipp: bei mehreren Kündigungen und DG-einvernehmlichen Lösungen 30 Tage zurückrechnen, vielleicht wurde Zeitraum unterschritten, dann sind Beendigungen rechtsunwirksam**

Rolle des Betriebsrates (per se)

- **Informationen einholen, Sozialplan verlangen**
- **GPA-djp als Unterstützung beiziehen**
- **Aufsichtsrat**
- **Alternativen zu Kündigungen erarbeiten (Arbeitsstiftung)**
- **Kontakt mit AMS, Bundessozialamt wegen Förderungen aufnehmen**
- **BR ist Ansprechpartner für die Beschäftigten, für Sorgen, Wünsche, Begehrungsneurosen...., daher muss er auch auf sich selbst achten (Coaching...)**
- **Schutz für die Sozial Schwachen**
- **Verhandeln, kommunizieren, handeln**
- **Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen**
- **Und wie sonst auch: Grabstein, Beschwerdestelle, Supervisor, da sein,**

Informationen einholen

- **Ansprechpartner ist der/die betreuende Regionalsekretär der GPA-djp**
- **Im BR Einvernehmen über den Weg herstellen (was soll gefordert und abgedeckt werden)**
- **Unterstützung bietet die jeweilige AK mit einer Bilanzanalyse**
- **Kontakt aufnehmen mit Stiftungsorganisationen (zB waff)**
- **Firmenbuchauszug und letzte verfügbaren Bilanzen ausheben**
- **Informelle Kanäle nutzen (Wirtschaftsbereich GPA-djp, Aufsichtsrat, BR in der Branche)**
- **„Internetrecherche“**

Tipps aus eigener Erfahrung

- **Es gibt Arbeitgeber, die auf das Wort „Sozialplan“ allergisch reagieren, hier spricht man nur von Betriebsvereinbarung (ist ohnedies der gesetzliche Terminus)**
- **Sehr viele Arbeitgeber kennen sich rechtlich nur unzureichend aus, es ist gut, einen gemeinsamen Wissensstand zu schaffen**
- **Forderungen passen auf ein A4 Blatt**
- **Klare Worte finden (Tacheles reden)**
- **Sozialplanverhandlungen können lange dauern (Zeitschiene mit einplanen)**
- **Info an AN**
- **Der BR soll sich selbst schützen durch: Stressabbau, Coaching, Supervision, Verteilung der Aufgaben innerhalb der Körperschaft....**

Aktionen

- **Leben der Rechte des BR und der einzelnen Beschäftigten**
- **BR Sitzungen**
- **BV's**
- **Medien involvieren**

- **Einfordern der wirtschaftlichen Informations- + Beratungsgespräche mit genauer Tagesordnung und Fragenkatalog**
- **Anfechtung von Kündigungen**
- **Kontrolle Frühwarnsystem**
- **Aufklären der AN über ihre Rechte**
- **Beratungstage zu Arbeits- und Sozialrecht im Betrieb**

• **usw**

Danke für die Aufmerksamkeit

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**