



Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Charlotte Gieraths

Vizepräsidentin des Hessischen Landesarbeitsgerichts

Abfindungen und Zusatzleistungen aus Sozialplan und freiwilligen Betriebsvereinbarungen bei Betriebsänderung

info@arbeitsrechtstag.com

05.03.2026

Arbeitsrechtstage ©2026



© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

Abfindungen und Zusatzleistungen aus Sozialplan und freiwilligen Betriebsvereinbarungen bei Betriebsänderung

Die Klage des Arbeitnehmers, der keine Leistung oder aus seiner Sicht zu wenig erhalten hat. „Das steht mir auch zu!“

Auslegen, Fehler suchen und „Verbessern“

I. Leitplanken der Auslegung eines konkreten Sozialplans

1. Zukunftsgerichtete Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion, kein Entgelt für Leistungen in der Vergangenheit.

BAG 08.02.2022 - 1 AZR 252/21 - Rz. 22; BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - Rz. 52

„Sozialpläne haben typischerweise eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sind kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste, sondern sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlusts ausgleichen oder zumindest abmildern.“

I. Leitplanken der Auslegung eines konkreten Sozialplans

2. Bestimmung des angemessenen Ausgleichs (eines Teils) der Nachteile wegen einer Betriebsänderung durch die Betriebspartner. Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, Typisierungen und Pauschalisierungen.

BAG 08.02.2022 - 1 AZR 252/21 - Rz. 22; BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - Rz. 52

„Die Betriebsparteien müssen die mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile nicht vollständig kompensieren. Der von ihnen vereinbarte Sozialplan darf lediglich den Normzweck nicht verfehlen, die wirtschaftlichen Nachteile zu mildern. Dies kann regelmäßig nur in typisierender und pauschalierender Form geschehen, weil die Betriebsparteien die für den einzelnen Arbeitnehmer zu erwartenden Nachteile nicht konkret voraussehen können.“

I. Leitplanken der Auslegung eines konkreten Sozialplans

3. Normative Auslegung:

Welche Ziele werden verfolgt? Ausdrückliche Regelung oder Anhaltspunkte.

BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - Rz. 14; BAG 15.05.2018 - 1 AZR 37/17 - Rz. 15

„Betriebsvereinbarungen – ebenso ein Sozialplan als Betriebsvereinbarung eigener Art – sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt.“

I. Leitplanken der Auslegung eines konkreten Sozialplans

3. Normative Auslegung:

Hat der Regelungswille Ausdruck gefunden?

BAG 13.10.2015 - 1 AZR 765/14 - Rz. 18; BAG 15.03.2011 - 1 AZR 808/09 - Rz. 11

„Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. **Der Sozialplanzweck ist aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Regelung [auch zum Interessenausgleich] zu erschließen und bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Betriebspartei. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat.**“

Fazit: nur äußerst selten ist eine Beweisaufnahme zur Auslegung eines Sozialplans geboten.

I. Leitplanken der Auslegung eines konkreten Sozialplans

Beispiele zu 3.:

BAG 13.10.2015 - 1 AZR 765/14 - Rz. 33

„Die in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Verfahrensrüge ist - ihre Zulässigkeit unterstellt - unbegründet. Das Landesarbeitsgericht musste die von der Beklagten benannten Zeugen für einen ihrer Auffassung entsprechenden Regelungswillen der Betriebsparteien nicht vernehmen. **Weder aus dem Wortlaut des Sozialplans noch dem systematischen Gesamtzusammenhang der in ihm getroffenen Regelungen und deren erkennbarem Zweck folgt ein ausreichender Hinweis darauf, dass** die Sozialzuschläge der für die Abfindung (...) vorgesehenen Multiplikation mit dem Faktor 0,7 unterliegen sollen.“

BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - Rz. 25

„[Soweit das Berufungsgericht angenommen hat], die Betriebsparteien seien übereinstimmend davon ausgegangen, dass bei der Deckelung der Gesamtabfindung (...) die Klageverzichtsprämie einzubeziehen sei, weil andernfalls die für Sozialplan und BV Klageverzichtsprämie zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel (...) überschritten worden wären, **verkennt es, dass ein übereinstimmender Wille der Betriebsparteien nur dann bei der Auslegung berücksichtigt werden kann, wenn er im Wortlaut seinen Niederschlag gefunden hat.** Das ist vorliegend nicht der Fall.“

I. Leitplanken der Auslegung eines konkreten Sozialplans

4. Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als Regelungsgrenze.

BAG 30.01.2024 – 1 AZR 62/23 – Rz. 13; BAG 11.10.2022 - 1 AZR 129/21 - Rz. 16;

„Die Betriebsparteien (...) müssen (...) den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG beachten. Dieser (...) Grundsatz zielt darauf ab, eine Gleichstellung von Personen in vergleichbarer Lage sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. **Da maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung regelmäßig der mit der jeweiligen Regelung verfolgte Zweck ist, müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren zukunftsbezogener Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion orientieren.** Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann verletzt, **wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten.**“

I. Leitplanken der Auslegung eines konkreten Sozialplans

4. Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als Regelungsgrenze bei AGG-Anknüpfung.

BAG 08.02.2022 - 1 AZR 252/21 - Rz. 11

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in der Vorschrift genannten Gründen unterbleibt. § 75 Abs. 1 BetrVG enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der dort aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote in § 75 Abs. 1 BetrVG übernommen. Die unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist daher nur unter den im AGG normierten Voraussetzungen zulässig.“

II. Praktische Vorüberlegungen

Gedankliche Typisierung des Sozialplans – Vorgaben des Interessenausgleichs

Erzwungener Personalabbau durch AG-seitige Kündigungen, evtl. Interessenausgleich mit Namensliste

Personalabbau soll durch Aufhebungsverträge/Freiwilligenprogramme erreicht werden, Ziel: möglichst keine AG-seitigen Kündigungen; Regelungen durch freiwillige Betriebsvereinbarungen ergänzen Sozialplan

Sozialplan in Transformationsprozess: Personalabbau und -aufbau, Verlagerungen, zeitaufwendige Betriebsänderung, hohe Relevanz der Vorgaben zur Zumutbarkeit

Sonderfälle: Rahmen- und Dauersozialpläne, Insolvenzsozialplan, Tarifsozialplan

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

BAG 13.02.2007 - 1 AZR 163/06 - Rz. 14

„Macht ein Sozialplan den Anspruch auf die Sozialplanabfindung allein von der rechtlichen Beendigungsform des Arbeitsverhältnisses abhängig, ohne auf den Beendigungsgrund abzustellen, erfolgt eine Gruppenbildung, welche die Anwendung des Gleichheitssatzes ermöglicht und gebietet. Arbeitnehmer, die auf Grund eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrags oder einer von ihm veranlassten Eigenkündigung ausscheiden, sind grundsätzlich mit denjenigen gleich zu behandeln, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird. Ursache für das Ausscheiden muss die vom Arbeitgeber vorgenommene Betriebsänderung sein. Dies ist sie auch dann, **wenn der Arbeitgeber beim Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nur zuvor.**“

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

Anspruchsgrundlage aus dem Sozialplan oder aus § 75 Abs. 1 BetrVG?

Typischerweise setzen die Betriebsparteien die Rechtsprechung des BAG in Bezug auf „**das einer betriebsbedingten Kündigung Zuvorkommen**“ und der „**arbeitgeberseitigen Veranlassung**“ voraus und legen sie den Sozialplanregelungen ausdrücklich oder stillschweigend zugrunde. Damit ergibt sich ein Anspruch – soweit dieser nicht ausgeschlossen werden sollte – aus der Anspruchsnorm im Sozialplan selbst, ausdrücklich oder durch Auslegung.

Nur wenn kein Abfindungsanspruch im Falle einer Eigenkündigung bestimmt ist, kann sich ein Anspruch aus § 75 Abs. 1 BetrVG (betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsanspruch) ergeben.

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

Beispiele aus Sozialplänen (1):

* „Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis infolge der im IA vom ... genannten Maßnahmen auf Grund von arbeitgeberseitiger betriebsbedingter (Änderungs-)Kündigung, einer arbeitgeberseitig veranlassten Eigenkündigung, oder einem arbeitgeberseitig veranlassten Aufhebungsvertrag endet, erhalten eine Abfindung.“

* „Die Regelungen dieses Sozialplans gelten nicht für (...) Mitarbeiter, die aufgrund einer vor Abschluss des IA vom ... ausgesprochenen Eigenkündigung oder eines vor diesem Datum geschlossenen Aufhebungsvertrags ausscheiden.

(...)

Die Mitarbeiter, die infolge der Betriebsänderung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten für den Verlust ihres Arbeitsplatzes und zum Ausgleich bzw. zur Milderung der damit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile eine Abfindung.“

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

Beispiele aus Sozialplänen (2):

* „Dieser Sozialplan gilt nicht für (...) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Abschluss des IA vom ... geendet hat bzw. **die vor diesem Zeitpunkt eine Eigenkündigung** erklärt haben.

(...)

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge der im IA vom ... genannten Maßnahmen endet, sei es durch **arbeitgeberseitige Kündigung oder einen arbeitgeberseitig veranlassten Aufhebungsvertrag**, erhalten eine Abfindung, deren Höhe ...“

* „Dieser SP findet Anwendung auf alle Arbeitnehmer/innen, die zum **Zeitpunkt des Abschlusses des SP in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis** stehen.

(...)

Arbeitnehmer/innen, deren Beschäftigungsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung oder durch **arbeitgeberseitig veranlassten Aufhebungsvertrag** endet, die nach Abschluss dieser Vereinbarung erfolgen, erhalten eine Abfindung, deren Höhe ...“

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

Zuvorkommen ist mehr als „bloße Verursachung“ oder lediglich Kausalität. Notwendig ist durch Einzelfallprüfung feststellbare objektive Berechtigung der Vorstellung des AN, sein Arbeitsplatz werde entfallen.

BAG 22.07.2003 - 1 AZR 575/02 - Rz. 42; BAG 25.03.2003 - 1 AZR 169/02 - Rz.73

Die **Darlegungs-und Beweislast** für das **Zuvorkommen** liegt beim AN, soweit nicht abweichend geregelt.

Zitat aus SP: *„Es besteht die widerlegliche Vermutung, dass jede seit dem [tt.mm.jjjj] ausgesprochene (Eigen-)Kündigung durch die im vorbenannten Interessenausgleich benannte Maßnahme bedingt ist. Diese Vermutung kann insbesondere durch Vorlage der Organization Charts widerlegt werden, die den Verhandlungen über den Interessenausgleich und dem Sozialplan zugrunde lagen und auf denen die entfallenden Stellen bezeichnet sind.“

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

kein **Zuvorkommen** im Einzelfall

- wenn nur Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze durch IA festgelegt, aber noch keine Auswahlentscheidung getroffen wurde, z.B. noch keine Anhörung des BR
- nur allgemeine Informationsveranstaltung über geplante Maßnahmen, insb. noch kein (Teil-)IA
- Wechselangebote vorgesehen/angekündigt (Wegfall konkreter Stelle führt nicht zwingend zum Verlust des Arbeitsplatzes)
- in IA bestimmtes befristetes Verbot AG-seitiger Kündigungen
- Aussagen von Vorgesetzten: „Sie schauen sich besser um.“, „Das Team wird aufgelöst werden.“ ...
- generelles Angebot von Aufhebungsverträgen ohne Erklärung, dass bei Nichtannahme konkretes Arbeitsverhältnis AG-seitig gekündigt werde
- teilweise Aufgabe der Durchführung der Betriebsänderung mit Wirkung für den Arbeitsplatz des AN und - nicht notwendig schriftliche - Mitteilung an den AN: *BAG 26.10.2004 – 1 AZR 503/03 – Rz. 23*

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

Stichtagsregelungen sollen

- **Mitnahmeeffekte** verringern: Annahme, dass Eigenkündigung erklärt, da neuer Arbeitsplatz; kein oder verminderter Ausgleich der vermuteten wirtschaftlichen Nachteile
- **Rechtssicherheit** bei Anwendung/Auslegung des SP erreichen

BAG 17.11.2015 - 1 AZR 881/13 - Rz. 20; BAG 12.04.2011 - 1 AZR 505/09 - Rz. 17

„Die Ausgleichspflicht in einem Sozialplan (darf) an einen Zeitpunkt anknüpfen, in dem die Art und Weise der durchzuführenden Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer feststeht. **Vor allem im Zusammenhang mit Eigenkündigungen dürfen die Betriebsparteien bei der gebotenen typisierenden Betrachtungsweise davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die auf eigene Veranlassung ihr Arbeitsverhältnis beenden, bevor das Ausmaß einer sie treffenden Betriebsänderung konkret absehbar und der Umfang der daran knüpfenden wirtschaftlichen Nachteile prognostizierbar ist, ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Betriebsänderung beenden. (...) Eigenkündigungsbezogene Stichtagsregelungen können sachlich gerechtfertigt sein, wenn in ihnen auf den Zeitpunkt des Abschlusses oder des endgültigen Scheiterns der Verhandlungen über den Interessenausgleich oder auch (...) des Abschlusses des Sozialplans Bezug genommen wird.“**

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

1. Eigenkündigung

Unterscheide bei **Stichtagsregelungen**:

- Ausschluss/Verringerung Abfindung bei Eigenkündigung bis Stichtag (z.B. Abschluss IA) = Vermutungsregel
- SP persönlich nicht anwendbar, wenn Arbeitsverhältnis am Stichtag nicht mehr ungekündigt besteht oder bereits geendet hat = Ausschluss

Wird darum gestritten, ob ein AN nach Eigenkündigung Anspruch auf eine (ungekürzte) Abfindung hat, ist nicht entscheidend, ob er tatsächlich einen neuen Arbeitsplatz hat.

Keine ex post-Beurteilung, normativer Charakter des SP, pauschalierende Prognose.

Bespiel einer gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßenden **Stichtagsregelung**, da unzulässiges Ziel verfolgt wurde, Zusammensetzung der Belegschaft zu sichern: *BAG 19.02.2008 - 1 AZR 1004/06 - Rz. 27, 30* (s. noch unten)

III. Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

2. Aufhebungsvertrag

Die Rechtsprechung zum Abfindungsanspruch bei Eigenkündigung ist grundsätzlich auch anwendbar, wenn der AN durch Aufhebungsvertrag ausscheidet und durch den AG geltend gemacht wird, er habe dem Wunsch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags nur in dessen Interesse zugestimmt, der AN wäre aber nicht von einer Maßnahme der Betriebsänderung betroffen gewesen.

BAG 25.03.2003 - 1 AZR 169/02 - Rz. 70 f.

unterscheide: Aufhebungsverträge als Abbauinstrument

III. Kein Anspruch/geringerer Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

3. Einwand des zumutbaren Angebots

z.B. einer anderen Tätigkeit, Verlagerung des Arbeitsplatzes

Ermessens- und Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien, ob und inwieweit Nachteil durch Betriebsänderung bei [Weiterbeschäftigungsmöglichkeit](#) überhaupt ausgeglichen wird.

Eine Abfindung darf ausgeschlossen (oder gekürzt) werden, wenn ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz angeboten wird, auch bei einem [Dritten](#).

BAG 13.02.2007 - 1 AZR 163/06 - Rz. 19

Dies kann auch Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei einem [Betriebserwerber](#) sein, trotz Möglichkeit des Widerspruchs.

BAG 09.11.2021 - 1 AZR 278/20 - Rz. 21

III. Kein Anspruch/geringerer Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

3. Einwand des zumutbaren Angebots

Grenzen (1):

BAG 08.12.2015 - 1 AZR 781/14 - Rz. 21, 30

„Nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG hat die Einigungsstelle beim Ausgleich der durch eine Betriebsänderung entstehenden Nachteile die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. **Nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG soll sie diejenigen Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können, die Weiterbeschäftigung jedoch ablehnen.** Die Regelung gilt zwingend zwar nur für die Entscheidung der Einigungsstelle und nicht für eine einvernehmliche Vereinbarung der Betriebsparteien. Ihr kann aber der allgemeine Gedanke entnommen werden, dass ein Ausgleich von Nachteilen entbehrlich sein kann, wenn dem Arbeitnehmer ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz angeboten wird. **Dieser Grundsatz ist auch bei einer einvernehmlichen Regelung der Betriebsparteien zu berücksichtigen. (...)**

III. Kein Anspruch/geringerer Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

3. Einwand des zumutbaren Angebots

Grenzen (2):

(...) Eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die nach dem Rechtsgedanken des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG den Ausschluss von Sozialplanleistungen rechtfertigen kann, setzt die Existenz einer tatsächlichen und allein vom Willen des Arbeitnehmers abhängigen Beschäftigungsmöglichkeit bei dem alten oder neuen Vertragsarbeitgeber voraus. **Die tatsächliche Beschäftigung des von der Entlassung und damit vom Eintritt von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmers bei dem gleichen oder einem anderen Arbeitgeber muss in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht gewährleistet sein.** An einer solchen fehlt es, wenn der bisherige oder der neue Arbeitgeber nicht zur Beschäftigung des Arbeitnehmers bereit ist und sie von diesem erst gerichtlich durchgesetzt werden müsste. (...) Unabhängig davon, ob sich der Arbeitnehmer überhaupt zu einer entsprechenden Klageerhebung entschließt, erhält er – anders als ein tatsächlich weiterbeschäftigter Arbeitnehmer – zunächst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Arbeitsentgelt, sondern ist wegen seiner Beschäftigungslosigkeit (...) auf den Bezug von Arbeitslosengeld angewiesen. Damit steht er wirtschaftlich jenen entlassenen Arbeitnehmern gleich, die kein Anschlussarbeitsverhältnis begründen können und die aus diesem Grund eine Sozialplanabfindung erhalten.“

III. Kein Anspruch/geringerer Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

3. Einwand des zumutbaren Angebots

Maßstab der Zumutbarkeit (1):

Mögliche Kriterien:

- funktionelle Zumutbarkeit (einschließlich Weiterqualifikation)
- wirtschaftliche Zumutbarkeit
- formelle Zumutbarkeit (Fristen, annahmefähiges Angebot)
- soziale Zumutbarkeit
- regionale Zumutbarkeit („Zumutbarkeit“ wird oft durch Ausgleichleistungen abgemildert [Fahrtkostenzuschuss, Umzugskosten ...])

statt Wegfall des Anspruchs wird teilweise nur Kürzung des Anspruchs bestimmt

teilweise Ausgleich individueller, nicht erfassbarer Härten durch Härtefallfonds (Entscheidung ggfs. durch paritätische Kommission)

III. Kein Anspruch/geringerer Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

3. Einwand des zumutbaren Angebots

Maßstab der Zumutbarkeit (2):

Beispiel: BAG 06.11.2007 - 1 AZR 960/06 - Rz. 21, 28, 30

„Die Betriebsparteien sind befugt, im Sozialplan zu regeln, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsplatz zumutbar ist. Sie haben auch insoweit einen erheblichen Beurteilungsspielraum. **In dessen Rahmen sind sie nicht gehalten, auf alle Umstände Rücksicht zu nehmen, die es einem Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen schwer machen, einen Arbeitsplatz an einem anderen Ort anzunehmen. (...)**

Die typisierende Annahme der Betriebsparteien, ein Ortswechsel falle schwerbehinderten Arbeitnehmern und solchen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen, regelmäßig - noch - schwerer als anderen, ist nicht zu beanstanden. **Sie knüpft an die besonderen Schutzbedürfnisse von schwerbehinderten Arbeitnehmern sowie an die gesteigerten Belastungen an, die mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verbunden sind, und bewegt sich innerhalb des Beurteilungsspielraums, der den Betriebsparteien bei der Ausgestaltung eines Sozialplans zusteht.“**

III. Kein Anspruch/geringerer Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

3. Einwand des zumutbaren Angebots

Maßstab der Zumutbarkeit (2):

Im Ergebnis: AN mit pflegebedürftigen Angehörigen, schwerbehinderte AN dürfen unschädlich einen Arbeitsplatz als unzumutbar ablehnen, nicht aber AN mit Kindern.

Generelles Fazit:

**Ein fiktiver, „besserer“ Sozialplan führt nicht zur Fehlerhaftigkeit des abgeschlossenen Sozialplans.
Keine Optimierungskompetenz der Arbeitsgerichte.**

III. Kein Anspruch/geringerer Anspruch auf Sozialplanabfindung, da

3. Einwand des zumutbaren Angebots

Maßstab der Zumutbarkeit (5):

Hinweise zur Prüfung

Die Zumutbarkeit eines anderen/verlagerten Arbeitsplatzes ist allein nach den Kriterien des SP (oder IA) abschließend zu bestimmen, nicht nach den individuellen Belastungen für den einzelnen AN.

Der Umstand, dass zur Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes eine Änderungskündigung erforderlich ist und die Versetzung nicht mehr vom Weisungsrecht gedeckt ist, führt nicht zur Unzulässigkeit der im Sozialplan (oder IA) bestimmten Zulässigkeitskriterien.

In Transformationsprozessen kann – bei feststehenden Zumutbarkeitskriterien – die Zumutbarkeitsprüfung in Bezug auf die funktionelle Zumutbarkeit auf die Zukunft verschoben werden, weil die vorgesehenen Ersatzarbeitsplätze noch nicht ausreichend konkretisiert sind.

Letzte Chance: Härtefallfonds

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Alter (1): Sonderregeln für rentennahe Jahrgänge, von Rentenbeginn abhängige Regelungen sind zulässig

BAG 28.07.2020 - 1 AZR 590/18 - Rz. 23

„[Eine besondere Berechnung der Abfindungshöhe für rentennahe Jahrgänge ist] grundsätzlich von einem legitimen Ziel getragen. Denn damit soll entsprechend dem zukunftsgerichteten Entschädigungscharakter von Abfindungen den von der Betriebsschließung betroffenen Arbeitnehmern ein pauschalierter Ausgleich für das bis zum frühestmöglichen Renteneintritt entfallende Arbeitsentgelt bei gleichzeitiger Berücksichtigung der begrenzten Sozialplanmittel gewährt werden. Damit dient die Regelung einem legitimen Ziel, ohne dass dieses im Sozialplan ausdrücklich benannt werden muss. Auch nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union stellt die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft entsprechend den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer, die der Notwendigkeit der für einen Sozialplan nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel Rechnung trägt, ein rechtmäßiges Ziel dar.“

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Alter (2): Sonderregeln für rentennahe Jahrgänge, vom Rentenbeginn abhängige Regelungen sind zulässig

Danach sind sog. **Systemwechsel** innerhalb eines SP zulässig:

nicht rentennahe Jahrgänge erhalten eine unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit berechnete Abfindung (Standardformel)

rentennahe Jahrgänge erhalten eine Ausgleichsleistung, welche den bis zum Renteneintritt entstehenden wirtschaftlichen Nachteil (teilweise) ausgleichen soll, z.B.

- (Teil-)Kapitalisierung des entgehenden Verdienstes
- (Teil-)Nettoausgleich, der ALG und ggfs. Betriebsrente einbezieht, z.B. *BAG 16.07.2019 - 1 AZR 842/16* -
- oder gar nichts, s. *BAG 07.05.2019 - 1 ABR 54/17* - [erfolglose Sozialplananfechtung wegen Unterdotierung]
- auch die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs mit Abschlägen nach Bezug von ALG I kann als wirtschaftliche Absicherung genügen *BAG 07.05.2019 – 1 AZR 54/17- Rz. 39, 41; BAG 26.05.2009 – 1 AZR 198/02 – Rz. 50*

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Schwerbehinderung (und Alter) (1): Ein Anknüpfen an den frühestmöglichen Rentenbeginn für schwerbehinderte Menschen ist unzulässig.

BAG 28.07.2020 - 1 AZR 590/18 - Rz. 19, 21, 23

„ Eine in einem Sozialplan zur Berechnung der Abfindung enthaltene Bestimmung, wonach die Abfindungshöhe für den Umfang der Absicherung auf den Zeitraum bis zum **frühestmöglichen Wechsel der Arbeitnehmer in die gesetzliche Rente Bezug nimmt, stellt eine mittelbar auf dem Kriterium der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung dar.** (...) Schwerbehinderte Arbeitnehmer und nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer (sind) in Bezug auf die durch die Betriebsschließung verursachten wirtschaftlichen Nachteile in einer vergleichbaren Situation(...). Ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber endet aus demselben Grund und unter denselben Voraussetzungen. (...) Durch das undifferenzierte Abstellen auf den „frühestmöglichen“ Wechsel in die gesetzliche Rente wird die durch dieses **neutrale Kriterium bewirkte Ungleichbehandlung zum einen nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit der Behinderung zu tun haben.** (...)

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Schwerbehinderung (und Alter) (2): Ein Anknüpfen an den frühestmöglichen Rentenbeginn für schwerbehinderte Menschen ist unzulässig.

(...) Zum anderen führt dieses Tatbestandsmerkmal zu einer **übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer**, da die Betriebsparteien damit zur Begrenzung der Höhe der diesen Arbeitnehmern zu zahlenden Abfindung an einen **sozialversicherungsrechtlichen Vorteil** anknüpfen, dessen Daseinsberechtigung gerade den Schwierigkeiten und den besonderen Risiken Rechnung tragen soll, mit denen schwerbehinderte Arbeitnehmer konfrontiert sind.“

s. auch *BAG 16.07.2019 - 1 AZR 842/16 - Rz. 18; EuGH 06.12.2012 – C-152711 – [Odar]*

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Alter und Deckelung der Abfindungshöhe (1): mittelbare Diskriminierung?

Deckelungen oder Kappungsgrenzen der Abfindung beziehen sich typischerweise auf einen Höchstbetrag der Abfindung oder begrenzen die Zahl der berücksichtigungsfähigen Jahre der Betriebszugehörigkeit.

Prüfungsansatz ist § 75 Abs. 1 BetrVG iVm § 3 Abs. 2 AGG

BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - [75.000,00 €, I.]

„Zwar enthält die Regelung keine unmittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, da sie nicht an das Alter der Arbeitnehmer anknüpft, sondern die Abfindung für alle Arbeitnehmer der von ihr erfassten Personengruppe gleichermaßen altersunabhängig begrenzt. **Die dem Anschein nach neutrale Regelung kann jedoch Arbeitnehmer bestimmter Altersgruppen iSv. § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG in besonderer Weise benachteiligen. (...)**

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Alter und Deckelung der Abfindungshöhe (2): mittelbare Diskriminierung?

(...) Dies führt gleichwohl **nicht zu einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters**, weil die Ungleichbehandlung nach § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG gerechtfertigt ist. Die Begrenzung der Sozialplanabfindung ist **geeignet**, Arbeitnehmer einer bestimmten Alterskohorte in besonderer Weise zu benachteiligen, da sie typischerweise bei diesen eingreifen kann. Die vorgesehene Berechnungsformel ermöglicht für 51- bis 60-jährige Arbeitnehmer eine - im Verhältnis zu den anderen Altersgruppen - besonders hohe Abfindung. (...) Eine längere Betriebszugehörigkeit geht wiederum - allein aufgrund der dafür erforderlichen Dauer des Erwerbslebens - regelmäßig mit einem relativ hohen Lebensalter einher. Hieraus ergibt sich, dass Arbeitnehmer der Altersgruppe 51 bis 60 Jahre typischerweise eine deutlich höhere Abfindung nach dem Sozialplan erhalten als jüngere oder rentennähere und damit eher von der Deckelung betroffen sein können. (...) **Soweit der Senat vor Inkrafttreten des AGG angenommen hat, die Begrenzung einer Sozialplanabfindung auf einen Maximalbetrag vermöge ältere Arbeitnehmer schon deshalb nicht zu benachteiligen, weil diese nicht anders, sondern genauso behandelt würden wie die jüngeren (BAG 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 - Rz. 22), hält er hieran nicht mehr fest.**“

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Alter und Deckelung der Abfindungshöhe (3): mittelbare Diskriminierung?

bestätigend: *BAG 08.02.2022 - 1 AZR 252/21* – [230.000,00 €]

Orientierungssatz

„1. Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs 2 AGG ist nicht gegeben, wenn die Begrenzung einer Sozialplanabfindung (Höchstbetragsregelung) durch ein **rechtmäßiges Ziel** sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zu dessen Erreichung **geeignet, erforderlich und angemessen** sind.

2. Soll mit der Festlegung einer Höchstabfindung ersichtlich dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die für den Sozialplan zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel limitiert sind und bezweckt die Regelung, **Verteilungsgerechtigkeit** herzustellen, dient die Norm einem rechtmäßigen Ziel i.S.v. § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG.

(...)

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

3. Die streitgegenständliche Begrenzung einer Sozialplanabfindung auf den Betrag von höchstens 230.000,00 Euro ist **angemessen**, da sie eine substantielle Milderung der Nachteile der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer darstellt und die überproportionale Betroffenheit älterer Arbeitnehmer von der Kappungsgrenze in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer Bevorzugung bei der Abfindungshöhe steht, die in der Berechnungsformel für die Grundabfindung angelegt ist.

4. Auch der Umstand, dass sich aufgrund der **starrten Obergrenze** eine längere Betriebszugehörigkeit bei Arbeitnehmern mit höherem Bruttomonatsentgelt schon zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr abfindungserhöhend auswirkt als bei Arbeitnehmern mit geringerem Einkommen, führt nicht dazu, dass die Höchstbetragsregelung unangemessen ist.

5. **Die Einigungsstelle ist berechtigt, im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums für die Nachteile, die den Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen, eine pauschalierende und typisierende Bewertung vorzunehmen. Aus diesem Grund kann sie auch berücksichtigen, dass ein höheres Einkommen mehr Möglichkeiten zur Eigenvorsorge für den Fall einer Arbeitslosigkeit bietet.“**

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Alter und Deckelung der Abfindungshöhe (4): mittelbare Diskriminierung?

Aber: unzulässige Gruppenbildung (innerhalb der Gruppe der schwerbehinderten AN), wenn Zusatzbetrag für schwerbehinderte AN von der Höchstbetragsregelung erfasst ist

BAG 11.10.2022 - 1 AZR 129/21 - [75.000,00 €, II.]

Teilunwirksamkeit der Höchstbetragsklausel [Auslegung des Sozialplans, der schon in *BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20* – geprüft]

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

1. AGG-Bezug (iVm § 75 Abs. 1 BetrVG)

Alter und Deckelung der Abfindungshöhe (5): mittelbare Diskriminierung?

- BAG damit gegen: *Jacobs/Malorny, Die Zulässigkeit von starren Höchstbegrenzungsklauseln in Sozialplänen, NZA 2018, 557* (Argument: fehlende Differenzierung nach wirtschaftlicher Absicherung bei Begrenzung der anrechenbaren Jahre der Betriebszugehörigkeit; nicht geeignet, nicht erforderlich)
- eine Deckelung des als Faktor in die Berechnung einzubeziehenden Monatseinkommens, Grundgehalts etc., z.B. auf die Beitragsbemessungsgrenze, ist bisher akzeptiert worden, vgl. *BAG 15.05.2018 - 1 AZR 20/17 - Rz. 9*

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

2. Zuschläge (und AGG-Bezug)

Typisch und unproblematisch sind pauschale Zuschläge für **unterhaltsberechtigter Kinder**, unabhängig von Monatsverdienst, der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Gesamthöhe der Abfindungen.

Ein Zuschlag für **Schwerbehinderung** (ggfs. auch für Gleichgestellte) kann pauschal erfolgen, mit oder ohne Staffelung nach GdB, oder auch durch proportionale Erhöhung einer Grundabfindung (im Übrigen: s. *BAG 11.10.2022 - 1 AZR 129/21 -*).

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

2. Zuschläge (und AGG-Bezug)

Nachweis des Anspruchs auf Zuschlag: Zusatzbetrag nur für Kinder, die bei Steuermerkmalen [ELStAM] berücksichtigt? Bei Lohnsteuerklasse V ist Kinderfreibetrag nicht eintragungsfähig.

Zulässigkeit bejahend: *BAG 12.03.1997 - 10 AZR 648/96 - Rz. 21-23*

Leitsatz: „Die Betriebspartner sind aus Gründen der praktikablen Durchführung einer Sozialplanregelung befugt, die Zahlung eines Abfindungszuschlags für unterhaltsberechtigter Kinder davon abhängig zu machen, dass diese auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.“

so auch *Fitting, BetrVG, 32. Aufl., Rz. 167*

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

2. Zuschläge (und AGG-Bezug)

Nachweis des Anspruchs auf Zuschlag: Zusatzbetrag nur für Kinder, die bei Steuermerkmalen [ELStAM] berücksichtigt? Bei Lohnsteuerklasse V ist Kinderfreibetrag nicht eintragungsfähig

Ausschluss von Leistung zulässig: *LAG Nürnberg 18.08.2020 -7 Sa 354/19 -*

kein Verstoß gegen Benachteiligungsverbot § 7 Abs. 1 AGG iVm § 1 AGG. Revision nicht zugelassen.

* „Für jedes unterhaltspflichtige Kind erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 1.570,00 € brutto. Es gelten die Angaben in der Lohnsteuerkarte.“

Ausschluss von Leistung unzulässig: *Hess. LAG 28.10.2020 - 18 Sa 22/20 -*

Verstoß gegen Benachteiligungsverbot § 7 Abs. 1 AGG iVm § 1 AGG, mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Revision zugelassen, wurde nicht eingelegt.

* „Die Abfindung erhöht sich bei den Arbeitnehmern (...) um 5.000,00 € pro Kind, das am Stichtag (Abschluss dieses Sozialplans) auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist; dieser Betrag wird auch gezahlt, wenn das Kind nur zu 0,5 auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist.“

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

2. Zuschläge (und AGG-Bezug)

siehe dazu auch: *BAG 22.09.2009 - 1 AZR 316/08 - Rz. 24*

„Die **Rechtfertigung** für die Differenzierung und den gewählten Stichtag folgt allerdings entgegen der Auffassung der Beklagten **nicht bereits aus dem Verwaltungsaufwand**, der für diese damit verbunden wäre, für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich irgendwann einmal wesentlich geändert hat, den Beschäftigungsgrad für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zu errechnen. **Der dem Arbeitgeber entstehende Verwaltungsaufwand ist, ebenso wie sonstige betriebliche Belange, nach dem Zweck eines Sozialplans kein Sachgrund für Differenzierungen bei den Sozialplanleistungen.**“

Kinderzuschlag, wenn beide Eltern von Betriebsänderung betroffen und Anspruch auf Abfindung haben?

„Pro Kind nur ein Zuschlag“- Klauseln sind zulässig.

Bisher keine Entscheidung, ob dies auch vertretbar, wenn im SP nicht geregelt (Auslegung, hat Regelungswille Ausdruck gefunden?)

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

3. Teilzeit, Ruhen des Arbeitsverhältnisses, Elternzeit

Teilzeit (1): Anknüpfen an die zuletzt – in Teilzeit – bezogene Vergütung

BAG 22.09.2009 - 1 AZR 316/08 - Rz. 17-20

„Das Anknüpfen an die zuletzt bezogene Vergütung ist nach dem Zweck eines Sozialplans sachlich gerechtfertigt. Der durch die Sozialplanleistung auszugleichende oder abzumildernde wirtschaftliche Nachteil wird maßgeblich bestimmt durch **die in dem bisherigen Arbeitsverhältnis bezogene Vergütung**. Daher ist es gerechtfertigt, diese zur **Bezugsgröße für die in dem Sozialplan vorgesehenen Überbrückungsleistungen** zu machen. (...) Dabei kommt es nicht darauf an, ob die zu unterschiedlichen Abfindungsleistungen führenden Unterschiede bei der zuletzt bezogenen Vergütung ihre Ursache in unterschiedlichen Tätigkeiten, Vergütungsvereinbarungen oder Arbeitszeiten oder einer Kombination dieser Faktoren haben. (...) **(Es) steht mit § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG in Einklang, wenn ein Arbeitnehmer eine Abfindung in dem Umfang erhält, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.** (...) Die Regelung führt nicht etwa dazu, dass Erziehungszeiten bei der Berechnung der Sozialplanabfindung unberücksichtigt blieben. Sie hat lediglich zur Folge, dass sich die Höhe der Abfindung auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nach deren zuletzt erzielttem Arbeitsentgelt richtet.“

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

3. Teilzeit, Ruhen des Arbeitsverhältnisses, Elternzeit

Teilzeit (2): Anknüpfen an Vergütung bei hypothetischer Vollzeittätigkeit, multipliziert mit Teilzeitfaktor (pro-rata-temporis-Grundsatz)

BAG 22.09.2009 - 1 AZR 316/08 - Rz. 22 f.

Es ist auch zulässig eine Ausnahme für die Gruppe der Arbeitnehmer zu machen, bei denen sich die Arbeitszeit erst in den letzten 2 Jahren eine erheblich (Maßstab: mehr als 25%) verändert hat, und für diese den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad im Arbeitsverhältnis in Relation zu einer Vollzeitbeschäftigung zu Grunde zulegen.

„**Es gibt nicht nur eine dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht werdende Lösung.** (...) Die Differenzierung und der gewählte Stichtag sind aber deshalb sachgerecht, weil typisierend davon ausgegangen werden kann, dass sich eine längere Zeit zurückliegende Veränderung der Arbeitszeit und die damit verbundene Änderung des Einkommens regelmäßig bereits verfestigt und sich ein Arbeitnehmer in seinem Lebensstandard hierauf eingestellt hat. Der von den Betriebsparteien insoweit gewählte Zeitraum von etwa zwei Jahren vor Abschluss des Sozialplans (...) ist nicht zu beanstanden.“

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

3. Teilzeit, Ruhen des Arbeitsverhältnisses, Elternzeit

Teilzeit (3): BAG 29.04.2025 - 9 AZR 287/24 - Rz. 24 ff. *Einzelfall: keine Mischberechnung*

Besonderheit: SP knüpft für „rentennähere“ AN an tarifliche Vorruhestandsregelung an und erweitert den Zugang (geringere Mindestbetriebszugehörigkeit), tarifliche Mischberechnung des Vorruhestandsgelds bei Teilzeitanteil während des Bestands des Arbeitsverhältnisses bleibt unverändert.

BAG: *Einbeziehen von Teilzeit, die zeitlich vor der Mindestbetriebszugehörigkeitsphase erfolgte, in die Berechnung des Vorruhestandsgelds verstößt gegen § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG.* Vergleich: AN 1 = 25 Jahre Betriebszugehörigkeit, davon 4 in Teilzeit (in ersten 8 Jahren); AN 2 = 16 Jahre Betriebszugehörigkeit nur in Vollzeit.

Zweck der Vorruhestandsregelung in SP ist die Überbrückungsfunktion, kein längerer Referenzzeitraum als 15 Jahre gerechtfertigt.

Restwirksamkeit der SP-Regelung nach § 139 BGB, keine Korrektur des TV (Frage der Korrekturbefugnis stellt sich nicht)

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

3a. Exkurs: Befristung

Befristete Arbeitsverhältnisse werden von der Geltung des Sozialplans ausgenommen

BAG 30.01.2024 - 1 AZR 62/23 - Rz. 22 ff. Einzelfall: Sozialplan eines Vertragsunternehmens am Flughafen Berlin-Tegel aus 2012, Verzögerung der Eröffnung des Flughafens BER um 8 Jahre.

„Das Verbot (§ 4 Abs. 2 S. 1 TzBfG) , das – unter dem Vorbehalt der sachlichen Rechtfertigung – grundsätzlich jede unterschiedliche Behandlung untersagt, umfasst auch eine mittelbare Benachteiligung befristet beschäftigter AN. (...)“

Die Betriebsparteien durften daher im Streitfall typisierend annehmen, dass die AN, die ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach dem Datum der – ursprünglich – beabsichtigten Betriebsstillegung begründet haben, keinen durch den Sozialplan auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteil haben. Die betroffenen AN konnten deshalb (...) nicht die Erwartung haben, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht nur vorübergehend bestehen würde (...).“

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

3. Teilzeit, Ruhen des Arbeitsverhältnisses, Elternzeit

Nichtberücksichtigung von Elternzeit

BAG 06.11.2007 - 1 AZR 960/06 - Rz. 27

„Bestimmungen in Sozialplänen, nach denen Zeiten des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit bei der Bemessung von Sozialplanansprüchen nicht als Beschäftigungszeit mitzählen, sind unwirksam und unanwendbar. Durch die Nichtberücksichtigung solcher Zeiten werden Arbeitnehmer, welche die Elternzeit in Anspruch nehmen, in einer mit den Wertungen des Art. 6 GG nicht zu vereinbarenden Weise benachteiligt.“

s. auch *BAG 21.10.2003 - 1 AZR 407/02 - Rz. 14 f.*

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

3. Teilzeit, Ruhen des Arbeitsverhältnisses, Elternzeit

Teilzeit in Elternzeit (2)

BAG 15.05.2018 - 1 AZR 20/17 - Rz. 20

„Die Beklagte kann sich für ihre Auffassung, eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in Elternteilzeit und solchen, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Elternteilzeit vollständig ruht, sei im Hinblick auf die zu erwartenden geringeren Nachteile bei in Elternteilzeit befindlichen Arbeitnehmern möglich (...) nicht auf die Entscheidung des Senats vom 5. Mai 2015 stützen. Dies zugunsten der Beklagten unterstellt, wäre II.2.3 Rahmensozialplan nicht gesetzeskonform, weil inkohärent.

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

4. Berechnungsgrundlage und -fehler

Auch wenn Mandant schon nachgerechnet hat ...

Erfolgs- oder zumindest Vergleichschancen können bestehen,

- wenn Auslegung ergibt, dass die **Monatsvergütung, das Grundgehalt o.ä.** als **Faktor der Abfindung höher** ist (berücksichtigungsfähige Bestandteile: *BAG 26.09.2017 - 1 AZR 137/15 - Rz 5, 13 ff.*; VL nicht einbezogen: *BAG 13.10.2015 - 1 AZR 765/14 - Rz. 40-43*; zur Berücksichtigung von Jahrestantiemen, die in monatlichen Abschlägen gezahlt werden: *BAG 15.11.2016 - 1 AZR 81/16 - Rz. 22, 30 f.*).
- wenn die zu berücksichtigende **Betriebszugehörigkeit** länger ist (Diskrepanz zwischen Regelung der Betriebszugehörigkeit laut SP und des beim Arbeitgeber erfassten Beginns der Betriebszugehörigkeit; idR nicht: Anerkennung von Beschäftigungszeiten bei Dritten, vgl. *BAG 22.09.2009 - 1 AZR 316/08 - Rz. 9*).

IV. Anspruch auf höhere/zusätzliche Leistung?

4. Berechnungsgrundlage und -fehler

Für die Berechnung der Abfindung kann zulässig auf den **Termin des Ausscheidens** nach der Aufhebungsvereinbarung abgestellt werden, auch wenn dadurch die Kündigungsfrist verkürzt wurde. Die **Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion des SP verlangt nicht, dass der gesetzliche Kündigungsschutz kapitalisiert** wird: *BAG 26.09.2017 - 1 AZR 717/15 - Rz. 50.*

Zinsen: Ein Abfindungsanspruch aus einem durch Spruch der Einigungsstelle beschlossenen SP – der erfolglos angefochten wurde – wird **zu dem im SP bestimmten Zeitpunkt fällig** und nicht erst mit Rechtskraft der Entscheidung im Beschlussverfahren über die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs: *BAG 28.01.2025 – 1 AZR 73/24 – Rz. 15, 28*

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

1. Unzulässige Bedingungen für einen Anspruch auf Abfindung

Klageverzicht

BAG 19.06.2007 - 1 AZR 541/06 - Rz. 22

„Ansprüche auf Leistungen aus Sozialplänen iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die dem Ausgleich oder der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen aus einer Betriebsänderung dienen, dürfen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. **Mit einer solchen Regelung verstießen die Betriebsparteien gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit und den ihnen innewohnenden betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz iSv § 75 Abs. 1 BetrVG. Durch den Ausschluss würden Arbeitnehmer, die gegen ihre Kündigung Klage erheben, schlechter gestellt als diejenigen, die von einer gerichtlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung absehen. Diese Ungleichbehandlung ist bei Wirksamkeit der Kündigung nach Sinn und Zweck eines Sozialplans sachlich nicht gerechtfertigt. (..). Zulässig ist es dagegen, die bloße Fälligkeit von Sozialplanansprüchen davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage nicht erhebt oder im Kündigungsschutzprozess rechtskräftig unterliegt.“**

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

1. Unzulässige Bedingungen für einen Anspruch auf Abfindung

Klageverzichtsprämie (1)

Zulässig ist eine in einer **freiwilligen Betriebsvereinbarung** geregelte Klageverzichtsprämie. Dort ist eine Differenzierung zwischen der Gruppe derjenigen, die Kündigung akzeptieren und denjenigen, die Kündigungsschutzklage erheben, zulässig.

BAG 09.12.2014 - 1 AZR 146/13 - Rz. 39, 42 f.; BAG 31.05.2005 - 1 AZR 254/04 - Rz. 38

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

1. Unzulässige Bedingungen für einen Anspruch auf Abfindung

Klageverzichtsprämie (2)

Umkehrschluss: Eine in **einem SP** geregelte Klageverzichtsprämie ist an alle zu zahlen.

Zitat aus SP: *„Die Arbeitnehmer, die nach Sozialauswahl das Unternehmen verlassen müssen, erhalten einen Zuschlag zur Abfindung in Höhe von 1.000 € brutto. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer verbindlich – nach Ausspruch der Kündigung oder in einer Vereinbarung – erklärt, dass er auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage und auf rechtliche Schritte gegen die Beendigung des Vertragsverhältnisses verzichtet.“

Die Deckelung der Abfindung in einem SP kann eine **in freiwilliger BV geregelte Klageverzichtsprämie** nicht einbeziehen.

BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - Rz. 20-24 [atypische Regelung in freiwilliger BV: Erhöhung des Berechnungsfaktors der SP-Abfindung um 0,25]

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

1. Unzulässige Bedingungen für einen Anspruch auf Abfindung

Klageverzichtsprämie; Umgehung: Minderung des Sozialplanvolumens durch freiwillige Betriebsvereinbarung? (1)

BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - Rz. 27

„Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung, in welcher Leistungen für den Fall der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage versprochen werden, darf nicht das Verbot umgangen werden, Sozialplanabfindungen von einem entsprechenden Verzicht abhängig zu machen. Eine solche Umgehung kann vorliegen, wenn der von den Betriebsparteien geschlossene Sozialplan seine Funktion nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die infolge der Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern, nicht ansatzweise erfüllt. Zwar können die Betriebsparteien grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob und welche Nachteile, die der Verlust des Arbeitsplatzes infolge einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung für die Arbeitnehmer mit sich bringt, durch Sozialplanleistungen ausgeglichen oder in welchem Umfang diese zumindest gemildert werden sollen. (...)

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

1. Unzulässige Bedingungen für einen Anspruch auf Abfindung

Klageverzichtsprämie; Umgehung: Minderung des Sozialplanvolumens durch freiwillige Betriebsvereinbarung? (2)

(...) Soweit der Senat darüber hinaus angenommen hat, eine etwaige Umgehung könne auch vorliegen, wenn dem „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen zum Nachteil der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Mittel entzogen und funktionswidrig im Bereinigungsinteresse des Arbeitgebers eingesetzt wurden (*BAG 31.05.2005 - 1 AZR 254/04 - Rz. 38*), hält er daran nicht mehr fest. Die Betriebsparteien verfügen über einen Gestaltungsspielraum bei der Entscheidung, ob, in welchem Umfang und wie sie die von ihnen prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder abmildern wollen. Hierbei haben sie einen weiten Ermessensspielraum. **Damit verbietet sich die Annahme, es gäbe ein „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehendes finanzielles Volumen, welches „funktionswidrig“ eingesetzt werden könnte.“**

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

1. Unzulässige Bedingungen für einen „vollen“ Anspruch auf Abfindung

Steuerung des Personalabbaus in SP

BAG 09.12.2014 - 1 AZR 406713 - Rz. 21

„Betriebliche Interessen, die personelle Zusammensetzung der Belegschaft bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu sichern, sind nicht geeignet, Differenzierungen bei der Höhe von Sozialplanabfindungen zu rechtfertigen. Ihnen kann nur durch andere zusätzliche Leistungen im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen Rechnung getragen werden.“

s. auch: *BAG 17.11.2015 - 1 AZR 881/13 - Rz. 18; BAG 06.11.2007 - 1 AZR 960/06 - Rz. 19*

Treue- oder Halteprämien als zusätzliche Leistung für Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zu(m) Stichtag/en sind unzulässig: *BAG 09.12.2014 - 1 AZR 406/13 -*

(Hinweis: konkrete Regelung in SP wurde als freiwillige BV ausgelegt, galt auch für befristet Beschäftigte)

unzulässige Kürzung der Abfindung wegen Eigenkündigung nach AG-seitiger Kündigung

Hess. LAG 07.12.2022 - 18 Sa 785/22 - Revision nicht eingelegt

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

2. zulässige Bestimmungen?

Turbo- oder Sprinterprämien (Terminologie nicht einheitlich)

können sowohl für Verzicht auf Kündigungsschutzklage oder für die Annahme eines Aufhebungsvertragsangebots (auch bei in Aussicht gestellter Beendigungskündigung) durch **freiwillige BV, nicht im SP** geregelt werden.

Solche Prämien in freiwilligen BV dürfen – da Beschränkungen für SP nicht gelten – zulässig nach Zweck (z.B. Förderung des Personalabbaus in bestimmten Bereichen, ggfs. nach Stichtagen) oder Beschäftigungsgruppen differenzieren.

BAG 18.05.2010 - 1 AZR 187/09 - Rz. 17, 22

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

2. zulässige Bestimmungen?

Turbo- oder Sprinterprämie als Kapitalisierung der Kündigungsfrist

- nach betriebsbedingter Kündigung durch Aufhebungsvertrag zur vorzeitigen Beendigung
- oder bei Aufhebungsvertrag (statt betriebsbedingter Kündigung) und vorzeitigem Ausscheiden darf in SP geregelt werden. *BAG 26.09.2017 - 1 AZR 717/15 - Rz. 46*

Hinweis: Anspruch auf Verkürzung und Kapitalisierung nur wenn geregelt, ebenso auf bezahlte Freistellung.

Freiwilligkeitsvorbehalte in Bezug auf vorzeitige Beendigung, Kapitalisierung oder Freistellung in SP sind zulässig.

V. Unzulässige Regelungen – freiwillige Betriebsvereinbarung § 88 BetrVG

2. zulässige Bestimmungen ?

Anrechnungsklauseln (+)

Die Anrechnung von vertraglichen Abfindungsansprüchen, Ansprüchen aus Vergleichen, Ansprüchen nach § 113 Abs. 3 BetrVG und sogar Ansprüchen nach § 1a KSchG kann im SP zulässig vereinbart werden. *BAG 19.06.2007 - 1 AZR 340/06 - Rz. 34-39*

Zitat aus SP * „Auf eine Abfindung nach diesem Sozialplan sind etwaige gesetzliche oder individualvertragliche Abfindungszahlungen, Nachteilsausgleichsansprüche oder sonstige Entschädigungsleistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes (z.B. nach § 113 BetrVG, §§ 9, 10 KSchG) anzurechnen.“

Das BAG geht für Ansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG davon aus, dass eine Zahlung auf den Anspruch auf Nachteilsausgleich – auch ohne ausdrückliche Regelung im SP – ebenso den Abfindungsanspruch aus dem SP erfüllt (Erfüllungswirkung gemäß § 362 Abs. 1 BGB).

BAG 12.02.2019 - 1 AZR 279/17 - Rz. 14-17

VI. Rechtsfolgen einer unzulässigen/mit § 75 Abs. 1 BetrVG nicht vereinbarter Sozialplanregelung

Leistungsgewährung durch Anpassung nach oben/Nichtanwendung

BAG 16.07.2019 - 1 AZR 842/16 - Rz. 21

„Eine gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG verstoßende Regelung ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Die Unwirksamkeit bewirkt aber lediglich, dass den benachteiligten Arbeitnehmern für die Vergangenheit ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung zuzuerkennen ist (sog. „Anpassung nach oben“). Den Angehörigen der mittelbar benachteiligten Gruppe sind dieselben Vorteile zu gewähren wie den nicht benachteiligten Arbeitnehmern. Kann der Arbeitgeber - wie vorliegend - den Begünstigten für die Vergangenheit die gewährten Leistungen nicht mehr entziehen, ist eine solche zur Beseitigung der Diskriminierung erforderliche „Anpassung nach oben“ selbst dann gerechtfertigt, wenn sie zu erheblichen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führt.“

s. auch: *BAG 11.10.2022 - 1 AZR 129/21 - Rz. 27; BAG 28.07.2020 - 1 AZR 590/18 - Rz. 32; BAG 19.02.2008 - 1 AZR 1004/06 - Rz. 40: Die gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßende Regelung wird nicht angewendet. BAG 29.04.2025 – 9 AZR 287/24 – Rz. 40 Eine teilbare Regelung (§ 139) bleibt im Übrigen erhalten.*

Zu den Grenzen einer Anpassung: *BAG 14.05.2013 - 1 AZR 44/12 – [kein SP, diskriminierende Dienstplanregelung]*

VII. Schadensersatz statt Sozialplanleistung?

Abkehrwille – aber keine Berücksichtigung bei freiwilligem Personalabbau, kein Angebot eines Aufhebungsvertrags (1)

Auch nach Eigenkündigung vertritt der AN gelegentlich die Ansicht, dass der AG mit ihm einen Aufhebungsvertrag hätte schließen müssen, so dass dann ein Anspruch auf Abfindung bestanden hätte.

Dabei ist im Regelfall Folgendes zu berücksichtigen: Ist ein „Freiwilligenprogramm“ aufgelegt gewesen, war dieses bei richtiger Handhabung nicht Teil des SP, sondern ist im IA oder in einer separaten freiwilligen BV geregelt worden.

Der Anknüpfungspunkt an die Anspruchsgrundlage „Abfindung“ im SP ergibt sich daraus, dass eine Abfindung nach den SP-Konditionen bei „Ausscheiden durch Aufhebungsvertrag“ vorgesehen ist.

VII. Schadensersatz statt Sozialplanleistung?

Abkehrwille – aber keine Berücksichtigung bei freiwilligem Personalabbau, kein Angebot eines Aufhebungsvertrags (2)

Das **Angebot eines Aufhebungsvertrags (oder Änderungsvertrags)** ist idR als **freiwillige Leistung** zu qualifizieren, nicht als Sozialplanleistung, auf die ein Anspruch besteht (Ausnahmen: Anspruch auf Aufhebungsvertrag zur Abkürzung und Kapitalisierung Kündigungsfrist nach betriebsbedingter Kündigung):

- auch wenn Grund und Höhe der Abfindung in einer Kollektivvereinbarung festgelegt sind, vgl. *BAG 25.02.2010 - 6 AZR 911/08 - Rz. 46; BAG 17.12.2009 - 6 AZR 242/09 - Rz. 30*
- oder das Recht, sich zur Teilnahme am Freiwilligenprogramm zu bewerben, dort geregelt ist, vgl. *LAG Düsseldorf 12.04.2016 - 14 Sa 1344/15 - Rz. 135*
- auch eine als Sozialplan bezeichnete Vereinbarung kann überwiegend Regelungen enthalten, die materiell-rechtlich nicht als Sozialplanregelungen zu qualifizieren sind, sondern als Interessenausgleich oder freiwillige Betriebsvereinbarung, vgl. *Hess. LAG - 18 Sa 241/23 – Rz. 42 ff.*

VII. Schadensersatz statt Sozialplanleistung?

Abkehrwille – aber keine Berücksichtigung bei freiwilligem Personalabbau, kein Angebot eines Aufhebungsvertrags (3)

Kollektivrechtliche Regelungen zum Inhalt von Aufhebungsangeboten **als freiwillige Leistungen** werden von der Rechtsprechung nicht beschränkt. Soweit Entscheidungen vorliegen, werden als zulässig angesehen: **Vorbehalt der doppelten Freiwilligkeit** (indirekt: *LAG Niedersachsen 21.11.2007 - 17 Sa 50/07 - Rz. 30*; **Windhundprinzip (first come, first serve)** *LAG Düsseldorf 12.04.2016 - 14 Sa 1344/15 - Rz. 135 ff.*

In der Praxis vorzufinden sind außerdem Regelungen, die das Angebot des Ausscheidens über ein Freiwilligenprogramm auf bestimmte Abteilungen, Hierarchieebenen oder Altersgruppen beschränkt und/oder welche die Freigabe von Abbaukontingenten von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig machen (ggfs. durch Teil-IA).

Diese Ausführungen sind übertragbar auf SP-Regelungen, die an einen Aufhebungsvertrag nach – mit Zustimmung des AG – erfolgten **Ringtausch** anknüpfen.

Freiwilligkeitsvorbehalte für einen Ringtausch sind zulässig, auch wenn kollektivrechtlich die Positionen genauer bestimmt sind, welche für einen Ringtausch zu berücksichtigen sind.

VII. Schadensersatz statt Sozialplanleistung?

Abkehrwille – aber keine Berücksichtigung bei freiwilligem Personalabbau, kein Angebot eines Aufhebungsvertrags (4)

- Bisher keine stattgebenden Entscheidungen dazu, dass Beschränkungen in Freiwilligenprogrammen gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder § 3 Abs. 1 AGG [z.B. Alter, Angebote vorwiegend an jüngere AN] verstoßen

s. *BAG 16.12.2021 - 8 AZR 303/20 - Rz. 24; BAG 25.02.2010 - 6 AZR 911/08 - Rz. 46; BAG 17.12.2009 - 6 AZR 242/09 - Rz. 30.*

VII. Schadensersatz statt Sozialplanleistung?

Abkehrwille – aber keine Berücksichtigung bei freiwilligem Personalabbau, kein Angebot eines Aufhebungsvertrags (5)

Ausweg durch Klage auf Schadensersatz wegen entgangener Abfindung (und evtl. Zusatzprämien für schnellen Abschluss) oder auf Annahme eines Angebots auf Annahme/Abgabe eines Aufhebungsvertragsangebots (§ 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO)?

Denkbar ist ein pflichtwidriger, zurechenbarer Verstoß gegen vereinbartes Regelwerk zur Berücksichtigung von Interessenbekundungen (intern oder unter Einschalten eines externen Dienstleisters), z.B. wenn Teilnahmeberechtigung verkannt, vereinbarte zeitliche Rangordnung bei Abarbeitung Interessenbekundung nicht eingehalten, Änderung des Meldeverfahrens usw.

Geringe Erfolgsaussichten, jedoch ggfs. Vergleichschance:

vgl. [identisches Freiwilligenprogramm] *LAG Düsseldorf 12.04.2016 - 14 Sa 1344/15 - Rz. 156 ff.* und *LAG Niedersachsen 27.06.2016 - 11 Sa 95/16 - Rz. 27 ff.* [Erfüllungsanspruch bejaht, Vergleich in Revisionsverfahren];

Hess. LAG 31.08.2022 - 18 Sa 130/22 -

VIII. Verhältnis Urteilsverfahren – Beschlussverfahren

Die Ausnahme: Klärung der Auslegung eines Sozialplans in einem durch den Betriebsrat geführten Beschlussverfahren. (1)

Besteht nach Abschluss eines SP zwischen den Betriebsparteien Streit über die Auslegung eines Sozialplans, kann der Betriebsrat in einem Beschlussverfahren klären lassen, mit welchem Inhalt eine Betriebsvereinbarung durchzuführen ist.

BAG 25.02.2020 - 1 ABR 38/18 - Rz. 15-18 [dort Streit um Berücksichtigung von Zuschlägen für Kinder und Schwerbehinderung bei der Kappungsgrenze]

„Die Arbeitgeberin bestreitet die vom Gesamtbetriebsrat für richtig gehaltene Berechnungsweise der den Arbeitnehmern (...) zu gewährenden Abfindung. Ein **Streit der Betriebsparteien über die Frage, mit welchem Inhalt eine Betriebsvereinbarung durchzuführen ist**, kann im Rahmen eines Feststellungsantrags geklärt werden. Das Begehren des Gesamtbetriebsrats ist nicht auf die Feststellung eines ausschließlich vergangenheitsbezogenen Rechtsverhältnisses gerichtet. (...)

VIII. Verhältnis Urteilsverfahren – Beschlussverfahren

Die Ausnahme: Klärung der Auslegung eines Sozialplans in einem durch den Betriebsrat geführten Beschlussverfahren. (2)

(...) Der Gesamtbetriebsrat ist antragsbefugt. Entgegen der Annahme der Rechtsbeschwerde liegt keine „unzulässige Prozesstandschaft“ vor. Der Gesamtbetriebsrat verfolgt offenkundig nicht Individualansprüche einzelner Arbeitnehmer, sondern **begehrt die Feststellung, um einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruch nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geltend zu machen**. Unerheblich ist, dass sich der Ausgang des Verfahrens nur zugunsten einer begrenzten Anzahl von Arbeitnehmern auswirkt. Auch kommt es nicht darauf an, dass sich die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Art und Weise der Durchführung der GBV SP auf den Inhalt normativ begründeter Ansprüche von Arbeitnehmern bezieht. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne (*vgl. § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG*) unmittelbare und zwingende Wirkung haben und damit typischerweise Ansprüche von Arbeitnehmern gegen ihren Arbeitgeber begründen.“

folgend: *Hess. LAG 27.01.2021 - 18 TaBV 132/20 -*

IX. Geltungsdauer

1. Ablösungsprinzip gilt auch für Sozialpläne

BAG 19.02.2008 - 1 AZR 1004/06 - Rz. 17

„(...) die Betriebsparteien (können) eine Angelegenheit, die sie durch Betriebsvereinbarung geregelt haben, unter - stillschweigender - Aufhebung dieser Vereinbarung für die Zukunft neu regeln. **Es gilt das Ablösungsprinzip.** Die neue Betriebsvereinbarung tritt an die Stelle der bisherigen und löst diese ab. **Dies ist grundsätzlich auch dann der Fall, wenn die neue Regelung für die Arbeitnehmer ungünstiger ist.** Soweit in bereits bestehende Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen wird, sind allerdings die **Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes** zu beachten. Das gilt auch bei freiwilligen, “vorsorglich” für künftige, noch nicht konkret geplante Betriebsänderungen vereinbarten sog. Rahmen- oder Dauersozialplänen. Die Betriebsparteien können diese sowohl generell als auch anlässlich einer konkret anstehenden Betriebsänderung einvernehmlich abändern.“

s. auch: *BAG 02.10.2007 - 1 AZR 815/06 - Rz. 21*

IX. Geltungsdauer

2. Dauer- oder Rahmensozialplan

Freiwillige (vorsorgliche) Dauer- oder Rahmensozialpläne, die sich nicht auf eine konkrete Betriebsänderung beziehen. Sie sind nicht erzwingbar, sondern freiwillige Betriebsvereinbarungen.

BAG 22.03.2016 – 1 ABR 12/14 - Rz. 12

Häufig verweisen nachfolgende (Teil-)IA oder nachfolgende SP auf den Dauer- oder Rahmensozialplan (typischerweise Rechtsfolgenverweis).

IX. Geltungsdauer

2. Der konkrete Anspruch: Ausschlussfristen und Verjährung

Ansprüche aus SP können einer **im SP selbst bestimmten** oder einer **tarifvertraglichen Ausschlussfrist** unterliegen.

Gilt tarifvertraglich eine Ausschlussfrist für „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ wird auch ein Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan erfasst. Dies gilt auch bei **einzelvertraglicher Bezugnahme** (wenn vollständig und nicht auf einzelne Regelungskomplexe beschränkt *BAG 26.09.2017 - 1 AZR 717/15 - Rz. 28*).

Individualvertragliche Ausschlussfristen erfassen nach §§ 77 Abs. 4, 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG keine Sozialplanansprüche, entsprechendes gilt für Abgeltungsklauseln in Aufhebungsvereinbarungen. *BAG 16.07.2019 - 1 AZR 842/16 - Rz. 38*

Sozialplanansprüche unterliegen nach § 195 BGB der regelmäßigen **Verjährung** von drei Jahren.



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche 😊

info@arbeitsrechtstag.com