

Aktenzeichen: 1 ABR 23/87

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 28. September 1988
- 1 ABR 23/87 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Beschluß vom 25. Juni 1986
- 3 BV 9/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 23. Oktober 1986
- 17 Ta BV 98/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Einigungsstellenbeschluß über Sozialplan

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2, § 76 Abs. 5 Satz 4

Leitsätze:

1. § 112 Abs 5 Satz 2 Nr 2 Satz 2 BetrVG verbietet in der Regel die Zuerkennung von Abfindungsansprüchen an Arbeitnehmer, die einen angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen, bestimmt aber nicht, daß Arbeitnehmern eine Abfindung zuerkannt werden muß, wenn sie einen angebotenen anderen, ihnen unzumutbaren Arbeitsplatz ablehnen.

2. Es ist vom Regelungsermessen der Einigungsstelle gedeckt, wenn sie abschließend regelt, unter welchen persönlichen Voraussetzungen Arbeitnehmer einen nach Art der Tätigkeit entsprechenden und in der Vergütung möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz ablehnen können, ohne den Anspruch auf eine Abfindung zu verlieren. Die Einigungsstelle ist nicht gehalten, die Voraussetzungen für die Ablehnung eines Arbeitsplatzangebots als unzumutbar generalklauselartig zu umschreiben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 23/87

17 Ta BV 98/86 Düsseldorf

Verkündet am
28. September 1988

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 28. September 1988 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Federlin beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Oktober 1986 - 17 Ta BV 98/86 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Wesel vom 25. Juni 1986 - 3 BV 9/86 - abgeändert.

Der Antrag des Betriebsrats wird abgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle über einen Sozialplan.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen der Maschinenbauindustrie mit Werken in V , K , U , O , I sowie



einen zum Konzern gehörenden Werk in M . Der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der im Werk V , in dem ca. 170 Arbeitnehmer beschäftigt waren, bestehende Betriebsrat. Dieses Werk hat der Arbeitgeber zum 30. Juni 1986 stillgelegt.

Nachdem am 3. Februar 1986 der Versuch eines Interessenausgleichs vor der Einigungsstelle gescheitert war, traten Arbeitgeber und Betriebsrat noch am gleichen Tag vor der Einigungsstelle in Beratungen über einen Sozialplan ein. In weiteren Sitzungen der Einigungsstelle vom 20., 21. und 24. Februar 1986 kam es zwischen den Beteiligten zu keiner wesentlichen Annäherung ihrer unterschiedlichen Standpunkte. Während der Arbeitgeber anstrebte, die Belegschaft zu einem Wechsel in andere Betriebe, vor allem nach K , zu veranlassen und aus den Sozialplanmitteln vorrangig die Kosten von Versetzungen zu bestreiten, ging es dem Betriebsrat darum, die Abfindungen zu erhöhen und die einen Ortswechsel ablehnenden Arbeitnehmer nicht grundsätzlich von Sozialplanleistungen auszunehmen.

In der Sitzung vom 24. Februar 1986 stellte der Vorsitzende der Einigungsstelle schließlich ein erhöhtes Angebot der Arbeitgeberseite zur Abstimmung und enthielt sich bei dieser selbst der Stimme. Als dieser Vorschlag keine Stimmenmehrheit fand, fragte der Vorsitzende, ob noch weitere Verhandlungen gewünscht würden. Der Betriebsrat verwies daraufhin auf seine bisherigen Vorschläge und wünschte eine weitere Beratung für den Fall, daß der Arbeitgeber bereit sei, vom Einigungsvorschlag abzurücken. Das lehnte der Arbeitgeber ab. Daraufhin erklärte der Vorsitzende, daß er



eine weitere Beratung für wenig zweckmäßig halte, und stellte seinen Vorschlag erneut zur Abstimmung, an der er sich beteiligte. Dieser Vorschlag fand die Mehrheit von 4 : 3 Stimmen.

Hinsichtlich dieser Vorgänge ist unter den Beteiligten umstritten, wie lange die Erörterung zwischen den beiden Abstimmungen dauerte. Während der Betriebsrat von zehn bis 15 Minuten spricht, behauptet der Arbeitgeber, daß die Erörterung etwa 30 Minuten gedauert habe.

Der beschlossene Sozialplan sieht zum einen Leistungen an die versetzten Arbeitnehmer vor, insbesondere einen Buspendelverkehr nach K , Wegegelder, Trennungsentschädigung sowie die Erstattung der Kosten für die Vorbereitung und Durchführung eines Umzuges. Zum anderen regelt er die Zahlung von Abfindungen an Arbeitnehmer, für die nach näherer Bestimmung des Sozialplans eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Werk nicht zumutbar ist. Die entsprechenden Bestimmungen des Sozialplans lauten - soweit hier von Interesse - wie folgt:

1. Der Inhalt dieses Sozialplanes dient vorrangig der Erhaltung von Arbeitsplätzen.

Im Zusammenhang mit der Beendigung der Produktion des Werkes in V am 30.06.85 werden den von der Schließung betroffenen Arbeitnehmern in K , M , O , I und U Arbeitsplätze im Bereich der K bzw. deren Beteiligungsgesellschaften angeboten. Es kommen nur zumutbare Angebote in Betracht, d.h. nach Möglichkeit gleichwertige Arbeitsplätze. Soweit andere Standortwünsche bestehen, wird K diese im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigen.



2. Die Gleichwertigkeit ergibt sich aus dem den Arbeitsplätzen zugeordneten Entgelt sowie dem Arbeitsplatzwert.
Sofern eine Arbeitsplatzbewertung nicht besteht, folgt die Gleichwertigkeit aus dem Lohn- bzw. Gehaltsrahmen. Ältere Arbeitnehmer (ab 53 Jahre) erhalten bevorzugt ein Arbeitsplatzangebot an einem Standort, der durch tägliche Hin- und Rückfahrt erreicht werden kann.
3. Maßgebend für die Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes sind die Bewertungsrichtlinien des aufnehmenden Betriebes.
4. kann Arbeitsplätze nur "an einem anderen Ort" anbieten, wobei dieser Umstand für sich betrachtet die Unzumutbarkeit nicht begründet.

Nicht zumutbar ist ein Arbeitsplatzwechsel, wenn

- a) der Arbeitnehmer 3 schulpflichtige Kinder und mehr hat,
- b) der Arbeitnehmer 1 oder mehrere Kinder in einer beruflichen Ausbildung hat, sofern die Kinder im Haushalt des Arbeitnehmers leben. Dies gilt nicht für Ausbildungsplätze innerhalb der K . Eine Unzumutbarkeit wird ferner nicht begründet, wenn am neuen Standort einen Ausbildungsplatz anbietet, wobei die Übernahme des Ausbildungsvertrages gewährleistet wird. In diesem Fall muß der betroffene Arbeitnehmer K seine Umzugsabsicht innerhalb von 3 Monaten nach Schließung des Werkes V verbindlich erklären.
- c) der Ehe- oder Lebenspartner des Arbeitnehmers eine eigene Berufstätigkeit ausübt und das Arbeitsverhältnis genauso lange oder länger als das des betroffenen Arbeitnehmers besteht. Als Arbeitsverhältnis in diesem Sinne gilt nicht eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung.
- d) der Arbeitnehmer die häusliche Pflege seiner unmittelbaren Angehörigen (Eltern, Ehefrau, Kinder) nicht aufrechterhalten kann. Die Pflegebedürftigkeit wird durch das Attest eines Arztes nachgewiesen.
- e) der Arbeitnehmer einen unmittelbaren Angehörigen hat, der behindert ist, wobei die Behinderung ein Verbleiben in der gewohnten bzw. speziell dafür eingerichteten Umgebung ärztlicherseits erforderlich macht.



- f) der Arbeitnehmer schwerbehindert ist und seine Transportunfähigkeit, die sich über eine gewisse Dauer erstreckt, durch den Vertrauensarzt nachweist.
 - g) der Arbeitnehmer oder einer seiner unmittelbaren Angehörigen sich vor dem 31.12.85 wegen einer psychischen Erkrankung in fachärztlicher Behandlung befunden hat, wobei der Arzt einen Abbruch der Behandlung als gesundheitsschädlich bzw. gesundheitsgefährdend attestiert.
 - h) der Arbeitnehmer selbstgenutztes Eigentum besitzt, wobei die Belastungen für die Finanzierung des Eigentums 30 vH bei Alleinverdienenden sowie 50 vH bei 2 Verdienenden überschreiten. Als Haushaltseinkommen gilt das Jahresnettoeinkommen. Als 2 Verdienener gelten nicht Ehe- oder Lebenspartner, die unter der Sozialversicherungsgrenze liegen.
 - i) der Arbeitnehmer in einer Familiengemeinschaft lebt, die eine landwirtschaftliche Nebentätigkeit ausübt, die ohne Mithilfe des Arbeitnehmers konkret gefährdet ist.
 - k) der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes eine berufliche Fortbildung betreibt, die am neuen Standort nicht fortgeführt werden kann.
5. Soweit Fragen der Zumutbarkeit im Sinne der Ziff. 4 streitig sind, entscheidet darüber ein paritätischer Ausschuß, der mit je 1 Mitglied der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite besetzt ist.
Kommt eine Einigung in diesem Ausschuß nicht zustande, so entscheidet dieser über die streitigen Fälle unter Hinzuziehung des Einigungsstellen-Vorsitzenden mehrheitlich.
6. In den Fällen, in denen eine Zumutbarkeit des Arbeitsplatzwechsels gemäß Ziff. 4 nicht gegeben ist, erhalten die betroffenen Arbeitnehmer, die sodann als Folge der Schließung des Werkes in V (30.06.86) entlassen werden, eine Abfindung zum Ausgleich der mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen Nachteile.
-
7. Arbeitnehmer, die einen zumutbaren Arbeitsplatz nach Maßgabe dieses Sozialplans abgelehnt haben, sind ausgeschlossen von Abfindungszahlungen, soweit diese den Verlust des Arbeitsplatzes ausgleichen.
-



9. Soweit im Einzelfall die vom paritätischen Ausschuß festgestellte Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes an einem der angegebenen Standorte zu einer besonderen persönlichen Härte für die betroffenen Arbeitnehmer führt, werden Leistungen und ein Härtefond zur Verfügung gestellt.

Der Härtefond ist mit DM 50.000,-- ausgestattet, wobei der einzelne Arbeitnehmer Leistungen aus diesem Fond in Höhe von max. DM 5.000,-- beanspruchen kann. Die Mittel stehen bis zum 31.12.86 zur Verfügung und gehen anschließend, soweit sie nicht ausgeschöpft sind, in die Verfügungsgewalt von K zurück.

....

12. errichtet einen Bus-Pendel-Transfer zwischen V und K , und zwar mindestens bis zum 30.06.1987.

Der Spruch der Einigungsstelle ist dem Betriebsrat am 26. Februar 1986 zugestellt worden. Er hat diesen am 11. März 1986 beim Arbeitsgericht angefochten.

Der Betriebsrat hält den Spruch aus mehreren Gründen für unwirksam. Er beruhe zunächst auf einem Verfahrensfehler, weil zwischen der ersten und zweiten Abstimmung in der Einigungsstelle eine weitere Beratung nicht stattgefunden habe. Darüber hinaus habe die Einigungsstelle ihr Ermessen überschritten, indem sie auch solche Arbeitsangebote als zumutbar ansehe, die keine gleichwertigen Arbeitsbedingungen beinhalten und die die Entfernung des Wohnortes zum neuen Arbeitsort nicht berücksichtigen. Es sei unzulässig, abschließend zu regeln, wann ein Arbeitsplatzwechsel unzumutbar sei. Der vorgesehene Härtefonds sei dafür kein ausreichender Ausgleich. Der völlige Ausschluß von Arbeitnehmern, die aus anderen als den genannten Gründen einen angebotenen Arbeitsplatz ablehnten, sei daher unwirksam.



Der Betriebsrat hat - soweit in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Bedeutung - beantragt

festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 24. Februar 1986 unwirksam ist.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, daß die halbstündige Erörterung weiterer Einigungsmöglichkeiten zwischen den beiden Abstimmungen eine ausreichende weitere Beratung sei. Der Spruch der Einigungsstelle halte sich im Rahmen billigen Ermessens und entspräche der gesetzlichen Wertung in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der durch Beschluß des Senats zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle beruht weder auf einem fehlerhaften Verfahren, das zu seiner Unwirksamkeit führen müßte (I), noch überschreitet er mit seiner Regelung die Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens (II).

I. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Spruch der Einigungsstelle nicht wegen eines Verstoßes



gegen wesentliche Verfahrensvorschriften unwirksam ist.

Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sich der Vorsitzende bei der ersten Abstimmung zunächst der Stimme enthalten. Vor der zweiten Abstimmung, an der dann der Vorsitzende teilgenommen hat, hat unter den Mitgliedern der Einigungsstelle eine Erörterung darüber stattgefunden, ob eine weitere Beratung stattfinden solle. Die vom Betriebsrat benannten Mitglieder der Einigungsstelle haben dabei eine weitere Beratung für den Fall gewünscht, daß die Arbeitgeberseite bereit sei, vom Einigungsstellenvorschlag des Vorsitzenden abzurücken. Das hat die Arbeitgeberseite abgelehnt. Diese Erörterung hat, auch wenn man vom Vorbringen des Betriebsrats ausgeht, mindestens zehn bis 15 Minuten gedauert.

Schon mit dieser Erörterung ist der von § 76 Abs. 3 Satz 2 BetrVG geforderten "weiteren Beratung" vor der Schlußabstimmung Genüge getan. Sinn und Zweck sowohl der ersten als auch der weiteren Beratung vor der Einigungsstelle ist es, beiden Seiten Gelegenheit zu geben, ihre Ansichten und Vorschläge zur Regelung der umstrittenen Angelegenheit vorzutragen und zu den jeweiligen Äußerungen der Gegenseite Stellung zu nehmen. Die Beratungen vor der ersten Abstimmung haben sich über mehrere Tage erstreckt. Beide Seiten hatten damit ausreichend Gelegenheit, ihre Ansichten und Vorschläge vorzutragen und zu den Vorschlägen der Gegenseite Stellung zu nehmen. Wenn daraufhin nach der ersten Abstimmung die eine Seite bei ihren Vorstellungen und Vorschlägen verblieb und lediglich verlangte, daß die andere Seite weiteres Entgegenkommen



zeigt, und dies von der Gegenseite abgelehnt wurde, so war für beide Seiten ersichtlich, daß neue, mehrheitsfähige Vorschläge aus ihren Reihen nicht mehr zu erwarten waren. Gerade für diesen Fall sieht aber § 76 Abs. 3 Satz 2 BetrVG eine erneute Beschlußfassung der Einigungsstelle, diesmal unter Beteiligung des Vorsitzenden, vor, damit eine Regelung mit Mehrheit beschlossen werden kann.

Damit haben beide Seiten nach der ersten Abstimmung ausreichend Gelegenheit gehabt, auch unter Berücksichtigung des Ergebnisses der ersten Abstimmung ihre Ansichten und Vorschläge für eine endgültige Regelung vorzutragen. Darauf, ob dieser Meinungsaustausch als Erörterung der Notwendigkeit einer weiteren Beratung oder als Beratung selbst bezeichnet wurde und wie lange dieser Meinungsaustausch dauerte, kommt es nicht an.

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts überschreitet die im Sozialplan getroffene Regelung nicht die Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens. Sie verstößt auch nicht gegen höherrangige Rechtsvorschriften.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß § 112 Abs. 5 Nr. 2 Satz 2 BetrVG der Einigungsstelle hinsichtlich der Frage, wann ein anderer Arbeitsplatz zumutbar ist, einen Rahmen vorgebe, den sie zwar nach ihrem Ermessen durch Konkretisierungen ausfüllen könne, über den sie sich aber nicht hinwegsetzen dürfe. Was zumutbar sei, sei eine Rechtsfrage, die die Einigungsstelle nicht selbständig und abweichend vom allgemein anerkannten Inhalt



dieses Rechtsbegriffs beantworten dürfe. Damit hat das Landesarbeitsgericht den Inhalt der Regelung in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG und den dadurch gesetzten Rahmen für die Regelungsbefugnis der Einigungsstelle verkannt, wonach Arbeitnehmer in der Regel von Leistungen auszuschließen sind, die die Weiterbeschäftigung auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen. Schon das nötigt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung. Der Senat kann jedoch in der Sache selbst entscheiden.

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebspartner - und im Grundsatz auch die Einigungsstelle - bei der Aufstellung eines Sozialplans frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer sie in welchem Umfange ausgleichen oder mildern wollen (Urteil vom 29. November 1978 - 5 AZR 553/77 - AP Nr. 7 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 12. Februar 1985 - 1 AZR 40/84 - AP Nr. 25 zu § 112 BetrVG 1972; Beschluß vom 27. Oktober 1987 - 1 ABR 9/86 - AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Urteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Sie können bei ihrer Regelung von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen (Urteil vom 25. Oktober 1983 - 1 AZR 260/82 - AP Nr. 18 zu § 112 BetrVG 1972) und bei ihrer Regelung nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden (Urteil vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972).

Von daher ist es im Grundsatz nicht zu beanstanden, wenn in



einem Sozialplan Arbeitnehmer, die einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz im Unternehmen ablehnen, von der Zahlung von Abfindungen ausgeschlossen werden oder nur eine geringere Abfindung erhalten als Arbeitnehmer, denen ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann. Dabei kann im Sozialplan selbst geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsplatz in diesem Sinne zumutbar ist (Urteil vom 25. Oktober 1983, aa0; Beschluß vom 27. Oktober 1987, aa0). In der Entscheidung vom 25. Oktober 1983 hat der Senat auch ausgesprochen, daß die Betriebspartner nicht gehalten seien, auf diejenigen Umstände oder alle diejenigen Umstände Rücksicht zu nehmen, die es einem Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen schwer oder unmöglich machen, einen - auch gleichwertigen und gleichbezahlten - Arbeitsplatz an einem anderen Ort anzunehmen.

3. Diese in den allgemeinen Grenzen von Recht und Billigkeit freie Regelungsbefugnis der Betriebspartner und der Einigungsstelle bei der Aufstellung eines Sozialplans wird durch § 112 Abs. 5 Satz 2 BetrVG für die Einigungsstelle insoweit beschränkt, als ihr für die Ausübung ihres Ermessens im Regelfall Leitlinien vorgegeben werden, an denen sie sich orientieren soll.

a) Eine dieser Leitlinien ist § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG. Wenn hier bestimmt wird, daß die Einigungsstelle Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen soll, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können, aber die Weiterbe-



schäftigung ablehnen, wobei ein Ortswechsel für sich allein noch nicht die Unzumutbarkeit begründen soll, so bedeutet dies, daß es ermessensmißbräuchlich sein und zur Anfechtung des Spruchs der Einigungsstelle berechtigen kann, wenn die Einigungsstelle Arbeitnehmern, die einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen, gleichwohl Leistungen, insbesondere eine Abfindung, zuspricht. Dabei mag es - wie das Landesarbeitsgericht meint - zutreffend sein, daß das Gesetz hier von einem Zumutbarkeitsbegriff ausgeht, dessen Inhalt durch die Rechtsprechung in anderem Zusammenhang, etwa bei Ausübung des Direktionsrechts, vorgegeben ist. Diese Frage braucht hier nicht entschieden zu werden. Ein solcher gesetzlich vorgegebener Begriff der Zumutbarkeit würde es der Einigungsstelle verwehren, einen im Sinne des Gesetzes zumutbaren anderen Arbeitsplatz als unzumutbar zu definieren und einem Arbeitnehmer Leistungen zuzusprechen, der diesen im Sinne des Sozialplans unzumutbaren, in Wahrheit aber zumutbaren Arbeitsplatz ausschlägt.

b) Diese Beschränkung des Regelungsermessens der Einigungsstelle für Fälle, in denen ein Arbeitnehmer einen im Sinne des Gesetzes zumutbaren anderen Arbeitsplatz ausschlägt, besagt aber nicht, daß die Einigungsstelle auf der anderen Seite gehalten ist, Arbeitnehmern stets Leistungen, insbesondere eine Abfindung, zukommen zu lassen, wenn ihnen nicht ein im Sinne des Gesetzes zumutbarer anderer Arbeitsplatz angeboten wird. Insoweit bleibt die Einigungsstelle nach dem oben Gesagten vielmehr frei, selbst darüber zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung haben sollen, die einen ihnen



angebotenen anderen Arbeitsplatz ablehnen. Sie kann daher Arbeitnehmer schon dann von Leistungen ganz oder teilweise ausschließen, wenn diese einen ihnen angebotenen anderen Arbeitsplatz ablehnen, der nach der von ihnen getroffenen Regelung als zumutbarer Arbeitsplatz anzusehen ist, auch wenn die Zuerkennung von Leistungen bei Ablehnung eines solchen Arbeitsplatzes nicht gegen § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG verstoßen würde, weil der andere Arbeitsplatz im Sinne des Gesetzes nicht zumutbar ist. Damit verstößt die von der Einigungsstelle getroffene Regelung im Sozialplan, wie sie insbesondere in den Nr. 4 und 7 zum Ausdruck kommt, nicht gegen § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG, weil diese Vorschrift für den Regelfall nur Zuerkennung von Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen verbietet, nicht aber regelt, ob überhaupt und unter welchen Voraussetzungen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgeglichen werden sollen.

4. Unter Berücksichtigung dieser aufgezeigten Grenzen der Regelungsbefugnis der Einigungsstelle ist es nicht zu beanstanden, wenn diese in Nr. 7 des Sozialplans für Arbeitnehmer keinen Abfindungsanspruch vorsieht, die einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers ablehnen, ohne daß in ihrer Person einer der in Nr. 4 des Sozialplans geregelten Tatbestände erfüllt ist.

a) Ziel der Sozialplanregelung ist nach Nr. 1 "vorrangig die Erhaltung von Arbeitsplätzen". Diese Zielsetzung entspricht dem gesetzlichen Zweck der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei



Betriebsänderungen. Die durch § 111 BetrVG vorgeschriebene Beratung der Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zum Zwecke der Herbeiführung des in § 112 Abs. 1 BetrVG genannten Interessenausgleichs soll gerade zum Inhalt haben, daß die Betriebsänderung so durchgeführt wird, daß Nachteile für die Mitarbeiter nicht oder nur soweit unbedingt erforderlich entstehen, wobei gerade der Verlust des Arbeitsplatzes als ein wesentlicher Nachteil anzusehen ist. Dabei müssen Regelungen zum möglichst weitgehenden Erhalt von Arbeitsplätzen nicht nur Gegenstand eines zu versuchenden Interessenausgleichs sein. Auch die Regelungen des Sozialplans können dieser Zielsetzung dienen. Das folgt gerade auch aus § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG. Durch die für den Regelfall vorgesehene Versagung von Sozialplanleistungen, insbesondere von Abfindungsansprüchen, soll für die Arbeitnehmer ein Anreiz geschaffen werden, einen angebotenen anderen zumutbaren Arbeitsplatz anzunehmen, auch wenn das mit Erschwerungen und Unbequemlichkeiten verbunden ist, die als solche vom Sozialplan nicht gemildert oder ausgeglichen werden können.

Von daher ist es weder rechtsfehlerhaft noch widerspricht es stets billigem Ermessen, wenn die Einigungsstelle die Regelung im Sozialplan insgesamt gesehen so gestaltet hat, daß der Anreiz für Arbeitnehmer, einen angebotenen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers anzunehmen, möglichst groß ist. Dieser Anreiz besteht nicht nur darin, daß den an anderen Arbeitsorten weiterbeschäftigten Arbeitnehmern Trennungsgeld, Reisekosten und Umzugskosten gezahlt werden, sondern vornehmlich auch darin, daß Arbeitnehmer, die einen anderen Arbeitsplatz ablehnen, unter Um-



ständen keine Abfindung erhalten.

b) Es widerspricht auch nicht Recht und Billigkeit und steht mit der Regelungsbefugnis der Einigungsstelle im Einklang, wenn die Einigungsstelle diejenigen Tatbestände näher definiert hat, bei deren Vorliegen der Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers ablehnen kann und gleichwohl eine Abfindung erhält. Diese in Nr. 4 geregelten zehn Tatbestände beschreiben Umstände, unter denen erfahrungsgemäß ein Wechsel des Arbeitsortes nur unter Inkaufnahme zusätzlicher Nachteile und Erschwernisse möglich oder gar gänzlich unmöglich ist. Daß es daneben noch eine Vielzahl von Fallgestaltungen geben kann, die einem Arbeitnehmer einen Wechsel des Arbeitsortes und einen damit vielleicht verbundenen Umzug außergewöhnlich erschweren oder nur unter Opfern für sich und seine Familienangehörigen möglich machen, verpflichtete die Betriebspartner bzw. die Einigungsstelle noch nicht, auch diese in den Katalog der Unzumutbarkeitstatbestände aufzunehmen. Hätte die Einigungsstelle bei der Frage, wann ein Wechsel des Arbeitsplatzes unzumutbar sein soll, auf alle denkbaren persönlichen Umstände, die einem Wechsel des Arbeitsortes entgegenstehen könnten, Rücksicht nehmen wollen, wäre ein Angebot eines neuen Arbeitsplatzes in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers letztlich nur für persönlich ungebundene Arbeitnehmer oder für solche Arbeitnehmer in Frage gekommen, die aufgrund ihres persönlichen Wohnsitzes einen anderen Arbeitsort ebenso leicht erreichen konnten, wie den bisherigen Arbeitsort in V . Das Ziel, Arbeitsplätze für die von der Stilllegung des Betriebes V betroffenen Arbeitnehmer und dem



Arbeitgeber die eingearbeitete und qualifizierte Belegschaft nach Möglichkeit zu erhalten, hätte bei Berücksichtigung aller dieser Umstände von vornherein nicht oder nur in geringem Umfang erreicht werden können.

c) Die Einigungsstelle war auch nicht gehalten, die Frage der Zumutbarkeit eines anderen Arbeitsplatzes entweder nur durch eine Generalklausel oder durch eine zusätzliche Generalklausel zu regeln. Eine solche Generalklausel hätte nur unbestimmte Rechtsbegriffe wie etwa den Begriff "zumutbar", "besonders weite Entfernung", "schwerwiegende persönliche Gründe", "erhebliche finanzielle Schäden" oder ähnliche enthalten können. Die Frage, ob ein angebotener Arbeitsplatz nach einer solchen Generalklausel zumutbar ist oder nicht, hätte nicht eindeutig beantwortet werden können und die Gefahr einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten mit sich gebracht. Diese Rechtsunsicherheit vermeidet der in Nr. 4 des Sozialplans enthaltene Katalog der Unzumutbarkeitstatbestände. Jeder Arbeitnehmer kann ohne Schwierigkeiten erkennen, ob er den angebotenen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers ablehnen kann und gleichwohl nach Nr. 6 des Sozialplans eine Abfindung erhält. Fehldispositionen des Arbeitnehmers mit schweren wirtschaftlichen Folgen werden damit vermieden. Für gleichwohl verbleibende Härtefälle, die bei starren Abgrenzungen nie auszuschließen sind, hat die Einigungsstelle einen - wenn auch bescheidenen - Anspruch aus einem Härtefonds vorgesehen.

5. Unschädlich ist es schließlich, wenn in Nr. 1 des Sozialplans von "nur nach Möglichkeit gleichwertigen Arbeitsplätzen"



die Rede ist. Damit wird nicht geregelt, daß jeder beliebige Arbeitsplatz angeboten werden kann und als zumutbarer Arbeitsplatz gilt. Nr. 1 des Sozialplans bestimmt vielmehr ausdrücklich, daß nur "zumutbare Arbeitsplätze" in Betracht kommen, d.h. Arbeitsplätze, die der Vorbildung des Arbeitnehmers und seiner bisherigen Tätigkeit nach Art und Inhalt entsprechen und Tätigkeiten zum Inhalt haben, deren Verrichtung vom Arbeitnehmer billigerweise erwartet werden kann. Dabei geht die Regelung davon aus, daß diese Voraussetzungen dann gegeben sind, wenn der Arbeitsplatz im Sinne der jeweiligen Arbeitswertbestimmungen gleichwertig mit dem bisherigen Arbeitsplatz ist. Ein Arbeitsplatz kann aber auch dann noch zumutbar sein, wenn er nicht völlig gleichwertig ist, d.h. nach der maßgebenden Bewertung etwas geringer vergütet wird. Allein wegen einer geringeren Wertigkeit des Arbeitsplatzes soll dieser nicht als unzumutbar abgelehnt werden können. Nicht aber wird damit bestimmt, daß jeder beliebige Arbeitsplatz als zumutbar anzusehen ist, wenn ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht. Das Angebot etwa einer bloßen Teilzeitbeschäftigung anstelle einer bisherigen Vollzeittätigkeit ist auch dann nicht zumutbar im Sinne der Nr. 1 des Sozialplans, wenn ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht.

Die damit maßgebende Regelung der Nr. 1 des Sozialplans ist von dem Ermessenspielraum der Einigungsstelle gedeckt. Wenn die Betriebspartner und die Einigungsstelle - wie oben dargelegt - frei sind in der Bestimmung dessen, was ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne ihrer Sozialplanregelung ist, ist es ihnen nicht



verwehrt, auch einen etwas geringer bezahlten Arbeitsplatz als zumutbaren Arbeitsplatz zu bezeichnen. Dies gilt schon deshalb, als gerade im Unternehmensbereich des Arbeitgebers durch tarifliche Regelungen der bisherige Lohn des Arbeitnehmers weitgehend gesichert wird, wenn dieser infolge von Rationalisierungsmaßnahmen nur noch mit einer geringerwertigen Arbeit beschäftigt werden kann, mögen diese Verdienstsicherungsregelungen auch in den einzelnen Betrieben des Arbeitgebers unterschiedlich sein und Verdiensteinbußen unter Umständen nicht voll und auf Dauer ausgleichen.

6. Nach allem verstößt die von der Einigungsstelle getroffene Regelung, nach der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Abfindung haben, wenn sie einen im Sinne des Sozialplans zumutbaren Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers ablehnen, weder gegen die Ermessensrichtlinie für den Spruch der Einigungsstelle in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG noch gegen Recht und Billigkeit. Das Ziel der Regelung, den Arbeitnehmern Arbeitsplätze und dem Arbeitgeber qualifizierte Fachkräfte nach Möglichkeit zu erhalten, ist nicht zu beanstanden. Die dafür eingesetzten Mittel, insbesondere der Verlust eines Abfindungsanspruchs bei Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes, sind zur Erreichung dieses Ziels geeignet und stellen einen angemessenen Ausgleich der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer und der Belange des Arbeitgebers dar. Sie gestatten, daß die im Sozialplan vorgesehenen Leistungen für Trennungsgeld, Reisekosten und Umzugskosten den finanziellen Mehraufwand der an einem anderen Arbeitsort weiterbeschäftigten Arbeitnehmer abdecken



können und der dafür erforderliche Aufwand für den Arbeitgeber wirtschaftlich vertretbar bleibt.

Damit erweist sich der Spruch der Einigungsstelle als wirksam. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben daher dem Antrag des Betriebsrats zu Unrecht stattgegeben. Dieser muß vielmehr abgewiesen werden.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Andersch

Dr. Federlin

