

Professor Dr. Hartmut Oetker, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Lehrstuhl für  
Bürgerliches Rechts, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht)

## **„Interessenausgleich und Sozialplan im Lichte der neueren höchstrichterlichen Rechtssprechung“**

Vortrag vom 14. Februar 2008

*Professor Dr. Hartmut Oetker* stellte in seinem Vortrag umfassend die aktuelle  
Rechtssprechung des BAG zu Interessenausgleich und Sozialplan dar.

Nicht nur auf Voraussetzungen und Inhalt von Sozialplan und Interessenausgleich wurde  
eingegangen, sondern auch das Verhältnis einer Betriebsänderung zur Sozialplanpflicht,  
das Konkurrenzverhältnis von Sozialplan und Tarifvertrag, sowie der Anspruch auf  
Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG fanden sich in den Ausführungen.  
Augenmerk wurde dabei auf die wichtigsten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts  
seit dem Jahr 2004 gelegt.

Unter anderem war die Wahrung des Schriftformerfordernisses iSd. § 112 Abs. 1 BetrVG  
Thema. Interessant dazu ein Urteil des BAG vom 26.04.2007, in dem über die  
Wirksamkeit einer Namensliste entschieden wurde, die dem Interessenausgleich nur als  
Anlage beigefügt war. Das BAG ist der Ansicht, dass die Schriftform nicht verletzt wird,  
wenn die Namensliste nicht im Interessenausgleich selbst, sondern in einer Anlage  
enthalten ist, solange beide eine Urkunde bilden. Wird die Namensliste getrennt vom  
Interessenausgleich erstellt, reicht es aus, wenn die Haupturkunde unterschrieben ist, in  
ihr auf die nicht unterschriebene Anlage ausdrücklich Bezug genommen wird und  
Haupturkunde und nachfolgende Anlage mittels Heftmaschine körperlich derart zu einer  
einheitlichen Urkunde verbunden sind, dass eine Lösung nur durch Gewaltanwendung  
möglich wäre. Solange aber jede einzelne Seite von Interessenausgleich, Sozialplan und  
der Namensliste von allen Beteiligten, d.h. dem Arbeitgeber und den  
Mitarbeitervertretern, unterschrieben worden sei, so dass ein nachträglicher Austausch  
oder die Ergänzung der Namensliste nahezu ausgeschlossen ist, ist auch eine spätere  
Verbindung unschädlich.

Weiter wurde auf den Beschluss des BAG vom 24.08.2004 hingewiesen, in dessen  
Mittelpunkt die wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans stand. Da ein solcher  
grundsätzlich dem Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer infolge der  
Betriebsänderung dienen soll, muss sich die Untergrenze der vorgesehenen Leistungen in  
jedem Fall an einer spürbaren Entlastung der betroffenen Arbeitnehmer orientieren.  
Obergrenze aber ist die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Unternehmens. Dabei stellt sich  
die Frage, ob zur Bewertung dieser Obergrenze nicht ein Durchgriff auf die  
Konzernobergesellschaft rechtlich geboten ist. Im Beschluss wurde nur angedeutet, dass  
für das Sozialplanvolumen nicht auf den Konzern, sondern allein auf das Unternehmen  
abzustellen sei. Da es auf den Berechnungsdurchgriff aber nicht ankam, bleibt eine  
höchstrichterliche Entscheidung abzuwarten.

Auch auf die Verknüpfung von Sozialplanabfindungen und den Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage ging Prof. Oetker ein. Dabei entschied das BAG am 31.05.2005, dass Sozialplanleistungen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden dürfen. An dieser Rechtslage hat sich auch durch den zum 1. Januar 2004 neu eingeführten § 1a KSchG nichts geändert. Die Betriebsparteien sind aber nicht gehindert, bei einer Betriebsänderung im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit zusätzlich zu einem Sozialplan in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Leistungen für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer von der Möglichkeit zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch macht. In diesem Zusammenhang wurde noch auf die so genannten „Turbo-Prämien“ verwiesen, die eine Erhöhung der Abfindung bei Klageverzicht vorsehen. Eine gerichtliche Entscheidung ist dazu noch nicht ergangen; im Zusammenhang mit den oben genannten Grundsätzen sollte aber jedenfalls hinsichtlich der Höhe der Abfindung darauf geachtet werden, dass das Verbot, Sozialplanleistungen von einem entsprechenden Verzicht abhängig zu machen, nicht umgangen wird.

Auch weiterhin sind damit Fragen zu Interessenausgleich und Sozialplan offen, so dass neue Entscheidungen mit Spannung erwartet werden dürfen.