

## Taktisch richtig verhandeln

# Interessenausgleich und Sozialplan



**Benjamin Butz,**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Pusch Wahlig Legal, Berlin



**Thomas Wahlig,**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Pusch Wahlig Legal, Berlin

**Nach einigen Prognosen steht der deutschen Wirtschaft in naher Zukunft eine neuerliche Finanz- und Wirtschaftskrise bevor. Dann gilt es, Kosten zu sparen und Arbeitskräfte zu reduzieren. Kurzarbeit ist nicht immer die passende Antwort. Es wird deshalb vermehrt zu Standortschließungen und Personalabbau kommen. Dabei spielen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats eine entscheidende Rolle: Der Arbeitgeber muss unter bestimmten Voraussetzungen ein Interessenausgleichsverfahren durchlaufen sowie einen Sozialplan verhandeln und abschließen.**

## 1 Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht

Eine Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht kommt nur bei Unternehmen in Betracht, die i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, § 111 Satz 1 BetrVG. Relevant ist die Mitarbeiterzahl, die für das Unternehmen im Allgemeinen kennzeichnend ist. Es bedarf sowohl einer Rückschau als auch einer Prognose. Ist der Schwellenwert überschritten, ist weiter zu prüfen, ob eine Betriebsänderung i. S. d. § 111 Satz 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG geplant ist.

### Wichtig

Wer eine Standortschließung oder einen reinen Personalabbau plant, muss unbedingt exakt feststellen, ob es sich um eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 BetrVG handelt. Geht der Arbeitgeber irrtümlich davon aus, dass keine Interessenausgleichspflicht vorliegt, besteht ein nicht unerhebliches Risiko, dass die zuständigen Betriebsräte die Umsetzung im Wege einer einstweiligen Ver-

fügung verhindern können. Zudem drohen hohe Nachteilsausgleichszahlungen an die Belegschaft, § 113 Abs. 3 BetrVG, § 10 KSchG.

Erfüllt ein Standort eines Unternehmens die Voraussetzungen eines Betriebs i. S. d. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, stellt eine Standortschließung stets eine Betriebsstilllegung und damit Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG dar. Als Betrieb zählen kraft Fiktion auch verselbstständigte Betriebsteile nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Plant der Arbeitgeber an einem solchen Standort einen reinen Personalabbau, kann darin eine Betriebseinschränkung gem. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG liegen, wenn die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG überschritten werden.

### Beispiel

Will der Arbeitgeber an einem Standort mit i. d. R. zwischen 21 und 59 beschäftigten Arbeitnehmern mehr als fünf Mitarbeiter betriebsbedingt entlassen, stellt dies eine Betriebseinschränkung dar, § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KSchG.

## 2 Personalabbau in Kleinbetrieben oder stufenweise

Die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG setzen eine Mindestbetriebsgröße von 21 Arbeitnehmern voraus. Ein Personalabbau in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern stellt nur eine Betriebseinschränkung i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG dar, wenn mindestens sechs Arbeitnehmer betriebsbedingt entlassen werden (BAG, Urt. v. 9.11.2010 – 1 AZR 708/09, AuA 11/11, S. 676).

### Praxistipp

Dies eröffnet Gestaltungs- und Verhandlungsspielräume: So lässt sich ein Personalabbau auf vorhandene Kleinbetriebe verteilen und an diesen Standorten eine Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht ausschließen. Zugleich kann der Arbeitgeber aus strategischen Gesichtspunkten dem Betriebsrat anbieten, die Arbeitnehmer der Kleinbetriebe gleichwohl in einen Interessenausgleich und Sozialplan miteinzubeziehen, um eigene Forderungen effektiv durchzusetzen, z. B. den Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste.

Auch mit einem stufenweisen Personalabbau lässt sich eine Betriebsänderung vermeiden. Hier ist aber Vorsicht geboten: Sofern er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht, sind sämtliche stufenweisen Entlassungen bei der Berechnung des Schwellenwertes nach § 17 KSchG zusammenzuzählen. Ein enger zeitlicher Zusammenhang von Entlassungswellen ist ein wesentliches Indiz dafür, dass von Anfang an ein einheitliches Konzept bestand (BAG, Urt. v. 28.3.2006 – 1 ABR 5/05, NZA 2006, S. 932). Beruhen die jeweiligen Entlassungswellen hingegen nachweisbar auf neuen unternehmerischen Entscheidungen, werden sie nicht als Gesamtmaßnahme bewertet. Aus Beweisgründen sollte man den jeweiligen eigenständigen unternehmerischen Planungs- und Umsetzungsprozess sorgfältig dokumentieren.



### 3 Interessenausgleichspflicht ohne Sozialplanpflicht

Es kann Fallkonstellationen geben, in denen zwar eine Interessenausgleichs-, aber keine Sozialplanpflicht besteht. Gemäß § 112a Abs. 1 Satz 1 BetrVG entfällt eine Sozialplanpflicht, wenn der Arbeitgeber einen interessenausgleichspflichtigen Personalabbau plant, der jedoch die Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 BetrVG nicht überschreitet.

#### Beispiel

Ein Unternehmen will zehn Arbeitnehmer eines Standorts mit einer Betriebsgröße von 100 Mitarbeitern betriebsbedingt entlassen. Dies stellt eine interessenausgleichspflichtige Betriebseinschränkung dar, § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG. Eine Sozialplanpflicht besteht hingegen nicht, § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG.

#### Praxistipp

Dies eröffnet wiederum Gestaltungs- und Verhandlungsspielräume, um einen Sozialplan zu vermeiden. Zudem kann man auch hier erwägen, solche Standorte mit in den Sozialplan einzubeziehen, wenn der Betriebsrat eine Gegenforderung erfüllt, z. B. einen Interessenausgleich mit Namensliste.

Unanwendbar ist § 112a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, wenn der Arbeitgeber weitere Maßnahmen an einem Standort plant, die für sich allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung i. S. d. § 111 Satz 3 BetrVG darstellen (BAG, Beschl. v. 28.3.2006 – 1 ABR 5/05, a. a. O.).

Liegt eine Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht vor, ist folgender Verfahrensablauf einzuhalten:

- Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat,
- Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen,
- Einigungsstellenverfahren bei Scheitern der Verhandlungen.

### 4 Zuständiger Betriebsrat

Über eine geplante Betriebsänderung ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Sie ist zudem mit ihm zu beraten. Zunächst stellt sich daher die Frage: Welcher Betriebsrat ist eigentlich zuständig? Die Beantwortung bereitet Probleme, wenn ein Unternehmen über lokale Einzelbetriebsräte sowie einen Gesamtbetriebsrat verfügt:

- Grundsätzlich ist derjenige lokale Betriebsrat zuständig, in dessen Betrieb die Betriebsänderung durchgeführt wird (BAG, Urt. v. 3.5.2006 – 1 ABR 15/05, NZA 2007, S. 1245 ff.).
- Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig, wenn eine Betriebsänderung das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft und sich nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe regeln lässt, § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Es muss ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende Regelung bestehen (BAG, Urt. v. 3.5.2006 – 1 ABR 15/05, a. a. O.).

Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für einen Interessenausgleich folgt nicht automatisch, dass er auch für den Abschluss eines Sozialplans zuständig ist. Es ist vielmehr erneut zu prüfen, ob ein zwingendes Bedürfnis für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende Regelung auch im Hinblick auf die Milderung bzw. Kompensation der wirtschaftlichen Nachteile infolge der Betriebsänderung besteht (BAG v. 3.5.2006, a. a. O.).

Der Arbeitgeber sollte rechtssicher klären, wer der zuständige Verhandlungspartner ist., vgl. auch Albicker, AuA 8/11, S. 459 ff. Verhandelt er mit einem unzuständigen Betriebsrat über einen Interessenausgleich und setzt er den Personalabbau um, drohen Nachteilsausgleichsansprüche, § 113 Abs. 3 BetrVG. Ist er unsicher, wer zuständig ist, kann er die in Betracht kommenden Betriebsräte auffordern, Stellung zu nehmen. Dies vermeidet Nachteilsausgleichsansprüche (BAG, Urt. v. 24.1.1996 – 1 AZR 542/95, NZA 1996, S. 1107 ff.).

#### Praxistipp

Die Verhandlungen mit mehreren örtlichen Einzelbetriebsräten können aufwändig sein. Dann empfiehlt es sich, auf eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats hinzuwirken. Diese lässt sich durch Delegationsbeschlüsse der örtlichen Betriebsräte begründen, § 50 Abs. 2 BetrVG. Es ist darauf zu achten, dass sie vor Verhandlungsbeginn unwiderruflich erteilt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Betriebsräte ihre Delegationsbeschlüsse widerrufen und einen Verhandlungsabschluss verzögern.

### 5 Unterrichtung des Betriebsrats

Ist der richtige Verhandlungspartner gefunden, ist dieser umfassend zu unterrichten. Das ist der Fall, wenn sich der Betriebsrat von der geplanten Maßnahme und deren Auswirkungen ein vollständiges Bild machen kann. Dazu gehört,

- detailliert den Inhalt und Umfang der beabsichtigten Betriebsänderung darzustellen,
- die Auswirkungen auf das Unternehmen und die Belegschaft erschöpfend anzugeben,
- die Gründe für die geplante Betriebsänderung umfassend zu beschreiben, d. h. alle Daten und Fakten, die den Arbeitgeber zur beabsichtigten Betriebsänderung veranlasst haben (LAG Hamm, Beschl. v. 5.3.1986 – 12 TaBV 164/85, NZA 1986, S. 651),
- den Zeitraum, in dem die Maßnahme(n) umgesetzt werden soll(en), mitzuteilen sowie
- die möglichen Alternativen zum Personalabbau darzustellen, sofern der Arbeitgeber sie ernsthaft geprüft hat.

Der Anspruch auf Unterrichtung bezieht sich nur auf Fakten, die der Arbeitgeber seiner Planung zugrunde gelegt hat. Dem Betriebsrat sind zudem auf Verlangen alle Unterlagen des Unternehmens offenzulegen, die erforderlich sind, um eine Betriebsänderung zu prüfen und einen Interessenausgleich vorzubereiten, § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Offenzulegen sind allerdings nur solche Unterlagen, die für die unternehmerische Entscheidung von Bedeutung waren, also die Entscheidungsgrundlage darstellen.

Hierzu zählen bspw.

- Gutachten von Unternehmensberatern,
- Wirtschaftsprüferberichte,
- Marktanalysen,
- Jahresabschlussbericht sowie
- Bilanzen.

### Praxistipp

Es empfiehlt sich, den Betriebsrat umfangreich und exakt zu unterrichten, um das Risiko zu minimieren, dass dieser den Beginn von Verhandlungen über den Interessenausgleich und Sozialplan verzögern kann.

## 6 Interessenausgleichsverhandlungen

Gegenstand der Verhandlungen über den Abschluss eines Interessenausgleichs ist das „Ob“ und „Wie“ der Betriebsänderung. Mit dem zuständigen Betriebsrat sind der Zeitpunkt, das Ausmaß und die Umsetzung zu erörtern. Das Unternehmen ist grundsätzlich frei darin, ob es einen Interessenausgleich abschließt. Es ist lediglich verpflichtet, dies ernsthaft zu versuchen. Dazu gehört, die Einigungsstelle anzurufen, falls es zu keiner Einigung kommt. Scheitert eine Einigung auch dort, ist das Interessenausgleichsverfahren abgeschlossen. Die Einigungsstelle darf keinen Spruch fällen. Im Gegensatz zum Sozialplan ist der Abschluss eines Interessenausgleichs nicht erzwingbar.

### Praxistipp

Arbeitgeber sollten darauf achten, die einzelnen Verfahrensschritte und Ergebnisse hinreichend schriftlich zu dokumentieren.

Einigen sich die Betriebsparteien, ist ein schriftlicher Interessenausgleich abzuschließen, § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Er sollte insbesondere die Hintergründe, das unternehmerische Konzept, die einzelnen Maßnahmen und den Zeitpunkt der Umsetzung beinhalten.

## 7 Namensliste

Darüber hinaus ist es möglich, im Interessenausgleich die Namen der Arbeitnehmer schriftlich niederzulegen, die betriebsbedingt entlassen werden sollen. Erfahrungsgemäß minimiert eine solche Namensliste die Kündigungsschutzprozesse und Prozessrisiken, denn sie hat in kündigungsschutzrechtlicher Hinsicht weit reichende Folgen:

Für die Kündigung eines Mitarbeiters, der auf der Namensliste steht, gilt die gesetzliche Vermutung, dass sie durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist, § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG. Es ist daher davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz infolge einer unternehmerischen Entscheidung ersatzlos weggefallen ist, andere vergleichbare und gleichwertige Arbeitsplätze nicht bestehen und es damit keine Möglichkeit gibt, den Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen. Die Darlegungs- und Beweislast kehrt sich also um: Der Mitarbeiter muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, die die gesetzliche Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG widerlegen. Kommt er dem nicht nach, ist ohne Weiteres davon auszugehen, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil liegt darin, dass die Gerichte die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfen, § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG. Den Betriebsparteien steht damit ein weiter Spielraum zu, wie sie einzelne Sozialkriterien gewichten oder die Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer ermitteln. Grob fehlerhaft ist die Sozialauswahl, wenn

- › ein evidenter, ins Auge springender schwerer Fehler vorliegt und
- › der Interessenausgleich insbesondere bei der Gewichtung der Kriterien oder bei der Bildung der auswahlrelevanten Gruppen jede Ausgewogenheit vermissen lässt (BAG, Urt. v. 3.4.2008 – 2 AZR 879/06, NZA 2008, S. 1060 ff.).

### Wichtig

Solange „gut nachvollziehbare und ersichtlich nicht auf Missbrauch zielende Überlegungen für die – etwa sogar auch fehlerhaft – getroffene Eingrenzung des auswahlrelevanten Personenkreises sprechen, ist die Grenze der groben Fehlerhaftigkeit unterschritten“ (BAG, Urt. v. 3.4.2008, – 2 AZR 879/06, a. a. O.).

## 8 Anforderungen an die Namensliste

Der Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste unterliegt strengen formalen und materiellen Anforderungen. Ihm muss zwingend eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung zugrunde liegen. Eine Namensliste, die unvollständig ist, weil sich die Betriebspartner nicht auf alle betroffenen Arbeitnehmer eines Entlassungsvorhabens einigen konnten, entfaltet ggf. auch nicht die Wirkungen des § 1 Abs. 5 KSchG (zu den Anforderungen an eine wirksame Namensliste vgl. Annuß, FA 2009, S. 344 ff.; Kleinebrink, ArbRB 2010, S. 62 ff.).

Betriebsräte stehen dem Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste erfahrungsgemäß kritisch gegenüber. Schließlich entscheiden sie damit über das kündigungsschutzrechtliche Schicksal einzelner Kollegen. Jedenfalls aber erwartet das Gremium für die Zustimmung ein erhebliches Entgegenkommen bei der Dotierung und Ausgestaltung des Sozialplans.

### Praxistipp

Arbeitgeber sollten deshalb das Risiko möglicher Kündigungsschutzprozesse im Vorfeld prüfen. So bedarf es bei einer vollständigen Betriebsstilllegung regelmäßig keiner Namensliste. In einem zweiten Schritt sind die wirtschaftlichen Folgen verlorener Prozesse mit den Mehrkosten in Beziehung zu setzen, die der Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste mit sich bringt.

## 9 Ausschluss von der Sozialplanabfindung

Gegenstand der Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans ist der Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die infolge der Betriebsänderung eintreten. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, kann der Betriebsrat gem. § 112 Abs. 2 BetrVG den Abschluss über eine Einigungsstelle erzwingen. Schwerpunktmäßig verhandeln die Betriebsparteien über den Ausschluss einzelner Arbeitnehmergruppen von den Sozialplanleistungen und deren Höhe.

Ein Ausschluss ist denkbar in Anlehnung an § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG (Ermessensrichtlinien für die Einigungsstelle) für Mitarbeiter, die eine zumutbare Weiterbeschäftigung im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ablehnen (BAG, Urt. v. 12.7.2007 – 2 AZR 448/05, NZA 2008, S. 425). Die Zumutbarkeit beurteilt sich danach, ob die Arbeitsbedingungen in rechtlicher, finanzieller, beruflicher und persönlicher Hinsicht gleichwertig sind (Oetker in: GK, 9. Auflage 2010, §§ 112, 112a Rdnr. 430):

- › Gleichwertigkeit in juristischer Hinsicht ist gegeben bei einem verbindlichen Arbeitsplatzangebot, das zuvor erworbene arbeitsrechtliche Besitzstände erhält, insbesondere Kündigungsschutz und Wartezeiten.

- › In beruflicher Hinsicht muss die neue Tätigkeit der Vorbildung und Berufserfahrung des Mitarbeiters entsprechen.
- › Finanziell gleichwertig ist regelmäßig die gleiche Lohn- und Gehaltsgruppe. Das BAG hat jedoch entschieden, dass die Zumutbarkeit nicht schon bei einer geringfügig niedrigeren Entlohnung fehlt (Beschl. v. 28.9.1988 – 1 ABR 23/87, NZA 1989, S. 186 ff.).
- › In persönlicher Hinsicht ist ein Ortswechsel grundsätzlich zumutbar, § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG. Allerdings können weitere persönliche Umstände diesen unzumutbar machen, z. B. hohes Lebensalter, Schwerbehinderteneigenschaft, Pflege von Familienangehörigen (LAG Hamm, Urt. v. 25.1.1990 – 16 Sa 969/89, LAGE § 112 BetrVG 1972, Nr. 15).

Zudem ist nach einer Entscheidung des BAG die wirtschaftliche Lage des neuen Arbeitgebers zu berücksichtigen (Urt. v. 29.5.1991 – 5 AZR 288/90, n. v.). Das Gericht hat allerdings ein Weiterbeschäftigungsangebot verbunden mit der Zusage, dem Arbeitnehmer eine Sozialplanabfindung zu zahlen, falls der wirtschaftlich angeschlagene neue Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren den Geschäftsbetrieb einstellt oder ein Insolvenzverfahren eröffnet wird, ausdrücklich als zumutbar eingeschätzt.

Den Betriebsparteien kommt bei der Beurteilung der Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung ein weiter Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu (BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 23/03, AuA 11/04, S. 51). Sie können regeln, unter welchen konkreten Voraussetzungen ein Arbeitsplatz zumutbar ist. So hat das BAG z. B. eine Sozialplanregelung anerkannt, nach der

die Abfindung zu kürzen ist, wenn ein Mitarbeiter die ihm angebotene zumutbare Weiterbeschäftigung wegen familiärer Bindungen ablehnt (Urt. v. 6.11.2007 – 1 AZR 960/06, NZA 2008, S. 232 ff.).

## 10 Sonstige Ausschlussgründe von der Sozialplanabfindung

Die Rechtsprechung billigt einen Ausschluss darüber hinaus auch bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber außerhalb des Unternehmens oder Konzerns. „Vermittlung“ meint dabei jeden Beitrag, der das neue Arbeitsverhältnis erst möglich macht (BAG, Urt. v. 8.12.2009 – 1 AZR 801/08, NZA 2010, S. 351).

Arbeitnehmer, die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserwerber ohne triftigen Grund widersprechen und denen der Veräußerer dann betriebsbedingt kündigt, können von den Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden (BAG, Urt. v. 12.7.2007 – 2 AZR 448/05, NZA 2008, S. 425 ff.). Ein triftiger Grund liegt nicht vor, wenn der neue Arbeitgeber keinen zumutbaren Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann (BAG, Urt. v. 5.2.1997 – 10 AZR 553/96, NZA 1998, S. 158 ff.).

Darüber hinaus ist es zulässig, Sozialplanleistungen für rentennahe Jahrgänge zu kürzen, wenn die Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Ausscheiden oder im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld I durch die Möglichkeit, eine (vorgezogene) Altersrente zu erhalten, bereits hinreichend wirtschaftlich abgesichert sind (BAG, Urt. v. 23.3.2010 – 1 AZR 832/08, NZA S. 774 ff.).

### Cartoon



Wichtig

Der Grundsatz der Verteilungsgerechtigkeit kann daher gebieten, einen Ausschluss oder eine Minderung bei rentennahen Jahrgängen zu Gunsten der jüngeren, nicht abgesicherten Mitarbeiter vorzusehen. Ein vollständiger Ausschluss ist umso eher möglich, je geringer das Sozialplanvolumen insgesamt bemessen ist. Aufgrund des stärker werdenden Einflusses des EuGH und des gemeinschaftsrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung verbleibt freilich ein Risiko.

Anerkannt ist ein Ausschluss außerdem, wenn Arbeitnehmer

- vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist vertragswidrig ausscheiden,
- noch keine sechs Monate beschäftigt waren oder
- durch Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag ausscheiden, es sei denn, der Arbeitgeber hat dies „veranlasst“.

## 11 Berechnung der Abfindung und „Turbo-Prämien“

In der Praxis werden Abfindungsformeln regelmäßig an die Betriebszugehörigkeit, das Bruttomonatsgehalt und an Altersgruppen geknüpft. Folgende Formel erachtete das BAG als rechtswirksam (Urt. v. 12.4.2011 – 1 AZR 764/09, AuA 12/11, S. 729):

Betriebszugehörigkeit in Jahren × Bruttomonatsgehalt × Faktor

Der Faktor bestimmt sich nach den von den Betriebsparteien festgelegten Altersgruppen. Berechnet sich die Abfindung dagegen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Monatseinkommen, ist es zulässig, eine daraus resultierende überproportionale Begünstigung von Mitarbeitern mit langjähriger Betriebszugehörigkeit durch eine Höchstgrenze auszugleichen (BAG, Urt. v. 21.7.2009 – 1 AZR 566/08, AuA 10/10, S. 617).

Praxistipp

Die Betriebsparteien können vereinbaren, dass Arbeitnehmer, die von einer Kündigungsschutzklage absehen, eine höhere Abfindung erhalten („Turbo-Prämie“). Diese ist in einer gesonderten Betriebsvereinbarung – und keinesfalls im Sozialplan – niederzulegen. Ansonsten ist sie rechtsunwirksam (BAG, Urt. v. 31.5.2005 – 1 AZR 254/04, AuA 9/05, S. 562). Bezüglich des Sozialplanvolumens sollte man die wirtschaftlichen Erwägungen, z. B. die Arbeitsmarktchancen der Entlassenen sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens, schon vor Aufnahme der Verhandlungen konkretisieren. Es kann strategisch sinnvoll sein, Statistiken für die Arbeitsmarktchancen über die Agentur für Arbeit einzuholen sowie eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit der Prüfung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu beauftragen.

## 12 Einigungsstellenverfahren

Lässt sich über den Abschluss eines Sozialplans keine Einigung erzielen, ist die Einigungsstelle anzurufen. Können sich die Betriebsparteien nicht über die Person des Vorsitzenden und/oder die Anzahl der Beisitzer verständigen, haben sie die Möglichkeit, einen Antrag auf Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zu stellen, § 98 Abs. 1 ArbGG. Einigen sich die Betriebsparteien auch in der Einigungsstelle nicht, entscheidet diese auf Antrag einer Partei, § 112 Abs. 4 BetrVG. Der Spruch über den Sozialplan ist – anders als beim Interessenausgleich – verbindlich.

Nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG soll die Einigungsstelle Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausschließen, die eine zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem Arbeitsplatz im selben Betrieb oder einem anderen

Betrieb des Unternehmens oder Konzerns ablehnen. Ihr kommt dabei ein weiter Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu (BAG v. 24.8.2004, a. a. O.).

Darüber hinaus entscheidet die Einigungsstelle über das Sozialplanvolumen. Sie hat dabei gem. § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG darauf zu achten, dass ihre Entscheidung für das Unternehmen wirtschaftlich vertretbar ist. Allerdings sind zunächst sowohl Ober- als auch Untergrenze des Volumens aus dem Ausgleichs- bzw. Milderungsbedarf der Arbeitnehmer unabhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens zu ermitteln (BAG, Beschl. v. 15.3.2011 – 1 ABR 97/09, NZA 2011, S. 1112 ff.).

## 13 Ober- und Untergrenze des Sozialplanvolumens

Die absolute Obergrenze für die Sozialplanleistungen bildet der Umfang der prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung. Dazu gehören etwa die zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit, Einkommenseinbußen oder Umzugskosten.

Wichtig

Es besteht ein Verbot der Überkompensation: Die sozialen Belange der Arbeitnehmer können in keinem Fall höhere und weitergehende Leistungen begründen, als für den vollständigen Ausgleich aller wirtschaftlichen Nachteile erforderlich ist (BAG v. 24.8.2004, a. a. O.).

Die Untergrenze ergibt sich daraus, dass der Sozialplan so dotiert sein muss, dass seine Leistungen die wirtschaftlichen Nachteile zumindest „mildern“. Er ist daher nicht allein schon ermessensfehlerhaft, weil er nicht sämtliche mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile vollständig ausgleicht, obwohl dies dem Unternehmen wirtschaftlich möglich wäre. Eine „Milderung“ liegt vor, wenn die Leistungen im Verhältnis zu den mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteilen die Mitarbeiter „spürbar“ entlasten, § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Andernfalls sind ihre sozialen Belange i. S. v. § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG nicht hinreichend berücksichtigt. Die Untergrenze ist stark einzelfallabhängig. Das BAG hat eine substantielle Milderung in einem finanziellen Ausgleich des wirtschaftlichen Nachteils gesehen, der bei gut neun Monaten Arbeitslosigkeit eintritt, wenn zumindest die Annahme vertretbar ist, dass die Betroffenen nach gewisser Zeit eine neue Anstellung finden (BAG v. 24.8.2004, a. a. O.).

Praxistipp

Bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Nachteile empfiehlt es sich, auf Statistiken der Agenturen für Arbeit zurückzugreifen. Diese geben nach Alter, Profession und Region geordnet Auskunft über die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit. Zwar spiegeln sie nur eingeschränkt die tatsächliche Beschäftigungssituation wider, da entlassene Arbeitnehmer, sobald sie nur noch zum Bezug von Arbeitslosengeld II berechtigt sind, aus der Statistik fallen. Gleichwohl dürfte ein Einigungsstellenspruch, der hierauf zurückgreift, nicht ermessensfehlerhaft sein.

## 14 Sozialplanvolumen wirtschaftlich vertretbar?

Im zweiten Schritt hat die Einigungsstelle zu klären, ob die zwischen der Unter- und Obergrenze liegenden Sozialplanleistungen für den Arbeitgeber wirtschaftlich vertretbar sind. Sind sie das nicht, ist das Volumen bis zur Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit zu mindern. Das kann dazu zwingen, die aus § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG folgende Untergrenze zu unterschreiten.

Erweist sich eine noch substantielle Milderung der mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile als wirtschaftlich unvertretbar, ist es nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG zulässig und geboten, von ihr abzusehen (BAG, v. 24.8.2004, a. a. O.). Es liegt dann ein sog. Null-Sozialplan vor. Andererseits sind bei einem wirtschaftlich wenig leistungsstarken Unternehmen im Fall der Entlassung eines großen Teils der Belegschaft auch einschneidende Belastungen bis an den Rand der Bestandsgefährdung vertretbar (BAG, Beschl. v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02, NZA 2004, S. 108 ff.).

Für die Interessenabwägung im Rahmen der wirtschaftlichen Vertretbarkeit spielt es eine Rolle, ob und welche Einsparungen für das Unternehmen mit der Betriebsänderung verbunden sind, deren Nachteile der Sozialplan kompensieren soll. Hier kommt es nicht nur auf die reduzierten Personalkosten an, sondern auf alle infolge der Betriebsänderung erzielten Einsparungen. Das BAG hält grundsätzlich Aufwendungen für einen Sozialplan jedenfalls in Höhe des Einspareffekts eines Jahres für vertretbar (Beschl. v. 27.10.1987 – 1 ABR 9/86, NZA 1988, S. 203 ff.). Aber auch ein Verzehr des Einspareffekts von zwei Jahren kann vertretbar sein. Ein Sozialplanvolumen ist in der Höhe vertretbar, wie eine Investitionsrechnung die Durchführung der Betriebsänderung als günstiger oder zumindest gleich günstig wie den Verzicht auf sie ausweist (BAG v. 6.5.2003, a. a. O.).

Um die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen beurteilen zu können, ist zunächst die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu ermitteln. Dabei kommt es auf die tatsächlichen Verhältnisse bei Abschluss des Sozialplans an. Von zentraler Bedeutung ist das Verhältnis von Aktiva und Passiva, wie es in der Bilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung Ausdruck findet. Zu berücksichtigen ist auch die Liquiditätslage, die vielfach vom eingeräumten Kreditrahmen abhängt (BAG v. 6.5.2003, a. a. O.).

### Praxistipp

Vor Aufnahme der Sozialplanverhandlungen, insbesondere vor Benennung eines konkreten Dotierungshöchstbetrags, sollte auch aus diesen Gründen eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens prüfen.

## 15 Berechnungsdurchgriff auf Konzernobergesellschaft

Erlaubt das für den Arbeitgeber noch vertretbare Sozialplanvolumen es nicht, die Nachteile der Arbeitnehmer substantiell zu mildern, kann u. U. auch ein Berechnungsdurchgriff auf eine Konzernobergesellschaft geboten sein (BAG, v. 24.8.2004, a. a. O.). Dann ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auch der Konzernobergesellschaft zu berücksichtigen:

- **Unternehmensspaltung nach § 123 UmwG**  
Einem Rechtsträger (Betriebsgesellschaft) wurden im Rahmen einer Spaltung durch die Anlagegesellschaft wesentliche Vermögenswerte entzogen. Ein Sozialplan der Betriebsgesellschaft darf dann für die wirtschaftliche Vertretbarkeit auf das Vermögen der Anlagegesellschaft zurückgreifen, jedoch nur begrenzt auf die bei der Spaltung entzogenen wesentlichen Vermögenswerte.
- **Existenzvernichtungshaftung**  
Dieser Unterfall der vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung gem. § 826 BGB setzt voraus, dass die Muttergesellschaft in das Gesellschaftsvermögen des von der Betriebsänderung betroffenen Unternehmens in missbräuchlicher, existenzgefährdender Weise eingegriffen und Vermögenswerte entzogen hat. Der Schadensersatzanspruch der geschädigten Tochtergesellschaft gegen seine Muttergesellschaft kann im Rahmen der Leistungsfähigkeit der Tochtergesellschaft berücksichtigt werden (BAG v. 15.3.2011, a. a. O.; BGH, Urt. v. 16.7.2007 – II ZR 3/04, NJW 2007, S. 2689 ff.).

## 16 Fazit

Unternehmen sollten standortbezogen sorgfältig prüfen, ob eine Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht vorliegt. Ist dies der Fall, ist ein komplexes und u. U. langwieriges Verfahren zu durchlaufen. Beim Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans ist zum einen auf eine exakte Formulierung zu achten. Zum anderen empfiehlt es sich, genau zu prüfen, ob die Regelungen der aktuellen Rechtsprechung standhalten. Nur so lässt sich späteren Rechtsstreitigkeiten vorbeugen.



Für Abonnenten steht dieser Text kostenlos online zur Verfügung. Infos hierzu auf Seite 416.