

## Arbeitspapier 12: Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten III

### I. Betriebsänderungen (§§ 111-113 BetrVG) (dritter Teil)

#### 1. Inhalte und Grenzen des freiwilligen Sozialplans

BAG vom 08.12.1976, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 3 = DB 1977, 729  
(Vorrang von Versetzung und Umsetzung vor Abfindung)

BAG vom 19.07.1995, E 80, 286 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 96 = NZA 1996, 271  
(Ausschluss von Sozialplanansprüchen bei Eigenkündigung)

1. Es ist mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Betriebspartner bei der Zuerkennung von Ansprüchen auf eine Abfindung in einem Sozialplan unterscheiden zwischen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt worden ist und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis durch eine Eigenkündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet haben.
2. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt dann, wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist. In einem solchen Fall sind gekündigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die aufgrund einer Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden sind, gleich zu behandeln.
3. Eine Veranlassung in diesem Sinne liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen, um so eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden. Ein bloßer Hinweis des Arbeitgebers auf eine unsichere Lage des Unternehmens, auf notwendig werdende Betriebsänderungen oder der Rat, sich eine neue Stelle zu suchen, genügt nicht.
4. Auch die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, und solchen, die aufgrund eines von ihnen gewünschten Aufhebungsvertrages ausscheiden, ist in der Regel sachlich gerechtfertigt. Der Arbeitgeber kann so entscheiden, ob er den Arbeitnehmer für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsänderung oder noch darüber hinaus benötigt oder ob ihm das freiwillige Ausscheiden des Arbeitnehmers nur eine ohnehin notwendig werdende Kündigung erspart.

BAG vom 12.11.2002, E 103, 321 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 159 = NZA 2003, 1287

1. Den Betriebsparteien ist es grundsätzlich unbenommen, die Nachteile aus einer Betriebsänderung durch zwei aufeinander folgende, nicht inhaltsgleiche Sozialpläne auszugleichen.
2. Im Rahmen ihres Regelungsermessens können die Betriebsparteien auch die Beschäftigungsdauer als Maßstab für die Höhe einer Abfindung heranziehen, obwohl der Sozialplan dem Ausgleich künftiger Nachteile dient. Ausschließlich auf die Beschäftigungsdauer abzustellen ist aber nur dann unbedenklich, wenn sich die betroffenen Arbeitnehmer in sonstigen sozialplanrelevanten Daten nicht erheblich unterscheiden.
3. Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit können die Betriebsparteien bestimmte Zeiten aus sachlichen Gründen unberücksichtigt lassen. Zeiten des Erziehungsurlaubs (Elternzeit) auszunehmen, ist sachlich nicht gerechtfertigt und verstößt gegen die wertentscheidende Grundsatznorm des Art. 6 I, II GG.

BAG vom 31.05.2005, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 175 = NZA 2005, 997

(Sozialplanleistungen unter der Bedingung des Kündigungsverzichts – „Turbo-Prämie“)

1. Es verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 I 1 BetrVG, wenn die Betriebsparteien Sozialplanleistungen vom Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig machen. Daran hat sich durch § 1a KSchG nichts geändert. Die darin vorgesehene Abfindung hat eine andere Funktion als eine Sozialplanleistung.
2. Die Betriebsparteien können anlässlich einer Betriebsänderung zusätzlich zu einem Sozialplan in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit Leistungen davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage absieht. Dadurch wird weder der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 I 1 BetrVG verletzt noch gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB verstoßen. Die Zulässigkeit einer derartigen Regelung entspricht der in § 1a KSchG zum Ausdruck kommenden gesetzgeberischen Wertung.
3. Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung, in welcher Leistungen für den Fall der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage vorgesehen sind, darf nicht das Verbot umgangen werden, Sozialplanleistungen von einem solchen Verzicht abhängig zu machen. Ob eine Umgehung vorliegt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Zur Bedeutung des Verbots der Altersdiskriminierung im Sozialplanrecht:

BAG, NZA 2011, 985:

1. Der Gesetzgeber hat in § 75 I BetrVG die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote übernommen. Eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung i.S. des § 3 I 1 AGG kann dabei unter den in § 10 AGG genannten Voraussetzungen zulässig sein. In diesem Fall ist auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt.
2. Die Betriebsparteien dürfen im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums davon ausgehen, dass sich die Arbeitsmarktchancen der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer mit zunehmendem Alter fortschreitend verschlechtern. Mit der Regelung eines Alterszuschlags bei Sozialplanabfindungen verfolgen die Betriebsparteien deshalb legitime Ziele i.S. des § 10 AGG. Ob der konkrete Alterszuschlag nach § 10 S. 2 AGG angemessen und erforderlich ist, unterliegt der gerichtlichen Überprüfung im Einzelfall.
3. § 10 S. 3 Nr. 6 AGG verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union.

## 2. Inhalte und Grenzen des erzwingbaren Sozialplans (§ 112 V BetrVG)

- a) Folgenausgleich eher zukunfts- als vergangenheitsorientiert
- b) Berechnung der Sozialplanleistungen kann individuell nach Lage der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen
- c) Berücksichtigung von Transfermaßnahmen (§§ 110, 111 SGB III)  
(Hinweis: bis 31.3.2012 §§ 216a, 216 b SGB III)
- d) Belastungsfähigkeit des Unternehmens  
BAG vom 06.05.2003, E 106, 95 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 161 = NZA 2004, 108  
(Wirtschaftliche Vertretbarkeit und Verteilungsgrundsätze des Sozialplans)

1. Die Einigungsstelle darf wegen § 112 I 2 BetrVG keine Nachteile ausgleichen, die gar nicht entstanden sind und auch künftig nicht entstehen werden. Bilden solche nur vermeintlichen Nachteile aber lediglich eines der Motive für die Bemessung der Abfindungen wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes, führt ihre Berücksichtigung nicht ohne Weiteres zur Ermessensfehlerhaftigkeit der Abfindungsregelungen.

2. Die Einigungsstelle ist an abstrakte Höchstgrenzen für einzelne Abfindungen außerhalb des Insolvenzfall nicht gebunden. Eine an § 10 KSchG orientierte Begrenzung sieht das Gesetz nur für den Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG vor. Dessen entsprechende Anwendung auf Sozialplanregelungen scheidet aus.

3. Die in § 112 V 1 BetrVG geforderte Beachtung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit der Entscheidung der Einigungsstelle für das Unternehmen hat gegenüber den sozialen Belangen eine Korrekturfunktion und gibt die äußerste Grenze des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen vor. Wo genau sie verläuft, ist eine Frage des Einzelfalls. Bei wirtschaftlich schwachen Unternehmen hält das Gesetz, wie aus § 112 V 2 Nr. 3 BetrVG hervorgeht, auch einschneidende Belastungen bis an den Rand der Bestandsgefährdung für möglich.

4. Bei der Interessenabwägung spielt neben dem Verhältnis von Aktiva und Passiva und der Liquiditätslage eines Unternehmens auch eine Rolle, welche Einsparungen für das Unternehmen mit der Betriebsänderung verbunden sind, deren Nachteile für die Arbeitnehmer der Sozialplan kompensieren soll.

## 3. Modifikationen bei Insolvenz des Unternehmens (§§ 121 ff. InsO)

Insbesondere absolute und relative Grenzen für Sozialplanumfang  
Gesamtumfang 2,5 Monatsverdienste der von Entlassung betroffenen AN  
Verwendung nur von höchstens 1/3 der Insolvenzenmasse

4. Individualrechtliche Sanktionen bei Verletzung der Beteiligungsrechte: Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)

a) Voraussetzungen

aa) Fehlverhalten des Arbeitgebers

- (1) Abweichung vom Interessenausgleich ohne zwingenden Grund (§ 113 I BetrVG)
- (2) Kein (oder unzureichender) Versuch einer Einigung über den Interessenausgleich (§ 113 III BetrVG); str. ist, ob der Arbeitgeber auch die Einigungsstelle anrufen muss BAG vom 18.12.1984, E 47, 329 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 11 = NZA 1985, 400 (Nachteilsausgleich bei unzureichendem Einigungsversuch – Anrufung der Einigungsstelle)

Ein Unternehmer, der Ansprüche auf Nachteilsausgleich (§ 113 III BetrVG) vermeiden will, muß das für den Versuch einer Einigung über den Interessenausgleich vorgesehene Verfahren voll ausschöpfen. Er muß, falls keine Einigung mit dem Betriebsrat möglich ist und dieser nicht selbst die Initiative ergreift, die Einigungsstelle anrufen, um dort einen Interessenausgleich zu versuchen.

bb) Nachteile für Arbeitnehmer

- (1) Entlassung
- (2) Andere wirtschaftliche Nachteile

b) Rechtsfolgen

aa) Anspruchshöhe (§ 113 I BetrVG iVm § 10 KSchG, § 113 II BetrVG)

BAG vom 23.09.2003, E 107, 347 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 43 = NZA 2004, 440  
(Verzicht auf Nachteilsausgleichsanspruch)

bb) Konkurrenzverhältnis zum Sozialplan

BAG vom 20.11.2001, E 99, 377 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 39 = NZA 2002, 992  
(Anrechenbarkeit eines Sozialplananspruchs auf Nachteilsausgleichsanspruch)

Der gesetzliche Anspruch auf Nachteilsausgleich dient auch - wie eine Abfindung aus einem Sozialplan - dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile, die Arbeitnehmer infolge ihrer Entlassung auf Grund einer Betriebsänderung erleiden. Diese teilweise Zweckidentität berechtigt den Arbeitgeber, eine gezahlte Sozialplanabfindung auf einen dem Arbeitnehmer geschuldeten Nachteilsausgleich anzurechnen.

5. Hinweis: Umsetzung durch personelle Einzelmaßnahmen

a) Versetzung

b) Kündigung

aa) § 102 BetrVG

bb) KSchG, insbesondere §§ 1 V (Namensliste!), 17 ff. KSchG