

# Kündigungsschutz und Personalanpassungen

Bayreuther / Salamon

2021

ISBN 978-3-406-77747-9

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.

Bayreuther/Salamon (Hrsg.)  
Kündigungsschutz und Personalanpassungen

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, lowercase, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three small, solid orange circles of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, uppercase, sans-serif font.

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

# Kündigungsschutz und Personalanpassungen

Betriebsbedingte Kündigung,  
Massenentlassung, Interessenausgleich  
und Sozialplan

Von

Prof. Dr. Frank Bayreuther

Universität Passau

und

Dr. Erwin Salamon

Rechtsanwalt

beck-shop.de  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

2021



Zitiervorschlag:  
Bayreuther/Salamon Kündigungsschutz Kap. Rn. ...

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**[www.beck.de](http://www.beck.de)**

ISBN 978 3 406 77747 9

© 2021 Verlag C.H. Beck oHG  
Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck: Druckerei C.H. Beck, Nördlingen  
(Adresse wie Verlag)

Satz: Textservice Zink, 74869 Schwarzach

Umschlaggestaltung: Maria Seidel, atelier-seidel.de



[chbeck.de/nachhaltig](http://chbeck.de/nachhaltig)

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier  
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

## **Bearbeiter**

### **Kapitel 1**

Dr. Christian Hoppe, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Greta L. Groffy, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Carolin A. Linusson-Brandt, Rechtsanwältin

### **Kapitel 2**

Stefan Gatz, Rechtsanwalt

Katharina Krimm, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

### **Kapitel 3**

Professor Dr. Frank Bayreuther, Universität Passau

### **Kapitel 4**

Dr. Erwin Salamon, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG



## Vorwort

Schon vor der Coronakrise befand sich die deutsche Wirtschaft inmitten eines weitreichenden Strukturwandels. Wenngleich sich die wirtschaftlichen Eckdaten aktuell günstiger zeigen als noch vor wenigen Monaten angenommen, steht dennoch zu befürchten, dass es in den nächsten Jahren in Unternehmen auch zu größeren Kündigungswellen kommen wird.

Das vorliegende Werk möchte die sich bei umfangreichen Personalanpassungen ergebenden arbeitsrechtlichen Fragen in einem einzigen Band darstellen. In diesem sind die wesentlichen Grundpfeiler des Rechts der betriebsbedingten Kündigung, des Massenentlassungsrechts sowie die rechtlichen Eckdaten von Sozialplan und Interessenausgleichsverhandlungen zusammengestellt. Die Darstellung fokussiert sich dabei auf praxisrelevante Rechtsfragen. Praxistipps, die Beteiligten vor Ort eine Handreichung zur Bewältigung kritischer Weichenstellungen geben sollen, runden die Ausführungen ab. Insgesamt soll das Buch Entscheidern und Anwälten auf Arbeitgeberseite als Kompendium zur rechtssicheren Vorbereitung und Durchführung größerer Anpassungswellen dienen, umgekehrt aber Betriebsräte und Anwälte auf Arbeitnehmerseite verlässlich über die Grenzen betrieblicher Umstrukturierungen und über Angriffsmöglichkeiten gegen betriebsbedingte Kündigungen informieren.

Herausgeber, Autorinnen und Autoren hoffen, mit dem vorliegenden Werk auch einen Beitrag zu einer möglichst einvernehmlichen Umsetzung von Personalanpassungsmaßnahmen leisten zu können, am meisten aber natürlich, dass solche erst gar nicht erforderlich werden. Die Sicherung stabiler Beschäftigungsstrukturen ist das Interesse aller.

Passau/Hamburg Mai 2021

*die Herausgeber*

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	VII
Abkürzungsverzeichnis .....	XVII
Literaturverzeichnis .....	XXI

## **Kapitel 1: Voraussetzungen und gerichtliche Überprüfung der betriebsbedingten Kündigung** .....

I. Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit:	1
Planung und Gestaltungsmöglichkeiten .....	1
1. Kündigungsschutz: Überblick .....	1
a) Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes .....	1
b) Sonderkündigungsschutz besonderer Personengruppen .....	3
2. Dringende betriebliche Erfordernisse .....	5
a) Grundsatz der freien unternehmerischen Entscheidung .....	5
b) Gründe für den Beschäftigungswegfall .....	6
aa) Außerbetriebliche Gründe .....	7
bb) Innerbetriebliche Gründe .....	9
cc) Einzelfälle aus der Rechtsprechung .....	10
c) Kapazitäts-/Arbeitskräfteüberhang .....	15
d) Beurteilungszeitpunkt .....	16
e) Konsistenz des Arbeitgeberentschlusses .....	18
f) Betriebsbezogenheit .....	18
aa) Begriff des Betriebes .....	19
bb) Keine Konzernbezogenheit .....	20
g) Keine Vermeidbarkeit des Arbeitsplatzwegfalls durch andere Maßnahmen .....	22
3. Praktische Durchsetzung im Prozess: Darlegungs- und Beweislast .....	22
II. Fehlende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit .....	25
1. Freier Arbeitsplatz .....	28
2. Geeignetheit für den freien Arbeitsplatz .....	30
3. Praktische Durchsetzung im Prozess: Darlegungs- und Beweislast .....	31
III. Sozialauswahl .....	32
1. Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl .....	32
2. Auswahlrelevanter Personenkreis .....	34
a) Tatsächliche Vergleichbarkeit .....	35
b) Rechtliche Vergleichbarkeit .....	37
c) Horizontale Vergleichbarkeit .....	39
d) Herausnahme von Arbeitnehmern .....	40
3. Die soziale Auswahl .....	42
a) Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers .....	42
b) Ermittlung der Sozialdaten .....	43
c) Betriebszugehörigkeit .....	44
d) Lebensalter .....	45
e) Unterhaltspflichten .....	46
f) Schwerbehinderung .....	47
g) Sonstige Kriterien und unzulässige Erwägungen .....	48
h) Punkteschemata .....	49
4. Herausnahme einzelner Arbeitnehmer .....	51

## Inhaltsverzeichnis

a) „Leistungsträgerklausel“ .....	52
aa) Besondere Kenntnisse .....	52
bb) Besondere Leistungen .....	53
cc) Besondere Fähigkeiten .....	53
dd) Interessenabwägung .....	54
b) Sicherung der ausgewogenen Personalstruktur .....	55
5. Praktische Durchsetzung im Prozess: Darlegungs- und Beweislast .....	58
IV. Die betriebsbedingte Änderungskündigung .....	60
1. Änderungskündigung oder Direktionsrecht .....	60
2. Dringende betriebliche Änderungsbedarfe .....	60
3. Änderungsangebot des Arbeitgebers – Beendigung und Änderung .....	61
4. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers .....	61
a) Vorbehaltslose Annahme des Änderungsangebotes .....	61
b) Ablehnung des Änderungsangebotes .....	61
c) Annahme des Angebotes unter Vorbehalt .....	62
5. Volle Überprüfung der sozialen Rechtfertigung der Änderungskündigung .....	62
a) Dringendes betriebliches Erfordernis .....	63
b) Zumutbarkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen .....	63
c) Sozialauswahl bei Änderungskündigung .....	63
V. Die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung .....	64
1. Grundsatz: außerordentliche betriebsbedingte Kündigung ausgeschlossen .....	64
2. Ausnahme: Ausschluss der ordentlichen Kündigung und keinerlei Beschäftigungsmöglichkeit .....	64
a) Unzumutbar lange Bindungsdauer .....	65
b) Keinerlei anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit .....	65
3. Fiktive Kündigungsfristen und Sozialauswahl .....	65
4. Keine Anwendbarkeit der Zwei-Wochen-Frist des § 626 BGB .....	66
5. Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers .....	66
VI. Beteiligung des Betriebsrats .....	66
1. Beteiligung vor Planung von (betriebsbedingten) Kündigungen .....	66
2. Beteiligung bei der (betriebsbedingten) Kündigung .....	67
a) Beteiligung als formelle Wirksamkeitsvoraussetzung .....	67
b) Anhörungsrecht des Betriebsrates .....	68
c) Unterrichtung durch den Arbeitgeber .....	68
d) Umfang und Inhalt der Unterrichtung .....	68
aa) Arbeitnehmer- und Kündigungsdaten .....	69
bb) Kündigungsgründe .....	69
cc) Mögliche anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten .....	70
dd) Sozialauswahl .....	70
e) Sonderfall: Beteiligung bei Kündigung von besonders geschützten Personen .....	70
aa) Geschützter Personenkreis gem. § 15 KSchG .....	70
bb) Zustimmungserfordernis gem. § 103 BetrVG .....	71
cc) Ausnahme: Kündigung bei Stilllegung des Betriebes .....	71
f) Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates .....	72
aa) Katalog der Widerspruchsgründe .....	72
bb) Form und Frist des Widerspruchs .....	72
cc) Rechtsfolge des Widerspruchs .....	73
dd) Gegenrechte des Arbeitgebers .....	73
g) Sonderfall: Beteiligung bei Änderungskündigungen .....	73

<b>Kapitel 2: Betriebsbedingte Kündigung im Kontext anderer arbeitsrechtlicher Instrumentarien zur Krisenbewältigung</b>	75
I. Betriebsbedingte Kündigung im Verhältnis zur Kurzarbeit	75
1. Anforderungen an die unternehmerische Entscheidung	75
a) Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess	78
aa) Außerbetriebliche Umstände	78
bb) Innerbetriebliche Umstände	80
b) Gerichtliche Überprüfbarkeit der unternehmerischen Entscheidung	80
c) Kurzarbeit als milderes Mittel	81
2. Exkurs: Verlust des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld bei Zusammentreffen mit einem Personalabbau	82
a) Wegfall des KuG-Anspruchs durch Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses	83
b) Wegfall des KuG-Anspruchs durch vorgelagerte unternehmerische Entscheidung	84
aa) Personalabbau in betriebsratslosen Betrieben	84
bb) Personalabbau in mitbestimmten Betrieben	85
cc) Personalabbau in Wellen und Freiwilligenprogramme	86
3. Auswirkungen von Kurzarbeit im Betrieb auf die Sozialauswahl	87
a) Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Arbeitszeiten	87
b) Arbeitnehmer mit kurzarbeitsbedingtem Sonderkündigungsschutz	88
II. Betriebsbedingte Kündigung und Interessenausgleich	89
1. Namensliste zum Interessenausgleich	89
2. Voraussetzungen der Namensliste	89
a) Betriebsänderung, § 111 BetrVG	90
b) Formale Voraussetzungen, § 112 BetrVG	90
aa) Zuständiger Betriebsrat	90
bb) Schriftform	91
cc) Namensliste im Interessenausgleich oder als Anlage	91
c) Inhaltliche Anforderungen an die Namensliste	94
3. Namensliste bei stufenweisem Personalabbau	94
4. Nachträgliche Namensliste	97
5. Vermutungswirkungen der Namensliste	97
a) Vorliegen dringender, betrieblicher Erfordernisse	98
b) Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten	98
6. Überprüfung der Sozialauswahl nur auf „grobe Fehlerhaftigkeit“	100
7. Entfall der Vermutungswirkung bei veränderter Sachlage, § 1 Abs. 5 S. 3 KSchG	102
8. Wirkungen der Namensliste auf das Änderungsangebot einer Änderungskündigung	103
a) Anwendbarkeit der Vermutungswirkungen aus § 1 Abs. 5 KSchG	103
b) Sozialauswahl	104
9. Wirkungen der Namensliste auf außerordentliche Kündigungen	105
III. Transfergesellschaft zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung	105
1. Bedeutung der Transfergesellschaft als Personalabbauinstrument	105
2. Bedeutung der Transfergesellschaft als Qualifizierungsinstrument	107
3. Voraussetzungen nach SGB III	108
a) Betriebliche Voraussetzung	108
b) Persönliche Voraussetzungen	109
c) Anzeige des Arbeitsausfalls	110

## Inhaltsverzeichnis

4. Dotierung und Ausgestaltung der Transfergesellschaft	111
5. Überleitung der Arbeitnehmer in die Transfergesellschaft	112
IV. Zusammentreffen mit Beschäftigungssicherungsvereinbarungen	115
1. Tarifverträge	116
2. Betriebsvereinbarung	116
a) Tarifvorrang, § 87 Abs. 1 BetrVG	117
b) Tarifvorbehalt, § 77 Abs. 3 BetrVG	118
3. Auswirkungen auf die betriebliche Sozialauswahl	118
a) Tariflicher Sonderkündigungsschutz	118
b) Sonderkündigungsschutz aufgrund Betriebsvereinbarung	119
V. Zusammentreffen mit Altersteilzeit	120
1. Vorbemerkung	120
2. Ausgestaltung und rechtliche Rahmenbedingungen des Altersteilzeitverhältnisses	120
3. Altersteilzeit als milderes Mittel zur betriebsbedingten Kündigung	121
4. Kündigung im bestehenden Altersteilzeitverhältnis	122
VI. Besonderheiten in der Insolvenz	123
1. Vorbemerkung	123
2. Europäische Restrukturierungslinie, SanInsFoG und StaRUG	123
a) Der präventive Restrukturierungsrahmen nebst Restrukturierungsplan	124
b) Stabilisierungsanordnungen	125
c) Der Restrukturierungsbeauftragte	126
d) Arbeitsrechtliche Aspekte	126
aa) Arbeitnehmerforderungen	126
bb) Auswirkungen auf Beteiligungsrechte von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss	127
e) Eignung und Praxisbezug	128
3. Regelin solventzverfahren	128
4. Insolvenzgründe	129
a) Zahlungsunfähigkeit	129
b) Überschuldung	129
c) Drohende Zahlungsunfähigkeit	130
5. Insolvenzeröffnungsverfahren, §§ 21–23 InsO	130
a) Vorläufiger „schwacher“ Insolvenzverwalter	131
b) Vorläufiger „starker“ Insolvenzverwalter	132
c) Vorläufiger Sachwalter	133
6. Insolvenzgeldzeitraum	133
7. Die Insolvenzeröffnung	134
a) Einordnung von Forderungen	134
b) Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis	135
8. Kündigungsfristen in der Insolvenz, § 113 InsO	135
a) Ausschluss des ordentlichen Kündigungsrechts	136
b) Verkürzte Kündigungsfrist, § 113 S. 2 InsO	137
c) Beachtung gesetzlicher Kündigungsbeschränkungen	137
aa) Berufsausbildungsverhältnisse	137
bb) Behördliche Genehmigungserfordernisse wg. Sonderkündigungsschutz	138
cc) Gesetzlicher Arbeitsplatzschutz	138
d) Verfrühungsschaden, § 113 S. 3 InsO	139
9. Kündigung von Betriebsvereinbarungen, § 120 InsO	139
10. Betriebsbedingte Kündigungen in der Insolvenz	140
a) Unternehmerische Entscheidung	140

## Inhaltsverzeichnis

b) Dringliche betriebliche Erfordernisse .....	142
c) Wegfall des Beschäftigungsbedarfs, fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten .....	143
d) Sozialauswahl .....	143
11. Interessenausgleich .....	144
a) Interessenausgleich mit Namensliste, Vermutungswirkungen, § 125 InsO .....	145
b) Sicherung oder Schaffung einer ausgewogenen Personal- und Altersstruktur .....	145
c) Weitere Vermutungswirkungen, § 128 InsO .....	147
12. Sozialplan .....	147
a) Absolute Obergrenze, § 123 Abs. 1 InsO .....	148
b) Relative Obergrenze, § 123 Abs. 2 S. 2 InsO .....	149
c) Auszahlung von Abfindungen .....	149
d) Sozialpläne vor Insolvenzeröffnung .....	150
e) Transfersozialpläne, Transfergesellschaften .....	150
<b>Kapitel 3: Das Recht der Massenentlassung .....</b>	<b>153</b>
I. Massenentlassungsrecht – Fehlerquelle bei Entlassungswellen .....	153
II. Grundlegende Leitlinien bei der Durchführung des Massenentlassungsverfahrens .....	155
III. Anwendungsbereich der §§ 17 ff. KSchG – einbezogene Beschäftigte, besondere Unternehmenstypen .....	157
1. Einbezogene Beschäftigte .....	157
2. Einbezogene Betriebe .....	159
IV. Relevante Beendigungstatbestände .....	160
V. Berechnung der Schwellenwerte nach § 17 Abs. 1 KSchG, einschl. relevanter Betrieb .....	162
1. Maßgeblicher Betrieb .....	162
a) Unionsrechtlicher und nationaler Betriebsbegriff: Definitionen, Unterschiede und Überlagerungen .....	161
b) Problematische Konstellationen .....	163
c) Gemeinschaftsbetrieb .....	164
2. Regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer .....	165
3. Bestimmung des 30-Tages-Zeitraums .....	165
a) Grundsätze .....	165
b) Berechnungsbeispiele .....	166
4. Sonderproblem: Erforderliche Zustimmung einer Behörde zur Kündigung .....	167
VI. Das Konsultationsverfahren .....	168
1. Allgemeines .....	168
2. Zuständiges Gremium .....	169
a) Allgemeines: Anknüpfung an die Vertretungsstrukturen nach nationalem Recht .....	169
b) Beschäftigte ohne adäquates Vertretungsorgan (leitende Angestellte, Organe) .....	170
c) Gesamt- und Konzernbetriebsrat .....	171
d) Gemeinschaftsbetrieb .....	172
e) Überschneidungen bei komplexen Vertretungsstrukturen .....	173
3. Zeitpunkt der Konsultation .....	173
4. Unterrichtung des Betriebsrats .....	175
5. Beratungen mit dem Betriebsrat .....	179
6. Verknüpfung mit dem Interessenausgleich .....	183

## Inhaltsverzeichnis

a) Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Interessenausgleich und Konsultationsverfahren	183
b) Verbindung beider Verfahren	183
VII. Anzeige bei der Arbeitsagentur	186
1. Anzeigeverpflichteter	186
2. Zeitpunkt	186
3. Zuständigkeiten, Formalia	187
4. Inhalt der Anzeige	189
5. Ausspruch (Zugang) von Kündigungen	191
VIII. Entscheidungen der Agentur, Sperr- und Freifrist	191
IX. Rechtsfolgen von Fehlern und Versäumnissen im Massenentlassungsverfahren	192
X. Prozessuales	195
<b>Kapitel 4: Betriebsänderung: Interessenausgleich und Sozialplan</b>	197
I. Überblick	197
II. Voraussetzungen der Beteiligung des Betriebsrates zur Betriebsänderung	198
1. Zuständigkeit eines Betriebsrates	198
a) Zeitpunkt	198
b) Betriebsratslose Betriebe und Zuständigkeit des Gesamt- oder Konzernbetriebsrates	199
2. Unternehmensgröße	200
a) Unternehmen als Bezugspunkt	200
b) Regelmäßig beschäftigte wahlberechtigte Arbeitnehmer	201
III. Betriebsänderung	202
1. Begriff der Betriebsänderung	202
2. Bezugspunkt des Betriebs für den Tatbestand der Betriebsänderung	203
3. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen	203
a) Stilllegung des Betriebes	204
b) Einschränkung des Betriebes	204
aa) Begriff der Einschränkung	204
bb) Entlassungszeitraum, stufenweise Maßnahmen	206
c) Stilllegung oder Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils	206
aa) Wesentlicher Betriebsteil	206
bb) Stilllegung oder Einschränkung	207
4. Verlegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile (§ 111 S. 3 Nr. 2 BetrVG)	208
5. Zusammenschluss und Spaltung von Betrieben (§ 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG)	209
6. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren (§ 111 S. 3 Ziff. 4 und 5 BetrVG)	210
7. Umgang mit den Tatbeständen des § 111 S. 3 BetrVG in der praktischen Anwendung	211
IV. Unterrichtung und Beratung der Betriebsänderung, § 111 S. 1 BetrVG	213
1. Unterrichtung des Betriebsrates	213
2. Rechtzeitigkeit der Unterrichtung	215
3. Beratung mit dem Betriebsrat	216
4. Scheitern der Beratungen in einer Einigungsstelle	217



## Inhaltsverzeichnis

V. Interessenausgleich	218
1. Einigung über die Betriebsänderung	218
2. Rechtsnatur, Bindungswirkung und Beendigung des Interessenausgleichs	220
3. Schriftform des Interessenausgleichs	222
4. Rahmen- oder Dauerinteressenausgleich?	223
5. Teilinteressenausgleich?	224
6. Unterlassungsanspruch des Betriebsrates	225
7. Nachteilsausgleich	226
a) Fehlender Versuch eines Interessenausgleichs	227
b) Abweichung von einem Interessenausgleich ohne zwingenden Grund	227
c) Ursächlichkeit für Entlassungen oder sonstige wirtschaftliche Nachteile	228
d) Umfang des Nachteilsausgleichs	229
e) Durchsetzung des Anspruchs	229
VI. Der Sozialplan	230
1. Zweck: Ausgleich oder Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen	230
2. Betriebsänderung ohne Sozialplan	230
a) Reiner Personalabbau, § 112a Abs. 1 BetrVG	230
b) Neugründungen, § 112a Abs. 2 BetrVG	231
c) Privilegierung beim Sozialplan, nicht aber beim Interessenausgleich	232
3. Rechtsnatur des Sozialplans und normative Wirkung, Verhältnis zum Tarifvertrag	233
a) Normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung	233
b) Verhältnis zum Tarifvertrag	234
4. Erzwingbarer, freiwilliger, vorsorglicher, Dauer- oder Rahmensozialplan	235
5. Ausgleich oder Milderung der wirtschaftlichen Nachteile	237
6. Wirtschaftliche Nachteile bei Entlassungen	239
a) Abfindungsbemessung nach Faktoren	240
b) Divisoren zur Abfindungsbemessung	243
c) Abfindung nach Punktesystem	243
d) Höchstbetragsklauseln	244
e) Mindestabfindungen und Sockelbeträge	244
f) Zusatzabfindungen bei besonderen Tatbeständen	245
g) Begrenzung von Abfindungen bei rentennahen Arbeitnehmern	245
h) Staffelung von Abfindungsleistungen nach Altersgruppen	246
7. Sonstige Nachteile	247
8. Durchsetzbarkeit über die Einigungsstelle	247
a) Zuständigkeit der Einigungsstelle	247
b) Generalklausel des § 112 Abs. 5 S. 1 BetrVG	249
c) Typisierende Einzelfallbetrachtung der Kompensationsinstrumente	249
d) Berücksichtigung von Arbeitsmarktaussichten und Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten	249
e) Berücksichtigung der im SGB III vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten	252
f) Leistungsfähigkeit des Unternehmens	253
VII. Betriebsvereinbarungen mit Anreizfunktion	255
Stichwortverzeichnis	257