

Trendbericht: Höhe einer Abfindung bei Verlust des Arbeitsplatzes

Svenja Dube, Berthold Göritz,
Nikolai Laßmann, Hans Riegel,
Rudi Rupp

Inhalt

Vorwort	3
Zusammenfassung	4
1 Zweck einer Abfindung.	4
2 Rechtliche Rahmenbedingungen durch Gesetz und . . . Rechtsprechung.	5
3 Bestimmungsfaktoren für die Angemessenheit einer Abfindung.	7
4 Eignung verschiedener Abfindungsmodelle: Berechnungsmethoden und deren Verbreitung in der Praxis	18
5 Hinzuziehung von Sachverständigen	24
6 Excel-Tabelle zur Berechnung der individuellen Nachteile bei Verlust des Arbeitsplatzes.	25
Literaturverzeichnis	26
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	27

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Höhe einer Abfindung bei Verlust des Arbeitsplatzes – Trendbericht

Svenja Dube, Berthold Göritz, Nikolai Laßmann, Hans Riegel, Rudi Rupp

Über die Autorinnen und Autoren:

Die Autorinnen und Autoren sind oder waren bei der Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen (FORBA) in Berlin beschäftigt.

Svenja Dube, M. A. BWL, bis Juni 2014 Mitarbeiterin bei der FORBA

Berthold Göritz, Diplom Betriebswirt (FH), Arbeitsschwerpunkte: Betriebsänderungen, Wirtschaftsausschuss, unternehmensrechtliche Strukturänderungen, Arbeitszeit und betriebliche so wie außerbetriebliche Personaltransferprozesse

Nikolai Laßmann, Diplom-Kaufmann (FH) und Jurist, Arbeitsschwerpunkte: Betriebsänderungen, Vergütungsfragen, Compliance, strategische Betriebsratsarbeit und Wirtschaftsausschuss

Hans Riegel, M. Sc. Wirtschaftsingenieurwesen, Arbeitsschwerpunkte: Betriebsänderungen, betriebliche Altersversorgung und Wirtschaftsausschussarbeit

Rudi Rupp, Dr. Dipl. Handelslehrer, bis 2011 Partner bei der FORBA

Copyright 2014 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: November 2014

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Vorwort

In der Reihe Hintergrundwissen – Trendberichte gehen wir Fragen nach, die im Zusammenhang mit unseren üblichen Auswertungen betrieblicher Vereinbarungen stehen, darin jedoch nicht ausführlich behandelt werden können, da dies über den vorgesehenen Rahmen hinausginge.

Auf diese Weise versuchen wir jene Themen, die oft im Hintergrund des Alltagsgeschäfts vorhanden sind, etwas in den Vordergrund zu rücken. Einzelne Fragen und einzelne Vereinbarungen, auf die man bei genauerer Betrachtung stößt, können so intensiver bearbeitet, diskutiert und einer Analyse zugänglich gemacht werden. So können auch neue Themen ausführlich betrachtet werden, für die ggf. noch keine umfangreiche Regelungspraxis vorliegt.

In diesem Trendbericht geht es um ein sehr komplexes Thema. Die Frage, wie kommt man zur „richtigen“ Abfindungshöhe. Diese Frage kam im Rahmen der Auswertung von Interessenausgleichen und Sozialplänen sehr schnell an die Oberfläche, konnte jedoch nicht ausführlich bearbeitet werden.

Der vorliegende Trendbericht schließt hier einige Wissenslücken.

Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Zusammenfassung

Das Aushandeln einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes ist eine sehr komplexe Angelegenheit. Die Höhe der Abfindung – um die es hier insbesondere geht – hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, die in diesem Beitrag erläutert werden. Er bezieht sich vor allem auf Abfindungsregelungen, die in Sozialplänen anlässlich von Betriebsänderungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelt werden müssen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen und die hierzu ergangene Rechtsprechung werden erläutert.

Hauptzweck einer Abfindung ist es, wirtschaftliche Nachteile auszugleichen bzw. zu mildern, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehen (können). Da diese Nachteile in der Zukunft liegen, sind Prognosen erforderlich: Auf welchen Faktoren sollten solche Prognosen beruhen? Wie lassen sich die wirtschaftlichen Nachteile unter Zugrundelegung realistischer Prämissen nachvollziehbar berechnen? Die folgenden Ausführungen beantworten diese Fragen. Ein entsprechendes **Excel-Sheet** ermöglicht die individuelle Berechnung der vermuteten wirtschaftlichen Nachteile bei Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Höhe der Abfindung hängt wesentlich auch von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers ab, der die Abfindung zu zahlen hat. Im Folgenden werden unterschiedliche Fallgestaltungen erläutert und es wird gezeigt, mittels welcher Unterlagen ein Einblick in die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers möglich ist. Diese Unterlagen zu lesen und zu verstehen, erfordert durchaus wirtschaftlichen Sachverstand. Daher ist es häufig ratsam, entsprechende Sachverständige hinzuzuziehen.

1 Zweck einer Abfindung

Eine Abfindung ist eine Entschädigung in Geld zur Abgeltung von Ansprüchen oder Rechten. Im Arbeitsrecht ist dieses Recht in aller Regel der Arbeitsvertrag oder der hierfür bestehende Kündigungsschutz. Solche Abfindungen können auf verschiedenen Grundlagen beruhen:

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, außegerichtlich oder im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs
- einseitige Zusage des Arbeitgebers
- Sozialplan oder Sozialtarifvertrag
- Gerichtsurteil über Nachteilsausgleich oder Auflösungsurteil im Kündigungsschutzprozess.

Der Betriebsrat befasst sich mit Abfindungen im Rahmen von Verhandlungen über einen Sozialplan gemäß § 112 BetrVG. Sozialpläne sollen zukünftige wirtschaftliche Nachteile entschädigen, die den Beschäftigten durch die Entlassung entstehen können.

Die Bestimmung der Abfindungshöhe ist komplex. Der Betriebsrat muss einerseits den betroffenen Beschäftigten gerecht werden und andererseits diesbezüglich auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen achten, um die verbleibenden Arbeitsplätze nicht zu gefährden. Häufig orientieren sich Betriebsräte dabei an Abfindungsformeln, die in der Branche und/oder Region „üblich“ sind. Dies wird jedoch in der Regel den konkreten Belastungen der Beschäftigten nicht gerecht. Die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile plausibel zu ermitteln und darauf aufbauend geeignete Abfindungsregelungen aufzustellen, ist nicht nur angemessen – sondern auch den betroffenen Beschäftigten, dem Arbeitgeber sowie später einer Einigungsstelle besser zu vermitteln.

Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes gehören zum steuerpflichtigen Einkommen. Früher bestehende Freibeträge existieren nicht mehr. Lediglich die Progression ist bei Abfindungen durch die sogenannte Fünftelregelung ein wenig abgemildert. Allerdings unterliegen solche Zahlungen nicht der Sozialversicherungspflicht.

Das Ausscheiden gegen Abfindung kann zu Nachteilen beim Bezug von Arbeitslosengeld führen, wenn Beschäftigte hierfür ihren Arbeitsplatz aufgeben. Dies gilt insbesondere, wenn sie

einen besonderen Kündigungsschutz genießen, etwa als Betriebsratsmitglied oder Schwerbehinderter.

Für Abfindungen gelten keine Pfändungsgrenzen. Bei entsprechenden Schulden kann demnach die ganze Abfindung an die Gläubiger abgeführt werden. Der Arbeitgeber darf die eigenen fälligen Ansprüche gegen den Abfindungsanspruch aufrechnen. Ebenfalls zulässig ist die Verrechnung mit einem vom Gericht zuerkannten Anspruch auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG.

2 Rechtliche Rahmenbedingungen durch Gesetz und Rechtsprechung

Abfindungen im Sozialplan sollen laut Gesetz (§ 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG) und Rechtsprechung des BAG sowie des EuGH für die betroffenen Beschäftigten vor allem die wirtschaftlichen Einbußen ausgleichen bzw. substantiell mildern, die durch eine zu erwartende Arbeitslosigkeit entstehen können (BAG 24.08.2004, AP Nr. 17 zu §112 BetrVG). Das ist kein konkreter Maßstab, sondern vor allem ein Hinweis darauf, was Abfindungen nicht sein sollen: eine zusätzliche Entlohnung des ausscheidenden Beschäftigten für geleistete Dienste. Folglich sind die Nachteile der „Überbrückungsfunktion“ von Abfindungen zukunftsbezogen zu ermitteln. In Sozialplänen, die frei zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelt wurden, sind nach BAG-Rechtsprechung folgende Regelungen betreffend der Abfindung zulässig (vgl. Hamm/Rupp 2014, S. 64 ff.):

- In einem Sozialplan kann vorgesehen sein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch Eigenkündigung ausscheiden, eine niedrigere Abfindung erhalten (BAG 11.8.93, AiB 1994, S. 319, 10 AZR 558/92)
- Beschäftigte, die von zwei verschiedenen Betriebsänderungen in demselben Betrieb betroffen sind, haben keinen Anspruch auf Gleichbehandlung, wenn die Sozialpläne unterschiedliche Abfindungshöhen vorsehen (BAG 9.12.1991, BB 1992, S. 1299).
- Umstritten ist, ob ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sozialplan unmittelbar dazu verpflichtet werden können, zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen Antrag auf vorgezogenes Altersruhegeld zu stellen. Während das BAG solche Bestimmungen mit Hinweis auf die Überbrückungsfunktion noch für zulässig erachtet (BAG, 26.03.2013, Az.: 1 AZR 813/11), bewertete der EuGH derartige Regelungen zuletzt als unzulässige Altersdiskriminierung (EuGH, Urteil vom 12.10.2010, Az.: C-499/08 – Andersen) bzw. Diskriminierung von Schwerbehinderten (EuGH, 06.12.2012, Az.: C-152/11 – Odar gg. Baxter).
- Abfindungsleistungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits große Nähe zu den möglichen Rentenzahlungen erreicht haben, dürfen reduziert werden, wenn hierfür ein Ausgleich in Form der Aufstockung von Arbeitslosengeld erfolgt (BAG 14.2.1984, AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG).
- Sozialplanabfindungen müssen nicht durch eine Formel, sondern können auch durch ausdrückliche Festlegung im Sozialplan zugewiesen werden, wenn die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Betroffenen bekannt sind (BAG 12.12.1995, AP Nr. 25 zu § 112 BetrVG).
- Die Fälligkeit der Ansprüche auf Abfindung darf von einer rechtskräftigen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden (BAG 20.6.1985, AP Nr. 33 zu § 112 BetrVG).
- Ein Sozialplan darf bei der Berechnung der Abfindungshöhe ausschließlich auf die individuelle Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellen (BAG 28.10.1992, BB 1993, S. 506, 10 AZR 129/92).
- Im Sozialplan dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Zahlung von Abfindungen ausgenommen werden, wenn sie vor einem dort festgelegten Stichtag ausscheiden (BAG 30.11.1994 EzA Nr. 80 zu § 112 BetrVG).

- Beschäftigte, die selbst kündigen, können nach Sozialplan eine Abfindung zuerkannt bekommen, wenn der Arbeitgeber nicht binnen einer bestimmten Frist widerspricht und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbietet (BAG 6.8.2002, NZA 2003, S. 449, 1 AZR 247/01).
- Ein Sozialplan darf bei der Bemessung der Abfindung Zeiten der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung anteilig berücksichtigen (BAG 14. 8. 2001, NZA 2002, S. 45, 1 AZR 760/00).
- Ein Sozialplan darf für solche Beschäftigte die Zahlung einer Abfindung ausschließen, die auf Vermittlung des Arbeitgebers einen neuen Arbeitsplatz finden (BAG 22.3.2005 – 1 AZR 3/04, AuR 2005, S. 278).
- Ein Sozialplan darf die Abfindungen nach Lebensalter staffeln und die Abfindungen rentennaher Beschäftigter kürzen. Darin liegt keine unzulässige Altersdiskriminierung (BAG 26.5.2009 – 1 AZR 198/08).
- Ein Sozialplan darf einen Stichtag festsetzen, der Beschäftigte von der Zahlung von Abfindungen ausnimmt, die vor diesem Tag ihr Arbeitsverhältnis selbst auflösen (BAG 12.4.2011 – 1 AZR 505/09).

Folgende Regelungen im frei verhandelten Sozialplan hat das BAG für unzulässig erklärt (vgl. Hamm/Rupp 2014, S. 65):

- Abfindungsansprüche dürfen nicht von unzulässigen Kriterien, etwa der Gewerkschaftszugehörigkeit, abhängig gemacht werden (BAG 12.2.1985, AP Nr. 25 zu § 112 BetrVG).
- Wenn für die Höhe der Abfindungsansprüche die Dauer der Beschäftigung maßgeblich ist, dürfen im Sozialplan die Zeiten des Erziehungsurlaubs hiervon nicht ausgenommen werden (BAG 21.10.2003 – 1 AZR 58407/02).
- Sozialplanleistungen dürfen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden (BAG 31.5.2005 – 1 AZR 254/04, AuR 2005, S. 386).
- Die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrente wegen Schwerbehinderung darf sich nicht nachteilig auf die Abfindungshöhe auswirken (EuGH 6.12.2012 – C-152/11).
- Die mit Stichtagsregelungen in Sozialplänen verbundene Gruppenbildung darf nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. An Stichtage anknüpfende Differenzierungen bei Grund und Höhe von Abfindungsansprüchen müssen nach dem Zweck eines Sozialplans sachlich gerechtfertigt sein. Dieser besteht darin, die wirtschaftlichen Nachteile, die den Beschäftigten durch eine Betriebsänderung drohen, auszugleichen oder abzumildern. Es entspricht einer unzulässigen Differenzierung, wenn Beschäftigte, die zwar vor Abschluss des Sozialplans, aber mit späterer Wirkung selbst kündigen, von dessen Leistungen ausgeschlossen werden, wohingegen solche Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die nach dem Abschluss, aber mit früherer Wirkung kündigen, eine Abfindung erhalten (BAG vom 19.2.2008 – 1 AZR 1004/06).

Das BAG hat folgende Abfindungsregelungen, die durch Spruch der Einigungsstelle entstanden sind, als zulässig erachtet (vgl. Hamm/Rupp 2014, S. 64f.):

- Ein Sozialplan darf Festlegungen über die Zumutbarkeit eines Ersatzarbeitsplatzes vornehmen, dessen Nichtannahme zum Ausschluss von Sozialplanleistungen, insbesondere von Abfindungen führen kann (BAG 27.10.1987, AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG).
- Verluste bei verfallbaren Anwartschaften auf Altersversorgung dürfen durch eine pauschalierte Summe ausgeglichen werden (BAG 27.10.1987, AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG).

Folgende Regelungen, die durch Spruch der Einigungsstelle zustande kamen, sind gemäß BAG-Rechtsprechung unzulässig (vgl. Hamm/Rupp 2014, S. 65):

- Im Sozialplan dürfen nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Unterschied Abfindungen festgesetzt werden, deren Höhe sich alleine nach dem Monatseinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemisst (BAG 14.9.1994, AiB1995, S. 469).

- Ein Sozialplan darf nicht solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Abfindungsregelung ausnehmen, die aufgrund eines durch die geplante Betriebsänderung veranlassten Aufhebungsvertrages ausscheiden (BAG v. 20.4.1994, AiB1994, S. 639, 10 AZR 323/93).
- Der Sozialplan darf keine Ausgleichsmaßnahmen vorsehen, die nicht durch die bei seiner Aufstellung absehbaren Nachteile durch die Betriebsänderung gerechtfertigt sind (BAG v. 25.1.2000, AiB 2001, S. 363, 1 ABR 1/99)

3 Bestimmungsfaktoren für die Angemessenheit einer Abfindung

Für die Angemessenheit einer Abfindung sind zwei Obergrenzen maßgeblich: Zum einen der volle Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile; zum anderen die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen (vgl. Fitting u. a. 2013, Rn 256 zu §§ 112, 112a BetrVG).

Mehr als der volle Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile steht einem ausscheidenden Beschäftigten nicht zu, wobei allerdings die Einkommenssteuer auf die Abfindung zu berücksichtigen ist. Ein voller Ausgleich ist erst dann gegeben, wenn die Höhe der Nettoabfindung den prognostizierten wirtschaftlichen Nachteilen entspricht.

Eine Abfindung ist wirtschaftlich so lange für das Unternehmen vertretbar, solange es nicht durch die Abfindungszahlung in seiner Existenz gefährdet wird. So hält das BAG im Falle der Entlassung eines großen Teiles der Belegschaft auch einschneidende Belastungen für das Unternehmen bis an den Rand der Bestandsgefährdung für möglich (BAG 6.5.2003, AP Nr. 161 zu § 112 BetrVG).

3.1 Prognose der wirtschaftlichen Nachteile bei Verlust des Arbeitsplatzes

Wirtschaftliche Nachteile entstehen erst mit dem Wirksamwerden der Kündigung bzw. dem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Sie sind demnach zum Zeitpunkt der Verhandlungen über die Höhe der Abfindung noch nicht tatsächlich eingetreten, sondern können nur aufgrund einer Prognose näherungsweise ermittelt werden. Dabei ist es wichtig, dass die der Prognose zugrunde liegenden Annahmen realitätsgerecht sind.

Mit folgenden wirtschaftlichen Nachteilen ist bei Verlust des Arbeitsplatzes zu rechnen (vgl. Göritz u. a. 2012, S. 355):

- Einkommenseinbußen während der Dauer der drohenden Arbeitslosigkeit
- Einkommenseinbußen im Anschlussarbeitsverhältnis
- Minderung der gesetzlichen Altersrente (durch Arbeitslosigkeit; geringeres Einkommen im Anschlussarbeitsverhältnis, vorzeitige Verrentung)
- Einbußen bei der betrieblichen Altersversorgung (sofern eine solche besteht)
- Verlust sonstiger materieller Leistungen, die an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses oder die Betriebszugehörigkeit geknüpft sind (z. B. Jubiläen, Jahressonderzahlungen, Deputate, Werkswohnung, Dienstwagen).

Da die einzelnen wirtschaftlichen Nachteile in der Zukunft auftreten, ist zwischen dem Zeitwert und dem Barwert der wirtschaftlichen Nachteile zu unterscheiden. Der Zeitwert der wirtschaftlichen Nachteile ist die Summe jener wirtschaftlichen Nachteile, die in den einzelnen Jahren des Betrachtungszeitraums anfallen – unabhängig davon, in welchem Jahr diese Nachteile anfallen. Wegen des Zinseszinses sind jedoch spätere wirtschaftliche Nachteile geringer zu bewerten als frühere. Um diesen Zinseszinses zu berücksichtigen, berechnet man aus den Zeitwerten den Barwert. Der Barwert ist der Wert, den zukünftige Zeitwerte (hier: wirtschaftliche Nachteile) in der Gegenwart besitzen. Er wird durch Abzinsung (Diskontierung) der zukünftigen Zahlungen und anschließendes Aufsummieren ermittelt.

Treten die Nachteile über einen bestimmten Zeitraum in einer konstanten Höhe auf, müssen sie mittels einer Annuitätenformel abgezinst werden. Der Betrag in den eckigen Klammern wird als Annuitätenfaktor bezeichnet.

$$\text{Barwert der Nachteile} = \text{Nachteile} / \left[\frac{(1+\text{Zinssatz})^{\text{Zeitraum} \cdot \text{Zinssatz}}}{(1+\text{Zinssatz})^{\text{Zeitraum}-1}} \right]$$

Da es sich meist um monatliche Nachteile handelt, muss aus dem Jahreszinssatz der monatliche Zinssatz berechnet werden:

$$\text{monatlicher Zinssatz} = \sqrt[12]{1 + \text{Jahreszins}} - 1$$

Entsprechend muss in diesem Fall der Zeitraum in Monaten zugrunde gelegt werden.

3.1.1 Einkommenseinbußen während der Dauer der drohenden Arbeitslosigkeit

Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz verlieren, müssen damit rechnen, zunächst einmal arbeitslos zu sein. Die zuständige Regionaldirektion der Bundesanstalt für Arbeit erstellt auf Anfrage und gegen Kostenerstattung berufsgruppen- und altersspezifische Statistiken zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit bestimmt sich nicht nach dem Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I), sondern bildet die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ab. Für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, besteht eine erheblich höhere Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit. Damit geht einher, dass auch Zeiträume über die Bezugsdauer von ALG I hinaus als wirtschaftlicher Nachteil berücksichtigt werden müssen. Etwaige Leistungen nach dem ALG II können hierbei nicht gegengerechnet werden, da die Anspruchsvoraussetzungen individuell vorliegen müssen. Sofern der bzw. die Betroffene eine Abfindung erhalten hat, scheiden Leistungen nach dem ALG II regelmäßig aus, da die Abfindung und ggf. weiteres Vermögen oberhalb der Schongrenzen erst aufgebraucht werden müssen.

Den wirtschaftlichen Nachteil ermittelt man, indem man die Differenz zwischen der Nettomonatsvergütung (unter Berücksichtigung von anteiligem Urlaubs- und anteiliger Jahressonderzahlung) und individuellem ALG-Anspruch berechnet und mit der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (in Monaten) multipliziert.

Bei Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung betragen die Nachteile bei Ledigen etwa 28 % und bei Verheirateten mit einem Kind etwa 33 % des Bruttoeinkommens (vgl. Göritz u. a. 2012, S. 357). Oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze sind die Nachteile natürlich deutlich höher.

Beispiel

Bei einem durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst eines 40-Jährigen von 40.000,00€, Steuerklasse 1, ohne Kinder und mit drohender Arbeitslosigkeit von 12 Monaten errechnet sich der wirtschaftliche Nachteil für die Dauer der drohenden Arbeitslosigkeit wie folgt (per Annahme beträgt der Jahreszinssatz 2 %):

Vereinfachend sei für dieses Beispiel angenommen, dass das individuelle Nettoeinkommen dem pauschalierten Netto entspricht. Bei einem monatlichen Brutto von 3.333,33€ ergibt sich somit aus der Tabelle für das pauschalierte Netto ein monatliches Netto i. H. v. 2.045,19€. Das ALG I beträgt 60 % des pauschalierten Nettos und beläuft sich daher auf $0,6 \cdot 2.045,19\text{€} = 1.227,11\text{€}$. Dadurch ergibt sich ein monatli-

cher Nettoentgeltverlust von 818,08 €. Dieser muss mittels der Annuitätenformel monatlich abgezinst werden. Aus dem Jahreszinssatz von 2 % ergibt sich ein monatlicher Zins von $i_m = \sqrt[12]{1,02} - 1 = 0,165 \%$.

Der Barwert der Nettoentgeltverluste beträgt somit:

$$\text{Barwert der Nettoentgeltverluste während Arbeitslosigkeit} = 818,08\text{€} / \frac{(1+0,00165)^{12} \cdot 0,00165}{(1+0,00165)^{12} - 1}$$

Der sich daraus ergebende Barwert der Nettoentgeltverluste während der Arbeitslosigkeit beträgt 9.712.48 €.

Hinweis: Wenn die erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit die maximale Bezugszeit von ALG I übersteigt, müsste für die sich daraus ergebende verbleibende Dauer der Arbeitslosigkeit das komplette pauschalierte Nettoentgelt als monatlicher Nettoentgeltverlust zugrunde gelegt werden.

3.1.2 Einkommenseinbußen im anschließenden Arbeitsverhältnis

Da das anschließende Arbeitsverhältnis nicht bekannt ist, ist es schwierig, hier die Einkommenseinbußen zu berechnen. Zwei Möglichkeiten bieten sich an: Hat das Unternehmen übertariflich bezahlt, dann kann die Differenz zwischen bisheriger Bezahlung und tariflicher Bezahlung herangezogen werden, wenn in der Branche eine Tarifentlohnung üblich ist. Eine andere Möglichkeit besteht in folgender Argumentation: Spätestens nach einer Arbeitslosigkeit von 6 Monaten stuft die Arbeitsagentur ein Einkommen in der Höhe des Arbeitslosengeldes als zumutbar ein (§ 140 Abs. 3 SGB III); bei der Weigerung, einen mit dieser Bezahlung angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen, kann sie eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen verhängen. Dies führt zum Ruhen des Anspruchs auf ALG I (§ 159 SGB III). Insofern kann auch mit Einkommenseinbußen in Höhe der Differenz zwischen bisheriger Nettoentlohnung und ALG-Anspruch gerechnet werden.

Legt man der Prognose einen Zeitraum von 5 bis 7 Jahren zugrunde – dies entspricht in der Regel der strategischen Planung eines Unternehmens – errechnet sich der wirtschaftliche Nachteil im anschließenden Arbeitsverhältnis wie folgt: Die monatlichen Einkommenseinbußen müssen zum Betrachtungszeitpunkt mittels der Annuitätenformel abgezinst werden. Bei der Festlegung des Zinssatzes ist folgende Entwicklungen zu berücksichtigen:

Zum einen muss die voraussichtliche Einkommensentwicklung in diesem Zeitraum berücksichtigt werden. Hierbei wird unterstellt, dass die Einkommensentwicklung im alten und zukünftigen Arbeitsverhältnis sich annähernd gleich entwickelt. Bei positiver Einkommensentwicklung wachsen somit die Differenz zwischen altem und neuem Einkommen und dementsprechend auch der wirtschaftliche Nachteil. Außerdem muss das Zinsniveau für langfristige mündelsichere Anleihen (z. B. Bundesanleihen) angerechnet werden. Die Differenz zwischen voraussichtlicher Einkommensentwicklung (in Prozent) und Zinsniveau wird als Zinssatz für die Auf- oder Abzinsung der Zeitwerte verwendet. Drei Ergebnisse sind möglich:

- Einkommensentwicklung > Zinsniveau: Diskontierungszinssatz ist negativ, das heißt: Die Zeitwerte müssen aufgezinnt werden, weil die im Vergleich zum Zinsniveau höhere Einkommensentwicklung die wirtschaftlichen Nachteile größer werden lässt.
- Einkommensentwicklung = Zinsniveau: Diskontierungszinssatz ist null, das heißt: Es muss weder auf- noch abgezinst werden, weil die Einkommensentwicklung durch das Zinsniveau kompensiert wird.
- Einkommensentwicklung < Zinsniveau: Diskontierungszinssatz ist positiv; die Zeitwerte müssen abgezinst werden, weil durch den positiven Zinseffekt die wirtschaftlichen Nachteile geringer werden.

Hinweis: Bisweilen ist aufgrund einer schwierigen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens davon auszugehen, dass ein voller Nachteilsausgleich nicht realistisch ist. In diesem Fall sollte von einem kleineren Betrachtungszeitraum ausgegangen werden. Denn dies vereinfacht die Diskussion um die Länge des Betrachtungszeitraums, die stets geführt werden muss.

Beispiel

Bei einem durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst eines 40-Jährigen von 40.000€ mit drohender Arbeitslosigkeit von 12 Monaten und einer erwarteten Einkommensminderung im neuen Beschäftigungsverhältnis von 25 % errechnen sich die Einkommenseinbußen im anschließenden Arbeitsverhältnis für einen Betrachtungszeitraum von 7 Jahren wie folgt (per Annahme beträgt der Jahreszinssatz 2 %):

Vereinfachend sei für dieses Beispiel angenommen, dass das individuelle Nettoeinkommen dem pauschalierten Netto entspricht. Bei einem monatlichen Brutto von 3.333,33€ ergibt sich somit aus der Tabelle für das pauschalierte Netto ein monatliches Netto i. H. v. 2.045,19€. Bei einer Einkommensminderung von 25 % ergibt sich somit ein monatlicher Verlust i. H. v. $0,25 * 2.045,19€ = 511,30€$. Annahmegemäß entspricht die Einkommensentwicklung im Betrachtungszeitraum dem Zinssatz, sodass hierfür keine Abzinsung vorgenommen werden muss (Barwert = Zeitwert). Für einen verbleibenden Zeitraum von 6 Jahren (7 Jahre Betrachtungszeitraum minus 1 Jahr Arbeitslosigkeit) ergibt sich somit ein Nachteil i. H. v. $511,30€ * 12 * 6 = 36.813,42€$.

3.1.3 Minderung der gesetzlichen Altersrente

Eine Minderung der gesetzlichen Altersversorgung ergibt sich zum einen aus der Zeit der Arbeitslosigkeit (vgl. Kap. 3.1.1); zum anderen aus der niedrigeren Entlohnung im Anschlussarbeitsverhältnis nach der Arbeitslosigkeit (vgl. Kap. 3.1.2). Grundlage der Berechnung ist der jeweils aktuelle Rentenwert, der in den neuen Bundesländern mit 26,39€ (noch) etwas niedriger ist als in den alten Bundesländern mit 28,61€ (Stand: 2014). Dieser Rentenwert gibt die monatliche Rentenhöhe bei einem durchschnittlichen Jahresverdienst von 34.857€ (alte Bundesländer) bzw. 29.359€ (neue Bundesländer) an.

Zeiten der Arbeitslosigkeit gehen mit 80 % des bisherigen Durchschnittsjahresverdienstes in die Rentenberechnung ein (§ 74 Rentenreformgesetz). Die Höhe des wirtschaftlichen Nachteils der Rentenminderung (West) für die Dauer der Arbeitslosigkeit berechnet sich für 2014 wie folgt: Durchschnittlicher Jahresbruttoverdienst geteilt durch 34.857€, multipliziert mit dem Rentenwert 28,61€, multipliziert mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (in Monaten), geteilt durch 12 und multipliziert mit 20 % und multipliziert mit den Monaten des voraussichtlichen Rentenbezugs (Differenz zwischen Lebenserwartung laut Sterbetafel und Alter bei Renteneintritt). In späteren Jahren müssen der jeweilige durchschnittliche Jahresverdienst, der jeweilige aktuelle Rentenwert und die statistische Lebenserwartung laut Sterbetafel angepasst werden.

Dieser Nachteil ist ein Zeitwert, der erst in späteren Jahren mit den monatlichen Rentenzahlungen eintritt. Da dieser Nachteil aber schon jetzt mit der Abfindung ausgeglichen werden soll, ist der Barwert durch Diskontierung (Abzinsung) zu ermitteln. Dabei muss in zwei Schritten vorgegangen werden: Zunächst wird der Barwert der Renteneinbußen auf den Zeitpunkt des Beginns der Rentenzahlung berechnet nach folgender Formel:¹

$$\begin{aligned} & \text{Barwert der Renteneinbußen zu Rentenbeginn} \\ & = \text{monatliche Renteneinbußen} \left/ \left[\frac{(1 + \text{Zinssatz})^{\text{Laufzeit}} * \text{Zinssatz}}{(1 + \text{Zinssatz})^{\text{Laufzeit}} - 1} \right] \right. \end{aligned}$$

¹ Da es sich bei der Rente um monatliche Zahlungsströme handelt, muss aus dem meist zugrunde liegenden Jahreszinssatz der monatliche Zinssatz berechnet werden: $i_m = \sqrt[12]{1 + i_j} - 1$. Außerdem muss die jährliche Laufzeit in eine monatliche Laufzeit umgerechnet werden (dies gilt grundsätzlich bei den Berechnungen).

Die Laufzeit entspricht hierbei der Differenz aus dem Renteneintrittsalter und dem erwarteten Sterbealter.

Dann wird dieser Barwert nochmals auf den Zeitpunkt der Abfindungszahlung abgezinst nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Barwert der Renteneinbußen zum Zeitpunkt der Abfindung}}{\text{Barwert der Renteneinbußen zu Rentenbeginn}} = \frac{1}{(1 + \text{Zinssatz})^{(\text{Renteneintrittsalter} - \text{Alter bei Abfindung)}}$$

Beispiel

Bei einem durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst eines 40-Jährigen von 40.000€ und einer drohenden Arbeitslosigkeit von 12 Monaten errechnet sich der wirtschaftliche Nachteil aus der erwarteten Arbeitslosigkeit für die gesetzliche Altersrente folgendermaßen: $(40.000\text{€} / 34.857\text{€}) * 28,61\text{€} * ((12 \text{ Monate ALG-Bezug} / (12 \text{ Monate} * 20\%)) = 6,57\text{€}$ monatliche Minderung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit.

Zusätzlich muss der wirtschaftliche Nachteil aus der erwarteten Nettominderung im neuen Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt werden. Bei einer erwarteten Einkommensminderung im neuen Beschäftigungsverhältnis von 25 % und einem Betrachtungszeitraum von insgesamt 7 Jahren (und demzufolge einer Dauer von 6 Jahren im neuen Beschäftigungsverhältnis) ergibt sich eine monatliche Minderung der Altersrente wegen der erwarteten Nettominderung im neuen Beschäftigungsverhältnis i. H. v. $40.000\text{€} / 34.847\text{€} * 28,61\text{€} * 0,25 * 6 = 49,26\text{€}$.

Aus beiden Effekten (Arbeitslosigkeit, niedrigeres Einkommen im neuen Arbeitsverhältnis) beträgt der monatliche wirtschaftliche Nachteil bei der Altersrente 55,83€.

Ein heute 40-Jähriger wird laut statistischer Sterbetafel durchschnittlich 78,9 Jahre alt. Er geht mit 67 Jahren ohne Abschläge in Rente. Er bezieht somit voraussichtlich 11,9 Jahre Rente. Über die gesamte Zeit des Rentenbezugs errechnet sich der wirtschaftliche Nachteil wie folgt: $11,9 \text{ Jahre Rentenbezug} * 12 \text{ Monate} * 55,83\text{€} \text{ monatliche Rentenminderung} = 7.972,52\text{€}$. Dieser Nachteil ist ein Zeitwert, der erst in späteren Jahren mit den monatlichen Rentenzahlungen eintritt. Da dieser Nachteil aber schon jetzt mit der Abfindung ausgeglichen werden soll, ist der Barwert durch Diskontierung (Abzinsung) zu ermitteln. Je nach aktuellem Zinsniveau ist der Diskontierungszinssatz zu bestimmen. Bei angenommenen 2 % Jahreszins beträgt der Barwert einer laufenden monatlichen Rentenminderung von 55,83€ über 11,9 Jahre (142,8 Monate) bei Rentenbeginn 7.097,71€. Da der Rentenbeginn noch 27 Jahre in der Zukunft liegt, muss dieser Barwert nochmals abgezinst werden. Der Abzinsungsfaktor beträgt 0,59 und der Barwert 4.187,65€ ($7.097,71\text{€} * 0,59$).

3.1.4 Einbußen bei der betrieblichen Altersversorgung

Sofern die von Entlassung betroffenen Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgungs-zusage besitzen, ergeben sich durch die Entlassung hier ebenfalls Nachteile. Das gilt auch dann, wenn noch kein unverfallbarer Anspruch entstanden ist. Denn dieser hätte bei Weiterbeschäftigung erworben werden können.

Die Modelle der betrieblichen Altersversorgung sind in der Praxis sehr unterschiedlich. Einen allgemeinen Berechnungsmodus vorzustellen ginge daher über den Rahmen dieser Veröffentlichung hinaus. Die Minderung der monatlichen Betriebsrente muss individuell ermittelt und dann der wirtschaftliche Nachteil für die Dauer des Rentenbezugs analog der gesetzlichen Rente (vgl. Kap. 3.1.3) als Barwert berechnet werden.

Beispiel

Wäre der 40-jährige Arbeitnehmer bereits 10 Jahre im Unternehmen und bestünde eine betriebliche Rentenzusage von 5 € pro Jahr der Betriebszugehörigkeit (max. 200 €), so errechnet sich der wirtschaftliche Nachteil wie folgt: Es besteht bereits ein unverfallbarer Betriebsrentenanspruch von 50 € (5 € * 10 Jahre Betriebszugehörigkeit). Bei Weiterbeschäftigung könnten noch maximal 150 € an Ansprüchen erworben werden. Bei einer Bezugsdauer der Betriebsrente analog der gesetzlichen Rente von 11,9 Jahren beträgt der Zeitwert des wirtschaftlichen Nachteils bei Rentenbeginn 21.420 €; bei einem Jahreszins von 2 % beläuft sich der Barwert auf 19.069,61 €. Abgezinst auf den heutigen Zeitpunkt beträgt der Barwert bei einem Abzinsungsfaktor von 0,59 11.251,07 €.

3.1.5 Verlust sonstiger materieller Leistungen

Werden durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung materielle Leistungen gewährt, so ist deren zukünftiger Wert für den Betrachtungszeitraum zu ermitteln und gegebenenfalls als Barwert als wirtschaftlicher Nachteil anzusetzen.

Beispiel

Zahlt beispielsweise das Unternehmen für 10, 25 und 40 Jahre Betriebszugehörigkeit ein Jubiläum in Höhe von 1, 2 bzw. 3 Bruttomonatsverdiensten und könnte der Gekündigte eines dieser Jubiläen im Betrachtungszeitraum erreichen, so ist dieser Wert gegebenenfalls abzuzinsen und der Barwert als wirtschaftlicher Nachteil anzusetzen.

Angenommen, unser 40-jähriger Arbeitnehmer hätte sein 10-jähriges Jubiläum bereits erhalten. Dann könnte er bis zum Eintritt der Rente noch das 25-jährige Jubiläum und damit eine Zahlung von 6.666,67 € (2 Bruttomonatsverdienste) erreichen. Diese steht ihm aber erst mit Alter 55 zu, da er erst in 15 Jahren eine Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren erreichen würde. Der wirtschaftliche Nachteil entspricht dem Barwert von 4.953,43 € (Zeitwert 6.666,67 € * Abzinsungsfaktor 2 % bei 15 Jahren).

3.1.6 Summe der wirtschaftlichen Nachteile als Nettobetrag

Die Summe der zuvor ermittelten wirtschaftlichen Nachteile ist ein Nettobetrag. Die Abfindung hingegen ist ein Bruttobetrag, der unter Berücksichtigung der sogenannten Fünftelregelung mit dem individuellen Einkommenssteuersatz zu versteuern ist.

Die Abfindung muss demnach um den auf die Abfindung entfallenden Steuerbetrag höher sein als der Nettobetrag der wirtschaftlichen Nachteile. Um diese Steuerbelastung zu berechnen, geht man folgendermaßen vor: Man berechnet zunächst die Einkommenssteuer auf das Jahreseinkommen für das Jahr, in dem die Abfindung gezahlt wird. Scheidet der Beschäftigte innerhalb des Jahres aus, so rechnet man zu dem aufgelaufenen Bruttoverdienst bis zum Ausscheidenstermin noch das ALG I (wegen des sogenannten Progressionsvorbehalts) hinzu und berechnet auf diesen Betrag den Steuersatz – nicht den Steuerbetrag, denn das ALG I wird ja nicht besteuert. Den (höheren) Steuersatz wendet man auf den aufgelaufenen Bruttoverdienst an und erhält so die Einkommensteuer. Dieselbe Rechnung führt man nun noch einmal durch: allerdings unter Berücksichtigung von einem Fünftel der Abfindung, die zu dem aufgelaufenen Bruttoverdienst hinzugerechnet wird. Die Differenz aus der Steuer mit und der Steuer ohne Abfindung wird dann mit 5 multipliziert und es ergibt sich die Steuerbelastung, die auf die Abfindung entfällt. Die Abfindung muss daher um diesen Steuerbetrag höher sein als die Summe der ermittelten wirtschaftlichen Nachteile.

Est (Abfindung)

$$= 5 * [\text{Est}(\text{Bruttoverdienst} + 1/5 * \text{Abfindung}) - \text{Est}(\text{Bruttoverdienst})]$$

Beispiel

Im Beispielfall betragen die gesamten wirtschaftlichen Nachteile 66.918,05 €. Unter der Annahme, dass der Arbeitnehmer zum Jahresanfang aus dem Unternehmen ausscheidet, muss anstelle des Bruttoverdienstes wegen des Progressionsvorbehalts der Jahresbezug von ALG I berücksichtigt werden. Die Einkommensteuer auf die Abfindung beträgt

$$\begin{aligned} \text{Est}(\text{Abfindung}) &= 5 * [\text{Est}(28.108,93 \text{ €}) - \text{Est}(14.725,32 \text{ €})] = 5 * (4.970,16 \text{ €} - 1.275,67 \text{ €}) \\ &= 18.472,45 \text{ €} \end{aligned}$$

Selbst wenn die Abfindung um diesen Betrag erhöht wird, gleicht diese Bruttoabfindung die Summe der wirtschaftlichen Nachteile nicht komplett aus, denn: Der durchschnittliche Einkommenssteuersatz steigt aufgrund des Progressionsvorbehalts bei erhöhter Abfindung ebenfalls.

Ein konkretes Beispiel aus der Beratungspraxis zur Ermittlung der wirtschaftlichen Nachteile – wie zuvor beschrieben – findet sich bei Göritz u. a. 2012, S. 356 ff.

In Kapitel 6 am Ende dieses Beitrags wird ein [Excel-Sheet](#) vorgestellt, das es ermöglicht, über eine Eingabemaske die wirtschaftlichen Nachteile im konkreten Einzelfall zu berechnen.

3.2 Beachtung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans für das Unternehmen bzw. den Konzern

In einem Sozialplan werden neben Abfindungsregelungen üblicherweise noch weitere Leistungen vereinbart, die das Unternehmen wirtschaftlich belasten: z. B. Leistungen bei Versetzungen, Abgruppierungen, Transfergesellschaft. Diese Belastung muss für das Unternehmen wirtschaftlich vertretbar sein und darf den verbleibenden Bestand an Arbeitsplätzen nicht gefährden (§ 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG). Zwar gilt diese gesetzliche Regelung nur für die Ausübung des Ermessens für die Einigungsstelle. Sie bildet aber auch den Maßstab für die freien Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Zum einen, weil im Falle der Nichteinigung sowieso die Einigungsstelle entscheidet; zum anderen, weil auch der Betriebsrat ein Interesse am Erhalt der verbleibenden Arbeitsplätze hat.

Die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans ist ein schwieriges Problem. Denn es gibt keine objektiven Kriterien hierfür, abgesehen vom Verschuldungsgrad und der Liquidität – beides Kriterien für die Insolvenzgefährdung eines Unternehmens.

Allgemein verwendet die Praxis zur wirtschaftlichen Beurteilung eines Unternehmens bzw. Konzerns aus dem externen Rechnungswesen abgeleitete Kennzahlensysteme, die Aussagen über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage ermöglichen. Kennzahlen, die aus dem externen Rechnungswesen abgeleitet sind (Bilanz, GuV-Rechnung, Anhang, Lagebericht), haben den Mangel, dass die ihnen zugrunde liegenden Daten auf legalen Ermessensspielräumen basieren. Im handelsrechtlichen Abschluss wird die wirtschaftliche Situation wegen des Vorrangs des Gläubigerschutzes im Zweifel schlechter dargestellt, als sie tatsächlich ist (Vorsichtsprinzip). Im Konzernabschluss nach dem International Financial Reporting Standard (IFRS) hingegen, der von kapitalmarktorientierten Mutterunternehmen aufgestellt werden muss, sind entscheidungsnützliche Informationen für Investoren und somit die Fair-Value-Bewertung ein zentrales Element der Abschlusserstellung. Schon allein diese unterschiedlichen Grundsätze, aber auch bilanzpolitische Spielräume, die durch Ansatz- und Bewertungswahlrechte ermöglicht werden, erschweren die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans. Außerdem sind die Daten nicht aktuell, da frühestens im April/Mai des folgenden Jahres die Jahresabschlüsse des Vorjahres vorliegen. In nicht publizitätspflichtigen Unternehmen liegt der Zeitpunkt der Erstellung des Abschlusses häufig noch sehr viel später. Deshalb ist es zweckmäßig, Planjahresabschlüsse (Planbilanz, Plan-GuV-Rechnung, Plan-Cash-Flow-Rechnung) zur wirtschaftlichen Beurteilung mit heranzuziehen. Hinzu kommt,

dass die Kennzahlen für sich genommen keinen sehr großen Aussagewert besitzen, sondern allenfalls die Entwicklung der Kennzahlen über die Jahre oder im Vergleich mit Konkurrenten oder dem Branchendurchschnitt eine Beurteilung (besser/schlechter/gleich) ermöglicht. Sofern das Unternehmen Bankkredite in Anspruch nimmt, werden regelmäßig im Rahmen des Kreditvertrages sogenannte Covenants vereinbart: Kreditnebenbedingungen wie z. B. Eigenkapitalquote, Zinsdeckungsgrad, Verschuldungsgrad, Schuldendienstdeckungsgrad. Ihre Einhaltung muss meist vierteljährlich gegenüber der kreditgebenden Bank nachgewiesen werden. Solange durch ein Sozialplanvolumen diese Covenants nicht verletzt werden, ist die wirtschaftliche Zumutbarkeit immer gegeben. Bei einer Verletzung der Covenants ist bedeutsam, ob diese Verletzung die Bank berechtigt, höhere Zinsen zu verlangen oder ob dann eine fristlose Kündigung des Kredits möglich wird. Nur wenn dies zur Insolvenz des Unternehmens führen könnte, wäre der Sozialplan wirtschaftlich nicht zumutbar.

Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens ist auch von Bedeutung, wie das Unternehmen selbst seine Belastbarkeit durch einen Sozialplan einschätzt (DKKW, Rn. 88 zu §§ 112, 112a BetrVG). Ein Indiz hierfür ist eine möglicherweise gebildete Sozialplanrückstellung. Handelsrechtlich kommt die Bildung einer Rückstellung für Sozialplanverpflichtungen bereits dann in Betracht, wenn das Unternehmen ernsthaft mit einer Betriebsänderung rechnet und diese nicht mehr in derselben Abschlussperiode liegt. Rückstellungen sind handelsrechtlich spätestens dann zu bilden, wenn entsprechende Beschlüsse seitens der zuständigen Unternehmensorgane (Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat) vorliegen und die Unterrichtung des Betriebsrats bevorsteht (WP-Handbuch 1992, Band I, Rn. E 118). Steuerrechtlich sind sie dann zu bilden, wenn der Betriebsrat von der geplanten Betriebsänderung unterrichtet wurde (Abschnitt 31a Abs. 9 EStR). Sozialplanrückstellungen werden auf der Passivseite der Bilanz nicht gesondert ausgewiesen, sondern sind Teil der sonstigen Rückstellungen. Im Wirtschaftsprüferbericht wird diese Position aufgeschlüsselt und erläutert. Im Rahmen der Erläuterung des Jahresabschlusses gemäß § 108 Abs. 5 BetrVG muss der Unternehmer diese Position dem Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat aufschlüsseln und erläutern. Letzterer kann sich Informationen über diese Position gegebenenfalls auch über die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat besorgen. Soweit Sozialplanrückstellungen gebildet wurden, sind die wirtschaftlichen Belastungen aus dem Sozialplan in Höhe der gebildeten Rückstellung bereits voll berücksichtigt. Liegt die Forderung des Betriebsrates über der vom Unternehmer gebildeten Rückstellung, dann belastet lediglich der über die Rückstellung hinausgehende Teil das Jahresergebnis im laufenden Geschäftsjahr.

Um eine aktuelle Bewertung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens vornehmen zu können, ist ein zusätzlicher Rückgriff auf Unterlagen aus dem internen Rechnungswesen erforderlich: z. B. kurzfristige Erfolgsrechnung, Deckungsbeitragsrechnung, Investitionsrechnung, Planungsrechnung. Zur Beurteilung der Liquiditätssituation werden aktuelle Daten über Forderungen und Verbindlichkeiten (unterteilt nach ihren Fristigkeiten), über liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben) und über die Kreditmöglichkeiten (Höhe der Kreditlinien und ihrer Inanspruchnahme) des Unternehmens bzw. Konzerns benötigt (sogenannte Liquiditätsplanung).

Bezüglich der finanziellen Belastung des Unternehmens durch den vom Betriebsrat geforderten Sozialplan ist zudem folgende steuerliche Überlegung wichtig: Das ausgezahlte Sozialplanvolumen ist in voller Höhe als Betriebsausgabe steuerlich abzugsfähig. Sofern das Unternehmen mindestens einen Gewinn in Höhe des Sozialplanvolumens erzielt, tritt eine Steuerersparnis von 25 % ein, das heißt: Das ausgezahlte Sozialplanvolumen belastet das Unternehmen mit etwa 75 %. Diese Überlegung gilt aufgrund der Möglichkeit des Verlustrücktrages bzw. des Verlustvortrages auch bei einer aktuellen Verlustsituation, sofern in den Vorjahren Gewinne erzielt wurden oder zukünftig wieder Gewinne erzielt werden. Insbesondere Einigungsstellenvorsitzenden, die mit der steuerlichen Problematik weniger vertraut sind, nimmt eine solche Argumentation die Scheu vor hohen Sozialplanvolumina.

Neben diesen allgemeinen Überlegungen hängen Aussagen über die wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans von mehreren Faktoren ab: der Höhe des Sozialplanvolumens, der konkreten Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens bzw. Konzerns und der Art der Betriebsänderung. Der Gesetzgeber spricht von der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen (§ 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG). Damit ist zunächst nur klargestellt, dass es nicht auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit für den einzelnen Betrieb ankommt. In Gemeinschaftsbetrieben („Ein Betrieb – mehrere Unternehmen“) kommt es auf die wirtschaftliche Situation aller beteiligten Unternehmen an (DKKW, Rn. 85 zu §§ 112, 112a BetrVG). Bei Einzelkaufleuten und Personengesellschaften (OHG, KG) kommt es nicht nur auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, sondern auch auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der vollhaftenden Gesellschafter an (ebd., Rn. 85 zu §§ 112, 112a BetrVG).

Besonderheiten können in Konzernunternehmen gelten: Handelt es sich bei dem Unternehmen um ein Konzernunternehmen (§ 18 AktG), dann kann für die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit die Durchgriffshaftung oder der sogenannte Berechnungsdurchgriff in Frage kommen. Nach der neueren Rechtsprechung des BGH (BGH 16.7.2007 – II ZR 3/04, in: BGHZ 173, S. 246) richtet sich die Durchgriffshaftung im sogenannten qualifizierten faktischen Konzern nach den Grundsätzen der Existenzvernichtungshaftung als Form der vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung i. S. d. § 826 BGB. Danach haftet der Alleingesellschafter einer GmbH bei dessen Eingriff in das Gesellschaftsvermögen.

Der Berechnungsdurchgriff besagt: Bei der wirtschaftlichen Beurteilung kommt es nicht isoliert auf die wirtschaftliche und finanzielle Lage des einzelnen Konzernunternehmens, sondern auf die des gesamten Konzerns an. Ein Berechnungsdurchgriff ist zumindest immer dann angezeigt, wenn a) das Konzernunternehmen eingegliedert ist (§ 322 AktG) oder wenn b) ein Vertragskonzern vorliegt (es besteht ein Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag; BAG vom 28.4.1992, AP Nr. 25 zu § 16 BetrAVG, BAG vom 15.1.2013, 3 AZR 638/10) oder c) ein qualifizierter faktischer Konzern (die abhängige Gesellschaft wird wie eine Betriebsabteilung geführt; BAG vom 14.2.1989, AP Nr. 22 zu § 16 BetrAVG) vorliegt (DKKW, Rn. 117 f. zu §§ 112, 112a BetrVG). Nach der Rechtsprechung des BGH muss allerdings noch hinzukommen, dass das beherrschende Unternehmen keine angemessene Rücksicht auf die eigenen Belange der abhängigen Gesellschaft genommen hat (BGH 29.3.1993, 2 ZR 265/91; so auch BAG 8.3.1994 3 AZR 519/93). In Teilen der Literatur wird gefordert, den Berechnungsdurchgriff auf den einfachen faktischen Konzern und den Gleichordnungskonzern auszudehnen (DKKW, Rn. 120 zu §§ 112, 112a BetrVG).

Ein Berechnungsdurchgriff kann unter Umständen auch bei Nicht-Konzernunternehmen in Frage kommen – nämlich dann, wenn eine sogenannte Durchgriffshaftung begründet werden kann. Eine Durchgriffshaftung – das heißt: die Haftung der beherrschenden Gesellschafter für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft – ist in den folgenden Fällen gegeben: bei der sogenannten Sphärenvermischung, bei der das Vermögen der Gesellschaft und der Gesellschafter nicht auseinanderzuhalten ist, und beim sogenannten Formenmissbrauch, bei dem die gewählte Rechtsform der Gesellschaft missbräuchlich verwendet wird (ebd., Rn. 118ff. zu §§ 112, 112a BetrVG). Demgegenüber rechtfertigt die bloße Unterkapitalisierung, bei der die Gesellschaft mit zu wenig Eigenkapital ausgestattet ist, nach ständiger Rechtsprechung des BGH (BGH 28.4.2008 – II ZR 264/06, BGHZ 176, S. 204) für sich allein noch keinen Haftungsdurchgriff (so auch BAG vom 15.3.2011, 1 ABR 97/09).

Unterschiede in der Art der Betriebsänderung können bei ansonsten gleichen Bedingungen zu völlig unterschiedlichen Bewertungen bezüglich der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans führen. Handelt es sich um eine Betriebsstilllegung eines Einzelbetriebsunternehmens, dann spielen die gesetzlichen Forderungen, wonach durch den Sozialplan der Fortbestand des Unternehmens oder die verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden dürfen, keine Rolle. Solange die Forderungen des Betriebsrats nicht zur Insolvenz des Unternehmens führen, sind sie wirtschaftlich vertretbar. Handelt es sich hingegen um die Stilllegung eines Betriebes eines Mehrbetriebsunternehmens, dann sind diese gesetzlichen Anforderungen zu

beachten. Da jedoch der Betrieb stillgelegt wird, sind bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit die durch die Stilllegung verfügbar werdenden Vermögenswerte des Betriebes zu berücksichtigen. Hierbei handelt es sich um nicht (mehr) betriebsnotwendiges Vermögen, das – soweit es sich um Grundvermögen handelt – in der Regel beträchtliche stille Reserven beinhaltet, die bei einer Verwertung aufgedeckt werden.

Beim Zusammenschluss von Betrieben, bei Betriebsverlagerungen, Betriebsspaltungen, grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation und der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren handelt es sich um Betriebsänderungen, die in aller Regel beträchtliche Rationalisierungseffekte erbringen. Diese erweisen sich vor allem als Kosteneinspareffekte, ohne dass damit notwendigerweise Umsatzrückgänge verbunden sind. Der Sozialplan im Zusammenhang mit einer solchen Betriebsänderung ist aus der Sicht des Unternehmers wie eine Investition zu beurteilen. Für die wirtschaftliche Vertretbarkeit eines solchen Sozialplans können folglich die gleichen Investitionsrechenverfahren herangezogen werden, die das Unternehmen zur Beurteilung der Vorteilhaftigkeit einer Investition verwendet: z. B. Amortisationsrechnung, Interne-Zinsfuß-Methode, Kosten- oder Gewinnvergleichsrechnung. Die zu vergleichenden Alternativen sind die Durchführung der Betriebsänderung einerseits und der Verzicht auf die Durchführung der Betriebsänderung andererseits. Ein Sozialplanvolumen ist in solchen Fällen zumindest in der Höhe wirtschaftlich vertretbar, wie eine Investitionsrechnung die Alternative Durchführung der Betriebsänderung unter Berücksichtigung der Sozialplankosten und der übrigen Kosten der Betriebsänderung als günstiger oder gleich günstig ausweist im Vergleich zur Alternative Verzicht (vgl. BAG vom 6.5.2003 – AP Nr. 161 zu § 112 BetrVG).

Ähnlich argumentierte das BAG in einer früheren Entscheidung, als es das Sozialplanvolumen mit den Kosteneinsparungen der Betriebsänderung verglich. In diesem konkreten Fall einer Teilbetriebsstilllegung und Verlagerung der Funktionen Verwaltung und Einkauf auf einen anderen Betrieb entschied das BAG, dass das Sozialplanvolumen in Höhe der Kosteneinsparung eines Jahres nicht zu beanstanden war (BAG vom 27.10.1987, AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG). Das bedeutet jedoch nicht automatisch, dass nicht auch ein Sozialplanvolumen in Höhe der Kosteneinsparungen von mehr als einem Jahr wirtschaftlich vertretbar wäre – insbesondere, wenn dieser Einspareffekt von Dauer ist. In der oben zitierten BAG-Entscheidung vom 6.5.2003 wurde eine Amortisationsdauer von 2 Jahren als nicht ermessensfehlerhaft betrachtet. Auch die Betrachtung längerer Amortisationszeiträume kann z. B. dann angemessen sein, wenn der Betriebsänderung ein strategisches Ziel (z. B. Standortentscheidungen) zugrunde liegt. Die Orientierung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit an den erwarteten Einspareffekten bzw. der Amortisationsdauer ist jedoch allenfalls eine Hilfsgröße bei Unternehmen in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, in der ohnehin kein Ausgleich der prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile möglich ist. Das wird durch folgende Überlegung deutlich: Eine Orientierung an den erwarteten Einspareffekten einer Betriebsänderung würde bei einer fragwürdigen und wenig Erfolg versprechenden Betriebsänderung zu niedrigeren Abfindungsbeträgen führen als bei einer besonders effizienten Umstrukturierung. Es geht bei der Abfindung aber um den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile einer Betriebsänderung für die Betroffenen. Die wirtschaftliche Vertretbarkeit ist lediglich ein Korrektiv, das ohnehin nur in gesondert gelagerten Fällen relevant ist (vgl. Schweibert 2011, S. 274).

Die Insolvenz für sich genommen stellt noch keine Betriebsänderung dar. Plant jedoch der Insolvenzverwalter eine Betriebsänderung (in der Regel Betriebsstilllegung oder Betriebseinschränkung), dann gelten für den Sozialplan die Regelungen des § 123 Insolvenzordnung. Das nach der Insolvenzordnung ermittelte Sozialplanvolumen, über dessen Verteilung sich Betriebsrat und Insolvenzverwalter einigen müssen bzw. über dessen Verteilung notfalls eine Einigungsstelle entscheidet, ist ein Höchstbetrag.

Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans sollte der Zeitpunkt angestrebt werden, zu dem der Sozialplan aufzustellen ist. Gemeint ist damit nicht der Zeit-

punkt des tatsächlichen Abschlusses, sondern der Zeitpunkt, zu dem der Sozialplan bei freiwilliger Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nach den Vorstellungen des Gesetzgebers abgeschlossen sein sollte: nämlich vor der Durchführung der Betriebsänderung (vgl. Gaul 2004, S. 1503). Wird der Sozialplan – aus welchen Gründen auch immer – erst zu einem späteren Zeitpunkt abgeschlossen, dann ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse abzustellen, die zum Zeitpunkt der Betriebsänderung vernünftigerweise anzunehmen waren (vgl. Targan 1994, S. 103 f.). Dies gilt aber nur mit der Einschränkung, dass diese Betrachtungsweise weder das Unternehmen noch die verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet. Ansonsten ist die aktuelle wirtschaftliche und finanzielle Lage zu berücksichtigen.

Ein Hinweis für die Praxis von Sozialplanverhandlungen für den Betriebsrat: Bisher orientiert sich die überwiegende Praxis von Sozialplanverhandlungen am Modell von Tarifverhandlungen. Der Betriebsrat eröffnet mit einer Maximalforderung die Verhandlungen und der Arbeitgeber reagiert hierauf mit einem Minimalangebot. Schließlich einigt man sich irgendwo dazwischen. Ähnlich verlaufen die Verhandlungen auch in der Einigungsstelle, wenn die freien Verhandlungen scheitern. Nach Meinung der Autoren sollte diese Praxis geändert werden. Denn für den Betriebsrat sind in diesem Zusammenhang folgende Überlegungen wichtig: Die Ausgangsforderung muss sich an drei Faktoren ausrichten: den zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteilen der voraussichtlich betroffenen Beschäftigten, den Entschädigungsbeträgen für den Verlust des Bestandsschutzes sowie an den Zuschlägen für bestimmte sozial besonders benachteiligte Beschäftigtengruppen. Solche Forderungen sind plausibel begründbar. Darüber hinausgehende Forderungen sind nicht in gleichem Maße begründbar. Außerdem besteht die Gefahr, dass die Forderung des Betriebsrats vom Arbeitgeber und später eventuell vom Vorsitzenden der Einigungsstelle nicht ernst genommen wird. Falls das aus der Ausgangsforderung des Betriebsrats resultierende Sozialplanvolumen für das Unternehmen wirtschaftlich nicht zumutbar ist, hat dies der Arbeitgeber plausibel und anhand nachvollziehbarer Unterlagen darzulegen. Weigert er sich, den Beweis für die wirtschaftliche Unvertretbarkeit des Sozialplanvolumens anzutreten, dann gibt es für den Betriebsrat keinen Grund, von seiner Ausgangsforderung abzugehen. Schließlich hat der Sozialplan vor allem die Funktion, erwartete wirtschaftliche Nachteile für die betroffenen Beschäftigten auszugleichen. Nur wenn dies für das Unternehmen wirtschaftlich nicht vertretbar ist, dann sind die wirtschaftlichen Nachteile in dem Umfang abzumildern, wie es für das Unternehmen gerade noch wirtschaftlich vertretbar ist – so interpretieren zumindest die Autoren die vom Gesetzgeber getroffene Reihenfolge in § 112 Abs. 1 BetrVG. Handelt es sich bei dem Unternehmen um ein Konzernunternehmen, kann es auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit für den Konzern ankommen.

Betriebsräte werden häufig sowohl in freien Verhandlungen mit dem Arbeitgeber als auch in der Einigungsstelle mit dem Hinweis auf branchenübliche Abfindungsregelungen (Abfindungsbeträge bzw. -formeln, -tabellen usw.) konfrontiert. Der Betriebsrat sollte sich hierdurch nicht in die Defensive drängen lassen, denn: „Branchenübliche Regelungen“ werden weder dem Erfordernis des Einzelfalls gerecht, noch berücksichtigen sie in ausreichendem Maße die jeweilige Art der Betriebsänderung, die unterschiedlichen Strukturen der betroffenen Beschäftigten (Alter, Betriebszugehörigkeit, sozialer Status) und die unterschiedlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der einzelnen Unternehmen bzw. Konzerne.

Dieses hier kurz skizzierte Verständnis von Verhandlungen über die Höhe des Sozialplanvolumens ist sicherlich noch nicht sehr verbreitet. Auf Arbeitgeberseite wird sich massiv Widerstand regen, da die hier propagierte Herangehensweise zu tendenziell höheren Abfindungen und damit Sozialplanvolumina führen kann. Einigungsstellenvorsitzende müssen ihre bisherige Praxis und Herangehensweise kritisch hinterfragen. Außerdem wird die Einigung der Betriebsparteien schwieriger, weil die Forderungen des Betriebsrats sachlich begründet und damit („faulen“) Kompromissen nicht mehr so leicht zugänglich sind.

4 Eignung verschiedener Abfindungsmodelle: Berechnungsmethoden und deren Verbreitung in der Praxis

4.1 Abfindungskriterien

Aus der Analyse zahlreicher Sozialpläne ist bekannt, dass sich die Höhe der Abfindung vor allem an folgenden Faktoren orientiert (Göritz u. a. 2012, S. 323):

- Lebensalter
- Einkommen
- Schwerbehinderung
- Betriebszugehörigkeit
- Unterhaltsverpflichtungen.

Orientierungsgrößen für die Festlegung der Abfindungshöhe sollten zunächst einmal diejenigen Faktoren sein, die auf dem Arbeitsmarkt als Einschränkung angesehen werden: Schwerbehinderung und Lebensalter. Für die Berücksichtigung insbesondere des Lebensalters spricht auch, dass dieses Kriterium erhebliche Auswirkungen auf die zukünftigen Arbeitsmarktchancen hat, wie alle Statistiken der Arbeitsagentur bestätigen. Die Betriebsparteien sind jedoch nicht verpflichtet, die Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten, die vom Arbeitsplatzabbau betroffen sind, in den einzelnen Regionen konkret zu ermitteln. Eine pauschalierende und typisierende Bewertung (z. B. durch Bildung von Altersgruppen) ist zulässig und ausreichend (BAG 12.4.2011 – 1 AZR 764/09).

Mit dem Faktor Lebensalter muss seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 anders umgegangen werden. Das AGG verbietet in § 1 die Ungleichbehandlung wegen des Alters, wobei hiermit jedes Alter gemeint ist: Auch Jüngere dürfen nicht gegenüber Älteren benachteiligt werden. Das passiert aber, wenn die Abfindung nach dem Sozialplan linear mit jedem Lebensjahr steigt. Einen Ausweg bietet hier § 10 Nr. 8 AGG: Danach darf auf das Alter bei der Berechnung von Abfindungen abgestellt werden, wenn dadurch besondere altersbedingte Nach- oder Vorteile berücksichtigt werden können, insbesondere die eingeschränkte Vermittelbarkeit Älterer oder auch die Nähe zur Altersrente (Hamm/Rupp 2014, S.66).

Ein gewisses Maß an Honorierung erbrachter Leistung bringt die Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit mit sich. Für die Verwendung der Betriebszugehörigkeit sprechen aus Sicht des BAG mehrere Gründe (vgl. Anmerkung von Schmitt-Rolfes zu BAG v. 21.7.2009, AP-Nr. 202 zu § 112 BetrVG): 1) Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit besteht die Möglichkeit die Qualifikation zu begrenzen und damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu mindern. 2) Von der Dauer der Betriebszugehörigkeit hängen mehrere soziale Besitzstände ab: z. B. der Kündigungsschutz sowie der Anspruch auf Unverfallbarkeit einer betrieblichen Altersversorgung. 3) Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist transparent und praktikabel und findet deshalb weitgehende Akzeptanz in den Belegschaften (BAG v. 12.11.2002, AP Nr. 159 zu § 112 BetrVG). Gleichzeitig ist das Merkmal Dauer der Betriebszugehörigkeit regelmäßig mittelbar mit dem Lebensalter verknüpft. Schließlich haben ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit hohem Lebensalter meist auch eine längere Betriebszugehörigkeit vorzuweisen.

Nach Inkrafttreten des AGG ist allerdings zu beachten, dass durch den kumulierenden Effekt der Berücksichtigung von Alter und Betriebszugehörigkeit keine nicht zu rechtfertigende Begünstigung Älterer eintreten darf (DKKW, Rn 49c zu § 112a BetrVG). Die Höhe des erforderlichen wirtschaftlichen Ausgleichs wiederum wird anhand der Faktoren Einkommenshöhe und Unterhaltsverpflichtungen ermittelt.

In allen Berechnungsmethoden spielte das Einkommen eine wesentliche Rolle. Hier muss kritisch gefragt werden: Erleiden Beschäftigte mit höheren Einkommen, die in der Regel besser qualifiziert sind und über längere Kündigungsfristen verfügen, einen höheren wirtschaftli-

chen Nachteil als geringer Verdienende mit meist schlechterer Qualifikation? Nach allen Erfahrungen und allen bekannten Statistiken zur Arbeitslosigkeit ist das nicht der Fall. Auch die Tatsache, dass Frauen bei vergleichbaren Tätigkeiten etwa ein Drittel weniger verdienen als Männer, zeigt die Problematik der Verwendung der Einkommenshöhe bei der Berechnung der Abfindung. Im Grunde handelt es sich hier um einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Andererseits spielt das Einkommen eine wesentliche Rolle bei der Berechnung wirtschaftlicher Nachteile (BAG v. 22.9.2009, AP Nr. 204 zu § 112 BetrVG 1972). Insofern findet die Diskriminierung bei der Verwendung der Einkommenshöhe als Abfindungskriterium nicht im Sozialplan, sondern bereits vorher im beruflichen Alltag statt. Eine Möglichkeit zur Lösung dieser Probleme wäre z. B. die Verwendung eines festen Einkommensbetrages für alle. Dieser Betrag kann sich am betrieblichen Durchschnitt orientieren. Will sich der Betriebsrat für ein solches Vorgehen entscheiden, muss er mit dem Widerstand der Bezieher höherer Einkommen rechnen. Er wird viel Überzeugungsarbeit leisten müssen, um die Unterstützung aller Beschäftigten für sein Vorgehen zu gewinnen.

Sozial und arbeitsmarktpolitisch begründete Abfindungskriterien sind die Berücksichtigung der Zahl der unterhaltspflichtigen Kinder und gegebenenfalls der Grad der Behinderung. Sie haben allerdings in der Praxis bisher leider nicht die Bedeutung gefunden, die wünschenswert und der Funktion der Abfindung angemessen wäre. Zwar werden diese Kriterien heute überwiegend durch Pauschalbeträge berücksichtigt; ihr Einfluss auf die Höhe der Abfindung bleibt aber relativ gering.

Allerdings dürfen die einzelnen Beurteilungskriterien nicht schematisch miteinander kombiniert werden. Die Probleme am Arbeitsmarkt steigen exponentiell, wenn Beschäftigte die „Grenze“ von 50 Jahren hinter sich gelassen haben. Deshalb verbietet es sich, einfach pro Lebensjahr die Abfindung linear zu erhöhen. Stattdessen sollten hier Sprünge eingebaut werden, die dann aber mit zunehmender Annäherung an die Altersrente wieder abgebaut werden können. Der zu erwartende wirtschaftliche Verlust eines 62-Jährigen ist in dieser Hinsicht erkennbar niedriger als der eines zehn Jahre jüngeren 52-jährigen Beschäftigten.

Aus Sicht des Betriebsrats sollte die Abfindung auch eine soziale Steuerungsfunktion haben. Mit der Verteuerung der Entlassung sozial besonders schutzwürdiger Beschäftigter kann der Arbeitgeber zu einer Personalauswahl motiviert werden, die deren Interessen eher gerecht wird. Besonders schutzwürdige Beschäftigte sind: Ältere, Schwerbehinderte, Alleinerziehende oder unterhaltsverpflichtete Personen. Aber auch dies ist nicht schematisch zu sehen: Werden solche Regelungen starr umgesetzt, geht dem Betrieb schnell der Nachwuchs verloren und er überaltert. Allerdings ist dies angesichts der tatsächlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre – in denen oftmals die Älteren und Leistungsgeminderten aus dem Betrieb gedrängt wurden – ein eher theoretisches Problem.

4.2 Berechnungsverfahren

Es ist mit der nach § 112 Abs. 5 Nr. 1 BetrVG geforderten Berücksichtigung des Einzelfalls bei der Berechnung der Abfindungshöhe durchaus vereinbar und bei einer größeren Zahl betroffener Arbeitnehmer in aller Regel auch gar nicht anders umzusetzen, als mit einer Berechnungsmethode zu arbeiten, die pauschalierende Faktoren berücksichtigt: z. B. Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Einkommen, Kinderzahl usw. Nach Auffassung des BAG ist eine Differenzierung allein nach Einkommen und Dauer der Betriebszugehörigkeit dabei nicht ausreichend (BAG vom 14.9.1994, 10 ABR 7/94). Vor allem sind die Kriterien, die der Berechnung der Abfindungshöhe zugrunde gelegt sind, unter der Frage zu bewerten: Inwieweit sind sie geeignet, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile zu bestimmen? In der Praxis haben sich drei Berechnungsmethoden zur Ermittlung der Abfindungshöhe durchgesetzt:

- Berechnung nach einer Formel
- Berechnung nach einem Punkteverfahren
- Berechnung nach einer Tabelle.

Für alle drei Berechnungsmethoden der Abfindung gilt jedoch, dass sie bestmöglich die prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen.

4.2.1 Berechnung nach einer Formel

Häufig setzen sich die zugrunde gelegten Formeln aus einem Grund- oder Sockelbetrag und einem zusätzlichen Steigerungsbetrag zusammen. Die Vereinbarung solcher Beträge ist grundsätzlich sinnvoll. Zum einen, weil dadurch eine Mindestabsicherung unabhängig von Alter, Betriebszugehörigkeit und Einkommen erreicht wird; zum anderen, weil hierdurch die Beschäftigten mit niedrigen Einkommen begünstigt werden, sofern man nicht auf die Berücksichtigung unterschiedlicher Einkommen verzichtet. Nach aktuellen Untersuchungsergebnissen (Göritz u. a. 2010) bewegte sich der Grund- bzw. Sockelbetrag dabei in einer Bandbreite von 500 bis 5.000€; der häufigste Wert war 1.000€. Die Forderung nach einem Grund- oder Sockelbetrag ist auch taktisch günstiger als die Forderung nach einer Mindestabfindung, da diese in aller Regel auf der Arbeitgeberseite die Gegenforderung nach Abfindungsobergrenzen provoziert. Manchmal wird auch der Grund- bzw. Sockelbetrag nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. In knapp 60 % der analysierten Fälle wurde der Steigerungsbetrag nach einer Formel berechnet. Die gebräuchlichste lautet:

$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Monatseinkommen}}{\text{Divisor}}$$

Als Monatseinkommen werden häufig das Bruttomonatseinkommen im Durchschnitt der letzten drei Monate (teilweise ohne Berücksichtigung von Mehrarbeitsvergütungen) oder die Gesamtjahresvergütung (inklusive Zuschläge und Prämien geteilt durch 12 verwendet. Anstelle des Monatseinkommens kann in diese Formel auch ein (fiktives) betriebliches Durchschnittseinkommen oder ein Festbetrag eingesetzt werden. Bei dieser Formel kommt dem Divisor für die Höhe der Abfindung eine zentrale Bedeutung zu. Er ist auch die einzig variable Größe, die bei Zugrundelegung dieser Formel mit dem Arbeitgeber vereinbart werden muss. Ein Divisor von 50 bedeutet: beispielsweise ein 50-jähriger Beschäftigter bekäme pro Jahr seiner Betriebszugehörigkeit 1,0 Monatsgehälter als Abfindung; ein 40-Jähriger erhielte entsprechend 0,8 und ein 55-Jähriger 1,1 Monatsgehälter.

Da ein einheitlicher Divisor die altersabhängigen Arbeitsmarktrisiken nicht ausreichend berücksichtigt, empfiehlt es sich erfahrungsgemäß, den Divisor altersabhängig zu staffeln. Bei der Festlegung der Altersgruppen sollte man die Statistiken des regionalen Arbeitsmarktes heranziehen, die Auskunft geben über die Arbeitsmarktrisiken in Abhängigkeit vom Alter, oder sich entsprechende Auskünfte bei der örtlichen Arbeitsagentur oder der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit einholen. Gegen eine geringe Gebühr erstellt die Arbeitsagentur die jeweils gewünschte Statistik.

Das folgende Beispiel berücksichtigt in der Abfindungsformel sowohl die altersabhängigen Arbeitsmarktrisiken als auch die zeitliche Entfernung zur gesetzlichen Altersrente.

Beispiel: Abfindungsregelung in einem Sozialplan

1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren und unter den Geltungsbereich dieses Sozialplans fallen, erhalten eine Abfindung, die sich aus

- einem Sockelbetrag,
- einem Steigerungsbetrag nach Betriebszugehörigkeit und Lebensalter sowie
- Zuschlägen für Kinder und Schwerbehinderte

zusammensetzt.

2) Sockelbetrag

Der Sockelbetrag beträgt 5.000€ für eine tarifliche Vollzeitkraft und mindert sich für Teilzeitkräfte entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit auf der Basis der Wochenarbeitszeit.

Bei Teilzeitbeschäftigten, die in den letzten 12 Monaten ihrer Beschäftigung vor dem Ausscheidensmonat mehr als durchschnittlich 10 % über der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit gearbeitet haben, wird der Sockelbetrag auf der Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet.

3) Steigerungsbetrag

Der Sockelbetrag wird um einen Steigerungsbetrag aufgestockt. Dieser wird in zwei Stufen errechnet. Zunächst wird er in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit wie folgt errechnet:

- für das 1. und 2. Beschäftigungsjahr (0 bis 24 Monate): Monatsvergütung * 1,5
- für das 3. und 4. Beschäftigungsjahr (25 bis 48 Monate): Monatsvergütung * 1,3
- für das 5. und 6. Beschäftigungsjahr (49 bis 72 Monate): Monatsvergütung * 1,1
- ab dem 7. Beschäftigungsjahr (ab 73 Monaten): Monatsvergütung * 0,9

Der so berechnete Steigerungsbetrag wird dann in Abhängigkeit vom Lebensalter wie folgt erhöht bzw. ermäßigt:

- bis zur Vollendung des 36. Lebensjahres 100 %
- bei Vollendung des 37. Lebensjahres 106 %
- bei Vollendung des 38. Lebensjahres 109 %
- bei Vollendung des 39. Lebensjahres 112 %
- bei Vollendung des 40. Lebensjahres 115 %
- bei Vollendung des 41. Lebensjahres 118 %
- bei Vollendung des 42. Lebensjahres 121 %
- bei Vollendung des 43. Lebensjahres 124 %
- bei Vollendung des 44. Lebensjahres 127 %
- bei Vollendung des 45. Lebensjahres 130 %
- bei Vollendung des 46. Lebensjahres 133 %
- bei Vollendung des 47. Lebensjahres 136 %
- bei Vollendung des 48. Lebensjahres 139 %
- bei Vollendung des 49. Lebensjahres 142 %
- bei Vollendung des 50. Lebensjahres 145 %
- bei Vollendung des 51. Lebensjahres 148 %
- bei Vollendung des 52. Lebensjahres 151 %
- bei Vollendung des 53. Lebensjahres 154 %
- bei Vollendung des 54. Lebensjahres 136 %
- bei Vollendung des 55. Lebensjahres 118 %
- bei Vollendung des 56. Lebensjahres 100 %
- bei Vollendung des 57. Lebensjahres 90 %
- bei Vollendung des 58. Lebensjahres 80 %
- bei Vollendung des 59. Lebensjahres 70 %
- bei Vollendung des 60. Lebensjahres 60 %
- bei Vollendung des 61. Lebensjahres 50 %
- bei Vollendung des 62. Lebensjahres 40 %

- bei Vollendung des 63. Lebensjahres 30 %
- bei Vollendung des 64. Lebensjahres 15 %
- ab der Vollendung des 65. Lebensjahres 0 %

4) Zuschläge

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit unterhaltsberechtigten Kindern erhalten für jedes im Haushalt lebende unterhaltsberechtigtes Kind 4.000€. Der Nachweis wird durch eine längstens 1 Monat alte Haushaltsbescheinigung des Einwohnermeldeamtes oder durch Eintrag auf der maßgebenden Lohnsteuerkarte erbracht (Hinweis: Der Eintrag von 0,5 Kinder wird wie 1 Kind behandelt).

Vollzeitbeschäftigte Schwerbehinderte im Sinne von §§ 1 und 2 SchwbG erhalten einen Zuschlag von 10.000€.

Eine andere häufig angewandte Formel lautet:

$$\text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatseinkommen} \times \text{Altersfaktor}$$

Hier gibt der Altersfaktor die Anzahl der Bruttomonatseinkommen pro Jahr der Betriebszugehörigkeit an. Üblicherweise ist der Altersfaktor altersgruppenabhängig gestaffelt, entsprechend den prognostizierten wirtschaftlichen Nachteilen der verschiedenen Altersgruppen. Verwendet man für einen 50-Jährigen einen Altersfaktor von 1,0 und für einen 40-Jährigen einen Altersfaktor von 0,8, dann entspricht dies einem Divisor von 50. Mit Altersfaktoren lassen sich die Arbeitsmarktrisiken der verschiedenen Altersgruppen besser berücksichtigen. Für die Berechnung des Steigerungsbetrages sind auch andere Formeln praktikabel, beispielsweise die folgende:

$$\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Festbetrag}$$

Bei dieser Formel entscheidet die Höhe des Festbetrages über die Höhe der Abfindung. Je nach betrieblichem Lohn- und Gehaltsniveau wird der Betriebsrat bei seiner Forderung in dieser Formel einen Festbetrag ansetzen müssen zwischen 60€ (bei einem Durchschnittsverdienst von 2.500€ brutto im Monat) und 100€ (bei einem Durchschnittsverdienst von 4.000€ brutto im Monat).

4.2.2 Berechnung nach einem Punkteverfahren

Punkteverfahren werden eher selten eingesetzt. Sie kommen immer dort zur Anwendung, wo ein vereinbartes Sozialplanvolumen – ein vorgegebener „Topf“ – unter den betroffenen Beschäftigten verteilt werden soll. Voraussetzung für die Anwendung des Punkteverfahrens ist, dass die ausscheidenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekannt sind. Häufig ist dies bei Betriebsschließungen oder Insolvenzen der Fall.

Das Punkteverfahren hat erfahrungsgemäß einige Nachteile:

- Die wirtschaftlichen Nachteile der Betroffenen drücken sich in den zu vergebenden Punkten der Tabelle nicht unmittelbar aus, es sei denn, die Punkte werden entsprechend der ermittelten wirtschaftlichen Nachteile vergeben.
- Veränderungen bei der Zuordnung der Punkte führen nicht zu einer Erhöhung des Sozialplanvolumens.
- Der Betriebsrat trägt die alleinige Verantwortung für die Verteilung des Sozialplanvolumens, da sich der Arbeitgeber in aller Regel nur für die Gesamthöhe interessiert. Damit wird unter Umständen der Konflikt um die Abfindungsbeträge für die Betroffenen vom Arbeitgeber auf den Betriebsrat verlagert.

Das Punkteverfahren empfiehlt sich deshalb lediglich für den Insolvenzfall; es sei denn, die Punkte werden entsprechend der berechneten wirtschaftlichen Nachteile vergeben. Grundsätzlich werden auch beim Punkteverfahren die üblichen Abfindungskriterien zugrunde gelegt. Mit welcher Gewichtung einzelne Kriterien in die Punktbewertung eingehen sollen, muss der Betriebsrat anhand der konkret von Entlassung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheiden.

Eine Punktbewertung kann auch durch eine Punktetabelle erfolgen, aus der direkt für einzelne Abfindungskriterien die jeweilige Punktzahl abzulesen ist. Eine solche Punktetabelle hat gegenüber dem vorher dargestellten Punkteverfahren den Vorteil, dass sich die Punktzahlen für die einzelnen Kriterien unterschiedlich entwickeln können, z. B. zunächst progressiv, dann linear und schließlich degressiv oder umgekehrt.

Zur Ermittlung der Abfindung für den einzelnen Betroffenen bedarf es nun noch weiterer Rechenschritte: Zunächst werden die Punktzahlen der einzelnen Abfindungskriterien für jeden Beschäftigten zusammengezählt. Dann werden die Punktzahlen sämtlicher Arbeitnehmer zu einer Gesamtpunktzahl addiert. Als nächstes wird das gesamte Sozialplanvolumen durch die Gesamtpunktzahl geteilt und man erhält einen Eurobetrag pro Punkt. Multipliziert man diesen mit der individuellen Punktzahl des einzelnen Beschäftigten, so erhält man dessen Abfindungsbetrag. Die Summe aller Abfindungsbeträge ergibt wieder das Sozialplanvolumen. Gerade bei den Punkteverfahren ist erfahrungsgemäß der Betriebsrat bei der Ausgestaltung weitgehend frei. Der Arbeitgeber wird jedoch darauf achten, dass die Punktevergabe dem Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß AGG entspricht, um später keine Klagen befürchten zu müssen.

4.2.3 Berechnung nach dem Tabellenverfahren

Eher selten werden zur Berechnung der Abfindung Tabellen verwendet, in denen in der Regel – bezogen auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit und Alter – jeweils feste Abfindungsbeträge oder die Anzahl der als Abfindung zu zahlenden Monatseinkommen aufgeführt sind. Meist werden zusätzliche Abfindungszahlungen für unterhaltspflichtige Kinder und für eine Schwerbehinderung vereinbart, die den Tabellenwerten zuzurechnen sind.

Beispiel

Betriebszugehörigkeit in Jahren	Punkte	Lebensalter in Jahren	Punkte	Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder	Punkte
2	4	24	15	1	5
3	7	25	20	2	11
4	10	26	23	3	18
5	13	27	26	4	25
6	17	28	29	5	32
7	21	29	32	6	39
8	25	30	35		
9	29	31	37		
10	33	32	39		
11	37	34	43		
12	41	35	45		
23	84	57	94		
24	88	58	90		
Ab 25	92	59	85		

Tabellenverfahren eignen sich nach Einschätzung der Autoren nicht besonders gut dafür, die wirtschaftlichen Nachteile eines Arbeitsplatzverlustes auszugleichen. Hinzu kommt wie bei jeder Stichtagsregelung: Fehlen wenige Monate bei Alter und Betriebszugehörigkeit, fällt die Abfindung deutlich niedriger aus als bei den Formelmethode. Dies gilt umso mehr, je größer die Differenzen zwischen den einzelnen Tabellenwerten sind. Dies sei am Beispiel der Abfindungstabelle mit Festwerten demonstriert: Fehlen einem Arbeitnehmer nur jeweils ein Tag zur Vollendung des 45. Lebensjahres und ein Tag zur Betriebszugehörigkeitsdauer von 22 Jahren, erhält er laut Abfindungstabelle eine Abfindung von 74.500€. Wäre er nur einen Tag später ausgeschieden, würde die Abfindung 86.000€ betragen. Ein Ergebnis, dass sich keinem Betroffenen vermittelt lässt.

5 Hinzuziehung von Sachverständigen

Die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans erfordert ein hohes Maß an betriebswirtschaftlichem Sachverstand, der bei Betriebsräten nicht notwendigerweise vorausgesetzt werden kann. Auch in solchen Fällen hat der Betriebsrat Anspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen (§ 80 Abs. 3, § 111 BetrVG).

Sachverständige i. S. d. BetrVG sind fachkundige Personen, die dem Betriebsrat die fehlenden fachlichen Kenntnisse vermitteln oder aus feststehenden Sachverhalten Schlussfolgerungen ziehen können, damit der Betriebsrat seine Aufgaben sachgerecht erfüllen kann (BAG vom 13.9.1977, AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG). Personen mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung erfüllen diese Voraussetzungen hinsichtlich der Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans.

Bei der Hinzuziehung von externen Sachverständigen ist die Größe des Unternehmens (nicht des Betriebes!) entscheidend. In Unternehmen mit bis zu 300 Beschäftigten ist der Arbeitgeber zur Übernahme der Kosten für die Sachverständigentätigkeit nur dann verpflichtet, wenn der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine nähere Vereinbarung getroffen hat oder wenn das verweigerte Einverständnis des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzt wurde (DKKW, Rn. 129 zu § 80 BetrVG).

Weigert sich der Arbeitgeber, mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über die Hinzuziehung von Sachverständigen abzuschließen, die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, kann der Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung zur Abgabe einer entsprechenden Einverständniserklärung verpflichtet werden (LAG Hamm Beschluss vom 15.3.1994, 13TaBV 16/94). Die Entscheidung des LAG Hamm erging im Zusammenhang mit der Hinzuziehung eines Sachverständigen zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan.

In Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten kann der Betriebsrat zu seiner Unterstützung Sachverständige hinzuziehen, ohne dass es hierzu des Einverständnisses mit dem Arbeitgeber bedarf (§ 111 Satz 2 BetrVG). Über den Beschluss des Betriebsrats, Beratung hinzuzuziehen, muss der Arbeitgeber lediglich informiert werden (DKKW, § 111, Rn. 135i). Dies gilt aber nur im Hinblick auf die Unterstützung beim Interessenausgleich. Für die Unterstützung beim Sozialplan gilt § 80 Abs. 3 BetrVG, da es sich beim Interessenausgleich und Sozialplan um zwei unterschiedliche Regelungsgegenstände handelt.

Das BAG beinhaltet mehrere Hürden, die der Betriebsrat überwinden muss, um einen Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen zu können (ebd., Rn. 132f. zu § 80 BetrVG). Auch wenn dem BAG nicht gefolgt werden kann (vgl. zur Kritik ebd., Rn. 133 ff. zu § 80 BetrVG), ist es für den Betriebsrat wichtig, keine formalen Fehler zu begehen, die dazu führen können, dass auch die Gerichte die Hinzuziehung von Sachverständigen aus formalen Gründen ablehnen.

6 Excel-Tabelle zur Berechnung der individuellen Nachteile bei Verlust des Arbeitsplatzes

Die [Excel-Datei](#) im Anhang ermöglicht die Berechnung der individuellen Nachteile bei Verlust des Arbeitsplatzes. Diese Berechnung basiert auf den „Bestimmungsfaktoren für die Angemessenheit einer Abfindung bei Arbeitslosigkeit“, die in Kapitel 3 vorgestellt wurden. Das „Titelblatt“ der Datei enthält eine Eingabemaske zum Einfügen folgender einzelfallbezogener Daten:

- das Monatsbruttoeinkommen
- das monatliche Nettoeinkommen
- die Steuerklasse
- die Anzahl der Kinder
- die erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit
Anmerkung: Dieser Wert ist gegebenenfalls zu schätzen. Wie in Kapitel 3.1.1 beschrieben, kann der Wert aus berufs- und altersgruppenspezifischen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden.
- die Dauer der konkreten Nachteilsbetrachtung
Anmerkung: Eine realistische Annahme ist wohl ein Zeitraum von 5 bis 7 Jahren (vgl. Kap. 3.1.2).
- die erwartete prozentuale Nettominderung in einem neuen Beschäftigungsverhältnis
Anmerkung: Auch dieser Wert ist entsprechend der Methodik in Kapitel 3.1.2 zu schätzen. Bitte beachten: Hier ist ein negativer Wert einzugeben.
- das Eintrittsdatum in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis
- das Geburtsdatum
- der Stichtag
Anmerkung: Dieses Datum ist für die exakte Berechnung der Betriebszugehörigkeit sowie des Alters notwendig. Hier kann das aktuelle Datum eingesetzt werden. Ist der Tag des Ausscheidens schon bekannt bzw. zu erwarten, empfiehlt es sich, das Datum anzusetzen.

Die übrigen Datenfelder sind anzupassen, insofern sich Änderungen in der Höhe ergeben bzw. angenommen werden.

Nachdem die leeren Felder komplett ausgefüllt sind, sind der „Ergebnis“-Tabelle darunter die Bruttonachteile zu entnehmen. Außerdem sind in der „Ergebnis“-Tabelle enthalten: der Faktor für die Abfindungsformel

$$\text{Abfindung (= Nachteil)} = \text{Monatsbruttoentgelt} * \text{Betriebszugehörigkeit} * \mathbf{Faktor}$$

sowie der Divisor für die Abfindungsformel

$$\text{Abfindung (= Nachteil)} = \frac{\text{Monatsbruttoentgelt} * \text{Betriebszugehörigkeit} * \text{Alter}}{\text{Divisor}}$$

Die Excel-Datei ist abrufbar unter http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_excelsheet_abfindungshoehe.xlsx

Das zweite Tabellenblatt „Nachteilsberechnung“ zeigt die grundsätzlichen (Rechen-)Schritte für die Berechnung der

- I. Finanziellen Nachteile durch Arbeitslosigkeit (vgl. Kap. 3.1.1)
- II. Finanziellen Nachteile durch Einkommensminderung in neuem Beschäftigungsverhältnis (vgl. Kap. 3.1.2)
- III. Rentennachteile durch Arbeitslosigkeit und Einkommensminderung in neuem Beschäftigungsverhältnis (vgl. Kap. 3.1.3)
- IV. Summe der Nachteile (vgl. Kap. 3.1.6)

Die beiden weiteren Tabellenblätter „Pauschaliertes Netto“ und „Renteneintrittsalter“ ermöglichen es, für die persönliche Einkommenssituation das pauschalierte Netto und das persönliche Renteneintrittsalter in die Nachteilsberechnung zu integrieren.

Literaturverzeichnis

DKKW: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (2014): BetrVG: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 14. Aufl., Frankfurt am Main.

Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier (2013): Kommentar Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 26. Aufl., München.

Gaul (2004): Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans, in: Der Betrieb, S. 300–305.

Göritz/Hase/Laßmann/Rupp (2010): Interessenausgleich und Sozialplan, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 2. Aufl., Frankfurt am Main.

Göritz/Hase/Rupp (2012): Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierung, 6. Aufl., Frankfurt am Main.

Hamm/Rupp (2014): Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, IG Metall/FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik (Hg.), 2. Aufl., Frankfurt am Main.

Targan (1994): Höhe der Sozialplanleistungen. Gedanken zum Gesamtvolumen des Sozialplans, in: Riederer (Hg.) (1994): Sozialplan, Band 16, Münster, S. 139–146.

WP-Handbuch (1992), Band I, 10. Auflage, Düsseldorf

Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt (2011): Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 4. Auflage, München

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben. Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de