

Aktenzeichen: 10 AZR 649/93

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 30. November 1994

- 10 AZR 649/93 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 30. September 1992

- 88 Ca 5729/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 04. Mai 1993

- 5 Sa 6/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Abschluß eines Sozialplanes in den neuen Bundesländern durch
vor dem 31. Oktober 1990 gewählten Betriebsrat - demokra-
tische Wahl

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112; Vertrag zwischen der Bundesrepublik
Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über
die Herstellung der Einheit Deutschlands - Einigungsvertrag
vom 31. August 1990 Art. 8; Gesetz über die Inkraftsetzung
von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der
Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 (sog.
Mantelgesetz) § 30; Verordnung zu Übergangsregelungen bis zur
erstmaligen Wahl der Betriebsräte nach dem Betriebsverfas-
sungsgesetz vom 11. Juli 1990 § 1

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 649/93

5 Sa 6/93 Berlin

Verkündet am
30. November 1994

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromadka und Hannig für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. Mai 1993 - 5 Sa 6/93 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. September 1992 - 88 Ca 5729/92 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Abfindung und die Abgeltung von Urlaub nach einem Sozialplan.

Die Beklagte ist ein Immobilien- und Bauunternehmen mit Betrieben in B und L. Die 53-jährige Klägerin war seit 1990 im Betrieb B mit einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 3.235,00 DM beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch eine betriebsbedingte Kündigung der Beklagten mit Ablauf des 31. Januar 1992.

Am 2. Januar 1991 hatte die Beklagte mit den bei ihr zu diesem Zeitpunkt bestehenden Betriebsräten der Betriebe B und L einen Sozialplan 1991 vereinbart; dieser ist Bestandteil der am selben Tage geschlossenen Betriebsvereinbarung 1991. Der Sozialplan ist durch eine am 4. April 1991 von denselben Betriebspartnern getroffene Vereinbarung mit Wirkung vom 1. April ergänzt bzw. abgeändert worden. Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung 1991 mit Schreiben vom 12. Dezember 1991 mit sofortiger Wirkung. Sie berief sich zur Begründung dieser Kündi-



gung darauf, daß die nach der Betriebsvereinbarung zu leistenden Zahlungen nur noch eingeschränkt aus der beim Gesellschafter, der Treuhandanstalt, zu beantragenden Zweckzuwendung realisiert werden könnten.

Der Betriebsrat, der für den B Betrieb der Beklagten die Betriebsvereinbarung und den Sozialplan 1991 abschloß, war am 5. April 1990 gewählt worden. Zu dieser Zeit waren 151 Arbeitnehmer im Betrieb B beschäftigt. Zur Wahl des Betriebsrats war jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer in einer Wählerliste verzeichnet. 96 Arbeitnehmer nahmen an der Wahl teil. Cirka eine Woche vor dem 5. April 1990 war auf mehreren Etagen des B Betriebes an den Mitteilungstafeln eine Liste der zur Wahl als Betriebsratsmitglieder stehenden Kandidaten angeschlagen. Die Wahl fand in der Kantine im Betriebsteil E in B statt. Bei Eintritt in das Wahllokal erhielt jeder Wahlberechtigte einen Stimmzettel, auf dem die Kandidaten entsprechend der ausgehängten Liste aufgeführt waren. Die Ausfüllung der Stimmzettel erfolgte an zu diesem Zweck in der Kantine bereitgestellten Tischen. Sodann wurde der Stimmzettel von dem Wähler zusammengefoldet und in die Wahlurne eingeworfen. Nach der Beendigung der Wahl wurden die Stimmen ausgezählt. Am 9. April 1990 wurde das Wahlergebnis durch den Aushang einer handgeschriebenen Mitteilung bekannt gemacht.

Am 27. Mai 1991 wurde im Betrieb B der Beklagten ein neuer Betriebsrat gewählt. Dieser Betriebsrat beschloß in seiner konstituierenden Sitzung u.a., "daß alle Betriebsvereinbarungen einschließlich der Nachträge und der Sozialplan bestehen bleiben und volle Rechtsgültigkeit besitzen".



Am 14. April 1992 vereinbarte die Beklagte mit dem am 27. Mai 1991 gewählten Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan.

Mit Schreiben vom 31. Januar 1992 verlangte die Klägerin von der Beklagten die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 9.746,00 DM netto und die Zahlung von 3.970,00 DM brutto zur Abgeltung von 27 Urlaubstagen nach dem Sozialplan 1991. Das nach Ablehnung dieser Forderung erfolgte Angebot der Beklagten vom 27. April 1992, der Klägerin nach dem Sozialplan vom 14. April 1992 eine Abfindung in Höhe von 7.306,00 DM zu zahlen, lehnte die Klägerin ab.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stünden die Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung und dem Sozialplan vom 2. Januar 1991 sowie der Vereinbarung "zur Ergänzung/Änderung des Sozialplans 1991" vom 4. April 1991 zu, da diese wirksam zustande gekommen seien. Der damals bestehende Betriebsrat sei legitimiert gewesen, diese Vereinbarungen zu schließen, weil er am 5. April 1990 von der Belegschaft nach demokratischen Grundsätzen in geheimer Abstimmung gewählt worden sei. Die Tische in der Kantine, an denen die Stimmzettel auszufüllen waren, seien so weit entfernt voneinander aufgestellt gewesen, daß ein anderer Wähler von der getroffenen Wahlentscheidung nicht Kenntnis haben nehmen können. Die konkrete Stimmabgabe der Wahlberechtigten für einen Kandidaten habe nicht beobachtet werden können. Die Wahl sei auch nicht mit Mängeln behaftet, die den Anschein einer gesetzmäßigen Wahl beseitigten. Außerdem habe die Beklagte dadurch einen Vertrauenstatbestand zugunsten der Belegschaft geschaffen, daß sie



sich im Anschluß an die Wahl so verhalten habe, als habe sie keinerlei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Wahl vom 5. April 1990 und die Vertretung der Arbeitnehmer durch den aus ihr hervorgegangenen Betriebsrat. Sie habe aus dem Sozialplan 1991 Zahlungen geleistet und diesen schließlich gekündigt; dies setze die Wirksamkeit des Sozialplanes voraus. Im übrigen habe die Beklagte den Sozialplan nicht wirksam fristlos gekündigt, weil ein Kündigungsgrund nicht substantiiert vorgetragen worden sei; außerdem wirke die Betriebsvereinbarung 1991 bis zum Abschluß einer neuen weiter. Da die Beklagte aus dem Sozialplan Abfindungszahlungen an andere Arbeitnehmer geleistet habe, ergebe sich der geltend gemachte Anspruch der Klägerin auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 9.746,00 DM brutto = netto sowie 3.970,00 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Sozialplan vom 2. Januar 1991 sei unwirksam, da am 5. April eine Wahl nach demokratischen Grundsätzen nicht durchgeführt worden sei. Bei dieser Wahl habe eine geheime Abstimmung nicht stattgefunden, da eine unbeobachtete Stimmabgabe nicht möglich gewesen sei. Es könne nicht ausgeschlossen werden, daß sich einzelne Arbeitnehmer bei ihrer Wahlentscheidung beeinflußt gefühlt hätten. Der aus dieser Wahl her-



vorgegangene Betriebsrat sei daher nicht legitimiert gewesen, den Sozialplan und die Betriebsvereinbarung 1991 abzuschließen. Da die Beklagte nach Kenntnisnahme von der Nichtigkeit der Wahl aus dem Sozialplan vom 2. Januar 1991 keine Abfindungen mehr gezahlt habe, könne auch kein Vertrauensschutz entstanden sein. Aufgrund der Unwirksamkeit des Sozialplanes liege auch ein sachlicher, eine eventuelle Ungleichbehandlung rechtfertigender Grund vor. Im übrigen sei die außerordentliche Kündigung der Betriebsvereinbarung 1991 vom 12. Dezember 1991 wirksam, weil die Beklagte auch nicht annähernd finanziell in der Lage gewesen sei, die bestehenden Verbindlichkeiten zu begleichen und die Abfindungen bei Kenntnis der Rahmenvereinbarung zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Treuhandanstalt so nicht vereinbart worden wären.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des klagestattgebenden Ersturteils. Der Klägerin stehen die geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung einer Abfindung und Abgeltung von Urlaubstagen aus dem Sozialplan bzw. der



Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 und der dazu abgeschlossenen Vereinbarung zur Ergänzung/Änderung des Sozialplans 1991 vom 4. April 1991 in der rechnerisch unstreitigen Höhe zu.

1. Der Sozialplan und die Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 sowie die Vereinbarung zur Ergänzung/Änderung des Sozialplans 1991 vom 4. April 1991 sind wirksam von hierzu legitimierten Betriebspartnern abgeschlossen worden.

a) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, diese Vereinbarungen seien unwirksam, weil der Beklagten keine wirksam gewählte Betriebsvertretung gegenübergestanden habe, kann dem nicht gefolgt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, die Wahl am 5. April 1990 sei nichtig gewesen, weil sie nicht nach demokratischen Grundsätzen - geheim, unmittelbar, frei, allgemein und gleich - durchgeführt worden sei; es könne insbesondere nicht von einer geheimen Wahl ausgegangen werden. Unabdingbare Voraussetzung dafür sei, daß der eigentliche Wahlvorgang gegen die Einblicknahme anderer geschützt sei. Anderenfalls könne nicht ausgeschlossen werden, daß der Wahlberechtigte unter Druck wähle und keine freie, allein von seinem Willen bestimmte Entscheidung treffe. Eine unbeobachtete Stimmabgabe sei am 5. April 1990 nicht gewährleistet gewesen, da mehrere Tische in dem Wahllokal gestanden hätten, und die Wähler bei der Stimmabgabe durch solche Wahlberechtigten, die zu einem Wahltableau gingen, beobachtet werden konnten. Es sei nicht auszuschließen, daß ein Wähler eine andere Wahlentscheidung treffe, wenn ihm jemand im Vorbeigehen bei dem



Ausfüllen des Stimmzettels zusehe, als wenn er seine Stimme unbeobachtet abgeben könne. Von einer demokratischen Wahl könne auch deshalb nicht ausgegangen werden, weil nicht nachvollziehbar und durchschaubar sei, wie die Kandidatenliste zustande gekommen und wann der Wahltag bekannt gegeben worden sei.

b) Der am 5. April 1990 gewählte Betriebsrat war berechtigt, den Sozialplan und die Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 sowie die Vereinbarung zur Ergänzung/Änderung des Sozialplans 1991 vom 4. April 1991 abzuschließen, da er aufgrund einer nach demokratischen Grundsätzen in geheimer Abstimmung durchgeführten Wahl ins Amt gewählt worden ist.

Gemäß Art. 8 des Vertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands - Einigungsvertrag - vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889) in Verbindung mit der Anlage I Kap. VIII Sachgeb. A Abschn. III Nr. 12 Buchst. b Satz 2 trat das Betriebsverfassungsgesetz im Beitrittsgebiet mit Wirkung vom 3. Oktober 1990 u.a. mit der Maßgabe in Kraft:

"Die erstmaligen Betriebsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz finden bis zum 30. Juni 1991 statt. Betriebsräte oder Arbeitnehmervertretungen, die vor dem 31. Oktober 1990 nach demokratischen Grundsätzen von der Belegschaft in geheimer Abstimmung gewählt worden sind, bleiben bis zur Wahl eines neuen Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz, längstens bis zum 30. Juni 1991, im Amt. Sie nehmen die den Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz und anderen Gesetzen zustehenden Rechte und Pflichten wahr. Das gilt nicht in den Betrieben, in denen nach dem Betriebsverfassungsgesetz kein Betriebsrat zu wählen ist."

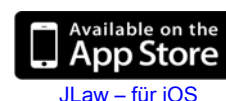


Nach § 30 Ziffer 3 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 (Mantelgesetz - GBl. DDR I Nr. 34 S. 357) i.V.m. § 1 der Verordnung zu Übergangsregelungen bis zur erstmaligen Wahl der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Juli 1990 (GBl. DDR I Nr. 44 S. 715) galt diese Regelung nach dem 3. Oktober 1990 fort.

Der aus der Wahl am 5. April 1990 hervorgegangene Betriebsrat im Betrieb B der Beklagten war danach legitimiert, die einer Arbeitnehmervertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben wahrzunehmen, da seine Wahl nach demokratischen Grundsätzen in geheimer Abstimmung erfolgt ist.

Dabei ist unerheblich, ob die Wahl als Betriebsratswahl nach dem Betriebsverfassungsgesetz und der Wahlordnung anzuerkennen ist; entscheidend ist, daß die Wahl nach demokratischen Grundsätzen und in geheimer Abstimmung stattgefunden hat. Das ist zu bejahen.

Durch die Übergangsregelung sollte sichergestellt werden, daß vor der möglichen Durchführung erstmaliger Wahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz, das im Beitrittsgebiet am 1. Juli 1990 in Kraft trat, bereits gewählte Arbeitnehmervertretungen tätig sein konnten, deren Wahl auf demokratische Weise erfolgt war. Damit sollte verhindert werden, daß in Betrieben, in denen nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Betriebsrat gewählt werden kann, über einen gewissen Zeitraum keine Arbeitnehmervertretung tätig werden konnte. Die Wahl am 5. April 1990 entspricht den An-



forderungen der Übergangsregelung. Eine Wahl nach demokratischen Grundsätzen liegt vor, wenn sie geheim, unmittelbar, frei, allgemein und gleich gewesen ist (BAG Urteil vom 12. November 1992 - 8 AZR 232/92 - AP Nr. 1 zu § 30 MantelG DDR).

Diesen Anforderungen entspricht die Wahl am 5. April 1990 auch nach dem Vortrag der Beklagten, die nach allgemeinen Grundsätzen insoweit die Darlegungs- und Beweislast für den ihr günstigen Vortrag einer unwirksamen bzw. nichtigen Wahl trägt. Danach sind keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich, daß die Wahl nicht unmittelbar, frei, allgemein und gleich gewesen wäre. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist aber auch das Wahlgeheimnis gewahrt. Voraussetzung ist hierfür, daß jeder Wahlberechtigte den Stimmzettel unbeobachtet im Wahllokal ausfüllen kann (Stege/Weinspach, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl., § 14 Rz 6); jeder Wähler muß seine Stimme so abgeben können, daß nicht festzustellen ist, wie er gewählt hat (Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 14 Rz 7). Damit ist insbesondere eine Wahl durch Zuruf oder durch öffentliche Abstimmung unzulässig (Fitting/Auffahrt/Kaiser/Heither, Betriebsverfassungsgesetz, 17. Aufl., § 14 Rz 6). Es muß möglich sein, daß die Ausfüllung des Stimmzettels (ankreuzen) unbeobachtet erfolgen kann. Diese Voraussetzung war nach dem Vortrag der Klägerin bei der Wahl am 5. April 1990 dadurch gegeben, daß die Wahlstische so weit entfernt voneinander aufgestellt waren, daß eine Beobachtung der Stimmabgabe durch andere Wahlberechtigte im Wahlraum nicht möglich war. Die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat keine Umstände vorgetragen, aus denen auf das Gegenteil zu schließen ist.



Der aufgrund der Wahl vom 5. April 1990 ins Amt gekommene Betriebsrat war daher legitimiert, nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes bis zur Neuwahl von Betriebsräten die Befugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrzunehmen und insbesondere Betriebsvereinbarungen sowie Sozialpläne abzuschließen.

Danach kann die Klägerin aus dem wirksam abgeschlossenen Sozialplan in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 die mit der Klage erhobenen Ansprüche geltend machen.

2. Die außerordentliche Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 durch die Beklagte mit Schreiben vom 12. Dezember 1991 steht dem Anspruch der Klägerin nicht entgegen.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob ein Sozialplan überhaupt außerordentlich gekündigt werden kann. Selbst wenn man das zugunsten der Beklagten bejaht, ist die von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 12. Dezember 1991 ausgesprochene außerordentliche Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 unwirksam und hat den Sozialplan nicht beendet. Soweit sich die Beklagte zur Begründung der außerordentlichen Kündigung darauf berufen hat, daß die nach der Betriebsvereinbarung zu leistenden Zahlungen, insbesondere aus dem Sozialplan, nur noch eingeschränkt aus der beim Gesellschafter zu beantragenden Zweckzuwendung realisiert werden können, rechtfertigt dies die außerordentliche Kündigung nicht. Die Tatsache, daß die Beklagte keine Geldmittel zur Verfügung hat, um die vereinbarten Zahlungen zu leisten, stellt



für sich betrachtet keinen Grund zur außerordentlichen Kündigung der Betriebsvereinbarung dar (vgl. BAG Beschluß vom 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 -, zur Veröffentlichung vorgesehen), da sich ein Vertragspartner von einem Vertrag nicht einseitig mit der Begründung lösen kann, er habe keine finanziellen Mittel mehr. Der Schuldner einer Geldschuld hat für seine Leistungsunfähigkeit auch ohne Verschulden einzustehen (BGHZ 63, 139).

Durch den am 16. April 1992 vereinbarten neuen Sozialplan konnten die bereits vorher entstandenen Ansprüche der Klägerin nicht zu deren Ungunsten verändert werden (BAG Beschluß vom 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

3. Stehen der Klägerin daher die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche aus dem Sozialplan und der Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 sowie der Vereinbarung zur Ergänzung/Änderung des Sozialplans 1991 vom 4. April 1991 zu, kommt es nicht darauf an, ob der im Mai 1991 neu gewählte Betriebsrat in seiner konstituierenden Sitzung die Betriebsvereinbarungen übernommen hat bzw. ob die Beklagte durch die Vereinbarung des Sozialplanes und der Betriebsvereinbarung vom 2. Januar 1991 und spätere Abfindungszahlungen den am 5. April 1990 gewählten Betriebsrat anerkannt und dadurch ein Vertrauen auf seiten der Belegschaft geschaffen hat.

Auf die Revision der Klägerin war daher das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die klagestattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.



4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Hromádka

Hannig



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)