



Hinweise zur Vertragsgestaltung

■ Möglichkeiten der Festlegung von Abfindungsleistungen in Sozialplänen

von Assessor Dr. Wolfgang Kleinebrink, Mönchengladbach*

Sozialpläne enthalten in der Praxis im Wesentlichen Abfindungsregelungen, wenn wirtschaftliche Nachteile ausgeglichen werden sollen, die Arbeitnehmer aufgrund des Verlustes ihres Arbeitsplatzes erleiden. Da es im Regelfall nicht möglich ist, diese Nachteile für jeden betroffenen Arbeitnehmer individuell zu bestimmen, wird die Höhe der Abfindung zumindest auch anhand abstrakter Kriterien festgelegt. Ziel muss es sein, den von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeitern mit einem begrenzten Sozialplanvolumen eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe zu gewähren. Bei der Gestaltung entsprechen-

der Berechnungsformeln müssen Arbeitgeber und Betriebsrat aber Fallstricke beachten, die die höchstgerichtliche Rechtsprechung verursacht. Außerdem müssen sie bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Sozialplans mitbedenken, ob Abfindungszahlungen, die betroffene Arbeitnehmer außerhalb des Sozialplans erhalten können, auf die Sozialplanabfindung angerechnet werden sollen.

* Arbeitgeberverbände Wuppertal e.V., Mönchengladbach; Lehrbeauftragter an der Hochschule Niederrhein.

Hinweise zur Vertragsgestaltung

1. Bestimmung der Höhe der Abfindung anhand individueller künftiger Nachteile

Nach dem **Normzweck** des § 112 BetrVG sollen Sozialplanleistungen dem Ausgleich oder der Milderung zukünftig zu erwartender Nachteile und damit als **Überbrückungshilfe** dienen. Dem entspricht es, diese künftigen **Nachteile individuell** für jeden einzelnen betroffenen Arbeitnehmer zu **ermitteln** und dementsprechend die Abfindungshöhe im Sozialplan individuell festzusetzen, z. B. nach den persönlichen Vermögensverhältnissen oder den konkreten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Betriebspartner dürfen dabei jedoch nicht nach unzulässigen Kriterien, etwa nach der Gewerkschaftszugehörigkeit der einzelnen Arbeitnehmer, differenzieren.¹

2. Bestimmung der Höhe der (Gesamt-)Abfindung pauschal anhand einzelner Sozialkriterien

Können oder wollen die Betriebspartner die für den einzelnen Arbeitnehmer zu erwartenden Nachteile in der Regel nicht konkret voraussehen, müssen sie in pauschaler Weise Vorsorge treffen.² Sie können z. B. in Sozialplänen die Höhe der Abfindung anhand der nun auch in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG genannten vier Sozialkriterien Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung festlegen, wobei sie nicht alle Kriterien heranziehen müssen. Anhand jedes vereinbarten Kriteriums errechnet sich ein Teil der Abfindung.³

Beraterhinweis: Bisher nicht entschieden hat das BAG, ob zur Berechnung der Höhe einer Abfindung im Sozialplan generell ausschließlich auf das Kriterium der Betriebszugehörigkeit abgestellt werden darf.⁴ Es ist daher zu empfehlen, neben der Betriebszugehörigkeit immer weitere Faktoren heranzuziehen. ◀

a) Betriebszugehörigkeit

Im Rahmen ihres Regelungsermessens können die Betriebspartner die Beschäftigungsdauer als Maßstab für die Bestimmung der Höhe einer Abfindung heranziehen. Üblich sind Regelungen, bei denen die Höhe der Abfindung mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt.

1 BAG v. 12.2.1985 – 1 AZR 40/84, AP Nr. 25 zu § 112 BetrVG 1972.

2 BAG v. 19.10.1999 – 1 AZR 838/98, AP Nr. 135 zu § 112 BetrVG 1972; v. 23.8.1988 – 1 AZR 284/87, AP Nr. 46 zu § 112 BetrVG 1972.

3 BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 58/02, AP Nr. 159 zu § 112 BetrVG 1972.

4 BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 58/02, AP Nr. 159 zu § 112 BetrVG 1972.

5 BAG v. 16.3.1994 – 10 AZR 606/93, AP Nr. 75 zu § 112 BetrVG 1972.

6 BAG v. 30.3.1994 – 10 AZR 352/93, AP Nr. 76 zu § 112 BetrVG 1972.

7 BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 58/02, AP Nr. 159 zu § 112 BetrVG 1972.

8 BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 58/02, AP Nr. 159 zu § 112 BetrVG 1972.

9 BAG v. 12.3.1997 – 10 AZR 648/96, AP Nr. 111 zu § 112 BetrVG 1972.

Musterformulierung

Für jedes vollendete Jahr der Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer (Betrag) €.

Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit können die Betriebsparteien bestimmte Zeiten aus sachlichen Gründen unberücksichtigt lassen. Anerkannt ist dies z. B. für die Zeiten einer Beschäftigung beim Rechtsvorgänger des Arbeitgebers⁵ und Zeiten der Zugehörigkeit zur Nationalen Volksarmee, die der Beschäftigung beim Arbeitgeber vorangingen und nach den Vorschriften der DDR als Zeiten der Betriebszugehörigkeit galten.⁶ Nicht möglich ist es aber, Zeiten des Mutterschutzes und einer Elternzeit auszunehmen. Dies verstößt nach Ansicht des BAG gegen Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 GG.⁷

b) Alter

Neben der Betriebszugehörigkeit wird in der Praxis häufig auch das Alter der betroffenen Arbeitnehmer als Berechnungsfaktor in den Sozialplan aufgenommen. Denkbar ist, eine Altersstaffel zu vereinbaren, in der jeder Altersgruppe ein bestimmter Betrag als Teil der Gesamt- abfindung zugeordnet wird. Um Missverständnissen vorzubeugen, sollte dabei immer auf „vollendete“ Lebensjahre abgestellt werden.

Musterformulierung

Altersregelung:

Vom vollendeten 20. Lebensjahr bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	€
Vom 31. Lebensjahr bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	€
Vom 41. Lebensjahr bis zum vollendeten 50. Lebensjahr	€
Vom 51. Lebensjahr bis zum vollendeten 60. Lebensjahr	€

c) Unterhaltspflichten

Das Maß der Betroffenheit hängt bei einem mit einer Betriebsänderung einhergehenden Verlust des Arbeitsplatzes ferner von den Unterhaltspflichten ab, die die betroffenen Arbeitnehmer erfüllen müssen.⁸ In der Praxis muss dabei beachtet werden, dass die vereinbarte **Regelung praktikabel** ist und nicht zu einem unzumutbaren Verwaltungsaufwand führt. Aus diesem Grund ist es ratsam, hinsichtlich der Unterhaltspflichten allein auf die Kinder abzustellen, die auf der **Lohnsteuerkarte** eingetragen sind.⁹

Musterformulierung

Für jedes unterhaltsberechtigten Kind erhält der Arbeitnehmer eine zusätzliche Abfindung in Höhe von €. Als unterhaltsberechtigter gelten nur solche Kinder, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Sozialplans auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragen sind. Weist die Lohnsteuerkarte die Zahl 0,5 auf, wird die Abfindung für ein unterhaltsberechtigtes Kind gezahlt.

d) Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind auf dem Arbeitsmarkt regelmäßig schwerer zu vermitteln als nicht behinderte Arbeitnehmer. Dies rechtfertigt es, bei einer Schwerbehinderung dem betroffenen Arbeitnehmer eine zusätzliche Abfindung zuzubilligen. Wie bei den Unterhaltungspflichten muss aber auch bei diesem Kriterium von den Betriebspartnern darauf geachtet werden, eine **praktikable Lösung** zu finden. Außerdem muss verhindert werden, dass das Volumen des Sozialplans sich nachträglich erhöhen kann. Es sollte deshalb nicht nur bestimmt werden, was nach Ansicht der Betriebspartner unter dem Kriterium der „**Schwerbehinderung**„ zu **verstehen** ist, sondern auch festgelegt werden, dass nach dem Sozialplan eine höhere Abfindung nur an solche schwerbehinderten Arbeitnehmer gezahlt wird, deren **Schwerbehinderteneigenschaft** im Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans **festgestellt** ist. Bei einer solchen Regelung können Arbeitnehmer, deren Schwerbehinderteneigenschaft erst rückwirkend festgestellt wird, keine Gleichbehandlung verlangen.¹⁰

Musterformulierung

Schwerbehinderte Arbeitnehmer erhalten eine zusätzliche Abfindung in Höhe von €. Als schwerbehindert gelten nur solche Arbeitnehmer, die einen Grad der Behinderung in Höhe von mindestens 50 % aufweisen und deren Schwerbehinderung zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Sozialplans bereits dem Arbeitgeber durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises bekannt ist.

e) Stichtagsregelung

Beachtet werden muss, dass für sämtliche Sozialkriterien, anhand derer die Gesamtabfindung bestimmt werden soll, ein Stichtag festgelegt wird, um spätere Rechtsstreitigkeiten, die die Höhe der Sozialplanabfindung zum Gegenstand haben, zu vermeiden. Empfehlenswert ist, einen für alle Arbeitnehmer und für sämtliche Kriterien einheitlichen Stichtag, z. B. den Tag der Unterzeichnung des Interessenausgleichs oder Sozialplans, zu nehmen, da das Gesamtvolumen auf diese Weise leicht berechnet werden kann.

Musterformulierung

Stichtag für die Berechnung der Abfindung ist der (Datum)

3. Bestimmung der Höhe der Abfindung mit Hilfe einer Berechnungsformel

Statt zur Berechnung der Gesamtabfindung für die einzelnen Sozialkriterien Teilabfindungen festzulegen, kann die einem Arbeitnehmer nach dem Sozialplan zustehende Abfindung auch auf der Grundlage von **Formeln** berechnet werden, in denen z. B. auf die Betriebszugehörigkeit, den bisherigen Verdienst, das Alter und einen Divisor abgestellt wird. Je **kleiner** der **Divisor** ist, desto **höher** ist die einzelne **Abfindung** und damit das Gesamtvolumen des Sozialplans.¹¹

Musterformulierung

Die Höhe der Abfindung berechnet sich nach folgender Formel:

$(\text{Betriebszugehörigkeit/in Jahren} \times \text{Brutto-Monatsentgelt/in €}) / \text{Divisor}$

Der Divisor beträgt:

für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 35. Lebensjahr	... (Divisor)
für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 45. Lebensjahr	... (Divisor)
für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 50. Lebensjahr	... (Divisor)
für Mitarbeiter/-innen bis zum vollendeten 57. Lebensjahr und älter	... (Divisor)

Denkbar ist auch, das Lebensalter nicht bei der Bestimmung der Höhe des Divisors zu berücksichtigen, sondern als weiteren Multiplikator in die Formel aufzunehmen.

Musterformulierung

Die Höhe der Abfindung berechnet sich nach folgender Formel:

$(\text{Betriebszugehörigkeit/in Jahren} \times \text{Lebensalter/in Jahren} \times \text{Bruttomonatsvergütung/in €}) / \dots (\text{Divisor})$

a) Begriff des Brutto-Monatsentgelts

Im Sozialplan sollte genau bestimmt werden, was die Betriebspartner unter dem Begriff „Bruttomonatsentgelt“ oder „Arbeitsentgelt“ verstehen wollen. Wird dies unterlassen, können Unklarheiten darüber entstehen, ob z. B. Provisionen, Jahressonderleistungen, Tantiemen, Sachleistungen, vermögenswirksame Leistungen usw. umfasst sein sollen.¹²

Musterformulierung

Etwaige Sonderzahlungen (Jahressonderzahlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Tantiemen, etc.), vermögenswirksame Leistungen und Leistungen mit Aufwendungsersatzcharakter sind als Bestandteile des Brutto-Monatsentgelts nicht zu berücksichtigen.

b) Bezugszeitraum für das Brutto-Monatsentgelt

Ferner ist festzulegen, **welcher Brutto-Monatsverdienst** herangezogen werden soll, d. h., ob es auf den **letzten Monat** des **Arbeitsverhältnisses**,¹³ auf den letzten abgerechneten Monat vor dem Zugang der Kündigung oder einen anderen Monat ankommen soll. Denkbar ist auch, für die Bestimmung des Brutto-Monatsverdienstes auf einen **Referenzzeitraum** von z. B. drei Monaten zurückzugreifen, um Verdienstschwankungen zu berücksichtigen.

¹⁰ Vgl. BAG v. 19.4.1983 – 1 AZR 491/88, AP Nr. 124 zu Art. 3 GG; Richardi/*Annuß*, BetrVG, 9. Aufl., § 112 BetrVG Rz. 91.

¹¹ ErfK/*Hanau/Kania*, 4. Aufl., §§ 112, 112a BetrVG Rz. 27.

¹² *Schweibert* in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 2. Aufl., Teil C Rz. 242.

¹³ Dafür spricht die Überbrückungsfunktion der Abfindung BAG v. 17.11.1998 – 1 AZR 221/98, AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung; v. 28.10.1992 – 10 AZR 129/92, AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972.

Musterformulierung

Als Bruttomonatsentgelt gilt der Durchschnitt der letzten drei vollen abgerechneten Monate vor dem (Angabe des Bezugszeitpunkts, z. B. Tag des Zugangs der Kündigung; des Tages der Unterzeichnung des Sozialplans)

4. Bestimmung der Höhe der Abfindung mit Hilfe eines Punktesystems

Die dem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer nach dem Sozialplan zustehende Abfindung kann ferner durch ein Punktesystem bestimmt werden. Für die **Sozialkriterien** Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung usw. werden dann keine Geldbeträge, sondern Punktwerte festgelegt. Das finanzielle Volumen, das für die Dotierung des Sozialplans zur Verfügung steht, wird dann durch die Gesamtzahl aller Punkte, die sich aus den jeweiligen Sozialdaten der Arbeitnehmer ergeben, geteilt. Für die Ermittlung der individuellen Abfindung wird dann der sich so ermittelte Punktwert mit der individuellen Punktzahl des Arbeitnehmers multipliziert.¹⁴

5. Begrenzung der Höhe der Abfindung

a) Bedingte Höhe der Abfindung

Hängt ein Teil der Finanzierung des Sozialplans von einem künftigen ungewissen Ereignis – z. B. dem Verkauf eines Grundstücks, der Bewilligung eines Kredits – ab, besteht die Möglichkeit, den sich daraus ergebenden individuellen Anteil der Abfindung nur bedingt zuzusagen, während der verbleibende Teil bereits unbedingt geregelt wird. Werden diese Grundsätze nicht beachtet, besteht die Gefahr, dass die Abfindungshöhe als verbindlich und lediglich die Fälligkeit der unbedingten Abfindung als hinausgeschoben angesehen wird.¹⁵

Musterformulierung

Falls es gelingen sollte, das Grundstück (genaue Bezeichnung) für mindestens € zu veräußern, wird das Sozialplanvolumen um € aufgestockt. Die unter Ziffer des Sozialplans fallenden Mitarbeiter erhalten in diesem Fall eine zusätzliche Abfindung, die sich wie folgt berechnet:

14 *Fitting*, BetrVG, 21. Aufl., §§ 112, 112a BetrVG; kritisch zur Praktikabilität *Schweibert* in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 2. Aufl., Teil C Rz. 243.

15 Vgl. BAG v. 21.7.1998 – 1 AZR 57/98, n.v.

16 BAG v. 19.10.1999 – 1 AZR 838/98, AP Nr. 135 zu § 112 BetrVG 1972; v. 23.8.1988 – 1 AZR 284/87, AP Nr. 46 zu § 112 BetrVG 1972.

17 BAG v. 14.8.2001 – 1 AZR 760/00, AP Nr. 142 zu § 112 BetrVG 1972.

18 Vgl. BAG v. 14.8.2001 – 1 AZR 760/00, AP Nr. 142 zu § 112 BetrVG 1972.

19 BAG v. 28.10.1992 – 10 AZR 129/92, AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG 1972.

20 Diese gesetzliche Neuregelung dürfte allerdings keine große praktische Bedeutung erlangen, ausf. *Nägele*, ArbRB 2004, 80 ff.

b) Höchstbetragsklausel

Unabhängig davon, welche Berechnungsmethode gewählt wird, kann von den Betriebspartnern eine Höchstbetragsklausel aufgenommen werden. Obwohl von einer derartigen Regelung meistens ältere Arbeitnehmer betroffen sind, verstößt sie nicht gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Eine **unterschiedliche Behandlung** von älteren und jüngeren Arbeitnehmern ist aufgrund des Zwecks der Sozialplanleistung **gerechtfertigt**, da mit einem begrenzten finanziellen Volumen möglichst allen von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmern eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe bis zu einem ungewissen neuen Arbeitsverhältnis oder längstens bis zum Bezug von Altersrente ermöglicht werden könnte.¹⁶

Musterformulierung

Die Höchstsumme der individuellen Abfindung beträgt € (Betrag)

c) Teilzeit

Zur Berücksichtigung von Teilzeittätigkeit sind zwei Regelungsmodelle denkbar. Zum einen können bei der Bemessung einer Sozialplanabfindung Zeiten der Teilzeit und der Vollzeitbeschäftigung anteilig berücksichtigt werden. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder § 2 BeschFG a. F. bzw. § 4 TzBfG.¹⁷

Musterformulierung¹⁸

Soweit der Beschäftigte teilweise in Vollzeit und teilweise in Teilzeit beschäftigt war, werden diese Zeiten und die entsprechenden Gehälter anteilig gerechnet.

Denkbar ist aber auch, allein auf die persönliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers **zum Zeitpunkt der Beendigung** des Arbeitsverhältnisses abzustellen und bei einer Teilzeitarbeit die Abfindung im Verhältnis zur Vollarbeitszeit, z. B. der tariflichen Arbeitszeit, zu berechnen.¹⁹

Musterformulierung

Teilzeitbeschäftigte erhalten Abfindungen im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit.

d) Anrechnung von anderen Abfindungen

Vorsorglich sollten im Sozialplan Regelungen vorgesehen sein, die verhindern, dass es zu einer Kumulation von Abfindungsansprüchen aus dem Sozialplan und aus Gesetz und/oder Vereinbarungen kommt.

Nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG kann der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgt und er bei Verstreichen lassen der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG eine Abfindung in der gesetzlich in § 1a Abs. 2 KSchG vorgesehenen Höhe verlangen kann.²⁰ Sieht ein bestehender Sozialplan keine Einschränkung vor, läuft der Arbeitgeber Gefahr, zusätzlich

Hinweise zu Klagen und Anträgen

zur Sozialplanabfindung auch noch die gesetzliche Abfindung nach § 1a KSchG zahlen zu müssen.²¹

Musterformulierung

Auf die Sozialplanabfindung wird eine Abfindung, die einem Arbeitnehmer nach § 1a KSchG zusteht, angerechnet.

Entsprechend sollte ferner geregelt werden, dass eine Abfindung, die der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht durch Vergleich oder Urteil erstreitet, ebenfalls auf seinen Sozialplananspruch angerechnet wird.

6. Fazit

Es gibt für die Betriebspartner eine Vielzahl von Möglichkeiten, die Höhe der Abfindungsleistungen in Sozialplänen festzulegen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen mit Hilfe dieser Gestaltungsspielräume die Lösung finden, die aus ihrer Sicht bei dem vorgegebenen Sozialplanvolumen den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern am besten gerecht wird.

²¹ Preis, DB 2004, 70 (73).