

Aktuelles Recht für die Praxis

Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan

von

Dr. h.c. Günter Schaub, Friedrich Schindele

3. Auflage

Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan – Schaub / Schindele

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Praxisliteratur



Verlag C.H. Beck München 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 406 59558 5

Muster (vgl. auch Anhang)

1. Abfindungssozialplan

669

Zwischen
der
und
dem Betriebsrat der
wird folgender Sozialplan nach § 112 BetrVG vereinbart.

1. Alle Arbeitnehmer, die sich im Zeitpunkt der Betriebsstilllegung am in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden und aus betriebsbedingten Gründen ausscheiden müssen, erhalten eine Abfindung. Die Abfindung wird unabhängig davon gezahlt, ob das Arbeitsverhältnis auf Grund betriebsbedingter Kündigung des Arbeitgebers, eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrages oder einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers endet.
2. Die Abfindung wird folgt errechnet:
 - a) Alle Arbeitnehmer erhalten einen Grundbetrag in Höhe von €.
 - b) Zusätzlich zum Grundbetrag wird Arbeitnehmern, die am noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, ein Abfindungsbetrag nach der Formel $\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times X$.
 - c) Soweit die Abfindung den Betrag von € übersteigt, wird sie hierauf beschränkt.
3. Auszubildende erhalten eine einmalige Abfindung in Höhe von €.
4. Schwerbehinderte Menschen erhalten neben dem Sockelbetrag zu 2a einen weiteren Betrag in Höhe von €.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten Leistungen entsprechend der von ihnen geleisteten Arbeitszeit.
6. Soweit die Gesamtsumme der Abfindungen € übersteigt, werden die Leistungen zu 2b entsprechend gekürzt.
7. Als Lebensalter wird das am erreichte Lebensalter zu Grunde gelegt. Dasselbe gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.
8. Ist das Arbeitsverhältnis rechtlich unterbrochen worden, so werden die Zeiten der Betriebszugehörigkeit zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht länger als Monate gedauert hat.
9. Die Abfindung wird im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Alternative:

Die Abfindungen werden nach folgendem Punktesystem berechnet:

Altersstaffelung	Punkte je Jahr der Betriebszugehörigkeit
------------------	--

Bis 39	5 Punkte
--------	----------

40 bis 44	7 Punkte
-----------	----------

usw.

Für jede unterhaltsberechtigten Person erhält der Arbeitnehmer weitere Punkte. Schwerbehinderte Menschen erhalten zusätzlich Punkte.

670 2. Transfersozialplan**A. Interessenausgleich****1. Geltungsbereich**

a) Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der X-AG mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Interessenausgleichs in einem Arbeitsverhältnis stehen.

b) Sachlich gilt der Interessenausgleich für die Personalanpassungsmaßnahmen 2008/2009, die wegen der drohenden Insolvenz notwendig sind.

2. Regelungsgegenstand

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass ein Personalabbau nicht vermeidbar ist.

Diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet werden muss, ergeben sich aus der Anlage 1, die Gegenstand dieser Vereinbarung ist.

3. Durchführung der Betriebsänderung

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass die in der Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmer, soweit sie nicht auf Grund eines Aufhebungsvertrages ausscheiden, zum aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden.

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass es einer Sozialauswahl nicht bedarf, da sämtliche zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Interessenausgleichs noch nicht gekündigten Arbeitsverhältnisse gekündigt werden.

Der Betriebsrat wird den Kündigungen nicht widersprechen. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass der Interessenausgleich die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG ersetzt und mit Abschluss des Interessenausgleichs das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG beendet ist.

4. Sozialplanmaßnahmen nach § 216 a SGB III

Ab sollen alle Arbeitnehmer, die sich aus der Anlage 2 ergeben, mit Sozialplanmaßnahmen nach §§ 216 a ff SGB III betreut werden. Diese Maßnahmen soll zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit beitragen. Das Unternehmen wird die für die Antragstellung erforderliche Liste erstellen und die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit beantragen.

Mit der Durchführung der Maßnahmen wird das Unternehmen die Transfergesellschaft Y beauftragen.

Das Unternehmen erklärt sich bereit, Räume und Sachmittel sowie einen finanziellen Beitrag in Höhe von zu leisten.

5. Transferkurzarbeitergeld

Im Anschluss an die Sozialplanmaßnahmen soll für die nicht reintegrierten Arbeitnehmer Transferkurzarbeit bis in der Transfergesellschaft durchgeführt werden.

Die von der Transfergesellschaft geführten Arbeitnehmer werden in Kurzarbeit 0 geführt. Der Betriebsrat stimmt dieser Kurzarbeit zu.

6. Sozialplan

Zum Ausgleich und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern entstehen, wird ein Sozialplan abgeschlossen.

7. Vollständige Durchführung

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass mit Abschluss dieser Betriebsvereinbarung das Verfahren nach § 112 BetrVG vollständig durchgeführt ist.

B. Sozialplan

671

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des X-AG mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG, die sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

2. Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität

Die Transfergesellschaft Y wird Trainer und Fachberater zur Verfügung stellen, die geeignete Maßnahmen zur Herstellung und Verbesserung der Vermittelbarkeit der Arbeitnehmer durchführt. Zu diesen Maßnahmen können insbesondere gehören

- Einzelgespräche für die Vermittlung und berufliche Neuorientierung,
- Maßnahmen zur Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten,
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen sowohl fachlicher Fort- und Weiterbildung als auch solcher zur Förderung außerfachlicher Kompetenzen,
- Unterstützung bei der Stellensuche einschließlich Bewerbertraining,
- Gewährung von Mobilitätshilfen nach §§ 53, 54 SGB III.

Die Leistungen stehen unter dem Vorbehalt der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Während der Dauer der Sozialplanmaßnahmen erhalten die Arbeitnehmer ihre bisherigen Nettobezüge. Diese werden von der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ausgezahlt, sobald die Mittel von der Bundesagentur für Arbeit eingehen.

3. Transfer-Kurzarbeit

Mitarbeiter in Transfer-Kurzarbeit (Kurzarbeit 0) erhalten eine Zuzahlung zum Kurzarbeitergeld auf% ihres bisherigen Nettoeinkommens (ohne Berücksichtigung der Sonderzahlung) für die Dauer des Bezuges von Strukturkurzarbeitergeld, höchstens jedoch für die Dauer von 24 Monaten.

Die Zeit der Kurzarbeit soll über die in Ziff. 2 vorgesehenen Maßnahmen genutzt werden, die Vermittlungschancen durch berufliche Qualifizierungsmaßnahmen zu verbessern.

4. Abfindung

5. Härteregelung

Sollten sich bei der Durchführung des Sozialplanes Fälle ergeben, die nicht berücksichtigt oder geregelt sind, werden Arbeitgeber und Betriebsrat darüber beraten und eine Entscheidung im Sinne des Sozialplanes treffen. Die Mittel der Härteregelung werden dem Härtefonds entnommen.

6. Wirksamkeitsvoraussetzung

Die Durchführung dieses Sozialplanes setzt die Gewährung von Zuschüssen durch die Bundesagentur für Arbeit voraus.

§ 20. Das Verfahren bei Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan

I. Information, Beratung nach § 111 BetrVG

1. Information. Der Unternehmer wird im eigenen Interesse den Betriebsrat möglichst rechtzeitig über geplante Betriebsänderungen unter- 672

richten. Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat können durch Kompetenzstreitigkeiten (§ 50 BetrVG) oder durch Leugnung der hinreichenden Unterrichtung die Verfahren erheblich verzögern und behindern.

- 673 **2. Beratung.** a) Nach § 111 BetrVG muss der Unternehmer die Betriebsänderung mit dem Betriebsrat beraten. Man wird hieraus ableiten können, dass das Gesetz davon ausgeht, dass die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan gleichzeitig erfolgen.
- 674 b) Verhandelt der Arbeitgeber mit einem unzuständigen Betriebspartner, trägt er das Risiko. Er muss die beteiligten Betriebsräte informieren (BAG v. 24. 1. 1996 NZA 96, 1107).

II. Interessenausgleich

- 675 **1. Unmittelbare Verhandlung.** a) Arbeitgeber und Betriebsrat werden zunächst allein über den Interessenausgleich (und Sozialplan) verhandeln. Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit für Arbeit um Vermittlung ersuchen (§ 112 Abs. 2 S. 1 BetrVG).
- 676 b) Nach § 112 Abs. 2 S. 1 BetrVG „kann“ der Arbeitgeber den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit für Arbeit um Vermittlung ersuchen. Der Vorstand kann die Vermittlung auf andere Bedienstete der Bundesagentur für Arbeit übertragen. Gleichwohl wird mittelbar ein Zwang auf den Unternehmer ausgeübt, das Einigungsverfahren auszuschöpfen. Wird das Verfahren nicht ausgeschöpft, erwachsen Ansprüche auf Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG (BAG vom 18. 7. 1972 – AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG = NJW 72, 2328 = BB 72, 1407 = BB 72, 2021). Zugleich kann um Beratung über einen zuschussfähigen Sozialplan ersucht werden.
- 677 **2. Die Vermittlung des Vorstands.** a) Dem Gesetzgeber erschien der Vorstand besonders geeignet „im Hinblick auf seine Kenntnisse über die Verhältnisse des Arbeitsmarktes und die nach dem SGB III möglichen arbeitsmarktpolitischen Hilfestellungen bei Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen und deren Finanzierung“. Außerdem ist der Vorstand am besten über die arbeitsmarktpolitischen Fragen unterrichtet.
- 678 b) Die Anrufung des Vorstands setzt auf Seiten des Betriebsrates einen Beschluss nach § 33 BetrVG voraus. Die Übernahme des Vermittlungsamtes durch den Vorstand gehört zu seinen Amtspflichten. Weigert er sich das Amt zu übernehmen, so ist die Dienstaufsichtsbeschwerde an die Hauptstelle der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg gegeben. Eine andere behördliche Stelle als der Vorstand kann nicht eingeschaltet werden. Umstritten ist, ob die jeweilige Gegenseite sich auf das Vermittlungsverfahren vor dem Vorstandeinlassen muss. Eine Einlassungspflicht ist nach unserem Dafürhalten zu bejahen, da das Gesetz die Vermittlungs-

bemühungen nicht von der Anrufung beider Seiten abhängig gemacht hat. Lässt sich eine Seite nicht auf die Verhandlungen vor dem Vorstand ein, so kann dies eine erhebliche Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte darstellen (§ 23 BetrVG). Statt der Anrufung des Vorstands steht es aber jeder Betriebsvereinbarungspartei frei, sofort die Einigungsstelle anzurufen. Hierdurch erwachsen dem Arbeitgeber keine Nachteile wegen des mittelbaren Einlassungszwanges. In der Praxis wird zur Abkürzung des Verfahrens zumeist die Einigungsstelle eingeschaltet.

c) Kommt es durch Vermittlung des Vorstands zu einem Interessenausgleich oder dem Abschluss eines Sozialplanes, so sind diese schriftlich niederzulegen und von den Betriebsvereinbarungsparteien zu unterschreiben (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Eine Unterzeichnung durch den Vorstand ist nicht notwendig (vgl. oben § 19 I). Umstritten ist, ob sich die Betriebsvereinbarungsparteien im voraus der Entscheidung dem Vorstand unterwerfen können (§ 76 Abs. 6 BetrVG). Die h.M. bejaht dies. Eine Mindermeinung verneint dies, weil die Einigungsstelle ein Kollektivorgan ist, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten sind. Der Mindermeinung wird zu folgen sein. In der Praxis kommt die Streitfrage nicht oder kaum vor. 679

III. Sozialplan

1. Die Anrufung der Einigungsstelle. a) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können Unternehmer oder Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen (§ 112 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Der Vorsitzende kann ohne Zustimmung der Betriebsvereinbarungsparteien oder der Einigungsstellenbeisitzer den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit zur Teilnahme an der Verhandlung einladen (§ 112 Abs. 2 S. 3 BetrVG). Die Ladung ist für den Vorstand verbindlich. Die Nichtteilnahme stellt eine Amtspflichtverletzung dar. Ist zwischen den Betriebspartnern streitig, ob die Einigungsstelle zuständig ist, so hat sie über die Vorfrage zu entscheiden. Unabhängig hiervon kann die Zuständigkeit der Einigungsstelle im Beschlussverfahren geklärt werden. Weder das Gericht noch die Einigungsstelle können nach Ansicht der Verfasser ihr Verfahren mit Rücksicht auf das anderweitig anhängige Verfahren aussetzen. Dies folgt aus der Eilbedürftigkeit. 680

b) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und Sozialplan machen (§ 112 Abs. 3 S. 1 BetrVG). Gefordert werden keine ausformulierten Vorschläge, sondern die Darstellung der Streitpunkte und der Forderungen, Verhandlungsangebote und Bedingungen. Die Vorschläge müssen so spezifiziert sein, dass der Vorsitzende nach Erörterung der Standpunkte in der Lage ist, Vermittlungsvorschläge 681

zu machen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und dem Vorsitzenden zu unterschreiben (§ 112 Abs. 3 S. 2 BetrVG). Parteien sind die Beisitzer der Einigungsstelle. Die Unterschrift des Vorsitzenden ist notwendig wegen der Beweiskraft nach § 416 ZPO.

- 682 c)** Bei der Entscheidung über den Sozialplan hat die Einigungsstelle einen weitreichenden Ermessensspielraum. Die Grenzen des Ermessens sind oben § 20 II S. III dargestellt.
- 683 2. Durchführung. a)** Der Sozialplan ist vom Arbeitgeber durchzuführen (§ 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Die Nichtdurchführung kann eine Verletzung der Betriebsverfassung sein (§ 23 Abs. 3 BetrVG), die vom Betriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt werden kann.
- 684 b)** Da der Sozialplan unmittelbare und zwingende Wirkung entfaltet, entstehen für die einzelnen Arbeitnehmer Ansprüche, die im Urteilsverfahren (§ 2 ArbGG) geltend gemacht werden können.
- 685 3. Unterlassungsansprüche.** In Rspr. und Schrifttum ist umstritten, ob dem Betriebsrat gegenüber dem Unternehmen ein Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung zusteht, bevor ein Interessenausgleich oder Sozialplan abgeschlossen worden ist (vgl. *Schaub*, ArbR-Hdb., §§ 219 Rn. 244).

§ 21. Nachteilsausgleich

I. Abweichen vom Interessenausgleich oder seine Unterlassung

- 686 1. Abweichen. a)** Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen; § 10 KSchG gilt entsprechend. Der Anspruch entsteht unabhängig von einem Verschulden des Arbeitgebers. Die Vorschrift gilt auch in Tendenzbetrieben (BAG v. 27. 10. 1998 – AP Nr. 65 zu § 118 BetrVG) und im Insolvenzverfahren.
- 687 b)** Nur die Abweichung vom Interessenausgleich führt zur Zahlung von Abfindungen. Eine Abweichung ist dann gegeben, wenn die Maßnahme im Interessenausgleich nicht vorgesehen ist. Die Abweichung kann sich auf den ganzen oder auch Teile des Interessenausgleichs beziehen. Bei der Abweichung vom Sozialplan können die begünstigten Arbeitnehmer unmittelbar auf Abfindungen klagen.
- 688 c)** Nur zwingende Gründe berechtigen zur Abweichung vom Interessenausgleich. Zwingender Grund ist mehr als wichtiger Grund. Diese Gründe dürfen nicht allein in den ursprünglichen Gründen für die Betriebsänderung liegen (BAG vom 17. 9. 1974 – AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972).

= NJW 75, 182 = BB 74, 1483; 76, 325 = DB 74, 2207). Unzureichend ist mithin ein früherer Entschluss des Unternehmens. Zureichend dagegen, wenn nach Abschluss des Interessenausgleichs sonstige Umstände eintreten wie plötzlicher Preisverfall, Kündigung der Kreditlinie durch die Bank, Verlust von Kunden. Beurteilungszeitpunkt für die Abweichung ist die Durchführung der Maßnahme. Dagegen kommt es nicht darauf an, ob sich die Maßnahme im Nachhinein als zweckdienlich erweist.

2. Unterlassung. a) Nach § 113 Abs. 3 BetrVG gelten § 113 Abs. 1, 2 689 BetrVG entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden. Der Abweichung vom Interessenausgleich ist der Fall gleichgestellt, dass das Verfahren nach §§ 111 ff BetrVG überhaupt nicht, nur teilweise oder verspätet durchgeführt wird. Der Unternehmer muss zur Herbeiführung eines Interessenausgleiches notfalls die Einigungsstelle anrufen; dagegen braucht er nicht das Vermittlungsverfahren beim Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BAG vom 12. 1979 – AP Nr. 6 zu § 111 BetrVG 1972 = BB 80, 679 = DB 80, 743; vom 29. 11. 1983 – AP Nr. 10 aaO = NJW 84, 1650 = DB 84, 724). Das gesetzliche Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleiches muss voll ausgeschöpft werden (BAG vom 18. 12. 1984 – AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972 = NZA 85, 400 = BB 85, 55, 1394 = DB 85, 1293), auch wenn zwingende Gründe zur Betriebsänderung vorliegen. Dies gilt auch im Falle der Insolvenz, soweit nicht die Betriebsschließung unumgänglich ist (BAG GS vom 13. 12. 1978 – AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972 = NJW 79, 774 = BB 79, 267, 282 = DB 79, 261).

b) Der Anspruch auf Nachteilsausgleich entsteht auch, wenn der Betriebsrat unter der Bedingung einverstanden ist, dass auch eine Einigung 690 über den Sozialplan zustande kommt. Dies ist umstritten, aber ganz herrschende Praxis (vgl. BAG vom 20. 11. 1970 – AP Nr. 7 zu § 72 BetrVG 1972 = NJW 71, 772 = BB 71, 437 = DB 71, 389, 1012). Die Gegenmeinung benachteiligt den verantwortungsbewussten und kooperationswilligen Betriebsrat in unerträglicher Weise.

c) Die Vorschrift gilt auch für den Insolvenzverwalter (BAG GS vom 13. 12. 1978 – AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972 = NJW 79, 774 = BB 79, 267, 282 = DB 79, 261). Insbesondere gilt die Vorschrift, auch wenn nach § 112a BetrVG ein Sozialplan nicht erzwungen werden kann (BAG vom 8. 11. 1988 – AP Nr. 18 zu § 113 BetrVG 1972 = NZA 89, 278 = BB 89, 358, 773 = DB 89, 331). Die Gegenmeinung hat keine Bedeutung erlangt. 691

II. Entlassung von Arbeitnehmern und Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile

- 692 1. Entlassung. a)** Ein Anspruch auf Nachteilsausgleich erwächst, wenn dieser erforderlich geworden ist, weil der Unternehmer mit seinen Handlungen oder Unterlassungen gegen den Interessenausgleich verstoßen hat oder Betriebsänderungen ohne Interessenausgleich versucht hat (BAG v. 10. 12. 1996 – AP Nr. 32 zu § 113 BetrVG 1972 = NZA 97, 787 = BB 97, 1899; oben I 2). Mit der Durchführung der Betriebsänderung muss zumindest begonnen worden sein (BAG vom 14. 9. 1976 – AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972 = NJW 77, 727 = BB 77, 142 = DB 77, 309). Ein Unternehmer beginnt mit der Durchführung einer Betriebsstilllegung, sobald er unumkehrbare Maßnahmen zur Auflösung der betrieblichen Organisation getroffen hat. Die bloße Einstellung der Produktion oder der sonstigen Tätigkeiten und die widerrufliche Freistellung der Arbeitnehmer sind regelmäßig keine unumkehrbare Maßnahmen und stellen daher noch keinen Beginn der Betriebsstilllegung dar (BAG 30. 5. 2006 – 1 AZR 25/05 AP Nr. 52 zu § 113 BetrVG 1972; 22. 11. 2005 – 1 AZR 407/04 AP Nr. 53 zu § 113 BetrVG 1972).
- 693 b)** Die Entlassungen müssen durch das Abweichen vom Interessenausgleich oder seinem Unterbleiben bedingt sein. Die Kündigungen werden regelmäßig betriebsbedingt sein. Es bedarf aber nicht einer vorhergehenden Prüfung der Rechtswirksamkeit der Kündigung (*Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt* § 113 Rn. 23; dagegen wohl v. 31. 10. 1995 – AP Nr. 29 zu § 72 ArbGG 1979). Der Entlassung gleichgestellt sind Beendigungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Aufhebungsvertrages oder einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers (vgl. BAG vom 23. 8. 1988 – AP Nr. 17 zu § 113 BetrVG 1972 = NJW 89, 1054 = NZA 89, 31 = BB 88, 2387 = DB 88, 2413, 2569; vom 8. 11. 1988 – AP Nr. 18 aaO = NZA 89, 278 = BB 89, 358, 773 = DB 89, 331; vom 4. 7. 1989 – AP Nr. 27 zu § 111 BetrVG 1972 = BB 89, 2256 = DB 90, 485). Ist die Kündigung nicht betriebsbedingt oder die soziale Auswahl fehlerhaft, so kann der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben (vgl. *Schaub/Koch*, ArbR-Hdb., § 136) und hilfsweise einen Anspruch nach § 113 BetrVG geltend machen. Versäumt der Arbeitnehmer die Klage nach § 4 KSchG, so ist er auf den Anspruch nach § 113 BetrVG beschränkt. Hat der Arbeitgeber unter Berufung auf dringende betriebliche Erfordernisse gekündigt und erkennt der Arbeitnehmer dies an, so scheidet eine Klage nach dem KSchG aus. Er kann damit nur nach § 113 BetrVG klagen. Hat der Arbeitgeber aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt, so muss der Arbeitgeber im Kündigungsschutzverfahren den entspr. Beweis führen. Gelingt ihm dies nicht, so ist die Kündigung sozial gerechtfertigt. Dem Arbeitnehmer verbleibt immer noch ein Anspruch aus § 113 BetrVG.