

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Wir beginnen in Kürze!

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Betriebsbedingte Kündigung – Interessenausgleich und Sozialplan

28. März 2023 | RA`in Carolin Vesper, Benedikt Brummer

Wiederholung: Voraussetzungen des allg. Kündigungsschutzes

- Jede Art von Kündigung bedarf Schriftform, d.h. eigenhändige Unterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichen (§§ 623, 126 BGB)
- Unterschrift durch bevollmächtigten Vertreter
- Kündigungsgründe sind grds. nicht anzugeben
- Anhörung des BR vor jeder Kündigung!
- Klagefrist: 3 Wochen ab Zugang der Kündigung, vgl. §§ 4, 7 KSchG
- KSchG ist anwendbar bei 6-monatigem ununterbrochenen Bestand des ArbV in demselben Betrieb und i.d.R. mehr als 10 Beschäftigten in dem Betrieb

Die betriebsbedingte Kündigung

§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG: *Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie nicht durch [...] dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des AN in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.*

Der Schwerpunkt liegt auf betrieblichen Gegebenheiten. Der Kündigungsgrund stammt aus der Sphäre des Arbeitgebers nicht des Arbeitnehmers.

Die Wirksamkeit der Kündigung beurteilt sich ausschließlich nach dem Zeitpunkt ihres Zugangs.

Nachträglich eintretende Veränderungen sind für die Wirksamkeit der Kündigung unerheblich.

Prüfungsschema:

1. Liegt eine inner- oder außerbetriebliche Ursache vor?
2. Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor, die das Weiterbeschäftigungsbedürfnis des Arbeitnehmers entfallen lässt?
3. Ist eine anderweitige Weiterbeschäftigung ausgeschlossen?
4. Wurde die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt?

1. Liegt eine inner- oder außerbetriebliche Ursache vor?

Dringende betriebliche Erfordernisse für eine betriebsbedingte Kündigung können sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Umständen ergeben.

Außerbetriebliche Ursachen:

- Absatzschwierigkeiten, Auftragsmangel, Energiemangel, etc.
- Führen nicht unmittelbar zum Wegfall des Arbeitsplatzes
- Zur Rechtfertigung der Kündigung muss dargestellt werden, welche konkreten Auswirkungen die außerbetriebliche Maßnahme auf die betrieblichen Abläufe hat

1. Liegt eine inner- oder außerbetriebliche Ursache vor?

Innerbetriebliche Ursachen:

- Betriebsstillegung, Betriebseinschränkung, Entscheidung zur Personalreduzierung/Leistungsverdichtung, Rationalisierung, Umstellung oder Einschränkung der Produktion
- Der Arbeitgeber muss darlegen, welche organisatorischen oder technischen Maßnahmen er angeordnet hat und wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar oder mittelbar auf die Beschäftigungsmöglichkeit für den gekündigten Arbeitnehmer auswirken
- Keine pauschalen Angaben!

2. Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor?

Bei außerbetrieblichen Ursachen bedarf es eine Entscheidung des Arbeitgeber, wie er auf diese Ursache reagiert.

Die innerbetriebliche Ursache fällt i.d.R. mit der Unternehmerentscheidung zusammen.

Die unternehmerische Entscheidung, die eine betriebliche Maßnahme auslöst, ist durch das Arbeitsgericht grundsätzlich als vorgegeben zugrunde zu legen. Sie unterliegt nur einer sog. Missbrauchskontrolle.

Vom Gericht voll nachzuprüfen ist, ob die unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist.

Praxistipp: Die Unternehmerische Entscheidung sollte vor Ausspruch der Kündigung schriftlich niedergelegt werden.

2. Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor?

Beispiele für inner- und außerbetriebliche Kündigungsursachen und unternehmerische Entscheidung:

Abbau einer Hierarchiestufe: Der Arbeitgeber muss darlegen, in welchem Umfang die bisher vom Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten zukünftig im Vergleich zum bisherigen Zustand entfallen.

Auftragsrückgang: Der Arbeitgeber, der sich auf Auftragsrückgang als Kündigungsgrund beruft, genügt seiner Darlegungslast nicht schon dann, wenn er rückläufige Umsatzzahlen vorträgt; erforderlich ist vielmehr die substantiierte und nachvollziehbare Darlegung, dass hierdurch mangels ausreichenden Arbeitsanfalls ein Arbeitskräfteüberhang entsteht.

3. Ist eine anderweitige Weiterbeschäftigung ausgeschlossen?

Kann der Arbeitnehmer zur Vermeidung der Beendigungskündigung (a.) sofort oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen (b.) im Betrieb oder einen anderen Betrieb des Unternehmens (c.) auf dem bisherigen, aber modifizierten oder einem freien vergleichbaren (gleich-, nicht höherwertigen) oder (d.) freien Arbeitsplatz zu geänderten (schlechteren) Bedingungen weiterbeschäftigt werden?

- a. Eine Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme, die über 3 Monate hinausgeht, wird man nur in besonders gelagerten Ausnahmefällen als zumutbar ansehen können. Einen Anspruch auf Umschulung für einen Arbeitsplatz **mit besseren Arbeitsbedingungen** (Beförderung) hat der Arbeitnehmer nicht .
- b. Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist im **Gegensatz zur Sozialauswahl, betriebs- und unternehmensbezogen** zu prüfen.

3. Ist eine anderweitige Weiterbeschäftigung ausgeschlossen?

- c. **Vergleichbar** bzw. **gleichwertig** i. S. der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist ein freier Arbeitsplatz, wenn er im Wesentlichen den **gleichen Aufgabenbereich** umfasst wie der von dem Arbeitnehmer bisher inne gehabte und der Arbeitnehmer auf ihm – ggf. nach zumutbarer Einarbeitungszeit – **weiterbeschäftigt** werden kann.

- d. Spricht der Arbeitgeber ohne vorheriges oder gleichzeitiges Angebot der geänderten Arbeitsbedingungen sofort eine **Beendigungskündigung** aus, so ist diese regelmäßig **sozialwidrig** (Vorrang der Änderungskündigung). Der Arbeitgeber ist **nicht verpflichtet**, mit dem Arbeitnehmer in jedem Falle eine **einvernehmliche Lösung** im Hinblick auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu suchen. Er kann Angebot und Kündigung miteinander verbinden, indem er ohne vorherige Verhandlungen mit dem Arbeitnehmer **sofort eine Änderungskündigung** ausspricht.

4. Wurde die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt?

Ist in den vorangegangenen Prüfungsstufen festgestellt worden, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und eine Weiterbeschäftigung im Betrieb oder Unternehmen nicht möglich ist, darf der Arbeitgeber grundsätzlich **nicht nach freiem Ermessen** einen Arbeitnehmer auswählen und entlassen. Er hat vielmehr eine Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG vorzunehmen.

Die Sozialauswahl erfolgt **betriebsbezogen**. Einzubeziehen sind nur die Arbeitnehmer des Betriebs, in dem die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit entfallen und daher die betriebsbedingte Kündigung auszusprechen ist.

4. Wurde die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt?

In die Sozialauswahl sind diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die **miteinander vergleichbar** sind.

Die Vergleichbarkeit ist wie folgt festzustellen:

- Arbeitsplatzbezogene und qualifikationsmäßige Austauschbarkeit
- Arbeitsvertragsbezogene Austauschbarkeit

Austauschbarkeit ist nicht nur bei **völliger Identität** der Arbeitsplätze zu bejahen, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit und Ausbildung eine **andersartige**, aber **gleichwertige** Tätigkeit ausführen kann. Die Notwendigkeit einer **kurzen Einarbeitungszeit** steht einer Vergleichbarkeit **nicht** entgegen.

4. Wurde die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt?

Diese Sozialauswahl im eigentlichen Sinne hat anhand der folgenden **vier Sozialindikatoren** zu erfolgen: **Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung.**

Der Arbeitgeber muss die vier Sozialkriterien in ein **vertretbares Verhältnis** zueinander setzen. Keinem Kriterium **kommt eine Priorität** gegenüber den anderen zu. Dem Arbeitgeber steht bei der Gewichtung der sozialen Gesichtspunkte ein **Wertungsspielraum** zu.

Bei größeren Personalabbaumaßnahmen ist ein Punkteschema (siehe nächste Folie) unerlässlich. Nach der Rechtsprechung des BAG hat dies grundsätzlich in Gestalt einer **Auswahlrichtlinie gem. § 95 BetrVG** zu erfolgen. Es ist also i. d. R. eine Betriebsvereinbarung erforderlich.

4. Wurde die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt?

Punktetabelle		
Kriterien		Punkte
1. Lebensalter	für jedes vollendete Jahr nach dem 18. Lebensjahr	1,0 Punkte je Lebensjahr
2. Dauer der Betriebszugehörigkeit	für jedes Beschäftigungsjahr	1,5 Punkte
3. Unterhaltspflichten	Ehegatte/eingetragener Lebenspartner je Kind (nachweisbar)	5,0 Punkte 7,0 Punkte
4. Schwerbehinderte oder Gleichgestellte		11,0 Punkte 9,0 Punkte

4. Wurde die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt?

Der Arbeitgeber kann nach der **Leistungsträgerregelung** bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl ausnehmen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten **betrieblichen Interesse** liegt, vgl. § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG. Das ist **insbesondere** der Fall, wenn die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner **Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen** oder **zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur** notwendig ist.

„**Berechtigt**“ sind betriebliche Interessen nur dann, wenn sie den Betrieb gemessen an dem vom Arbeitgeber **frei bestimmten Unternehmenszweck** einen **nicht unerheblichen Vorteil** bringen, der bei einer reinen Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG nicht zu erreichen wäre.

4. Wurde die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt?

Aktuelle Rechtsprechung Urteil des BAG vom 8.12.2022 – 6 AZR 31/22

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers anhand der in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bzw. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO genannten Kriterien zu erfolgen. Bei der Gewichtung des Lebensalters kann hierbei zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht.

Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf insoweit nicht berücksichtigt werden.

Die Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

Als Betriebsänderungen iSd § 111 S. 1 BetrVG gelten

- die **Einschränkung** und **Stilllegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG)

Bei der Betriebseinschränkung durch reinen Personalabbau sind grundsätzlich die Zahlen und Prozentangaben in **§ 17 KSchG** maßgeblich; in größeren Betrieben müssen aber nach der Rechtsprechung mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein.

- die **Verlegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG)

- **Zusammenschluss** mit anderen Betrieben oder die **Spaltung** von Betrieben (§ 111 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG)
- Grundlegende **Änderungen** der **Betriebsorganisation**, des **Betriebszwecks** oder der **Betriebsanlagen** (§ 111 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)
- Einführung grundlegend neuer **Arbeitsmethoden** oder **Fertigungsverfahren** (§ 111 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG)

Der Interessenausgleich

Gegenstand des Interessenausgleichs ist die konkret geplante **Betriebsänderung** (§ 111 BetrVG). Er ist seiner Natur nach auf den Einzelfall bezogen und kann nicht auf „Vorrat“ geschlossen werden.

Vor jeder mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung muss der Arbeitgeber den **Betriebsrat** rechtzeitig und umfassend **unterrichten** und mit ihm **beraten**, da dieser auf die Gestaltung der konkreten Betriebsänderung Einfluss nehmen können soll.

Durch den Interessenausgleich werden die Modalitäten der Betriebsänderung geregelt. Unternehmer und Betriebsrat verständigen sich in ihm darüber, **ob**, **wann** und **wie** die geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll.

I. Zustandekommen eines Interessenausgleichs

Das BetrVG sieht für das Zustandekommen eines Interessenausgleichs in § 112 Abs. 1-3 BetrVG ein bestimmtes Verfahren vor.

1. Der innerbetrieblich vereinbarte Interessenausgleich

Die **Initiativlast** für den Abschluss liegt beim Arbeitgeber. Er muss sich um Verhandlungen mit dem Betriebsrat bemühen und diese mit dem ernsthaften Willen zur Einigung führen.

Ohne den ausreichenden Versuch eines Interessenausgleichs darf der Arbeitgeber die Betriebsänderung nicht durchführen, andernfalls setzt er sich Ansprüchen der Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG aus (Nachteilsausgleich).

Der Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ist **schriftlich** niederzulegen und von Arbeitgeber und Betriebsrat zu unterschreiben (Wirksamkeitsvoraussetzung).

Nach der Rechtsprechung des BAG ist für die Einhaltung der Schriftform über den erkennbaren **inneren Zusammenhang der Urkunde** hinaus keine dauernde äußere körperliche Verbindung mehr erforderlich. Es genügt, trotz der dann grds. gegebenen Möglichkeit des Austauschs einzelner Blätter, wenn sich die Einheit der Urkunde zweifelsfrei feststellen lässt, bspw. auf Grund einer fortlaufenden Nummerierung der Blätter oder Vertragsklauseln, einer einheitlichen graphischen Gestaltung oder des Textzusammenhangs.

2. Die Einschaltung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit

Scheitert der Versuch eines innerbetrieblichen Interessenausgleichs, kann jede Seite den Vorstand der **Bundesagentur für Arbeit** um **Vermittlung** ersuchen. Dieser kennt die Verhältnisse am Arbeitsmarkt und die im SGB III vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

Die Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit ist keine Voraussetzung für die Anrufung der E-Stelle.

3. Die Einigungsstelle

Kommt keine Einigung zustande, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen. Für den Betriebsrat ist die Anrufung eine Möglichkeit, für den **Arbeitgeber** dagegen ist sie eine **Obliegenheit**. Er hat ohne die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens keinen ausreichenden Versuch eines Interessenausgleichs unternommen.

Führt er dennoch die Betriebsänderung durch, begründet dies Ansprüche der Arbeitnehmer auf einen Nachteilsausgleich gem. § 113 Abs. 3 BetrVG.

Scheitert der Versuch eines Interessenausgleich in der Einigungsstelle, dann darf der Arbeitgeber die Betriebsänderung ohne die Sanktion des § 113 BetrVG durchführen.

II. Inhaltliche Regelungen

Der Inhalt wird durch die konkrete Betriebsänderung bestimmt.

In dem Interessenausgleich kann eine **Auswahlrichtlinie** enthalten sein. Diese enthält Regelungen für die Sozialauswahl der Arbeitnehmer. Die Gewichtung der Auswahlkriterien kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Es ist zu empfehlen, sich an einem vom BAG für zulässig befundenen Punkteschema zu orientieren.

Ferner kann eine **Namensliste** gem. § 1 Abs. 5 KSchG enthalten sein, d.h. eine Liste, auf der die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich benannt werden.

Das **Schriftformerfordernis** erstreckt sich auch auf die Namensliste. Ausreichend ist, wenn Interessenausgleich und Namensliste eine einheitliche Urkunde bilden. Sind Interessenausgleich und Namensliste bei Unterzeichnung des Interessenausgleichs nicht **körperlich fest verbunden** (z.B. durch Heftklammer), so ist die Schriftform nur gewahrt, wenn beide unterzeichnet sind und wechselseitig aufeinander verweisen.

Bei einem formwirksamen Interessenausgleich mit Namensliste gilt die **gesetzliche Vermutung**, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Zudem ist die Überprüfung der Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt.

Der Sozialplan

Der Sozialplan ist die Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über den **Ausgleich** oder die **Milderung der wirtschaftlichen Nachteile**, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.

Der Sozialplan ist grundsätzlich bei **jeder Betriebsänderung** aufzustellen.

Ausnahmen gelten gem. § 112a BetrVG wenn eine geplante Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht und bestimmte Schwellenwerte nicht überschritten werden sowie bei Betrieben neu gegründeter Unternehmen in den ersten 4 Jahren.

I. Zustandekommen eines Sozialplans

Das Verfahren zur Aufstellung eines Sozialplans entspricht grundsätzlich dem Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs, d.h. es gibt die Möglichkeit

- eines **innerbetrieblich** vereinbarten Sozialplans,
- einer Einschaltung des Vorstands der **Bundesagentur für Arbeit**,
- der Einsetzung einer **Einigungsstelle**.

Anders als beim Interessenausgleich ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Auch wenn sich Interessenausgleich und Sozialplan inhaltlich wesentlich unterscheiden, werden in der Praxis die **Verhandlungen** häufig miteinander **verbunden**, da die sich im Sozialplan auszugleichenden oder zumindest zu mildernden Nachteile nur zuverlässig beurteilen lassen, wenn über Art und Umfang der Betriebsänderung Klarheit besteht.

Der Sozialplan bedarf gem. § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG der **Schriftform**. Auch hier ist die Wahrung der Schriftform Wirksamkeitsvoraussetzung.

II. Inhalt eines Sozialplans

Die Betriebsparteien haben bei der Aufstellung von Sozialplänen **tatsächliche Beurteilungsspielräume** und **normative Gestaltungsspielräume**.

Der Beurteilungsspielraum betrifft die **tatsächliche Einschätzung** der sich aus der Betriebsänderung ergebenden **wirtschaftlichen Nachteile**.

Der Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien wiederum betrifft die Frage, **ob**, in **welchem Umfang** und **wie** sie die von ihnen prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern. Hierbei haben sie einen weiten Ermessensspielraum, sind jedoch an die Funktion des Sozialplans und zwingendes Gesetzesrecht gebunden.

1. Grundsätze der Ermessenausübung

An die für die Einigungsstelle geltenden **Grundsätze für die Ermessenausübung** in **§ 112 Abs. 5 BetrVG** sind die Betriebsparteien bei der einvernehmlichen Vereinbarung eines Sozialplans nicht zwingend gebunden. Dennoch kann es sinnvoll sein, dass auch die Betriebsparteien die in § 112 Abs. 5 S. 2 BetrVG zum Ausdruck kommenden gesetzgeberischen Wertungen berücksichtigen:

Einzelfallbezogenheit

Die Leistungen zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile sollen den Problemen des Einzelfalls Rechnung tragen. Es soll, soweit wie möglich, ermittelt und abgeschätzt werden, welche **konkreten wirtschaftlichen Nachteile** den betroffenen Arbeitnehmern entstehen.

Kein Anspruch bei vermeidbarer Arbeitslosigkeit

Von den Sozialleistungen können Arbeitnehmer ausgeschlossen werden, die einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb, im Unternehmen oder im Konzern grundlos ablehnen.

Förderungsmöglichkeiten

Die im SGB III vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit sollen berücksichtigt werden.

Wirtschaftliche Vertretbarkeit

Bei der Festlegung des Gesamtvolumens eines Sozialplans darf die Einigungsstelle nach § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG nicht den Fortbestand des Unternehmens und die verbliebenen Arbeitsplätze gefährden. Die **Obergrenze** der Dotierung eines Sozialplans ist durch den vollständigen Ausgleich der den Arbeitnehmern aufgrund einer Betriebsänderung entstandenen Nachteile gekennzeichnet.

Die **Untergrenze** der Dotierung bildet letztlich die wirtschaftliche Vertretbarkeit für den Arbeitgeber. Der Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG wird nicht nur durch den Ausgleich, sondern auch durch die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile des Arbeitnehmers erreicht.

2. Schranken der Regelungsbefugnis

Bei der Vereinbarung haben die Betriebsparteien zwar einen weiten Gestaltungsspielraum, höherrangiges Recht ist jedoch zu beachten. Bei der Aufstellung von Sozialplänen müssen insbesondere die **Diskriminierungsverbote des AGG** beachtet werden.

Das AGG verbietet nach § 7 Abs. 1 AGG die Benachteiligung von Arbeitnehmern wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe.

Wie sich aus Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG ergibt, geht das GG bei **behinderten Menschen** von der Möglichkeit der Bevorzugung aus. Daher erscheint die „**positive Diskriminierung**“ von behinderten Menschen unbedenklich.

Das **Lebensalter**, die **Betriebszugehörigkeit** und die **Rentennähe** sind in **§ 10 Abs. 3 Nr. 6 AGG** als Umstände, die eine Differenzierung in Sozialplänen rechtfertigen, ausdrücklich genannt .

§ 10 Abs. 3 Nr. 6 Alt. 1 AGG gestattet nach dem Lebensalter gestaffelte Abfindungsregelungen. Dies ermöglicht es, in Sozialplänen die Abfindungen mit zunehmendem Alter zunächst steigen zu lassen. Eine solche Progression ist sachgerecht und stellt keine unzulässige Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer dar.

Durch **§ 10 Abs. 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG** sind Regelungen gedeckt, nach denen bei **rentennahen Jahrgängen** eine **Reduktion der Abfindung** eintritt. Arbeitnehmer, die unmittelbar nach dem Ausscheiden oder im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld I durch den Bezug von Altersrente wirtschaftlich abgesichert sind, erleiden typischerweise geringere wirtschaftliche Nachteile.

Zulässig ist eine Regelung, wonach die Arbeitnehmer zwar **nicht unmittelbar** nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I **rentenberechtigt** sind, aber eine Abfindung erhalten, die so bemessen ist, dass sie die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen kann.

Die **Betriebszugehörigkeit** ist regelmäßig ein für die Abfindungshöhe maßgeblicher Faktor. Die Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit führt zwar zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer, ist aber ebenfalls durch § 10 Abs. 3 Nr. 6 AGG gerechtfertigt.

Zulässig sind auch sog. **Höchstbetragsklauseln**, die die mit zunehmendem Lebensalter und/ oder zunehmender Betriebszugehörigkeit steigende Abfindung auf einen bestimmten Höchstbetrag begrenzen. Eine derartige Klausel benachteiligt ältere Arbeitnehmer nicht, sie begrenzt vielmehr deren mit der Altersstaffelung verbundene Bevorzugung.

Es verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn im Sozialplan unterschieden wird zwischen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt worden ist und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis durch eine **Eigenkündigung** oder einen **Aufhebungsvertrag** beendet haben.

Sie sind jedoch mit den gekündigten Arbeitnehmern gleich zu behandeln, wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag **vom Arbeitgeber veranlasst** worden ist. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, er komme mit der eigenen Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nur zuvor.

Die Vereinbarung von **Stichtagsklauseln** ist zulässig, wonach solche Arbeitnehmer keine oder nur eine geringere Abfindung erhalten, wenn sie ihr Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung durch Eigenkündigung oder einem Aufhebungsvertrag vor einem bestimmten Zeitpunkt beenden.

Die Stichtagsklauseln müssen hingenommen werden, wenn der Zeitpunkt sachlich vertretbar ist. Sachlich gerechtfertigt ist es z.B.

- auf den Zeitpunkt des Scheiterns der Interessenausgleichsverhandlungen,
- auf die Bekanntgabe des Stilllegungsbeschlusses an den BR
- auf den Abschluss der Sozialplanverhandlungen

abzustellen.

Die Zahlung der Abfindung darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass die Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erheben.

Die Vereinbarung sog. „**Turboprämien**“ in einer **freiwilligen Betriebsvereinbarung** ist aber zulässig.

Zulässig ist auch eine Regelung, wonach die Fälligkeit der Abfindung erst dann eintritt, wenn der Kündigungsschutzprozess rechtskräftig abgeschlossen ist.

III. Rechtsnatur eines Sozialplans

Der Sozialplan hat nach § 112 Abs. 2 S. 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung und wird vom BAG als „**Betriebsvereinbarung besonderer Art**“ bezeichnet.


Die Bestimmungen des Sozialplans gelten für die von seinem Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer **unmittelbar und zwingend**. Sie begründen normativ unmittelbare Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber.

Ein **Verzicht des Arbeitnehmers** auf Ansprüche aus einem Sozialplan ist wegen § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Daher erstreckt sich die in einem Prozessvergleich vereinbarte Abgeltung sämtlicher Ansprüche der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsverhältnis nicht auf eine etwaige Sozialplanabfindung.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!




brummer@uvb-online.de

 030 / 31005 - 139



vesper@uvb-online.de

 030 / 31005 - 146