

# Arbeitsrecht in der anwaltlichen Praxis

2024

ISBN 978-3-406-81816-5

C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei

[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

ausreichender sachlich-proportionaler Grund, vielmehr müssten neben der Harmonisierungsabsicht weitere Voraussetzungen erfüllt sein.

Aufgrund der verfassungsrechtlich abgesicherten Tarifautonomie findet die Drei-Stufen-Theorie auf Ablösungen von Versorgungsordnungen aufgrund tarifvertraglicher Regelungen keine Anwendung, sodass gemäß dem BAG unmittelbar auf die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit abzustellen ist.<sup>32</sup> Eine gerichtliche Überprüfung tarifvertraglicher Ablösungen müsse sich somit auf eine allgemeine Rechtmäßigkeitskontrolle beschränken, namentlich darauf, ob die Regelungen mit höherrangigem Recht vereinbar sind.<sup>33</sup>

#### *IV. Fazit*

Die voranstehenden Ausführungen geben einen schlaglichtartigen Überblick zu den mannigfaltigen Fragestellungen, die sich im Hinblick auf die bAV im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang stellen können; die Komplexität der Materie dürfte durch die jüngere Rechtsprechung des BAG eher zu- als abgenommen haben. Begrüßenswert ist zunächst, dass das BAG jüngst den Grundsatz des Vertrauensschutzes gestärkt und wirtschaftlich motivierten Begehrlichkeiten im Hinblick auf bereits erdiente Besitzstände eine Absage erteilt hat. Nicht zu verkennen ist allerdings, dass die Harmonisierung von Versorgungswerken hierdurch weiter erschwert wird. Die dadurch gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen entstehenden Mehrbelastungen dürften letztlich auch zu Lasten der Arbeitnehmer gehen und nicht dazu führen, die Akzeptanz und die demografisch dringend notwendige weitere Verbreitung der bAV zu fördern.

---

<sup>32</sup> BAG 22.10.2019 – 3 AZR 429/18, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 81 Rn. 62.

<sup>33</sup> BAG 22.10.2019 – 3 AZR 429/18, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 81 Rn. 123.

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

DIETMAR HEISE

## Sozialpläne nach geänderten Rahmenbedingungen: Instrumente zur Änderung der Regelungen

### *I. Einleitung*

Betriebsänderungen iSd § 111 BetrVG sind sehr einschneidende Maßnahmen im Betrieb, mit denen meist auf schwerwiegende Ursachen reagiert wird oder mit denen grundlegende Entscheidungen für die Zukunft getroffen werden. Die Verhandlungen der Rahmenbedingungen mit dem Betriebsrat in Form von Interessenausgleich und Sozialplan nehmen in aller Regel viel Zeit in Anspruch. Das gilt erst recht, wenn der Weg über die Einigungsstelle führt. Die Maßnahme und auch die Verhandlungen werden regelmäßig sehr gründlich vorbereitet. So verwundert es wenig, wenn einmal getroffene Entscheidungen und Vereinbarungen nahezu immer umgesetzt werden. Änderungen werden schon in der Praxis selten erforderlich, Streitigkeiten über Änderungsbedarf wurden noch seltener zu Gericht getragen. Die großen Krisen der letzten Jahre haben indes vieles geändert: Die Covid-19-Pandemie und der russische Angriff auf die Ukraine haben tiefe und plötzliche Veränderungen bewirkt, mit denen niemand rechnen konnte. Rahmenbedingungen haben sich teilweise schnell und tiefgreifend gewandelt.

Axel Braun ist seit Jahren ausgewiesener Spezialist für arbeitsrechtliche Fragen im Rahmen von Betriebsänderungen. Er wurde, genau wie der Verfasser, lange Zeit nicht mit nachträglichen Korrekturen von Betriebsänderungen befasst – allenfalls mit Anfechtungen von Einigungsstellensprüchen. Die letzten Jahre haben auch das geändert. Dieser Beitrag reflektiert Erfahrungen aus der jüngeren Vergangenheit.<sup>1</sup> Beschrieben werden Instrumente und Wege, die Unternehmen nach Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan ergreifen bzw. beschreiten können, wenn sich die ursprünglich getroffenen Vereinbarungen als nicht mehr durchführbar erweisen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Der Verfasser dankt Frau Jana Gerber und Herrn Michael Euchner für ihre Unterstützung bei der Erstellung des Manuskripts.

<sup>2</sup> Ähnliche tiefgreifende Änderungen wie durch die jüngeren Geschehnisse in der Welt ergaben sich bereits durch die Wiedervereinigung, vgl. seinerzeit bereits eingehend zu der hier behandelten Thematik Meyer NZA 1995, 974; sehr umfassend zum Thema auch Bender, Der Wegfall der Geschäftsgrundlage bei arbeitsrechtlichen Kollektivverträgen am Beispiel des Tarifvertrags und des Sozialplans, 2005.

## II. Der Sozialplan als Normenvertrag

Der Interessenausgleich und der Sozialplan sind beides grundsätzlich erforderliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat<sup>3</sup>, wenn Betriebsänderungen anstehen. Während der Interessenausgleich die Ausgestaltung der Maßnahme selbst regelt (siehe § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), wird im Sozialplan die Minderung oder (theoretisch) der volle Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile vereinbart, die den Arbeitnehmern infolge der Maßnahme entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).<sup>4</sup> Geringfügige Änderungen der Maßnahme selbst und damit Abweichungen vom Interessenausgleich werden in der Praxis häufig ohne Umstände zwischen den Betriebsparteien berücksichtigt, möglicherweise nicht einmal immer den Formanfordernissen des § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genügend. Die Umsetzung einer im Interessenausgleich vereinbarten Maßnahme ist grundsätzlich weder für den Betriebsrat noch für betroffene Arbeitnehmer erzwingbar. Anders verhält es sich mit dem Sozialplan, der klagbare Ansprüche der Arbeitnehmer generiert. Die Änderung des Sozialplans – regelmäßig mit der Notwendigkeit einer Absenkung des Volumens verbunden – ist dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern deutlich schwieriger zu vermitteln. Auseinandersetzungen entstehen daher eher im Hinblick auf Änderungen des Sozialplans als hinsichtlich des Interessenausgleichs. Der Sozialplan sei deshalb nachfolgend in den Vordergrund gestellt, während der Interessenausgleich jeweils mit seinen Eigenheiten behandelt wird.

### 1. Zweck des Sozialplans

Für die Änderung von Sozialplänen ist auch deren Zweck relevant, der in Literatur und Rechtsprechung umstritten war und ist: Sofern er vergangenheitsbezogen nur Verluste von Besitzständen der betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen soll, so können im Zeitpunkt des Abschlusses von Interessenausgleich und Sozialplan nicht absehbare künftige Entwicklungen den Sozialplan nur tangieren, wenn sie die Leistungsfähigkeit des Unternehmens infrage stellen. Anders ist es, wenn der Sozialplan und seine Leistungen in die Zukunft gerichtet sind, also gestiegene Anforderungen an die betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder Überbrückungshilfen in neue Arbeitsverhältnisse leisten sollen. Die frühere Rechtsprechung sah in Sozialplänen eine Kombination beider Zwecke.<sup>5</sup> Die Rechtsprechung des BAG betont die zukunftsgerichtete Überleitungs- und Vorsorgefunktion von Sozialplänen<sup>6</sup> – wenngleich sie nach wie vor die Dauer der Betriebszugehörigkeit als einen Berechnungs-

<sup>3</sup> In diesem Beitrag sei grundsätzlich nicht erörtert, ob der Betriebsrat, ein etwaiger Gesamt- oder gar ein etwaiger Konzernbetriebsrat für den Abschluss von Interessenausgleich oder Sozialplan zuständig sind; soweit nicht ausdrücklich anders angegeben, sei der Betriebsrat ohne Rücksicht auf die Zuständigkeitsfrage als die Arbeitnehmervertretung behandelt.

<sup>4</sup> BAG 13.12.1978 – GS 1/77, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 6 zu Teil IV. B. 4. b) der Gründe; BAG 28.10.1992 – 10 AZR 129/92, NZA 1993, 717 zu II. 1. der Gründe; dazu auch Richardi BetrVG/Annuß, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 112 Rn. 51.

<sup>5</sup> BAG 13.12.1978 – GS 1/77, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 6 zu Teil IV. B. 4. b) der Gründe.

<sup>6</sup> BAG 11.8.1993 – 10 AZR 558/92, NZA 1994, 139 zu 2. der Gründe; BAG 9.11.1994 – 10 AZR 281/94, NZA 1995, 644 zu II. 2. c) der Gründe.

faktor für Sozialplanleistungen zulässt.<sup>7</sup> Der zukunftsgerichtete Zweck rechtfertigt es, Leistungen für nicht absicherungsbedürftige Arbeitnehmer mit unmittelbaren Anschlussbeschäftigungen oder solche in Rentennähe zu mindern oder vollkommen auszuschließen – so das BAG.<sup>8</sup> Die Ausrichtung auf die Zukunft kann allerdings auch Änderungen des Sozialplans erfordern, wenn unvorhersehbare Veränderungen eine Vorsorge oder Überbrückung in anderem Umfang als ursprünglich vereinbart erforderlich erscheinen lassen.

## 2. Charakter als Normenvertrag

Sozialpläne sind wie Betriebsvereinbarungen Normenverträge (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Sie haben eine Doppelnatur: Sie sind Verträge, enthalten gleichwohl auch Rechtsnormen; an der Rechtsnatur ändert sich auch nichts, wenn der Sozialplan nicht durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande kommt, sondern durch Spruch einer Einigungsstelle gem. § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG.<sup>9</sup> Der Sozialplan ist, gerade weil er die Wirkungen einer Betriebsvereinbarung hat, selbst eine Betriebsvereinbarung. Die Vorschrift des § 77 BetrVG gilt in vollem Umfang, soweit sich nicht aus dem Gesetz oder den Zwecken des Sozialplans etwas anderes ergibt.<sup>10</sup> Insbesondere der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG ist allerdings durch § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG ausgeschlossen. Damit ist es beim Sozialplan anders als in Betriebsvereinbarungen möglich, Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen im Sozialplan zu regeln, die ansonsten tatsächlich oder üblicherweise in einem Tarifvertrag geregelt sind; eine Absenkung tariflicher Regelungen zum Nachteil der Arbeitnehmer ist gleichwohl freilich den Tarifparteien vorbehalten, soweit sie nicht eine entsprechende Öffnung im Tarifvertrag vorsehen.

### a) Der Sozialplan als Vertrag

Sozialpläne sind einerseits Verträge. Sie kommen wie eine Betriebsvereinbarung zustande, also entweder durch Abschluss eines privatrechtlichen kollektiven Normenvertrags<sup>11</sup> im Wege übereinstimmender Willenserklärungen oder aber durch Beschluss der Einigungsstelle. Auf das Zustandekommen des Vertrags werden nach der sog. Vertragstheorie die Regeln der allgemeinen Rechtsgeschäftslehre des BGB angewendet, insbesondere die §§ 145 ff. BGB. Genauso liegt nahe, die Regeln des allgemeinen Schuldrechts und damit auch die §§ 305 ff. BGB auf den Sozialplan zumindest so weit anzuwenden, wie dieser durch den vertraglichen Charakter bestimmt wird.

<sup>7</sup> Dazu ErfK/Kania, 23. Aufl. 2023, BetrVG §§ 112, 112a Rn. 12 mwN.

<sup>8</sup> BAG 26.7.1988 – 1 AZR 156/87, NZA 1989, 25 zu III. 2. b) der Gründe.

<sup>9</sup> BAG 29.11.1978 – 5 AZR 553/77, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 7 zu 1. a) der Gründe.

<sup>10</sup> BAG 27.8.1975 – 4 AZR 454/74, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 2 sowie aus jüngerer Vergangenheit BAG 26.2.2020 – 4 AZR 48/19, NZA 2020, 1121 Rn. 22; MHdB ArbR/Leder, Bd. 4, 5. Aufl. 2022, § 348 Rn. 35.

<sup>11</sup> BAG 18.2.2003 – 1 ABR 17/02, NZA 2004, 336 zu B. II. der Gründe.

*aa) Rechtsgeschäftslehre und betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten*

Das BetrVG behandelt alle Betriebsvereinbarungen als Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Es unterscheidet insofern nicht zwischen den von Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und den durch den Spruch einer Einigungsstelle zustande gekommenen. Vor diesem Hintergrund ist auch für die Instrumente zur Änderung einer Betriebsvereinbarung oder eines Sozialplans nicht relevant, ob die Vereinbarungen durch Einigung oder durch Spruch zustande gekommen sind.

Auf Arbeitgeberseite wird der Sozialplan regelmäßig durch den Arbeitgeber, also das Unternehmen abgeschlossen. Es ist lediglich eine Frage des Geltungsbereichs, ob der Sozialplan für einen Betrieb oder für mehrere Betriebe gilt. Nahezu nie dürfte eine Konzernmutter Sozialpläne für ihre Tochtergesellschaften abschließen. Die Fragen der Abschlussmacht der Konzernmutter für Konzernunternehmen sei hier deshalb nicht erörtert; im Übrigen ist die Lage derjenigen der sogleich erörterten Gesamtbetriebsvereinbarung ähnlich. Eher kommt in Betracht, dass ein Gemeinschaftsbetrieb vollständig stillgelegt wird und daher die den Gemeinschaftsbetrieb tragenden Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsrat einen Sozialplan schließen.

Auf Arbeitnehmerseite kommt es häufiger vor, dass Sozialpläne und Interessenausgleiche mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt werden, wenn die Betriebsänderung sich über mehrere Betriebe erstrecken soll. Auch wenn sich insoweit die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats aus der Einheitlichkeit der vom Arbeitgeber beabsichtigten Maßnahme ergeben sollte, ist der Gesamtbetriebsrat damit noch nicht automatisch für die Verhandlung des Sozialplans nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig.<sup>12</sup> Gleichwohl werden regelmäßig beide Vereinbarungen zusammen verhandelt. Der Gesamtbetriebsrat benötigt ggfs. für die Verhandlung des Sozialplans die Delegation nach § 50 Abs. 2 BetrVG. Die Legitimation bestimmt die rechtliche Bewertung der Vereinbarung: Echte Gesamtbetriebsvereinbarungen sind nur solche, die der Gesamtbetriebsrat kraft eigener Kompetenz nach § 50 Abs. 1 BetrVG geschlossen hat. Vom Gesamtbetriebsrat kraft § 50 Abs. 2 BetrVG abgeschlossene Vereinbarungen sind hingegen zusammengeballte Einzelbetriebsvereinbarungen der delegierenden Betriebsräte.<sup>13</sup> Dies kann sich auf spätere Nachverhandlungen über Änderungen des Sozialplans auswirken: Ob ein Gesamtbetriebsrat, der einen Sozialplan gem. § 50 Abs. 2 BetrVG kraft Delegation abschließt, auch für Nach- oder Neuverhandlungen zuständig ist, ergibt sich primär aus den Delegationsbeschlüssen der delegierenden Betriebsräte. Die Vorschrift des § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gestattet keine Delegation von Aufgabengruppen, sondern nur die „einer Angelegenheit“. Diese ist regelmäßig mit dem Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan beendet. Die hier zu erörternden Fälle einer nachträglich geänderten Geschäftsgrundlage werden schon wegen der Natur der Sache nicht von den Vertragsparteien vorausgesehen. Es ist daher nahezu ausgeschlossen, dass ein Delegationsbeschluss der Betriebsräte automatisch auch Nachverhandlungen einschließt,

<sup>12</sup> BAG 3.5.2006 – 1 ABR 15/05, NZA 2007, 1245 Rn. 28.

<sup>13</sup> Siehe nur Fitting, 31. Aufl. 2022, BetrVG § 50 Rn. 73a mwN.



es sei denn, der Arbeitgeber wirkt gezielt auf solche Eventualitäten hin. Damit wird der Arbeitgeber in Fällen einer „unechten“ Gesamtbetriebsvereinbarung vor der Schwierigkeit stehen, Änderungen eines Sozialplans für jeden Betrieb gesondert verhandeln zu müssen. Ob der Arbeitgeber Betriebsräte, welche die Notwendigkeit einer Änderung des Sozialplans nicht einsehen, zu einer Delegation der Nachverhandlung an den Gesamtbetriebsrat bewegen kann, dürfte sehr in Frage stehen.

*bb) Unmittelbare oder analoge Anwendung des allgemeinen BGB-Schuldrechts, insbesondere des § 313 BGB?*

Sozialpläne (und allgemein Betriebsvereinbarungen) sind wie beschrieben Normenverträge. Insofern unterscheidet sich ihre Rechtsnatur von reinen schuldrechtlichen Verträgen iSd § 311 BGB. Der allgemeine Teil des BGB-Schuldrechts gilt folglich nicht unmittelbar für Sozialpläne. Indes kommen Sozialpläne auch im Wege von Vertragsverhandlungen zwischen zwei Parteien – Arbeitgeber und Betriebsrat – zustande und sind im Verhältnis der Betriebsparteien zueinander Verträge. Dies rechtfertigt eine analoge Anwendung von Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts (§§ 241 ff. BGB). Im Übrigen zeigt auch § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB, der ausdrücklich nur die Anwendung der §§ 305–310 BGB auf Betriebsvereinbarungen ausschließt, dass auch der Gesetzgeber Teile des Schuldrechts für auf Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne anwendbar hält.

Die Betriebsparteien legen ihren Positionen und der Verhandlung Annahmen und Rahmendaten zugrunde, wie es auch in Verhandlungen von zivilrechtlichen Verträgen der Fall ist. Ähnlich wie in Verhandlungen von zivilrechtlichen Verträgen kann sich eine Geschäftsgrundlage herausbilden. Folglich erkennen Rechtsprechung und Literatur an, dass auch Sozialpläne auf einer Geschäftsgrundlage beruhen (können), die in Störungsfällen die Anwendung der Lehre vom Entfall oder der Änderung der Geschäftsgrundlage (seit dem 1.1.2002: § 313 BGB) rechtfertigen<sup>14</sup> – nach einer Mindermeinung im Schrifttum allerdings nur unter Modifikationen.<sup>15</sup> Die (analoge) Anwendung des § 313 BGB auf Sozialpläne ist besonders einsichtig, weil die Lehre von der Geschäftsgrundlage vor der Eingliederung in das BGB durch § 313 BGB als allgemeiner Vertragsgrundsatz galt, der aus übergeordneten Gesichtspunkten im Rahmen von Vertragsverhandlungen hergeleitet wurde; auch als solcher wurde er bereits auf Sozialpläne (und Betriebsvereinbarungen) angewendet.<sup>16</sup>

Auch für Sozialpläne, die in der Einigungsstelle über einen Spruch zustande kommen, gilt dies grundsätzlich: In der Einigungsstelle moderiert der Vorsitzende so lange die Verhandlungen, wie ihm eine Einigung möglich erscheint. Selbst in Fällen eines Einigungsstellenspruchs ist jedenfalls nicht grundsätzlich ausgeschlos-

<sup>14</sup> BAG 10.8.1994 – 10 ABR 61/93, NZA 1995, 314; BAG 28.8.1996 – 10 AZR 886/95, NZA 1997, 109; ebenso HWK/Gaul, 10. Aufl. 2022, BetrVG § 77 Rn. 43; MüKoBGB/Finkenauer, Bd. 3, 9. Aufl. 2022, BGB § 313 Rn. 47; Oberthür/Seitz Betriebsvereinbarungen/Oberthür, 3. Aufl. 2021, Teil A. VIII. Rn. 15 ff.; Salamon ArbRAktuell 2009, 108 (108f.).

<sup>15</sup> NK-GA/Bors/Rudnik, 2. Aufl. 2023, BGB § 313 Rn. 21.

<sup>16</sup> BAG 10.8.1994 – 10 ABR 61/93, NZA 1995, 314 zu II. 3. c) aa) der Gründe; Bender, Der Wegfall der Geschäftsgrundlage bei arbeitsrechtlichen Kollektivverträgen am Beispiel des Tarifvertrages und des Sozialplans, 2005, S. 436, 449.

sen, dass eine Geschäftsgrundlage entsteht: Zumindest der Einigungsstellenvorsitzende wird seinem Beschlussvorschlag Annahmen über die Rahmenbedingungen oder die Entwicklung zugrunde legen, die wahrscheinlich von den die Beschlussmehrheit bildenden Einigungsstellenmitgliedern geteilt wird. Es ist nicht einmal ausgeschlossen, dass auch die überstimmte Minderheit zumindest einen Teil der Annahmen teilt oder sie zumindest als Grundlage für das Abstimmungsverhalten der Mehrheit erkennt. Bereits der Gesetzgeber ging davon aus, dass auf einen kraft Einigungsstellenspruchs zustande gekommenen Sozialplan die für Verträge geltenden Regeln zumindest im Grundsatz angewendet werden können: Nach § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG wird die fehlende Einigung durch den Spruch *ersetzt*. Damit werden die Betriebsparteien im Falle eines Einigungsstellenspruchs über einen Sozialplan so gestellt, als ob sie sich geeinigt hätten.

### b) Der Sozialplan als betriebliche Norm

Sozialpläne sind wie Betriebsvereinbarungen und auch wie Tarifverträge keine „normalen“ schuldrechtlichen Verträge. Sie sind vielmehr Normenverträge.<sup>17</sup> Solche kommen einerseits wie schuldrechtliche Verträge durch Vertragsschluss (oder durch den ihn ersetzenden Einigungsstellenspruch) zustande. Sie können auch schuldrechtliche Abreden zwischen den Betriebsparteien enthalten. Andererseits geht der Großteil des Inhaltes – für den Sozialpläne überhaupt vereinbart werden – mit seinen Wirkungen über die Vertragsparteien hinaus. Er bindet und berechtigt Dritte, nämlich die Arbeitnehmer. Er gilt innerhalb seines Geltungsbereiches unmittelbar und zwingend<sup>18</sup>, sodass Arbeitnehmer zu Normunterworfenen werden. Vom Sozialplan oder von der Betriebsvereinbarung erfasst werden die Arbeitnehmer des Betriebs, soweit nicht der Geltungsbereich der Normen im Sozialplan oder in der Betriebsvereinbarung eingeschränkt wird. Diese weitergehende, auf Dritte erstreckte Bindung beruht auf gesetzlicher Anordnung gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, auf den § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG für Sozialpläne verweist.

Die Dritten werden – wie bei zwingenden Gesetzen – nicht Herr der Regelung. Eine Vereinbarung zwischen einem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber über den Verzicht auf die Rechte aus einem Sozialplan ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig (§ 112 Abs. 1 Satz 3 iVm § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG). Fehlt die Zustimmung des Betriebsrats, ist der Verzicht nach § 134 BGB nichtig. Ein Verzicht ohne Zustimmung ist nur wirksam möglich, wenn nach dem Günstigkeitsprinzip die abweichende Regelung für den Arbeitnehmer objektiv günstiger als die Sozialplanregelung ist.<sup>19</sup>

Die Auslegung von Normenverträgen muss wegen der Erstreckung auf die Dritten anderen Regeln folgen als die Auslegung von schuldrechtlichen Verträgen inter partes. Der wirkliche Wille und der beabsichtigte Sinn und Zweck eines Sozialplans oder einer Betriebsvereinbarung sind bei der Auslegung und Anwendung von

<sup>17</sup> S. auch SWK-ArbR/Schimmelpfennig, 4. Aufl. 2. Ed. 2023, Sozialplan Rn. 7; MAH ArbR/Liebers, 5. Aufl. 2021, § 58 Rn. 157.

<sup>18</sup> MAH ArbR/Liebers, 5. Aufl. 2021, § 58 Rn. 157.

<sup>19</sup> SWK-ArbR/Schimmelpfennig, 4. Aufl. 2. Ed. 2023, Sozialplan Rn. 8, 129f.