

Professor Dr. Hartmut Oetker

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
(Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht)

**„INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN
IM LICHT DER NEUEREN HÖCHSTRICHTERLICHEN RECHTSPRECHUNG“**

Gliederung

- A. Einleitung
- B. Voraussetzungen und Inhalt eines Interessenausgleichs
 - I. Gemeinschaftsbetrieb und Schwellenwert
 - II. Interessenausgleich und Auswahlrichtlinien
 - III. Interessenausgleich und Namensliste
 - 1. Wahrung des Schriftformerfordernisses
 - 2. Namensliste und Altersgruppen
- C. Betriebsänderung und Sozialplanpflicht
- D. Verhältnis von Sozialplan und Tarifvertrag
- E. Volumen von Sozialplänen
 - I. Festlegung des Sozialplanbedarfs
 - II. Wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen als Korrektiv
 - III. Sozialplanvolumen und „Berechnungsdurchgriff“
- F. Inhalt des Sozialplans
 - I. Anrechnung von Vergütungen auf Abfindungen
 - II. Sozialplanabfindung und Kündigungsschutzklage
 - 1. Generelle Verknüpfung von Abfindung und Klageverzicht
 - 2. Erhöhung der Abfindung bei Klageverzicht („Turbo-Prämie“)
 - III. Sozialplangestaltung und Gleichbehandlung
 - 1. Lebensalter als Bemessungskriterium für Sozialplanleistungen
 - 2. Teilzeitbeschäftigung
 - 3. Eigenkündigung des Arbeitnehmers
 - IV. Abfindung und Vererblichkeit
- G. Anspruch auf Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG)
 - I. Anwendungsbereich des § 113 Abs. 3 BetrVG
 - II. Ausreichender Versuch eines Interessenausgleichs
 - 1. Zuständiges Vertretungsorgan auf Arbeitnehmerseite
 - 2. Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat
 - 3. Wirksamkeit des Interessenausgleichs
 - III. Höhe des Nachteilsausgleichs
 - IV. Anspruch auf Nachteilsausgleich und Ausgleichsklausel
- H. Summa