

**Diskriminierungsfreie  
Betriebs- und  
Dienstvereinbarungen  
zum Thema  
Beschäftigungssicherung  
und Sozialplan**

Karin Tondorf  
Andrea Jochmann-Döll

# **Archiv Betriebliche Vereinbarungen**

➔ [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

## **Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Beschäftigungssicherung und Sozialplan**

Karin Tondorf | Andrea Jochmann-Döll

Stand Juli 2011

## **Inhalt**

1	Zu diesen Ausführungen . . . . .	3
2	Was heißt „diskriminierungsfrei“? . . . . .	4
3	Beschäftigungssicherung und Sozialplan . . . . .	6
3.1	Beschäftigungssicherung . . . . .	6
3.1.1	Rechtliche Argumente . . . . .	6
3.1.2	Regelungen mit Diskriminierungspotenzial . . .	7
3.1.3	Förderliche Regelungen . . . . .	7
3.2	Sozialplan . . . . .	8
3.2.1	Rechtliche Argumente . . . . .	8
3.2.2	Regelungen mit Diskriminierungspotenzial . . .	9
3.2.3	Förderliche Regelungen . . . . .	10
4	Literatur . . . . .	14

Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung

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

Kontakt: 0211/7778-167, [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

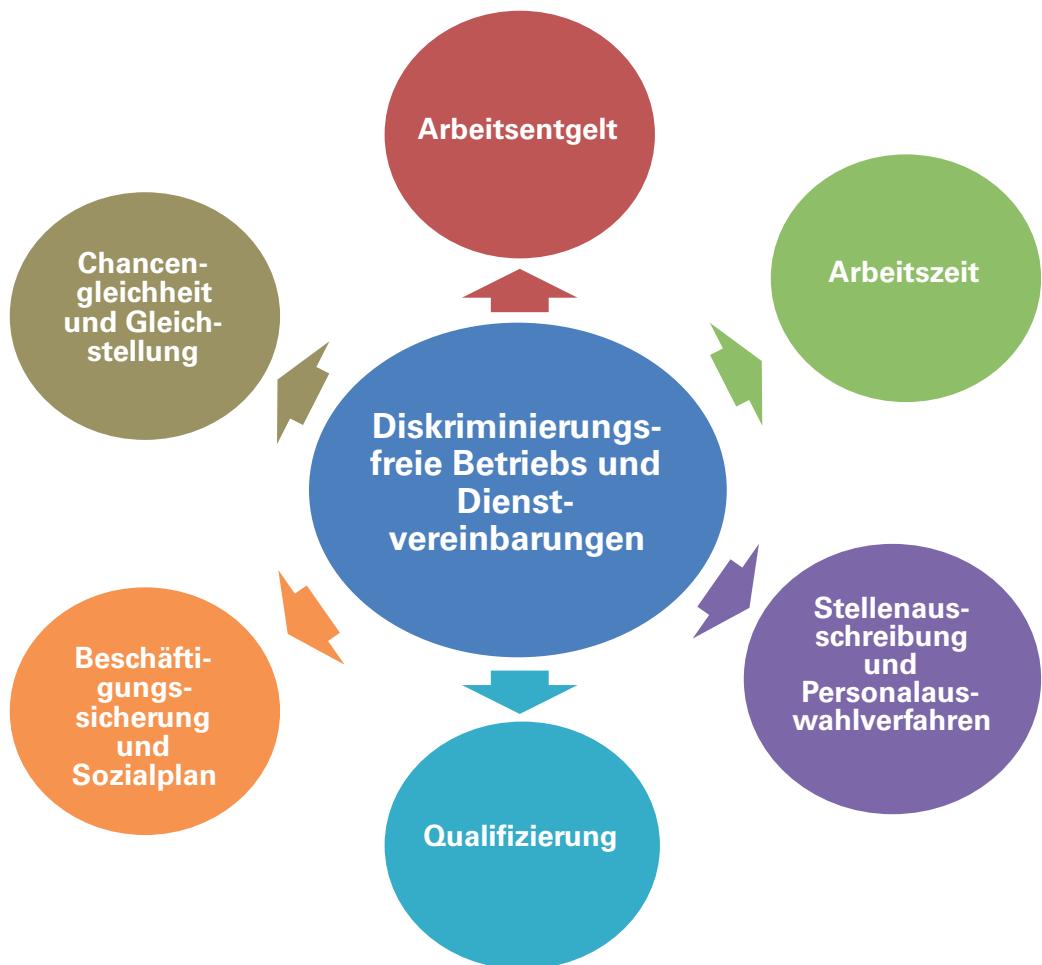
[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

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

## 1 Zu diesen Ausführungen

In Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft schließen die Betriebsparteien kollektive betriebliche Regelungen zu einer Vielzahl von Themenbereichen ab. Dabei stellt sich jeweils die Frage, ob die Regelungen diskriminierungsfrei nach den Maßstäben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind bzw. wie sie gestaltet sein müssen, um Beschäftigte nicht zu benachteiligen. Bei der Beantwortung dieser Fragen soll eine Reihe von Informationsschriften zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen behilflich sein. Jedes Hintergrundpapier behandelt einen der in Abbildung 1 dargestellten Regelungsbereiche. Der Schwerpunkt liegt dabei jeweils auf Aspekten der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Abb. 1: Themen der Hintergrundpapiere zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen



In jedem Hintergrundpapier wird zunächst allgemein erklärt, was Diskriminierungsfreiheit aufgrund des Geschlechts bedeutet. Es folgen

- spezifische rechtliche Argumente für den jeweiligen Themenbereich,
- Beispiele für Einzelregelungen oder Merkmale von Vereinbarungen, die Diskriminierungspotenzial enthalten, sowie
- Beispiele für positive Regelungen.

## 2 Was heißt „diskriminierungsfrei“?

Betriebliche Regelungen dürfen Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren. Dies ist für viele selbstverständlich, denn es handelt sich hierbei im Kern um ein Grundrecht, das nicht eingeschränkt werden darf. Das Gebot der Diskriminierungsfreiheit gilt deshalb für alle Arten von betrieblichen Regelungen – unabhängig davon, ob sie allein vom Arbeitgeber oder kollektiv von den Betriebsparteien geregelt werden, ob es sich um Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt, ob sie freiwillig abgeschlossen wurden oder erzwingbar sind.

Rechtliche Grundlage des Diskriminierungsverbotes bei betrieblichen Regelungen sind zunächst die grundrechtlichen Gleichheitssätze und das Diskriminierungsverbot in Art. 3 des Grundgesetzes. Darüber hinaus verbietet § 2 AGG Benachteiligungen in Bezug auf:

- „1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.
- 2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg.
- 3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung [...].“

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts „auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterchaft vor.“

Weitere Anhaltspunkte und Handlungsansätze finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), die den Interessenvertretungen einige gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten zuweisen. Die zentralen Bestimmungen sind in Abbildung 2 zusammengestellt.

**Abb. 2: Gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten von Interessenvertretungen**

	BetrVG	BPersVG
Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	§ 75 Abs. 1	
Allgemeine Aufgaben: Überwachung der Einhaltung von Gesetzen	§ 80 I Nr. 1	§ 68 I Nr. 2
Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau	§ 80 I Nr. 2a	§ 68 I Nr. 5a
Rechte bei Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber	§ 17 II AGG + § 23 III	-
Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	§§ 43, 45	§ 51

Auch bei bester Absicht kann es passieren, dass betriebliche Regelungen in Kraft gesetzt werden oder bereits gelten, die sich unterschiedlich günstig auf männliche und weibliche Beschäftigte auswirken. Dies ist selbst dann möglich, wenn die Bestimmungen geschlechtsneutral formuliert sind und keinen Geschlechtsbezug erkennen lassen. In diesem Fall spricht der Gesetzgeber von mittelbarer Diskriminierung. Sie liegt vor:

„[...] wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§ 3 Abs. 2 AGG)

Die Betriebsparteien sollten daher vor Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder bei der Analyse bereits bestehender Regelungen prüfen, ob sie sich auf weibliche oder männliche Beschäftigte ungünstiger auswirken, weil ihre gesellschaftlichen oder physischen Rahmenbedingungen und Interessenlagen unterschiedlich sind.

Auch auf unmittelbar diskriminierende Regelungen muss geachtet werden, die zwischen männlichen und weiblichen oder geschlechterbezogenen Merkmalen wie Schwangerschaft oder Mutterschaft unterscheiden. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor,

„.... wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ (§ 3 Abs. 1 AGG)

Auch das Fehlen von Regelungen kann Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begünstigen. Denn Regelungslücken schaffen Spielräume für subjektive Entscheidungen, die durch Geschlechterstereotype und tradierte Rollenvorstellungen geprägt sein können.

Benachteiligende Regelungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die betreffende Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, um tarifvertragliche Regelungen näher auszustalten. Enthält ein Tarifvertrag selbst eine diskriminierende Regelung – was nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann –, wäre nicht nur diese Bestimmung, sondern auch eine darauf aufbauende betriebliche Regelung rechtlich angreifbar. Denn ein Arbeitgeber, der eine diskriminierende Tarifregelung anwendet oder näher auslegt, trägt auch das finanzielle Risiko einer tariflich verursachten Ungleichbehandlung.

Und nicht zuletzt: Eine diskriminierungsfreie Betriebs- oder Dienstvereinbarung nützt wenig, wenn in der Praxis anders verfahren wird. Auch die Anwendung einer betrieblichen Regelung kann diskriminierend sein. Daher ist es sinnvoll, in bestimmten Zeitabständen auch die betriebliche Anwendungspraxis zu überprüfen.

### **3 Beschäftigungssicherung und Sozialplan**

Betriebsänderungen können für Beschäftigte schwerwiegende Nachteile mit sich bringen: Es drohen nicht nur Einkommensminderung oder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, sondern im schlimmsten Fall der Verlust des Arbeitsplatzes. Betriebsvereinbarungen entscheiden maßgeblich darüber, inwieweit und welche Nachteile entstehen und welche Belegschaftsmitglieder – Männer oder Frauen – stärker betroffen sind. Es ist Aufgabe der Betriebsparteien, darauf zu achten, dass die getroffenen Regelungen nicht unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechts diskriminieren. Um dies zu erreichen, sollten die vielfältigen ökonomischen und sozialen Lebenssituationen und Interessenlagen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angemessen in den betrieblichen Vereinbarungen zu Beschäftigungssicherung und Sozialplänen berücksichtigt werden. Dies trägt dazu bei, tradierte Rollenvorstellungen und Geschlechterstereotype zu vermeiden, die auf den Einzelfall einer Frau oder eines Mannes nicht zutreffen. Bei der Einschätzung der zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile der Beschäftigten sollte daher beispielsweise berücksichtigt werden, dass

- Arbeitslose mit Familienaufgaben häufig zeitlich und räumlich weniger flexibel sind. Oft haben sie schlechtere Chancen, eine Beschäftigung zu finden, die sich mit den Familiengeschäften vereinbaren lässt. Zudem sind Frauen häufig länger arbeitslos als Männer.
- im Falle von Arbeitslosigkeit viele Frauen mit Niedriglöhnen ein relativ geringes Arbeitslosengeld erhalten, was eine eigenständige Existenzsicherung erschwert. Die wirtschaftlichen Folgen von Entlassungen können daher Frauen und Männer unterschiedlich hart treffen.
- es derzeit immer mehr Frauen gibt, die die Rolle der Familiennährerin übernommen haben.
- Lohneinbuße oder der Verlust des Arbeitsplatzes Alleinerziehende besonders hart treffen würde.

#### **3.1 Beschäftigungssicherung**

Angesichts geplanter Betriebsänderungen werden im Rahmen von betrieblichen Vereinbarungen zum Interessenausgleich häufig Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung vereinbart. Hierzu gehören z. B. Arbeitszeitreduzierung und -flexibilisierung, Kurzarbeit, befristeter Ausschluss von Überstunden oder Teilzeitarbeit.

##### **3.1.1 Rechtliche Argumente**

- Grundsätzlich gilt: Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, die zu finanziellen Nachteilen oder anderen Belastungen führen, dürfen nicht zulasten von Beschäftigten eines Geschlechts gehen. Würden sich diese Maßnahmen überwiegend an weibliche Beschäftigte wenden – wie z. B. der Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung oder die Verlängerung der Elternzeit –, könnte dies geschlechterdiskriminierend sein.
- Mitunter wird Beschäftigung gesichert, indem nicht nur Arbeitskosten und -kapazitäten verringert, sondern auch neue Geschäftsfelder entwickelt und externe Dienstleistungsangebote erweitert werden. Dabei sollten frauendominierte Beschäftigungsbereiche angemessen berücksichtigt werden (z. B. Buchhaltung, Schreibarbeiten).
- Darüber hinaus müssen Frauen und Männer gleiche Chancen bei zumutbarer Weiterbeschäftigung, Outplacement- und Transfermaßnahmen erhalten. Das heißt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffen sind, müssen gleichermaßen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt werden oder eine Möglichkeit der Beschäftigung im Rahmen einer Transfergesellschaft erhalten.

### **3.1.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial**

Wie schon aus den rechtlichen Hinweisen hervorgeht, wären alle Regelungen besonders anfällig für mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die in der Gesamtwirkung die Lasten von beschäftigungssichernden Maßnahmen überwiegend Frauen aufbürden, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt wäre. Benachteiligend könnten daher Regelungen wirken, die nicht das größtmögliche Spektrum von beschäftigungssichernden Maßnahmen ausschöpfen, sondern sich auf spezifische Maßnahmen beschränken, die weibliche Beschäftigengruppen in besonderer Weise benachteiligen. Im Zweifelsfall müsste nachgewiesen werden, dass einzige diese Maßnahmen angemessen und erforderlich sind, um das Ziel der Beschäftigungssicherung zu erreichen.

### **3.1.3 Förderliche Regelungen**

Kollektive Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, die alle Beschäftigten bzw. Bereiche einbeziehen, können zur geschlechtergerechten Verteilung von Vor- und Nachteilen beschäftigungssichernder Maßnahmen beitragen.

#### **Kollektive Arbeitszeitverkürzung**

Die nachfolgende Regelung bezieht alle Beschäftigten gleichermaßen in die Arbeitszeitreduzierung ein.

„Auf der Basis der tarifvertraglichen ‚Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung‘ [...] wird für die Zeit vom [...] bis [...] die Arbeitszeit aller Mitarbeiter um 5,0 % auf bis zu 31 Stunden reduziert.“

 KREDITINSTITUT 100300/339/2003

#### **Grundsätzliches Verbot von bezahlten Überstunden**

Auch ein grundsätzliches Verbot von Überstunden, das sich auf alle Arbeitnehmende bezieht, trägt zur Chancengleichheit bei.

„Die Betriebsparteien sind sich einig darüber, dass ab [...] grundsätzlich keine bezahlten Überstunden geleistet werden sollen.“

 VERSICHERUNGSGEWERBE 100300/210/2002

#### **Gleicher Anspruch auf Outplacement-Beratung**

Auch hinsichtlich der Outplacement-Beratung haben nach folgender Betriebsvereinbarung alle Betroffenen die gleichen Rechte:

„Jeder Mitarbeiter, dem betriebsbedingt gekündigt wird, oder der einen betriebsbedingten Aufhebungsvertrag abschließt, hat ab diesem Zeitpunkt für max. 6 Monate Anspruch auf Outplacementleistungen durch ein professionelles Beratungsunternehmen.“

 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/517/0

#### **Berücksichtigung sozialer Belange bei verkürzter Arbeitszeit**

Der Grundsatz, soziale Belange der Beschäftigten bei beschäftigungssichernden Maßnahmen zu berücksichtigen, ist prinzipiell auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Geschlechter sinnvoll. Denn zu den sozialen Belangen könnten z. B. auch die finanziellen Härten von Alleinerziehenden zählen.

„[...] Betriebsrat und Geschäftsleitung werden ggf. gemeinsam auf die Arbeitnehmer einwirken, um eine Verkürzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn hierdurch der Verlust von Arbeitsplätzen vermieden werden kann. Die sozialen Belange der Mitarbeiter werden dabei berücksichtigt.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/465/2005

Im Zusammenhang mit Beschäftigungssicherung sind auch Regelungen zur Personalentwicklung und Qualifizierung förderlich. Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen Versetzungen auf andere Arbeitsplätze. Hiervon sollten Frauen und Männer gleichermaßen profitieren. Bei der Durchführung der Maßnahmen müssen die persönlichen Lebensumstände der Betroffenen berücksichtigt werden (vgl. hierzu das Hintergrundpapier zum Thema Weiterbildung).

### 3.2 Sozialplan

Im Sozialplan einigen sich die Betriebsparteien über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Beschäftigten durch die geplante Betriebsänderung entstehen. Für die Gleichbehandlung der Geschlechter ist von besonderem Interesse, welche Auswahlkriterien im Rahmen von Sozialplänen angelegt werden. Hiernach entscheidet sich, wer den Arbeitsplatz verliert und wie hoch die Abfindungen bei Kündigungen sind.

#### 3.2.1 Rechtliche Argumente

- Grundsätzlich gilt: Nach § 2 Abs. 1 Ziffer 2 AGG sind Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bei den „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses“ zu verhindern oder zu beseitigen. Demnach ist das AGG auch auf Kündigungen anzuwenden. Irreführend und nicht mit europäischem Recht vereinbar ist dagegen § 2 Abs. 2 Satz 4 AGG, in dem es heißt: „Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.“. Das BAG entschied zwischenzeitlich im Fall einer Auswahlrichtlinie mit Altersgruppenbildung, dass das AGG auch auf Kündigungen anzuwenden ist (BAG-Urteil vom 6.11.2008, 2 AZR 523/07). Näheres hierzu ist im „PraxisHandbuch Gleichbehandlung“, S. 302, zu finden (siehe Literaturliste).
- Bei der Vereinbarung des Sozialplans müssen die Betriebsparteien höherrangiges Recht beachten, d. h. den in § 75 BetrVG geregelten Gleichbehandlungsgrundsatz, der sich auf die Grundrechte bezieht. Dabei müssen auch die Interessen von Teilzeitbeschäftigen und Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigt werden, wobei es sich überwiegend um Frauen handelt.
- Als Abfindungskriterien dürfen nicht nur das Einkommen und die Dauer der Betriebszugehörigkeit geregelt sein. Diese Kriterien reichen gemäß BAG-Rechtsprechung nicht aus, um Abfindungen zu differenzieren.
- Bei der Bemessung der Abfindung wirkt sich das Kriterium Betriebszugehörigkeit vielfach negativ auf Frauen aus: Sie sammeln oft kürzere Zeiten an, weil sie häufiger als Männer Familienpflichten übernehmen und dafür ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Bei der Feststellung der Betriebszugehörigkeitsdauer darf nach einer Entscheidung des BAG die Elternzeit nicht ausgeklammert werden, da dies eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bedeuten würde (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 4 der Elternurlaubsrichtlinie RL 2010/18/EG).

- Auch das Kriterium Unterhaltpflicht kann Frauen zum Nachteil gereichen, wenn hierbei von tradierten Rollenvorstellungen vom Familiennährer und der hinzuerdienenden Ehefrau ausgegangen wird. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn einer Teilzeitbeschäftigen mit niedrigem Verdienst unterstellt würde, sie sei in geringerem Maße sozial schutzbedürftig, weil sie über das Einkommen ihres Ehepartners anderweitig versorgt sei und auf ihr (niedrigeres) Einkommen leichter verzichten könne.
- Die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl stellt laut BAG-Entscheidung vom 6.11.2008 (2 AZR 701/07) keine Diskriminierung gemäß dem AGG dar.
- Die Betriebsparteien sind nicht verpflichtet, sich auf die in § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genannten vier Kriterien zur Sozialauswahl – Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltpflichten und Schwerbehinderung – zu beschränken. Sie können weitere ausgleichende Kriterien berücksichtigen wie z. B. Belastung durch die Pflege Angehöriger oder einen alleinerziehenden Elternteil.

Die Verringerung einer Sozialplanabfindung bei Teilzeitbeschäftigung, z. B. 50 % Arbeitszeit = 50 % Abfindung, ist unzulässig, wenn das Monatsbruttoentgelt bereits in die Berechnung eingegangen ist. Denn schon dadurch erhalten Teilzeitbeschäftigte eine geringere Abfindung als Vollzeitbeschäftigte. Die Betriebsparteien sollten bei Arbeitnehmenden, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sich innerhalb der letzten zwei Jahre vor Abschluss des Sozialplans wesentlich verändert hat, nicht das letzte Bruttonomontsentgelt als Berechnungsgrundlage heranziehen. Sie sollten die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses in die Durchschnittsberechnung einbeziehen, so die BAG-Entscheidung vom 22.9.2009 (1 AZR 316/08).

- Der EuGH entschied im Fall „Meerts“: Hat eine Beschäftigte ihre Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert und galt zu Beginn der Elternzeit ein Vollzeitarbeitsvertrag, darf die Abfindung nicht auf Basis des durch Teilzeit reduzierten Entgelts berechnet werden. Die Entschädigung muss sich auf das Vollzeitarbeitsentgelt beziehen. Maßgeblich ist dabei die Überlegung, dass sich die Person, die in Elternzeit gegangen ist, bezüglich des ursprünglichen Arbeitsvertrags in der gleichen Situation befindet wie eine Vergleichsperson, die als Vollzeitkraft gearbeitet hat.

### **3.2.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial**

#### **(Nicht-)Einbezug in die Sozialauswahl**

Nicht alle Beschäftigten müssen in die Sozialauswahl einbezogen werden.

Ausnahmeregelungen können Frauen mittelbar benachteiligen, wenn etwa im Vorfeld bestimmte männliche Arbeitnehmergruppen nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden, ohne dass es hierfür eine Begründung gibt, die selbst frei von Diskriminierung ist. Da auch Ausbildungen, Fähigkeiten und Leistungen von Frauen und Männern nicht per se diskriminierungsfrei bewertet werden, muss auch bei dieser Einzelbestimmung auf Chancengleichheit geachtet werden. Das in § 1 Abs. 3 KSchG genannte Kriterium „Sicherung der ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes“ ist bei der nachfolgenden Regelung nicht berücksichtigt.

„In die Auswahl sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung durch betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse bedingt ist, z. B. wenn und soweit die Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen für den Betriebsablauf notwendig ist.“

### **Sozialauswahlkriterien**

Zu Benachteiligungen kann auch eine betriebliche Vereinbarung führen, die lediglich eine Regelung wie die folgende beinhaltet.

„Bei der Regelung der Sozialauswahl sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltpflichten angemessen zu berücksichtigen.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010601/92/2007

Hierbei muss beachtet werden, dass diese Regelung wegen des Alters diskriminieren kann. Denn sie berücksichtigt das Lebensalter doppelt: bei der Betriebszugehörigkeit und beim Lebensalter. Dadurch können jüngere Beschäftigte mit gleich langer Betriebszugehörigkeit wie ältere diskriminiert werden.

### **Orientierung am Monatseinkommen**

In zahlreichen Betriebsvereinbarungen spielt das Einkommen für die Höhe der Abfindung eine Rolle. Angewendet wird die Formel:

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

Diese Formel unterstellt, dass Beschäftigte mit höheren Arbeitsentgelten, die zumeist besser qualifiziert sind und längere Kündigungsfristen haben, einen größeren wirtschaftlichen Nachteil erfahren als Beschäftigte mit niedrigem Arbeitsentgelt, die in der Regel schlechter qualifiziert sind. Dies trifft jedoch meist nicht zu. Diese Berechnungsmethode, die sich am Monatseinkommen orientiert, kann Frauen benachteiligen, wenn sie zu den Geringverdienenden gehören. Gerechter wäre es, für alle Beschäftigten einen einheitlichen Einkommensbetrag festzulegen, der sich am betrieblichen Durchschnitt orientiert. Experten weisen jedoch darauf hin, dass Betriebsräte, die sich für ein solches Vorgehen entscheiden, mit dem Widerstand der Besserverdienenden rechnen müssen. Es bedürfe viel Überzeugungsarbeit, um die Unterstützung aller Beschäftigten zu gewinnen.

### **3.2.3 Förderliche Regelungen**

#### **Ausnahmen von der Sozialauswahl**

Welche Beschäftigtengruppen nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden, ist nachfolgend präzise geregelt.

„In die Vergleichsgruppen nicht einbezogen sind Auszubildende, Mitarbeiter, deren Altersteilszeit bereits begonnen hat, und Arbeitnehmer mit bis zu 6 Monaten Betriebszugehörigkeit.“

 MASCHINENBAU, 010601/99/2010

#### **Ausgleichende Auswahlkriterien**

In Einzelfällen können Härten auftreten, die durch folgende Regelung zur Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte vermieden oder gemildert werden.

„Zu den sozialen Gesichtspunkten zählen auch [...]

– sonstige persönliche Lebensumstände im Einzelfall (wie z. B. Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger, das sind Eltern, Ehegatten, Kinder).“

 KREDITGEWERBE, 010601/45/2000

#### **Abfindung für Teilzeitbeschäftigte**

Gemäß folgender Regelung werden Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bei den Fixbeträgen zur Abfindung gleich behandelt.

„Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen erhalten alle Fixbeträge nach den vorstehenden Bestimmungen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang zu 100 %.“

 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/236/2002

### Anrechnung der Teilzeitarbeit

Sozialpläne können bei Beschäftigten, deren individuelle Arbeitszeit sich während des Arbeitsverhältnisses geändert hat, einen Durchschnittswert für die gesamte Beschäftigungsduer berechnen.

„Bei Teilzeitarbeit wird das gewogene Mittel des Beschäftigungsprozentsatzes für die gesamte anrechenbare Beschäftigungsduer zugrunde gelegt.“

 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/72/1996

### Teilzeitarbeit auf betriebliche Veranlassung

Nachstehend wird festgelegt, dass Vollzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, um ihre Beschäftigung zu sichern, im Kündigungsfall als Vollzeitkräfte gelten.

„Mitarbeiter, die aus betrieblicher Veranlassung ein Teilzeitangebot angenommen haben, gelten für die Bemessungsgrundlage im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrages als Vollzeitmitarbeiter.“

 MASCHINENBAU, 100300/355/2003

### Anrechnung von Elternzeit

Bei der Bemessung von Sozialplanansprüchen muss Elternzeit als Beschäftigungszeit ange-rechnet werden. Dies gewährleistet die nachfolgende Regelung.

„Zeiten [...] einer gesetzlichen Elternzeit [...] werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.“

 KREDITGEWERBE, 100300/407/2003

### Zusätzliche Abfindungen für Alleinerziehende

Alleinerziehende werden vom Verlust ihres Arbeitsplatzes meist besonders hart getroffen. Daher erscheinen höhere Kinderzuschläge für diese Gruppe gerechtfertigt.

„Für jedes unterhaltsberechtigte Kind erhält der abfindungsberechtigte Arbeitnehmer einen Kinderzuschlag in Höhe von € 4.000. Bei alleinerziehenden Arbeitnehmern erhöht sich der Kinderzuschlag auf € 6.000.“

 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/371/2003

### Einrichtung eines Härtefonds

Um besondere Härtefälle, die vom Sozialplan nicht erfasst werden, angemessen zu berück-sichtigen, sollte ein sogenannter Härtefond geregelt werden. Dadurch können Beschäftigte, die von einer Betriebsänderung besonders betroffen sind, über die vereinbarten Leistungen hinaus bei Bedarf einen zusätzlichen Ausgleich erhalten. Hiervon profitieren insbesondere Frauen, für die der Verlust des Arbeitsplatzes eine besondere Härte bedeutet.

„Die Parteien richten einen Härtefonds ein [...]. Aus dem Härtefonds soll Mitarbeitern eine zusätzliche Zahlung nach Ablauf des individuellen Versicherungszeitraums gewährt werden, soweit sie durch die Veränderung der Arbeitsbedingungen finanziell besonders hart betroffen sind. Über die Zuteilung entscheidet eine Kommission, die sich aus

zwei Betriebsratsmitgliedern, einem Mitglied der Geschäftsführung [...] und einem Mitarbeiter der Personalabteilung zusammensetzt. Entscheidungen werden mehrheitlich getroffen.“

 **MASCHINENBAU, 100300/510/2008**

#### **Antrag auf Zahlung aus dem Härtefonds**

Beschäftigte sollten die Möglichkeit haben, Zahlungen aus dem Härtefonds selbständig zu beantragen.

„Aus dem Härtefonds werden auf Antrag Leistungen zugesprochen, wenn besondere persönliche Umstände eine Abweichung von den in diesem Sozialplan getroffenen Wertungen oder zusätzlichen Leistungen erfordern. [...] Die Mittel werden jedoch ausschließlich unter Berücksichtigung sozialer Kriterien verteilt. Sie sollen nur Mitarbeitern zugute kommen, die nach Prüfung aller persönlichen und sozialen Umstände und der vorgenannten Voraussetzungen als besonders unterstützungsbedürftig anzusehen sind.“

 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/110/1997**

#### **Zumutbare Weiterbeschäftigung**

Ist eine Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich, sollte in einem Sozialplan geregelt werden, welche Arbeitsverhältnisse und -bedingungen für die Beschäftigten zumutbar sind. Die Weiterbeschäftigung sollte unter mehreren Aspekten zumutbar sein:

##### **(1) Einkommen**

Eine Betriebsvereinbarung formuliert diesbezüglich wie folgt.

„Im Falle eines Angebots eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes wird die Zumutbarkeit dahingehend definiert, dass das neu zu erzielende Bruttoentgelt sich nicht mehr als 15 Prozent mindert.“

 **GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010601/92/2007**

##### **(2) Qualifikationsanforderungen der Stelle**

Dieser funktionelle Aspekt wird beispielsweise folgendermaßen geregelt.

„Eine funktionelle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) des/der Arbeitnehmer/in entsprechen.“

 **BAUGEWERBE, 100300/359/2002**

##### **(3) Räumliche Entfernung**

Lange Anfahrtszeiten zur neuen Arbeitsstelle können – insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten – unzumutbar sein. Diesbezüglich regelt eine Betriebsvereinbarung Folgendes.

„Die örtliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn für den Weg zwischen Wohnung und neuem Arbeitsplatz mit Öffentlichen Verkehrsmitteln, PKW oder Motorrad bei Vollzeitbeschäftigten die tägliche Pendelzeit nicht mehr als 2,5 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten bis zu 6 Stunden täglicher Arbeitszeit 2 Stunden nicht überschreitet.“

 **GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100300/334/2003**

##### **(4) Arbeitszeit**

Auch hinsichtlich der Dauer und Lage der Arbeitszeit sollte der neue Arbeitsplatz möglichst dem bisherigen entsprechen. Unzumutbar sind nach einer Betriebsvereinbarung folgende Angebote.

„Das Angebot eines Teilzeitarbeitsplatzes an einen bisher Vollzeitbeschäftigen ist unzumutbar; ebenso das Angebot eines Schichtarbeitsplatzes an einen bisher nicht im Schichtbetrieb Beschäftigten.“

 KREDITGEWERBE, 100300/442/2004

(5) Soziale/Persönliche Lebensumstände

Um soziale Härten zu vermeiden, enthält eine Betriebsvereinbarung die folgende Bestimmung.

„Die soziale Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Annahme des neuen Arbeitsplatzes für den betroffenen Arbeitnehmer keine soziale Härte darstellt. Ein sozialer Härtefall liegt vor, wenn die Versetzung

- die jetzige oder künftige Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger Familienangehöriger erschwert,
- aufgrund einer vorliegenden gesundheitlichen Beeinträchtigung den Arbeitnehmer besonders belastet.“

 KREDITGEWERBE, 100300/442/2004

## **4 Literatur**

**Busch, Sebastian/Kocher, Eva/Welkoborsky, Horst (2009):** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Benachteiligung verhindern – Gleichstellung fördern, Frankfurt am Main

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

**Ganser, Petra/Jerchel, Kerstin/Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011):** Praxis-Handbuch Gleichbehandlung. Ungleichbehandlung vorbeugen - Rechte nutzen - Gleichstellung herstellen, Hamburg