

## Vorwort

Mit dem ArbVG 1974 (BGBl 1974/22) ist auch die Sozialplanregelung in den §§ 97 Abs 1 Z 4 und 109 Gesetz geworden. Vorbild dafür waren die zwei Jahre davor (1972) mit dem (bundes)deutschen BetrVG gesetzlich eingeführten §§ 111 und 112. Der Regelungsbereich des Sozialplanes wird im ArbVG mit der „*Verhinderung, Beseitigung oder Milderung*“ der die Arbeitnehmer (AN) des Betriebs betreffenden nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung (BÄ) umschrieben. Als besonders wichtig bezeichnet der Entwurf zum ArbVG 1972 (s RV 428 BlgNR 12. GP 8) jene Veränderungen deshalb, weil sie „*für die Arbeitsplätze und die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten der AN des Betriebs von großer Bedeutung sind*“. Insgesamt sind es 16 (BÄ)-Tatbestände, die im § 109 Abs 1 Z 1 bis 7 als BÄ aufgelistet wurden. Einige der vom ArbVG als BÄ qualifizierten Vorgänge haben auch gesellschaftsrechtliche Vorgänge zur Grundlage, was es nahe legt, sich im Rahmen eines Handbuches zum Sozialplan auch damit näher auseinanderzusetzen. Thematisch beschränken sich die Autoren dabei aber auf eine Art Einführung.

Wie von den §§ 97 und 109 ArbVG vorgegeben, wurden (und werden) meistens „Sozialplan – BV“ abgeschlossen, die – falls auf Betriebsebene zwischen den Betriebsparteien (den Betriebsinhaber [BI] und Betriebsrat [BR]) keine Einigung möglich war (ist), über eine Schlichtungsstelle (=SchlSt) durchgesetzt (erzwingen) werden konnten (können). Die Zahl der in der betrieblichen Praxis praktizierten Sozialpläne ist wahrscheinlich sehr groß. Allerdings gibt es dazu keine Statistiken. 2009 ist die Zahl jener Verfahren publiziert worden, die von 1978 bis 2008 vor SchlSt in Österreich stattfanden. Von den insgesamt 29 Verfahren wurden in 13 Fällen (einmal wegen Unzuständigkeit) jedoch die Anträge auf Erlassung eines Sozialplanes abgelehnt. 16 Verfahren endeten mit einer positiven Sachentscheidung. Umfangreicher ist natürlich die Zahl der (zB über das RIS abrufbaren) Gerichtsurteile, meistens Entscheidungen von Höchstgerichten (zB vom OGH), die oft auch in Fachzeitschriften besprochen wurden. Das bestätigt, dass zum Thema Sozialplan eine große Anzahl von Rechtsfragen offen war und gerichtlich entschieden werden mussten. Nicht immer stimmen aber die Gerichte und das Fachschrifttum überein, was mit dem vorliegenden Handbuch zu vermitteln versucht wird.

Sozialpläne sind inhaltlich sehr variabel. Der Grund: Sie sind auf die Besonderheiten des jeweiligen Betriebs und die sozialen Belange der von einer Betriebsänderung betroffenen Belegschaft zugeschnitten und müssen sich im Resultat natürlich auf die ihnen zugrundeliegende Betriebsänderung zurückführen lassen. Man kann daher, wenn überhaupt, nur schwer feststellen, was sie beinhalten sollen. Vorrang haben (auch nach dem Gesetz) die betrieblichen Verhandlungsparteien (der Betriebsinhaber und der Betriebsrat) oder – falls sich diese nicht einigen – die SchlSt. Aus diesem Grunde verzichten die Herausgeber

und Autoren auch darauf, im gegenständlichen Handbuch (wie [in einem solchen] sonst üblich) ein Muster von (für) oft wiederkehrende Regelungen zu präsentieren. Sie beschränken sich vielmehr auf eine Darstellung dessen, was – unter besonderer Berücksichtigung der Literatur und Rechtsprechung – rechtlich möglich und nicht möglich ist. Das erfordert mitunter nicht nur rechtliche Klärstellungen, worum sich die Autoren des Handbuches besonders bemühen.

Das Handbuch ist eine Gemeinschaftsarbeit mehrerer Autoren. Jeder Autor übernimmt für den von ihm bearbeiteten Teil die volle Verantwortung, was mit der Kennzeichnung eines jeden Beitrages und dessen Seiten mit dem Namen des Autors besonders sichtbar gemacht wird. Meinungsverschiedenheiten sind möglich und nicht ausgeschlossen. Vereinzelt wird darauf auch mit dem Zeichen AA aufmerksam gemacht. Zitate mit Nummern ohne Namen stammen vom Autor des Beitrages.

Das Buch gibt den Stand der Rechtsordnung Ende 2012 unter Einschluss der ArbVG-Novelle BGBl I 2010/101 zum § 109 wieder. Der Nachweis der in den Beiträgen verarbeiteten Judikatur erfolgt im Text durch Angabe der erkennenden Gerichtsstanz (zB OGH) mit der Gerichtszahl (etwa 8 ObA 79/03f).

Das Handbuch richtet sich vorrangig an jene Personen, die sich mit einem „Sozialplan“ berufsbedingt tagtäglich auseinander setzen müssen oder als Betroffene (Betriebsratsmitglieder oder Arbeitnehmer) Auskünfte brauchen. Angesprochen werden daneben natürlich auch jene Personenkreise, die von diesen, etwa als Rechtsanwälte, Steuer- und Wirtschaftsberater oder Angehörige von Interessensvertretungen, zB den Gewerkschaften, Arbeiter- und Wirtschaftskammern kontaktiert werden. Die Herausgeber, Autoren und der Verlag hoffen, mit dem gegenständlichen Handbuch die sachbezogene Diskussion und betriebliche Praxis bei der Abfassung von Sozialplänen besonders mitzufördern und zu unterstützen. Dank und Anerkennung gebührt neben dem Verlag und dessen Betreuung (durch das Lektorat) auch den Familienangehörigen sowie dem Bekanntenkreis der Autorengemeinschaft, ohne deren Geduld und Toleranz das vorliegende Handbuch wahrscheinlich nicht möglich gewesen wäre.

Wien, Jänner 2013

Für die Herausgeber  
*Walter Geppert*