

SCHRIFTEN ZUM DEUTSCHEN UND
EUROPÄISCHEN ARBEITSRRECHT

Robert K. Strecker

„Turboprämie“ und Sozialplan

Herausgegeben von
Frank Bayreuther

Band 2



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Kapitel 1 : Einleitung

A. Ausgangslage

Bei Durchführung einer oftmals mit erheblichem Personalabbau verbundenen Betriebsänderung hat der Arbeitgeber großes Interesse, den Personalabbau möglichst schnell, störungsfrei und rechtssicher umzusetzen.¹ Zur Erreichung dieses Ziels genügt nicht alleine der zügige Abschluss eines finanziell akzeptablen Sozialplans, sondern auch dessen Akzeptanz bei der Belegschaft.² Eine hohe Zahl von Kündigungsschutzklagen verzögert die Umsetzung der Betriebsänderung und kann sie unter Umständen sogar ganz verhindern.³ Ziel des Arbeitgebers ist es daher, die Wirksamkeit der Kündigungen schnellstmöglich zu klären.⁴ Dieses Ziel ist jedoch vielfach schwierig zu erreichen, da selbst fachkundig vorbereitete Kündigungen oft zu Kündigungsschutzverfahren führen.⁵ Dies beruht darauf, dass die Durchführung von bisweilen sehr langwierigen Kündigungsschutzprozessen für die Arbeitnehmer oft selbst dann lohnenswert ist, wenn keine Anhaltspunkte für die Unwirksamkeit der Kündigungen gegeben sind, da mit steigender Verfahrensdauer auch das Risiko für den Arbeitgeber steigt, im Falle eines Prozessverlusts für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist die Vergütung nachzahlen zu müssen, ohne dafür eine Arbeitsleistung erhalten zu haben.⁶ Außerdem bedeuten langwierige Kündigungsrechtsstreite Zusatzkosten und -aufwand für den Arbeitgeber und bringen Unruhe in den Betrieb.⁷ Daher ist der Arbeitgeber auch bei guten Erfolgsaussichten oft bereit, die Verfahren vergleichsweise durch Abfindungszahlungen zu beenden.⁸ Um möglichst frühzeitig Rechts-, Planungs- und Kostensicherheit zu erreichen, bemüht sich der Arbeitgeber vielfach aber auch bereits vor oder mit dem Kündigungsausspruch um die Schaffung eines Anreizes für die Arbeitnehmer, auf eine Kündigungsschutzklage zu verzichten. Er bietet ihnen eine Gegenleistung, in der Regel eine Abfin-

¹ *Benecke*, BB 2006, S. 938 (938); *Braun*, www.luther-lawfirm.com, 1. Quartal 2007 Employment, S. 3 (3); *Gaul/Otto*, ArbRB 2005, S. 344 (344).

² *Braun* auf www.luther-lawfirm.com, 1. Quartal 2007 Employment, S. 3 (3).

³ *Braun*, ArbRB 2007, S. 9 (10); *Braun*, www.luther-lawfirm.com, 1. Quartal 2007 Employment, S. 3 (3); *Riesenhuber*, NZA 2005, S. 1100 (1100).

⁴ *Benecke*, BB 2006, S. 938 (938); siehe auch: *Matthes*, jurisPR-ArbR 1/2007 Anm. 5

⁵ *Gaul/Otto*, ArbRB 2005, S. 344 (344); *Riesenhuber*, NZA 2005, S. 1100 (1100).

⁶ *Gaul/Otto*, ArbRB 2005, S. 344 (344); *Riesenhuber*, NZA 2005, S. 1100 (1100).

⁷ *Schwarz*, AuA 2005, S. 562 (563).

⁸ *Gaul/Otto*, ArbRB 2005, S. 344 (344).

dungszahlung, für den Klageverzicht an.⁹ Solche Abfindungen werden auch „Turboprämien“ genannt.¹⁰

B. „Turboprämien“ auf individualarbeitsrechtlicher und tarifvertraglicher Ebene

Die Vereinbarung solcher „Turboprämien“ auf individualarbeitsvertraglicher Ebene, in der Regel im Rahmen eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages, ist nach geltendem Recht grundsätzlich unbedenklich zulässig.¹¹ Mit solchen Vereinbarungen „erkauft“ sich der Arbeitgeber die von ihm angestrebte Planungssicherheit.¹² Die Zulässigkeit solcher Vereinbarungen folgt nicht zuletzt auch aus dem zum 01.01.2004 neu eingeführten § 1a KSchG,¹³ mit dem der Gesetzgeber das Interesse des Arbeitgebers an frühzeitiger Rechts-, Planungs- und Kostensicherheit (vom BAG „Bereinigungsinteresse“ genannt¹⁴) als billigenswert anerkannt und einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindungszahlung geschaffen hat, der ein Junktim zwischen Abfindung und Hinnahe der Kündigung vorsieht.¹⁵

Das BAG stellte mit Urteil vom 15.02.2005 darüber hinaus klar, dass die Vereinbarung von „Turboprämien“ auch im Rahmen einer (alle Arbeitnehmer gleichermaßen betreffenden) Gesamtzusage zulässig ist, zumindest solange die Arbeitnehmer über die verlangte Hinnahe der Kündigung unterrichtet wer-

⁹ *Braun*, www.luther-lawfirm.com, 1. Quartal 2007 Employment, S. 3 (3); *Gaul/Otto*, ArbRB 2005, S. 344 (344); *Lelley*, PERSONAL 2006, S. 50 (50).

¹⁰ *Benecke*, BB 2006, S. 938 (938); *Braun*, www.luther-lawfirm.com, 1. Quartal 2007 Employment, S. 3 (3); *Felser*, AiB 2006, S. 346 (348); *Geyer*, FA 2005, S. 326 (326); *Krebber*, AP Nr. 17 zu § 612a BGB; *Lelley*, PERSONAL 2006, S. 50 (50); *Pauly*, AuR 2007, S. 155 (156); *Peifer*, AR-Blattei ES 10 Nr. 23; *Riesenhuber*, NZA 2005, S. 1100 (1100); *Schwarz*, AuA 2005, S. 562 (562); *Wiehe*, FAZ v. 13.12.2006, S. 23.

¹¹ *Dornbusch/Wolff*, § 1a KSchG Rn. 16; *Gaul/Otto*, ArbRB 2005, S. 344 (344); *Hanau*, ZIP 2004, S. 1169 (1176); *Hanau/Adomeit*, S. 258; *Krebber*, AP Nr. 17 zu § 612a BGB; *Wiehe*, FAZ v. 13.12.2006, S. 23.

¹² *Gaul/Otto*, ArbRB 2005, S. 344 (344); *Riesenhuber*, NZA 2005, S. 1100 (1100).

¹³ Gem. § 1a Abs. 1 KSchG hat der Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber ihm wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigt, einen Anspruch auf eine Abfindung, wenn er bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG keine Kündigungsschutzklage erhebt und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der Kündigungserklärung darauf hingewiesen hat, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung beträgt gem. § 1a Abs. 2 KSchG hierbei 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

¹⁴ BAG v. 31.05.2005 – 1 AZR 254/04, NZA 2005, S. 997 (1000).

¹⁵ *Busch*, BB 2004, S. 267 (268); *Hanau/Adomeit*, S. 258; *Pauly*, AuR 2007, S. 155 (156); *Riesenhuber*, NZA 2005, S. 1100 (1100).

den.¹⁶ Am 06.12.2006 hatte das BAG sodann erstmals über die Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft zu befinden, in der sich der Arbeitgeber zum Ausgleich von kündigungsbedingten Nachteilen zu Abfindungszahlungen an die betroffenen Arbeitnehmer verpflichtete, wenn diese keine Kündigungsschutzklage erheben. Das BAG stellte fest, dass auch eine derartige tarifvertragliche Regelung zulässig sei.¹⁷

C. „Turboprämien“ auf betrieblicher Ebene

Es ist heftig umstritten, ob die Vereinbarung von „Turboprämien“ auch auf betrieblicher Ebene im Rahmen eines zwischen den Betriebsparteien aufgrund einer Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG abgeschlossenen Sozialplans oder in einer neben dem Sozialplan abgeschlossenen freiwilligen Betriebsvereinbarung i.S.d. § 77 BetrVG zulässig ist. Das BAG vertritt seit jeher mit wechselnder Begründung die Auffassung, die Vereinbarung einer „Turboprämie“ sei im Sozialplan unzulässig,¹⁸ in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung neben einem Sozialplan jedoch unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.¹⁹ In der Literatur wird die Rechtsprechung des BAG kontrovers diskutiert. Insb. seit Einführung des § 1a KSchG zum 01.01.2004 mehren sich die Stimmen, die die Vereinbarung einer „Turboprämie“ auch im Sozialplan für zulässig und die bisherige Rechtsprechung für grundlegend überprüfungsbedürftig halten. Das BAG hingegen hat betont, dass auch die Einführung des § 1a KSchG an der Unzulässigkeit von „Turboprämien“ im Sozialplan nichts ändere.²⁰

D. Ziel der Arbeit

Nach wie vor besteht Uneinigkeit darüber, ob die Vereinbarung einer „Turboprämie“ im Sozialplan zulässig ist. Die Einführung des § 1a KSchG zum 01.01.2004 und die jüngeren Entscheidungen des BAG zu „Turboprämien“ auf betrieblicher Ebene und zu Funktion und Grenzen von Sozialplänen haben die Diskussion neu angefacht, weil sie auf dem sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber grundlegenden Gebiet mehr Unklarheit als Klarheit gebracht haben.²¹ Damit die Vereinbarung von „Turboprämien“ auf betrieblicher Ebene in Zukunft nicht an Rechtsunsicherheit scheitert, bedürfen die streitigen

¹⁶ BAG v. 15.02.2005 – 9 AZR 116/04, NZA 2005, S. 1117 (1121).

¹⁷ BAG v. 06.12.2006 – 4 AZR 798/05, NZA 2007, S. 821 (823).

¹⁸ BAG v. 20.12.1983 – 1 AZR 442/82, NZA 1984, S. 53 f.; BAG v. 20.06.1985 – 2 AZR 427/84, NZA 1986, S. 258 f.; BAG v. 07.05.1987 – 2 AZR 271/86, NZA 1988, S. 15 f.; BAG v. 31.05.2005 – 1 AZR 254/04, NZA 2005, S. 997 ff.

¹⁹ BAG v. 31.05.2005 – 1 AZR 254/04, NZA 2005, S. 997 ff.

²⁰ BAG v. 31.05.2005 – 1 AZR 254/04, NZA 2005, S. 997 ff.

²¹ *Benecke*, BB 2006, S. 938 (942).

Fragen einer umfassenden wissenschaftlichen Untersuchung. Die Erlangung von Rechtssicherheit im Hinblick darauf, in welcher Art und Weise die Betriebsparteien „Turboprämien“ wirksam vereinbaren können, ist unerlässlich. Aufgabe und Ziel der Arbeit ist es daher, der Schaffung dieser Rechtssicherheit zu dienen.