

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktreion



Betriebsbedingte Kündigung – Interessenausgleich und Sozialplan

26. März 2025 | Carolin Vesper

Voraussetzungen des allgemeinen Kündigungsschutzes

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

Die betriebsbedingte Kündigung

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 Arbeitnehmers 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 nach dem Zeitpunkt ihres Zugangs.

Prüfungsschema:

1. Liegt eine inner- oder außerbetriebliche Ursache vor?
2. Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor, die das Weiterbeschäftigungsbedürfnis des Arbeitnehmers kausal entfallen lässt?
3. Ist eine anderweitige Weiterbeschäftigung ausgeschlossen?
4. Liegt eine Dringlichkeit der Kündigung vor?
5. 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.

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!

Außerbetriebliche Ursachen:

- Absatzschwierigkeiten, Auftragsmangel, Energiemangel, Streichung von Drittmitteln etc.;
- der Betrieb wird nicht umorganisiert, die Anzahl der Arbeitnehmer wird vielmehr an die Arbeitsmenge angepasst;
- zur Rechtfertigung der Kündigung muss dargestellt werden, welche konkreten Auswirkungen die außerbetriebliche Maßnahme auf die betrieblichen Abläufe hat, Berufung auf Umsatz- und Gewinnrückgänge genügt nicht;
- das Gericht prüft in vollem Umfang nach, ob die außerbetrieblichen Umstände für die Kündigung tatsächlich vorlagen und zu einem dauerhaften Rückgang des Beschäftigungsvolumens geführt haben.

2. Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor?

Der Kündigungswille allein rechtfertigt keine betriebsbedingte Kündigung, es bedarf eines Grundes außerhalb der Kündigung selbst. Die unternehmerische Entscheidung muss dabei vor Ausspruch der Kündigung und Anhörung des Betriebsrates vorliegen, aber noch nicht umgesetzt sein.

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.

Beispiele für inner- und außerbetriebliche Kündigungsursachen und die 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.

Kausaler Wegfall des Arbeitsplatzes

- Die Umsetzung der Unternehmerentscheidung muss **ursächlich** für den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs sein.

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

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.

- 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 geübte und der Arbeitnehmer auf ihm – ggf. nach zumutbarer Einarbeitungszeit – **weiterbeschäftigt** werden kann; frei ist ein Arbeitsplatz, wenn er zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt ist oder mit hinreichender Sicherheit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei wird.
- d) Auch ein freier Arbeitsplatz zu **geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen** ist vergleichbar, soweit der Arbeitnehmer über die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt. Es gilt der **Vorrang der Änderungskündigung**, dies grundsätzlich auch, wenn der Arbeitnehmer im Vorfeld der Kündigung die Vertragsänderung in Hinblick auf eine bestehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ablehnt.

4. Liegt eine Dringlichkeit der Kündigung vor?

Eine Dringlichkeit der Kündigung ist zu bejahen, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen.

5. 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. Mithilfe der sozialen Auswahl soll von mehreren vergleichbaren der Arbeitnehmer gefunden werden, der auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unter sozialen Gesichtspunkten am wenigsten angewiesen ist

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

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

Die Vergleichbarkeit ist wie folgt festzustellen:

- Arbeitsplatzbezogene und qualifikationsmäßige 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** (ca. 3-6 Wochen) steht einer Vergleichbarkeit **nicht** entgegen.

- Arbeitsvertragsbezogene Austauschbarkeit

Arbeitnehmer sind nur dann vergleichbar, wenn der Arbeitgeber sie per **Direktionsrecht** umsetzen kann. Ist für die Umsetzung eine **Änderungskündigung** erforderlich, fehlt die Vergleichbarkeit. Je größer der Einsatzbereich des Arbeitnehmers ist, desto größer ist der Kreis der einzubeziehenden Arbeitnehmer.

In die Sozialauswahl sind nur Arbeitnehmer derselben Betriebshierarchie einzubeziehen (horizontale Vergleichbarkeit).

Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz

Arbeitnehmer, bei denen eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber **gesetzlich** oder **tariflich** ausgeschlossen ist, sind nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen.

Beispiele:

- Betriebsräte (§ 15 KSchG)
- Mutterschutz oder Elternzeit (§ 17 MuSchG, § 18 BEEG)
- Schwerbehinderte Arbeitnehmer (§§ 164 ff SGB IX) ...

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Zustimmung der Behörde zu einer Kündigung zu beantragen oder einzuklagen.

Die 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 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. Wenn der Betriebsrat bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien für die Sozialauswahl nicht beteiligt wird, führt das nicht zur individualrechtlichen Unwirksamkeit der Kündigungen.

BAG, Urteil vom 6.11.2008 – 2 AZR 523/07

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

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.

Abwägung: Das berechnigte betriebliche Interesse an einer Herausnahme der Leistungsträger ist mit Interesse des sozial schwächeren Arbeitnehmers abzuwägen.

Altersgruppenbildung zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur

Das Gesetz erlaubt eine Sozialauswahl im Rahmen von Altersgruppen, dabei ist in 3 Stufen vorzugehen:

1. Bildung von Altersgruppen innerhalb der Vergleichsgruppe nach sachlichen Kriterien
2. Feststellung der prozentualen Verteilung der Belegschaft auf die Altersgruppen
3. Verteilung der Gesamtzahl der auszusprechenden Kündigungen diesem Verhältnis entsprechend auf die einzelnen Altersgruppen.

Interessenausgleich und Sozialplan

Die Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

Als Betriebsänderungen iSd § 111 S. 1 BetrVG gelten

- die **Einschränkung** und **Stillegung** 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)

Freiwilligenprogramm

Bei geplanten größeren Personalabbaumaßnahmen kann die **Vorschaltung eines Freiwilligenprogramms** in Betracht kommen. Durch ein freiwilliges Ausscheiden und den Verzicht auf die Erhebung von Kündigungsschutzklagen können rechtliche Risiken minimiert werden.

Es sollte immer eine **doppelte Freiwilligkeit** vorliegen, damit man steuern kann, welcher Arbeitnehmer den Betrieb verlässt.

Man kann das Freiwilligenprogramm generell anbieten oder Arbeitnehmer gezielt ansprechen.

Möglicher Inhalt:

- Klageverzichtvereinbarung
- Abfindung
- Outplacement-Maßnahmen
- Sprinterprämie
- Turboprämie
- Ausgleich einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld ...

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind wegen einer möglichen Betriebsänderung zu beachten.

Die Massenentlassungsanzeige

Eine Pflicht zur Anzeige einer Massenentlassung besteht, wenn die **Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG** durch die **Zahl der Entlassungen** im Betrieb **innerhalb von 30 Tagen** überschritten werden.

Für die Anzeigepflicht ist entscheidend, dass die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber** veranlasst ist. Eigenkündigungen sind daher zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer damit einer betriebsbedingten Kündigung zuvorkommt, ebenso unter dem Eindruck einer beabsichtigten Kündigung geschlossene Aufhebungsverträge. § 17 ff. KSchG finden grundsätzlich keine Anwendung, wenn wirksam **befristete** oder **auflösend** bedingte Arbeitsverhältnisse durch Zeitablauf oder Bedingungseintritt enden.

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 („Ob“ und „Wie“) 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 Interessenausgleichs 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. Die Ausgangslage als auch das Motiv für die Betriebsänderung sollten beschrieben werden. Die unternehmerische Entscheidung ist im Detail zu schildern.

Es ist vorteilhaft, wenn die Betriebsparteien gemeinsam die Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer beraten und die nach ihrer Ansicht bestehenden Vergleichsgruppen in dem Interessenausgleich festhalten, auch wenn dies bei gerichtlicher Überprüfung lediglich Indizwirkung haben kann.

In dem Interessenausgleich kann eine **Auswahlrichtlinie gem. § 95 BetrVG** 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. Vom Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes ist auszugehen. Die Vermutungswirkung erstreckt sich auch auf das Nichtvorliegen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb und in anderen Betrieben des Unternehmens. 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, d.h. der Sozialplan ist erzwingbar.

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 im Sozialplan 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.

3. Abfindungsformel

Übliche Faktorformel: $\text{Faktor} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsentgelt}$

- das Bruttomonatsentgelt sollte genau definiert werden;
- Zuschläge für Unterhaltspflichten oder Schwerbehinderung;
- sog. Sprinterprämie.

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!



vesper@uvb-online.de

 030 / 31005 - 146