

Aktenzeichen: 10 AZR 835/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 13. März 1996

- 10 AZR 835/94 -

I. Arbeitsgericht
Leipzig

Urteil vom 16. September 1993

- 9 Ca 77/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 31. Mai 1994

- 5 Sa 5295/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung aus Rationalisierungsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 112; BGB § 242 Geschäftsgrundlage; MantelG § 30
Nr. 3; Einigungsvertrag Art. 8 Anlage I Kapitel VIII Sachge-
biet A Abschnitt III Nr. 12 a

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 835/94

5 Sa 5295/93 Chemnitz

Verkündet am
13. März 1996

Susdorf, Reg.-Schr.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP-

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Staedtler und Großmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom 31. Mai 1994 - 5 Sa 5295/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten 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. Die Beklagte betreibt in L eine Brotfabrik und beschäftigte Anfang 1990 rund 1.100 Arbeitnehmer.

Im Betrieb der Beklagten fanden am 15. und 16. Februar 1990 Wahlen zu einer Arbeitnehmervertretung (einem Betriebsgewerkschaftsrat) statt. Zwischen den Parteien ist streitig, ob diese Wahl nach demokratischen Grundsätzen durchgeführt worden ist. Jedenfalls unterzeichnete der Vorsitzende dieser Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsführer der Beklagten am 28. Juni 1990 die folgende schriftliche Vereinbarung:

"...
Der im Februar 1990 demokratisch gewählte Betriebsgewerkschaftsrat ist ermächtigt, die Aufgaben des Betriebsrates wahrzunehmen, bis dieser durch eine Wahl Ende 1990 bestätigt wird.
..."

Am 2. Januar 1991 schloß die im Februar 1990 gewählte Arbeitnehmervertretung mit der Beklagten, die zwischenzeitlich ein Treuhandunternehmen geworden war, eine "Vereinbarung zum Schutz



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



der Interessen der Arbeitnehmer bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen" (im folgenden nur: Rationalisierungsvereinbarung) ab. Diese lautet - soweit vorliegend von Interesse - wie folgt:

"Bei der Umwandlung des Betriebes und damit verbundenen Strukturveränderungen wird es in Übereinstimmung der Unternehmensführung und der Arbeitnehmervertretung für erforderlich gehalten, zur sozialen Absicherung verbleibender und freizusetzender Mitarbeiter die nachstehenden Maßnahmen zu vereinbaren und durchzusetzen:"

Die folgenden Nr. 1 bis 10 regeln in detaillierter Weise die Beteiligung des Betriebsgewerkschaftsrates, die Neubesetzung von Arbeitsplätzen, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, die ärztliche Betreuung, die Umsetzung von Arbeitnehmern, die Beibehaltung der betrieblichen Ferieneinrichtungen und der Pausenversorgung sowie Fragen der Einführung von Kurzarbeit. Weiter heißt es dann:

"11. Falls eine Freisetzung aus strukturellen Gründen von Arbeitnehmern unumgänglich ist, wird die Gewährung einer Abfindung vereinbart. Die Höhe der Abfindung ist zu berechnen

bis zum 40. Lebensjahr: 30 % des tariflichen Bruttomonatslohnes mal den Jahren der Betriebszugehörigkeit

ab dem 41. Lebensjahr: 40 % des tariflichen Bruttomonatslohnes mal den Jahren der Betriebszugehörigkeit

Darüber hinausgehende zentrale oder tarifliche Vereinbarungen mit günstigerer Auswirkung sind anzuwenden und heben im zutreffenden Fall die betriebliche Regelung auf. Eine Doppelgewährung wird ausgeschlossen.



12. Rentner, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden, erhalten keine Abfindung bzw. Überbrückungsgeld, sondern eine finanzielle Zuwendung in Abhängigkeit von der Höhe der persönlichen Rentenbezüge und zwar bei einer Rente

bis 500,-- DM 2 Monatseinkommen

über 500,-- DM 1 Monatseinkommen

Die Regelung der Abfindung und Rentneranerkennung wird ausdrücklich als Vorerstregelung vereinbart. Diese Regelung im vollem Umfang trifft nur zu, wenn Mitarbeiter vor dem Ausscheiden dem Unternehmen mindestens 5 Jahre ununterbrochen angehörten.

13. Langjährige Mitarbeiter, die sich im Betrieb durch Arbeit verdient gemacht haben, gebührt ein besonderer Schutz vor Entlassungen. Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Unternehmen von

- mehr als 5 Jahren auf 3 Monate,
- mehr als 8 Jahren auf 4 Monate,
- mehr als 10 Jahren auf 5 Monate,
- mehr als 12 Jahre auf 6 Monate.

Für Männer ab vollendetem 55. Lebensjahr und für Frauen ab vollendetem 55. Lebensjahr beträgt die besondere Kündigungsfrist für fristgemäße Kündigung 1 Jahr. Ab 3 Jahre vor Erreichung des Altersübergangsgeldes sind Beschäftigte unkündbar.

14. Scheidet ein Mitarbeiter im beiderseitigem Einverständnis während der Kündigungszeit vorzeitig aus, werden seine Ansprüche gewahrt. Hält der Beschäftigte die Kündigungsfrist einseitig nicht ein und besteht trotz gegenteiliger Auffassung des Unternehmens auf vorzeitiger Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses, so gehen damit gleichzeitig die Ansprüche auf Zuwendung verloren. Nicht zutreffend ist dies bei Eintritt in den Ruhestand.

...

Diese Vereinbarung tritt am 01.01.1991 in Kraft und endet am 31.12.1991."

Der jetzt 62 Jahre alte Kläger war seit August 1970 bei der Beklagten als Produktionsstättenleiter beschäftigt. Ihm wurde am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

30. September fristgemäß zum 31. Dezember 1991 betriebsbedingt gekündigt.

Zwischenzeitlich war im April 1991 im Betrieb der Beklagten ein Betriebsrat nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt worden, mit dem die Beklagte ab Oktober 1991 Verhandlungen über eine Abänderung der Rationalisierungsvereinbarung vom 2. Januar 1991 führte. Am 16. Dezember 1991 kam es dann zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung, die wie folgt lautet:

"...

Im Interesse des Bestandes und in Anbetracht der Verlustsituation des Unternehmens sowie mit Rücksicht auf die Erhaltung eines großen Teils der Arbeitsplätze wird die Vereinbarung vom 2.1.91 in Ziffer 11 für diejenigen Arbeitnehmer, die ab 30.9.91 aus dem Betrieb ausgeschieden sind bzw. bis 31.12.91 ausscheiden werden, wie folgt abgeändert:

1. Die Arbeitnehmer erhalten 75 % der nach Ziffer 11 der Vereinbarung vom 2.1.91 zu errechnenden Abfindung, und zwar 50 % der Abfindung nach Ziffer 11 zum 31.1.92 und 25 % der Abfindung nach Ziffer 11 zum 30.6.92.
2. Die restlichen 25 % der Abfindung nach Ziffer 11 erhalten die Arbeitnehmer, wenn
 - a) das Unternehmen bis Ende 1995 aus einem Jahresüberschuß zur Zahlung in der Lage ist
oder
 - b) das Unternehmen bis Ende 1995 verkauft oder liquidiert wird oder die Gesamtvollstreckung/der Konkurs angeordnet wird.
3. Die Vereinbarung vom 2.1.1991 entfaltet keine **Nachwirkung über den 31.12.91 hinaus**.
4. Diese Vereinbarung wird erst wirksam mit Zustimmung des Gesellschafters des Unternehmens.



- 6 -

Für den Fall der Zustimmung ersetzt diese Einigung auch einen etwa erforderlichen Interessenausgleich.
Erteilt der Gesellschafter die Zustimmung nicht, verbleiben beide Betriebspartner bei ihrer jeweiligen Rechtsauffassung.

..."

Die Treuhandanstalt als Gesellschafterin der Beklagten versagte im Januar 1992 die Genehmigung dieser Betriebsvereinbarung.

Der Kläger hat mit Schreiben vom 28. November 1991 von der Beklagten die Zahlung der Abfindung verlangt, was diese ablehnte. Der Kläger hat daraufhin die betriebliche Schiedsstelle angerufen, die das Verfahren an das Kreisgericht abgegeben hat.

Der Kläger ist der Meinung, die Rationalisierungsvereinbarung sei wirksam zustande gekommen. Die seinerzeit bestehende Arbeitnehmervertretung sei nach demokratischen Grundsätzen gewählt worden, da alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt gewesen seien. Die Beklagte habe die Rationalisierungsvereinbarung auch als wirksam angesehen und anderen Arbeitnehmern die Abfindung gezahlt.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht zunächst beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 20.198,19 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sie ist der Ansicht, die Rationalisierungsvereinbarung sei nicht wirksam zustande gekommen. Die im Februar 1990 gewählte Arbeitnehmervertretung sei nicht nach demokratischen Grundsätzen gewählt worden. Wahlberechtigt seien nur die Mitglieder des FDGB gewesen.

Der Geschäftsführer sei zum Abschluß der Rationalisierungsvereinbarung ohne Zustimmung der Treuhandanstalt nicht berechtigt gewesen, was der Arbeitnehmervertretung bekannt gewesen sei.

Im Laufe des Jahres 1991 sei die Geschäftsgrundlage für die Rationalisierungsvereinbarung entfallen. Bei Abschluß dieser Vereinbarung sei davon ausgegangen worden, daß allenfalls 50 Arbeitnehmer entlassen werden müßten. Später habe es sich dann als erforderlich erwiesen, 159 Arbeitnehmer zu entlassen. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens habe sich im Laufe des Jahres 1991 erheblich verschlechtert. Während im Jahre 1990 noch ein Gewinn von 1,6 Mio. DM erwirtschaftet worden sei, habe der Verlust im Jahre 1991 5,75 Mio. DM betragen.

Weiter meint die Beklagte, die gemeinsame Erklärung der Treuhandanstalt, des DGB und der DAG vom 13. April 1991 habe als tarifvertragliche Abmachung die Rationalisierungsvereinbarung abgelöst. Schließlich habe der Kläger seinen Anspruch nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 15 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in den Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie und Großbäckereien in den fünf neuen Bundesländern, einschließlich Berlin-Ost vom 14. März 1991 geltend gemacht.



Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 16.800,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Februar 1992 stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat lediglich die Beklagte Berufung eingelegt, die vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden ist. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß dem Kläger der in der Rationalisierungsvereinbarung geregelte Abfindungsanspruch zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht ist auf Grund der durchgeführten Beweisaufnahme zu der Feststellung gelangt, daß alle Arbeitnehmer des Betriebes anläßlich der Wahl der Arbeitnehmervertretung am 15. und 16. Februar 1990 wahlberechtigt gewesen seien. Unschädlich sei, daß die etwa 30 nur kurzfristig beschäftigten sowjetischen und polnischen Arbeitnehmer an der Wahl nicht hätten teilnehmen dürfen.

Die Rationalisierungsvereinbarung sei daher von einem wirksam gewählten Betriebsrat abgeschlossen worden. Auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage könne sich die Beklagte nicht berufen. Die gemeinsame Erklärung der Treuhandanstalt, des DGB und der DAG vom



13. April 1991 stelle keinen Tarifvertrag dar, der die Rationalisierungsvereinbarung verdränge.

Dem ist im Ergebnis und weitgehend in der Begründung zu folgen.

II.1.a) Die Rationalisierungsvereinbarung ist wirksam. Sie stellt einen Sozialplan im Sinne des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dar.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, war die im Betrieb der Beklagten am 15. und 16. Februar 1990 gewählte Arbeitnehmervertretung berechtigt, wie ein gemäß den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gewählter Betriebsrat diesen Sozialplan mit der Beklagten abzuschließen.

Zum Zeitpunkt des Wahlvorganges im Februar 1990 war das Betriebsverfassungsgesetz in der damaligen DDR noch nicht geltendes Recht. Erst durch das Gesetz über die Inkraftsetzung von Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der DDR vom 21. Juni 1990 (Mantelgesetz) wurde das Betriebsverfassungsgesetz mit einigen Abänderungen ab dem 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt (§§ 30, 34 MantelG). Ab dem 3. Oktober 1990 war dann das Betriebsverfassungsgesetz auf Grund des Artikel 8 in Verbindung mit der Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 12 a des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 im Gebiet der früheren DDR geltendes Recht.



Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Rationalisierungsvereinbarung am 2. Januar 1991 galt bezüglich der Arbeitnehmervertretungen, die - wie der Betriebsgewerkschaftsrat im Betrieb der Beklagten - vor dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes in der ehemaligen DDR gewählt worden waren, eine Übergangsregelung. Nach dieser sollten Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen, die vor dem 31. Oktober 1990 nach demokratischen Grundsätzen von der Belegschaft in geheimer Abstimmung gewählt worden waren, bis zur Wahl eines neuen Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz, längstens bis zum 30. Juni 1991, im Amt bleiben und die den Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz und anderen Gesetzen zustehenden Rechte und Pflichten wahrnehmen, Artikel 8 in Verbindung mit der Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 12 b des Einigungsvertrages vom 31. August 1990.

b) Die Arbeitnehmervertretung im Betrieb der Beklagten war nach demokratischen Grundsätzen in geheimer Wahl von der Belegschaft der Beklagten gewählt worden und unterfiel somit dieser Übergangsregelung.

Zunächst ist zwischen den Parteien unstreitig, daß am 15. und 16. Februar 1990 eine geheime Wahl stattgefunden hat.

Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise auf Grund der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt, daß alle Belegschaftsmitglieder mit Ausnahme der nur kurzfristig für höchstens



drei Monate befristet beschäftigten russischen und polnischen Arbeitnehmer wahlberechtigt gewesen sind.

Der Ausschluß dieser nur befristet eingestellten Arbeitnehmer bedeutet nicht, daß bei der Wahl gegen die Grundsätze einer demokratischen Wahl, insbesondere gegen das Prinzip der Allgemeinheit einer Wahl verstoßen worden ist.

Eine Wahl entspricht den demokratischen Grundsätzen im Sinne der Übergangsregelung des Einigungsvertrages, wenn sie geheim, unmittelbar, frei und gleich gewesen ist (vgl. BAG Urteil vom 12. November 1992 - 8 AZR 232/92 - AP Nr. 1 zu § 30 MantelG DDR gerade zur Übergangsregelung in § 30 Nr. 3 MantelG).

Für allgemeine politische Wahlen (Bundestagswahlen) hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, daß der Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl, wie er in Art. 38 Abs. 1 GG niedergelegt ist, dann verletzt ist, wenn Staatsbürger unberechtigtweise von der Teilnahme an der Wahl ausgeschlossen werden. Danach ist es unzulässig, bestimmte Bevölkerungsgruppen aus politischen, wirtschaftlichen oder sozialen Gründen von der Ausübung des Wahlrechts auszuschließen. Eine Begrenzung der Allgemeinheit der Wahl wird vom Bundesverfassungsgericht als verfassungsrechtlich zulässig angesehen, sofern dafür ein zwingender Grund besteht. Als einen solchen Grund hat es u. a. den Ausschluß von Minderjährigen, Entmündigten, unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft Stehenden sowie von denjenigen angesehen, die nicht im Geltungsbereich des Wahlgebietes ansässig sind (vgl. BVerfGE 36, 139, 141 ff.). Diese Grundsätze über die Allgemeinheit von Wahlen



im politischen Bereich hat das Bundesverfassungsgericht auch grundsätzlich auf Wahlen für Personalvertretungsorgane ausgedehnt (vgl. BVerfGE 60, 162, 169); dabei hat das Bundesverfassungsgericht jedoch ausdrücklich anerkannt, daß ein bestimmter mit einer Personalratswahl verfolgter Zweck grundsätzlich eine Einschränkung der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl rechtfertigen kann (vgl. BVerfGE 60, 162, 172).

Der Ausschluß der nur für höchstens drei Monate befristet beschäftigten Arbeitnehmer von der Wahl zur Arbeitnehmervertretung im Februar 1990 bewegt sich noch im Rahmen dieser vom Bundesverfassungsgericht auch für Wahlen im Rahmen der Arbeitnehmermitbestimmung aufgestellten Grundsätze.

Der Wahlvorstand durfte diese Beschäftigten von der Wahl ausschließen, weil es nach Sinn und Zweck dieser Arbeitnehmervertreterwahl für diesen Ausschluß billigenwerte Gründe gab. Die Kurzzeitbeschäftigten waren auf Grund ihrer befristeten Tätigkeit nicht in der gleichen Weise wie die übrigen Beschäftigten in den Betrieb eingegliedert. Es fehlte an vergleichbaren sozialen und betrieblichen Bindungen. So durfte der Wahlvorstand davon ausgehen, daß diese Kurzzeitbeschäftigten auf Grund ihrer nur vorübergehenden Betriebszugehörigkeit von höchstens drei Monaten zum Zeitpunkt der Wahl zum einen noch keine ausreichenden Kenntnisse von den innerbetrieblichen Vorgängen und Problemen sowie von der Person der Wahlbewerber hatten und zum anderen wegen ihres bald bevorstehenden Ausscheidens auch kein nennenswertes Interesse an der künftigen Entwicklung des Betriebes und damit an der künftigen Arbeit der zu wählenden Arbeitnehmervertretung haben würden.



Daß diese nur befristet beschäftigten Arbeitnehmer allein wegen ihrer Nationalität von der Wahl ausgeschlossen worden sind, ist weder von den Parteien behauptet worden noch aus dem Akteninhalt ersichtlich.

In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß § 13 Abs. 2 Satz 1 BPersVG an andere Dienststellen abgeordneten Beschäftigten das aktive Wahlrecht für die Personalratswahl nur dann gewährt, wenn diese Abordnung am Wahltag länger als drei Monate gedauert hat. Damit geht das Bundespersonalvertretungsgesetz erkennbar auch davon aus, daß erst eine Beschäftigungszeit von drei Monaten bei einer anderen Dienststelle es erforderlich macht, dem Beschäftigten das aktive Wahlrecht zur Personalvertretungswahl bei dieser Dienststelle einzuräumen.

Auch Richter, die an ein anderes Gericht abgeordnet sind, dürfen dort an den Präsidiumswahlen nur dann teilnehmen, wenn die Abordnung mindestens drei Monate dauert, § 21 b Abs. 1 Satz 1 GVG.

c) Daß das Verfahren der am 15. und 16. Februar 1990 durchgeführten Wahl nicht den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und der dazu ergangenen Wahlordnung entsprochen hat, weil hier nach § 7 BetrVG alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt sind, führt nicht dazu, diese Wahl als nicht demokratischen Grundsätzen entsprechend im Sinne der Übergangsvorschrift der Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 12 b zum Einigungsvertrag zu betrachten.



Diese Übergangsvorschrift stellt gerade nicht darauf ab, ob die Wahl einer vor dem 31. Oktober 1990 gewählten Arbeitnehmervertretung nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgt ist. Vielmehr läßt sie es ganz allgemein ausreichen, daß die Wahl nach demokratischen Grundsätzen von der Belegschaft in geheimer Abstimmung durchgeführt worden ist. Damit werden an die Wirksamkeit solcher Wahlen im Interesse eines Weiterwirkens vor dem 31. Oktober 1990 gewählter Arbeitnehmervertretungen nicht dieselben strengen Anforderungen gestellt wie an die Rechtmäßigkeit einer Betriebsratswahl nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Es soll lediglich sichergestellt sein, daß diese längstens bis 30. Juni 1991 im Amt verbleibenden Arbeitnehmervertretungen zumindest eine demokratischen Grundprinzipien entsprechende Legitimation besitzen.

Die aus der Wahl am 15. und 16. Februar 1990 hervorgegangene Arbeitnehmervertretung war danach legitimiert, die einem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben wahrzunehmen, zu denen auch der Abschluß eines Sozialplanes nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gehört. Die Rationalisierungsvereinbarung, die inhaltlich auch einen Sozialplan darstellt, ist somit wirksam zustande gekommen.

d) Da die Arbeitnehmervertretung wie ein nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählter Betriebsrat im Amt war, braucht nicht entschieden zu werden, ob der Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Betriebsgewerkschaftsrat vom 28. Juni 1990, daß dieser als ermächtigt angesehen wird, die Aufgaben des Betriebsrates



wahrzunehmen, bis dieser durch eine Wahl Ende 1990 bestätigt wird, eine rechtliche Bedeutung zukommt.

e) Da die Wahl schon den in § 30 Nr. 3 MantelG normierten Anforderungen an eine demokratische Wahl genügt, kommt es entgegen der Ansicht der Revision nicht darauf an, ob die Verordnung zu Übergangsregelungen bis zur erstmaligen Wahl der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Juli 1990 (GBl. DDR I S. 715) wirksam ist, die unter bestimmten Voraussetzungen auch den gewählten Betriebsgewerkschaftsleitungen die Rechtsstellung eines Betriebsrates zukommen läßt.

2. Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, die Geschäftsgrundlage der Rationalisierungsvereinbarung sei weggefallen, weil anstelle der zunächst angenommenen 50 Arbeitnehmer letztlich 159 hätten entlassen werden müssen und weil ihr Betrieb im Jahre 1991 einen unerwarteten Verlust zu verzeichnen gehabt habe. Es ist nicht ersichtlich, daß Geschäftsgrundlage der Rationalisierungsvereinbarung die Annahme war, es müßten lediglich 50 Arbeitnehmer entlassen werden.

Die Rationalisierungsvereinbarung betrifft ausweislich ihres Vorwortes die Umwandlung des Betriebes und damit verbundene Strukturveränderungen. Die Regelung ist auf die Dauer eines Jahres begrenzt. Sie bezieht sich nicht nur auf die Entlassung von Arbeitnehmern, sondern auf eine Vielzahl von Maßnahmen, die im Rahmen der Umwandlung des Betriebes und der damit verbundenen Strukturveränderungen notwendig werden können. Sie geht zwar



davon aus, daß Freisetzen nur erfolgen, wenn dies "unumgänglich" ist, läßt aber an keiner Stelle erkennen, daß diese Freisetzen zahlenmäßig beschränkt sein sollen.

Auch die Beklagte ist offensichtlich zunächst von einer solchen Beschränkung nicht ausgegangen. Sie hat am 30. Juni gekündigten Arbeitnehmern, als nach ihrem Vorbringen schon 50 Arbeitnehmer entlassen waren, noch im August in der Arbeitsbescheinigung für das Arbeitsamt einen Abfindungsanspruch in der nach der Rationalisierungsvereinbarung berechneten Höhe bescheinigt. Sie hat erst im Oktober 1991 mit dem Betriebsrat Verhandlungen über eine Abänderung der Rationalisierungsvereinbarung aufgenommen, obwohl nach ihrem Vorbringen spätestens im Juni feststand, daß weitaus mehr Arbeitnehmer entlassen werden müßten, als sie zunächst angenommen haben mag.

Die Beklagte hat vor dem Arbeitsgericht vorgetragen, ihr sei es bei Abschluß der Rationalisierungsvereinbarung in erster Linie darum gegangen, eine Abfindungsregelung zu erhalten, an der sie die Abfindungen für ihre leitenden Mitarbeiter ausrichten könne. Sie war daher offensichtlich selbst an hohen Abfindungen interessiert. Dabei mag es durchaus sein, daß die Beklagte der Annahme war, es würden allenfalls 50 Arbeitnehmer entlassen werden müssen, so daß sich die Summe der Abfindungen noch in Grenzen halten würde. Eine solche einseitige Vorstellung der Beklagten stellt aber noch keine Geschäftsgrundlage der Rationalisierungsvereinbarung dar mit der Folge, daß diese den veränderten Verhältnissen anzupassen gewesen wäre, als sich die Annahme der Beklagten als irrig herausstellte.



Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, Geschäftsgrundlage der Rationalisierungsvereinbarung sei eine Entlassung von höchstens 50 Arbeitnehmern gewesen, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Rationalisierungsvereinbarung. Fällt die Geschäftsgrundlage eines Sozialplanes weg und ist einem der Betriebspartner ein Festhalten am Sozialplan mit dem bisherigen Inhalt nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten, so hat dieser Betriebspartner lediglich einen Anspruch gegenüber dem anderen Betriebspartner, daß der Sozialplan den geänderten tatsächlichen Verhältnissen angepaßt wird. Er kann diesen Anspruch auch durch Anrufung der Einigungsstelle durchsetzen (BAG Beschluß vom 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - AP Nr. 86 zu § 112 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Solche Verhandlungen über eine Änderung der Rationalisierungsvereinbarung hat die Beklagte mit dem im April 1991 neu gewählten Betriebsrat zwar geführt. Sie haben auch zur Vereinbarung vom 16. Dezember 1991 geführt. Diese Vereinbarung ist jedoch mangels der erforderlichen Zustimmung der Treuhandanstalt nicht wirksam geworden. Die Beklagte hat daraufhin weitere Schritte zur Anpassung der Rationalisierungsvereinbarung an die geänderten Verhältnisse nicht unternommen. Die Rationalisierungsvereinbarung ist daher mit ihrem ungeänderten Inhalt weiterhin verbindlich.

3. Die Rationalisierungsvereinbarung ist auch nicht wegen Verstoßes gegen höherrangiges Tarifrecht unwirksam.



Insbesondere stellt die gemeinsame Erklärung von Treuhandanstalt, DGB und DAG vom 13. April 1991, in der u. a. Erklärungen bezüglich Höchstbeträgen von Sozialplanabfindungen enthalten sind, keinen Tarifvertrag dar.

So fehlt es bereits an einer Bezeichnung dieser "gemeinsamen Erklärung" als Tarifvertrag durch die Treuhandanstalt und die Gewerkschaften. Des weiteren enthält diese "Erklärung" keine Regelung der Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, was nach § 1 Abs. 1 TVG aber typischerweise Bestandteil von Tarifverträgen ist. Die "gemeinsame Erklärung" beinhaltet nur gemeinsame politische Zielvorstellungen und Absichtserklärungen, nicht aber gegenseitig einklagbare Verpflichtungen.

Außerdem enthält diese "gemeinsame Erklärung" auch keine Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen. Auch das Fehlen dieser Tarifverträge kennzeichnenden Rechtsnormen spricht gegen die Rechtsnatur der "gemeinsamen Erklärung" als Tarifvertrag.

Auch die die Sozialpläne behandelnde Nr. IV. der "gemeinsamen Erklärung" vermeidet eine schuldrechtliche tarifvertragliche Verpflichtung. In Nr. IV.2. heißt es lediglich:

"Die Treuhandanstalt wird sicherstellen ..."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hieraus kann allenfalls auf eine Selbstbindung der Treuhandanstalt geschlossen werden, Mittel zur Verfügung zu stellen, wenn ein Sozialplan den vorgegebenen Volumenkriterien entspricht und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zur Erfüllung des Sozialplanes nicht oder nicht hinreichend besteht (vgl. Schaub, Die Rahmenvereinbarung der Treuhandanstalt mit den Gewerkschaften und ihre Richtlinien, NZA 1993, 673).

Selbst wenn die genannte "gemeinsame Erklärung" ein Tarifvertrag wäre, würde dies der Rationalisierungsvereinbarung nicht entgegenstehen. Wie sich aus § 112 Abs. 1 BetrVG ergibt, schließen tarifvertragliche Regelungen über Rationalisierungsmaßnahmen weitergehende Sozialpläne über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile der Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen nicht aus.

4. Der Kläger hat seinen Abfindungsanspruch auch innerhalb der Ausschlußfrist des § 15 Nr. 1 MTV geltend gemacht. Der Abfindungsanspruch des Klägers ist erst mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1991 entstanden. Der Kläger hat noch innerhalb der Ausschlußfrist, nämlich am 16. Januar 1992, Klage auf Zahlung der Abfindung erhoben.

Nach allem hat das Landesarbeitsgericht der Klage, soweit sie in die Berufungsinstanz gelangt ist, zu Recht stattgegeben. Die Revision der Beklagten war daher zurückzuweisen.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Staedtler

Großmann



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)