

Aktenzeichen: 1 ABR 3/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 23. April 1985
- 1 ABR 3/81 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 23. Januar 1980
- 9 BV 8/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 8. Juli 1980
- 6 Ta BV 4/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit eines Sozialplanes

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 1, Abs. 4; KO § 61 Abs. 1 Nr. 6

Leitsatz:

Beschließt die Einigungsstelle einen Sozialplan erst geraume Zeit nach der Durchführung der Betriebsstillegung, so kann sie bei der Bemessung der Sozialplanleistungen doch auf die wirtschaftlichen Nachteile der entlassenen Arbeitnehmer abstellen, mit denen im Zeitpunkt der Betriebsstillegung typischerweise zu rechnen war. Sie braucht nicht zu berücksichtigen, daß einzelne Arbeitnehmer diese Nachteile tatsächlich nicht erlitten haben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 3/81

6 Ta BV 4/80 Hamburg

Verkündet am
23. April 1985

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 20. November 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heithen und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Dr. Wohl-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Available on the
App Store

JLaw – für iOS

Das Konkursverfahren wurde am 2. Mai 1977 eröffnet;
Rechtsanwalt B wurde zum Konkursverwalter bestellt. In
der Folgezeit verlangte der bei der Gemeinschuldnerin bestehende
Betriebsrat die Aufstellung eines Sozialplanes. Die Verhandlungen
wurden zunächst mit Rücksicht auf die ausstehende Entscheidung
des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vertagt und im Sommer
1979 wieder aufgenommen. Da keine Einigung erzielt wurde, rief
der Betriebsrat die Einigungsstelle an, die am 19. Juli 1979
einen Spruch fällte und folgenden Sozialplan beschloß:

1. Alle Arbeitnehmer, die ... sich am 11.
01. 1977 in ungekündigtem Arbeitsverhält-
nis befanden, erhalten eine Abfindung nach
folgender Formel:
 - a) An alle Arbeitnehmer wird ein Grundbetrag
in Höhe von DM 1.000,-- gezahlt.
 - b) Zusätzlich zu diesem Grundbetrag erhalten
alle Arbeitnehmer, die ..., sofern sie
nicht im Jahre 1977 das 63. Lebensjahr
vollendet haben, einen Abfindungsbetrag
nach der Formel
$$\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times 4$$
2. Auszubildende, die ..., erhalten eine einmalige
Abfindung in Höhe von DM 500,--.
3. Soweit die Gesamtsumme der Ansprüche DM
270.000,-- übersteigt, werden sie anteilig ge-
kürzt.

....

Der Beschluß der Einigungsstelle wurde dem Konkursverwalter
am 20. August 1979 zugestellt. Er hat mit einem am 3. September
1979 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag den Beschluß
angefochten und das vorliegende Verfahren anhängig gemacht.



Der Konkursverwalter ist der Ansicht, der von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan sei rechtswidrig. Er entspreche nicht den Anforderungen, die nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts an im Konkursverfahren beschlossene Sozialpläne zu stellen seien. Im Sozialplan vorgesehene Leistungen müßten dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer dienen. Darüber habe sich die Einigungsstelle hinweggesetzt, indem sie für alle Arbeitnehmer einheitliche Abfindungsansprüche festgesetzt habe, ohne zu berücksichtigen, daß einem Teil der Arbeitnehmer solche Nachteile nicht entstanden seien.

Dazu trägt der Konkursverwalter vor, daß etwa 40 Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin von der Nachfolgefirma Horst W , die im gleichen Geschäftszweig tätig sei, nahtlos übernommen worden seien. Der Betriebsrat hat dazu vorgetragen, der von der Gemeinschuldnerin zu Unrecht bestellte Prokurist Horst W habe noch "während des Konkursantrages" die Firma verlassen und eine neue Firma gegründet und einigen Angestellten angeboten, bei ihm zu arbeiten. Etwa 30 Arbeitnehmer seien zu gleichen Rechten weiterbeschäftigt worden, ohne daß jedoch Rechte aus dem Arbeitsverhältnis zur Gemeinschuldnerin übernommen worden seien. Ein großer Teil von ihnen sei zwischenzeitlich wieder ausgeschieden. Weitere Einzelheiten dazu sind nicht festgestellt worden.

Der Konkursverwalter ist weiter der Ansicht, der Sozialplan berücksichtige nicht die Interessen der übrigen Konkursgläubiger.



Bei einer verteilungsfähigen Konkursmasse von rund 550.000,-- DM erreiche der Sozialplan ein Volumen von 270.000,-- DM, während die übrigen Konkursforderungen sich auf rund 4,4 Millionen DM beliefen, von denen rund 622.000,-- DM nach § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO (davon die Bundesanstalt für Arbeit mit rund 500.000,-- DM) und rund 1,07 Millionen DM nach § 61 Abs. 1 Nr. 2 KO (davon die Bundesrepublik mit Steuerforderungen von rund 946.000,-- DM) bevorrechtigt seien. Bei dieser Sachlage lasse sich allenfalls ein Sozialplanvolumen von 100.000,-- bis 120.000,-- DM vertreten.

Der Konkursverwalter hat daher beantragt,

den durch Beschluß der Einigungsstelle vom 19. Juli 1979 festgesetzten Sozialplan für rechtswidrig zu erklären.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Er ist der Ansicht, der Sozialplan lege mit den Abfindungen rechtmäßig Entschädigungen für den Verlust der Arbeitsplätze fest. Dabei könne es nicht darauf ankommen, ob im Zeitpunkt der Aufstellung des Sozialplanes Arbeitnehmer bereits eine neue Stelle gefunden hätten. Dieser Zeitpunkt sei beliebig. Die Interessen der übrigen Konkursgläubiger seien angemessen gewahrt.

Das Arbeitsgericht hat den Spruch der Einigungsstelle aufgehoben. Im Beschwerdeverfahren hat der Betriebsrat beantragt,



die Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg aufzuheben und festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 19. Juli 1979 rechtswirksam ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrates zurückgewiesen und festgestellt, daß der durch Spruch der Einigungsstelle vom 19. Juli 1979 aufgestellte Sozialplan unwirksam ist.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter, während der Konkursverwalter um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat Erfolg, der Antrag des Konkursverwalters ist unbegründet.

I. Gegen die Zulässigkeit des vom Konkursverwalter gestellten Antrages bestehen keine Bedenken.

1. Seinen zunächst gestellten Antrag, den Spruch der Einigungsstelle für rechtswidrig zu erklären, hat das Landesarbeitsgericht dahin beschieden, daß es festgestellt hat, der durch den Spruch der Einigungsstelle aufgestellte Sozialplan sei unwirksam. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats, wonach Sprüche der Einigungsstelle gegebenenfalls nicht aufzuheben, sondern für unwirksam zu erklären sind (Beschuß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 102/77 - AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972). Diese Neufassung des Antrages hat sich der Konkursverwalter zu eigen gemacht. Darin liegt keine unzulässige Antragsänderung, sondern eine jederzeit



zulässige Klarstellung des ursprünglichen Begehrens.

2. An einer gerichtlichen Entscheidung über diesen Antrag besteht nach wie vor ein Rechtsschutzinteresse..

Nach der Entscheidung des Senats vom 30. April 1984 (- 1 AZR 34/84 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) hatten zunächst Ansprüche aus einem Sozialplan im Konkurs nur den Rang nach § 61 Abs. 1 Nr. 6 KO. Da die Konkursmasse zur Befriedigung der bevorrechtigten Konkursgläubiger nicht ausreicht, könnte es für den Konkursverwalter an sich ohne Bedeutung sein, ob der Spruch der Einigungsstelle wirksam Sozialplanansprüche der entlassenen Arbeitnehmer begründet hat. Die Teilungs- und Schuldenmasse kann sich jedoch im Laufe des Konkursverfahrens ändern.

Hinzu kommt, daß nunmehr nach § 6 Abs. 2 des Gesetzes über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren vom 20. Februar 1985 (BGBl. I S. 369) Sozialplanansprüche auch aus Altsozialplänen wieder wenigstens teilweise mit dem Rang des § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO zu befriedigen sind. Von daher ist für den Konkursverwalter nach wie vor ein Interesse an der Feststellung gegeben, ob der umstrittene Sozialplan rechtsunwirksam ist oder nicht und ob gegebenenfalls ein neuer Sozialplan vereinbart werden muß.

3. Soweit der Betriebsrat beantragt hat, die Wirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle festzustellen, liegt darin kein eigener Sachantrag. Das hat der Betriebsrat bei der Anhörung vor-



dem Senat klargestellt. Damit sollte lediglich die Rechtsansicht des Betriebsrats schon im Antrag verdeutlicht werden.

II. Der Spruch der Einigungsstelle verstößt weder gegen § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG noch überschreitet er die Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens.

1. Der Konkursverwalter hat den durch Spruch der Einigungsstelle aufgestellten Sozialplan innerhalb der Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG angefochten. Damit unterliegt der Spruch der Einigungsstelle sowohl einer Rechtskontrolle als auch einer Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung der Grenzen des der Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 Satz 3 bzw. § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG eingeräumten Ermessens.

Der Einwand des Konkursverwalters, der Spruch der Einigungsstelle sehe Abfindungszahlungen an alle entlassenen Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf deren tatsächlich eingetretene Nachteile vor, betrifft die Regelungskompetenz des Betriebsrats und damit die Regelungskompetenz der Einigungsstelle. Es ist eine Rechtsfrage, ob die Einigungsstelle bei einer Betriebsstillegung unterschiedslos für alle Arbeitnehmer Abfindungszahlungen als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes beschließt, auch wenn einzelne Arbeitnehmer durch die Entlassung keine oder nur geringe Nachteile erlitten haben.

Der zweite Einwand des Konkursverwalters, das Sozialplanvolumen sei angesichts der verteilungsfähigen Konkursmasse zu



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hoch, betrifft hingegen die Einhaltung der der Einigungsstelle eingeräumten Ermessensgrenzen.

Im vorliegenden Verfahren ist dagegen nicht darüber zu entscheiden, welchen Inhalt ein von den Betriebspartnern frei vereinbarter Sozialplan haben kann, insbesondere nicht über die umstrittene Frage, ob die Betriebspartner dabei die in § 112 Abs. 1 und 4 BetrVG normierten Grenzen einzuhalten haben oder ob diese Grenzen jedenfalls im Konkursverfahren zu beachten sind. Nicht zu entscheiden ist auch die Frage, ob die Betriebspartner oder die Einigungsstelle hinsichtlich der Sozialplanleistungen nach den tatsächlich eingetretenen oder zu erwartenden Nachteilen differenzieren dürfen. Zu entscheiden ist vielmehr allein darüber, ob der Spruch der Einigungsstelle deswegen unwirksam ist, weil er nicht nach tatsächlich eingetretenen oder mit einiger Wahrscheinlichkeit zu erwartenden Nachteilen differenziert hat.

2. Nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Sozialplan die Einigung der Betriebspartner "über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen".

Dem entspricht es, wenn in einem Teil der Literatur die Ansicht vertreten wird, daß vom - erzwingbaren - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur eine Regelung über Sozialplanleistungen gedeckt ist, die zum Ausgleich oder zur Milderung von Nachteilen bestimmt ist, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung tatsächlich entstanden sind oder mit gewisser



Wahrscheinlichkeit entstehen werden. Diese Autoren sehen die Funktion des Sozialplans darin, den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern Überbrückungsleistungen oder sonstige Leistungen der Daseinsvorsorge zu gewähren, weil sie infolge der Betriebsänderung wirtschaftliche Nachteile erleiden. Gleichzeitig komme dem Sozialplan hinsichtlich der vom Unternehmer geplanten und letztlich frei durchführbaren Betriebsänderung eine Steuerungsfunktion zu, indem die unternehmerische Entscheidung zur Betriebsänderung mit finanziellen Lasten verbunden werde, die den Unternehmer tendenziell anhalten sollen, eine Betriebsänderung so durchzuführen, daß möglichst geringe wirtschaftliche Nachteile für die davon betroffenen Arbeitnehmer entstehen. Der - erzwingbare - Sozialplan sei insgesamt zukunftsorientiert (so, wenn auch mit im einzelnen unterschiedlicher Begründung: Beuthien, Interessenausgleich und Sozialplan im Konkurs, RdA 1976, 147, 155; derselbe, Der Sozialauftrag des Sozialplans, ZfA 1982, 181, 193 ff.; derselbe, Sozialplan und Unternehmensverschuldung, S. 62; Willemsen, Arbeitnehmerschutz bei Betriebsänderungen im Konkurs, Diss. 1980, S. 210 ff.; derselbe, Zulässigkeit und Grenzen der Pauschalierung von Sozialplanabfindungen, ZIP 1981, 1058, 1059; Weitnauer, Der Sozialplan im Konkurs, ZfA 1977, 111, 114; Löwisch, Sozialplanleistungen und Gleichbehandlungsgebot, Festschrift für Müller, S. 301, 306; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 3 a und 19; Hanau, Probleme der Mitbestimmung des Betriebsrats über den Sozialplan, ZfA 1974, 89, 101; Fuchs, Der Sozialplan nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972, S. 30; Ohl, Zum Abfindungsrecht bei betriebsbedingtem Verlust des Arbeitsplatzes, AuR 1980, 108, 110; Vogt, Der Sozialplan - wirt-



schaftlicher Nachteils- und/oder sozialer Lastenausgleich, B1StSozArbR 1982, 232, 235; Wiedemann/Willemsen, in Anm. zu AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972 und insbesondere Reuter, Der Sozialplan, Entschädigung für Arbeitsplatzverlust oder Steuerung unternehmerischen Handelns ? 1983, S. 17 ff.). Ein anderer Teil der Literatur ist der Ansicht, daß neben den infolge der Betriebsänderung konkret entstehenden Nachteilen auch der Verlust des Arbeitsplatzes als solcher zu entschädigen sei (so vor allen Dingen: Richardi, Sozialplan und Konkurs, 1975, S. 13 und 17; derselbe, Sozialplan und Konkurs, DB 1976 Beilage Nr. 6, S. 6; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 52 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 112 Rz 15; Dorndorf, Sozialplan im Konkurs, 1978, S. 10; Kittner in Anm. zu EzA § 111 BetrVG 1972 Nr. 5; Heinze, Die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Konkursverwalters, NJW 1980, 145, 147; Weller, AR-Blattei, Sozialplan I, B 4 und 5).

3. Richtig ist, daß die wirtschaftlichen Folgen einer Betriebsänderung - hier einer Betriebsstillegung - die Arbeitnehmer des Betriebes unterschiedlich treffen können. Es ist denkbar, daß einzelne Arbeitnehmer infolge alsbaldiger anderweiter Arbeitsaufnahme überhaupt keinen wirtschaftlichen Nachteil haben oder sich sogar verbessern. Gleichwohl ist es nach der Auffassung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß vom 13. Dezember 1978 - BAG 31, 176, 206 f. = AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972, zu IV A 2 der Gründe) zulässig, daß in Sozialplänen pauschaliert und u.U. gestaffelt (u.a. nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit) Abfindungen gewährt werden, die einen Aus-



gleich für den Verlust des Arbeitsplatzes darstellen sollen und zwar ohne Rücksicht darauf, ob der einzelne Arbeitnehmer tatsächlich einen wirtschaftlichen Nachteil erlitten hat. Auch eine solche, durch den Sozialplan geregelte pauschalierte Abfindung solle den Verlust des Arbeitsplatzes ausgleichen, der in diesen Fällen ohne Nachprüfung im Einzelfall als ausgleichsbedürftiger und wirtschaftlicher Nachteil gewertet werden könne.

Wenn in der Literatur geltend gemacht wird, mit dieser Entscheidung habe sich der Große Senat für die sogenannte "Entschädigungstheorie" ausgesprochen, wonach schon allein der Verlust des Arbeitsplatzes ohne Rücksicht auf künftige Nachteile ausgleichsfähig sei, so trifft dies nicht zu. Wenn nach dieser Entscheidung die Festsetzung von Abfindungen zulässig ist, die allein nach dem Alter des Arbeitnehmers und der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit bemessen werden, so wird damit vielmehr auf Kriterien abgestellt, die bei der gebotenen pauschalierenden und vorausschauenden Betrachtungsweise eine Aussage darüber erlauben, welche wirtschaftlichen Nachteile für den infolge der Betriebsänderung ausscheidenden Arbeitnehmer zu erwarten sind.

Die als Folge einer Betriebsänderung möglichen wirtschaftlichen Nachteile des Arbeitnehmers können vielfach nur durch pauschalierte Sozialplanleistungen ausgeglichen oder gemildert werden. Schon praktische Bedürfnisse machen einen pauschalierten Nachteilsausgleich notwendig. Die durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile verwirklichen sich erst im Laufe der Zeit. Ihre konkrete Höhe in jedem Einzelfall kann jeweils nur für einen



zurückliegenden Zeitraum festgestellt werden. Nachteile können noch lange Zeit nach der Betriebsänderung entstehen. Wollte man nur den Ausgleich oder die Milderung tatsächlich entstandener Nachteile zulassen, müßten die Mittel des Sozialplanes solange verwaltet werden, wie noch Nachteile aus der Betriebsänderung entstehen. Schon das ist jedenfalls bei der Stilllegung und Liquidation eines Unternehmens praktisch unmöglich und führt auch dann, wenn das Unternehmen als solches fortbesteht, zu einem Verwaltungsaufwand für das Unternehmen, der von einer bestimmten Grenze an nicht mehr zumutbar ist. Für die betroffenen Arbeitnehmer besteht die Gefahr, daß die Geltendmachung und der Nachweis des jeweils entstandenen Nachteils im Laufe der Zeit immer schwieriger und tatsächlich aufwendiger wird, so daß sie berechnigte Ansprüche auf Sozialplanleistungen nicht durchsetzen können oder wegen des damit verbundenen Aufwandes davon absehen müssen, diese geltend zu machen.

Von daher ist allgemein anerkannt, daß Sozialplanleistungen zum Ausgleich oder zur Milderung entstandener Nachteile pauschaliert werden können, sofern entweder auf bereits tatsächlich entstandene Nachteile abgestellt oder nach typischerweise zu erwartenden Nachteilen differenziert wird (vgl. die oben unter 2 genannten Autoren). Dabei wird gerade für die anläßlich einer Betriebsänderung entlassenen Arbeitnehmer anerkannt, daß infolge dieser Entlassung bestimmte wirtschaftliche Nachteile typisch sind und mit einiger Wahrscheinlichkeit erwartet werden können. So besteht - je nach Arbeitsmarktlage - die Gefahr einer mehr oder weniger langen Arbeitslosigkeit, die zudem vom Alter des



entlassenen Arbeitnehmers abhängig ist, mit den daraus resultierenden wirtschaftlichen Nachteilen infolge von Einkommenseinbußen. Ein typischer Nachteil ist auch darin zu sehen, daß der Bestandsschutz des bisherigen Arbeitsverhältnisses, der weitgehend von der bisherigen Betriebszugehörigkeit und vom Lebensalter des Arbeitnehmers, aber auch von anderen sozialen Faktoren abhängig ist, auch dann verlorenggeht, wenn der Arbeitnehmer alsbald eine neue Stelle findet. Schon diese Nachteile sind daher einer Pauschalierung - auch in Form einer als "Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes" üblicherweise bezeichneten Einmalzahlung - zugänglich, wobei deren Höhe auch von Faktoren wie Alter, bisherige Betriebszugehörigkeit und Familienstand, abhängig gemacht werden kann, weil einmal diese Faktoren - wie dargelegt - für die zu erwartenden typischen Nachteile relevant sind, und weil zum anderen Sozialplanleistungen wegen ihrer Funktion als Daseinsvorsorge und Überbrückungsbeihilfe sich auch an sozialen Kriterien orientieren dürfen (Ohl, aaO, AuR 1980, 108, 110 f.; Hanau, aaO, ZfA 1974, 79, 101, 103; Beuthien, aaO, ZfA 1982, 181, 200).

Auch nach der Entscheidung des Großen Senats wird daher mit Abfindungen, die am Alter und an der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer orientiert sind, nicht der Verlust des Arbeitsplatzes als solcher abgegolten; es werden vielmehr künftige Nachteile ausgeglichen oder gemildert. Ein Spruch der Einigungsstelle, der entsprechende Regelungen vorsieht, hält sich daher grundsätzlich im Rahmen der Regelungskompetenz der Einigungsstelle.



Der Einwand - auch des Konkursverwalters im vorliegenden Verfahren -, eine solche Betrachtungsweise schließe die Berücksichtigung des Umstandes aus, daß der Arbeitnehmer alsbald einen neuen Arbeitsplatz gefunden und damit wirtschaftliche Nachteile nicht oder nur in beschränktem Umfange erlitten hat, ist nicht begründet. Die Festsetzungen im Sozialplan beruhen regelmäßig auf einer Abschätzung der künftigen Entwicklung. Sie können und brauchen eine tatsächlich davon abweichende Entwicklung nicht zu berücksichtigen.

Es wird vielfach Fälle geben, für die schon aufgrund der geplanten Betriebsänderung feststeht, daß aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer alsbald einen neuen Arbeitsplatz erhalten werden, sei es, weil sie in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden können, sei es, daß ein anderes Unternehmen ihre Übernahme verbindlich zugesagt hat. Davon, daß eine Einigungsstelle einen solchen Umstand bei ihrer Sozialplanregelung angemessen berücksichtigen wird, kann für den Regelfall ausgegangen werden. Ob sie ihn in jedem Falle berücksichtigen muß, braucht im vorliegenden Falle nicht entschieden zu werden. Auch der Große Senat hat diese Frage nicht entschieden. Die Einigungsstelle war, als sie im Juli 1979 schließlich den Sozialplan beschloß, jedenfalls nicht gehalten, bei der Bemessung der Sozialplanleistungen zu berücksichtigen, daß ein Teil der Arbeitnehmer zwischenzeitlich bei der Firma Horst W eine neue, möglicherweise gleichwertige Arbeitsstelle gefunden hatte.



Ist es zulässig, Entschädigungen für typischerweise zu erwartende wirtschaftliche Nachteile der entlassenen Arbeitnehmer infolge vorübergehender Arbeitslosigkeit und des Verlustes des bisherigen Bestandsschutzes ihres Arbeitsverhältnisses mehr oder weniger differenziert zu pauschalieren, so kommt es für die Frage, welche wirtschaftlichen Nachteile typischerweise zu erwarten sind, darauf an, zu welchem Zeitpunkt die dafür erforderliche Prognose gestellt wird.

Dafür kann nicht der Zeitpunkt maßgebend sein, zu dem der Sozialplan tatsächlich zwischen den Beteiligten vereinbart oder durch den Spruch der Einigungsstelle beschlossen wird. Dieser Zeitpunkt ist relativ beliebig und hängt von einer Vielzahl von Umständen ab. Käme es darauf an, würde für beide Seiten, für den Betriebsrat und den Arbeitgeber, ein Anreiz geschaffen, diesen Zeitpunkt zu manipulieren. Der Arbeitgeber könnte jedenfalls ein Interesse daran haben, den Abschluß des Sozialplans möglichst weit hinaus zu schieben, wenn er sich dadurch Vorteile versprechen kann, weil aufgrund der zwischenzeitlichen tatsächlichen Entwicklung ausgleichungsfähige und ausgleichungsbedürftige wirtschaftliche Nachteile in geringerer Höhe feststellbar oder prognostizierbar sind. Der Betriebsrat andererseits müßte an einem möglichst frühzeitigen Abschluß interessiert sein, weil um so größere wirtschaftliche Nachteile für die entlassenen Arbeitnehmer erwartet werden können, je weniger präzise sich die tatsächliche Entwicklung nach der Entlassung beurteilen läßt. Der einzelne entlassene Arbeitnehmer könnte versucht sein, einen neuen Arbeitsplatz nicht sofort anzutreten, wenn er befürchten muß,



deswegen geringere Sozialplanleistungen zu erlangen, als wenn er im Zeitpunkt der Aufstellung des Sozialplans noch arbeitslos ist. Das macht deutlich, daß für die Frage, welche wirtschaftlichen Nachteile typischerweise infolge der Betriebsänderung zu erwarten sind, nur auf einen Beurteilungszeitpunkt abgestellt werden kann, der eindeutig festliegt und der Disposition der Beteiligten entzogen ist. Das kann nur der Zeitpunkt sein, zu dem nach dem Willen des Gesetzes der Sozialplan zu vereinbaren ist (so im Ergebnis auch Fabricius, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung Juni 1983, § 112 Rz 24; Hanau, aaO, ZfA 1974, 89, 102).

Nach §§ 111, 112 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat vor der geplanten Betriebsänderung zu unterrichten und diese mit ihm zu beraten, um ggf. einen Interessenausgleich über die Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu erzielen. Wann der Sozialplan zu vereinbaren ist, ist im Gesetz nicht ausdrücklich gesagt. Gerade wenn es aber zutreffend ist, daß dem Sozialplan auch eine Steuerungsfunktion zukommt und der Betriebsrat mittelbar über den Sozialplan Einfluß auf die unternehmerische Entscheidung soll nehmen können, muß der Sozialplan vor Durchführung der Betriebsänderung vereinbart werden. Dafür spricht auch der Wortlaut des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG; Arbeitgeber und Betriebsrat sollen sich über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile einigen, die den Arbeitnehmern infolge der "geplanten" - nicht der durchgeführten - Betriebsänderung entstehen.

Daraus folgt, daß der durch Spruch der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan pauschalisierte Leistungen zum Ausgleich oder



zur Milderung gerade derjenigen wirtschaftlichen Nachteile vorsehen kann, die bei Durchführung der geplanten Betriebsänderung typischerweise zu erwarten waren. Daß die spätere Entwicklung anders verläuft, d.h., daß entweder erwartete Nachteile nicht oder nicht in dem erwarteten Umfang eintreten oder wesentlich höher sind als zuvor angenommen, ist unschädlich. Gerade weil der Sozialplan künftige, noch nicht feststehende Nachteile ausgleichen soll, kommt ihm notwendig eine Vergleichsfunktion zu, die eine solche abweichende Entwicklung bewußt in Kauf nimmt und die einmal vereinbarte Regelung unabhängig davon bestehen lassen will (vgl. Willemsen, aaO, ZIP 1981, 1058, 1060 und Arbeitnehmerschutz, S. 223).

Daß eine gänzlich anders verlaufende Entwicklung sich als eine Änderung der Geschäftsgrundlage für den Sozialplan darstellen und zu dessen Anpassung führen kann, ist eine andere Frage (vgl. dazu die Entscheidung des Senats vom 28. Februar 1984 - 1 AZR 134/83 - nicht veröffentlicht).

Auch für die in diesem Zusammenhang bedeutsame Frage, wie Arbeitnehmer bei pauschalierten Sozialplanleistungen zu berücksichtigen sind, die nach der Betriebsänderung wieder einen anderen Arbeitsplatz finden, kann es nur darauf ankommen, ob und mit welcher Wahrscheinlichkeit damit im Zeitpunkt der Beratungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan zu rechnen war. Wird der Sozialplan nicht vor der Betriebsänderung, sondern - aus welchen Gründen auch immer - zu einem späteren Zeitpunkt aufgestellt, braucht die Einigungsstelle nicht zu berücksichtigen, daß



deswegen geringere Sozialplanleistungen zu erlangen, als wenn er im Zeitpunkt der Aufstellung des Sozialplans noch arbeitslos ist. Das macht deutlich, daß für die Frage, welche wirtschaftlichen Nachteile typischerweise infolge der Betriebsänderung zu erwarten sind, nur auf einen Beurteilungszeitpunkt abgestellt werden kann, der eindeutig festliegt und der Disposition der Beteiligten entzogen ist. Das kann nur der Zeitpunkt sein, zu dem nach dem Willen des Gesetzes der Sozialplan zu vereinbaren ist (so im Ergebnis auch Fabricius, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung Juni 1983, § 112 Rz 24; Hanau, aaO, ZfA 1974, 89, 102).

Nach §§ 111, 112 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat vor der geplanten Betriebsänderung zu unterrichten und diese mit ihm zu beraten, um ggf. einen Interessenausgleich über die Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu erzielen. Wann der Sozialplan zu vereinbaren ist, ist im Gesetz nicht ausdrücklich gesagt. Gerade wenn es aber zutreffend ist, daß dem Sozialplan auch eine Steuerungsfunktion zukommt und der Betriebsrat mittelbar über den Sozialplan Einfluß auf die unternehmerische Entscheidung soll nehmen können, muß der Sozialplan vor Durchführung der Betriebsänderung vereinbart werden. Dafür spricht auch der Wortlaut des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG; Arbeitgeber und Betriebsrat sollen sich über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile einigen, die den Arbeitnehmern infolge der "geplanten" - nicht der durchgeführten - Betriebsänderung entstehen.

Daraus folgt, daß der durch Spruch der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan pauschalisierte Leistungen zum Ausgleich oder



zur Milderung gerade derjenigen wirtschaftlichen Nachteile vor-
sehen kann, die bei Durchführung der geplanten Betriebsänderung
typischerweise zu erwarten waren. Daß die spätere Entwicklung
anders verläuft, d.h., daß entweder erwartete Nachteile nicht
oder nicht in dem erwarteten Umfang eintreten oder wesentlich
höher sind als zuvor angenommen, ist unschädlich. Gerade weil der
Sozialplan künftige, noch nicht feststehende Nachteile ausglei-
chen soll, kommt ihm notwendig eine Vergleichsfunktion zu, die
eine solche abweichende Entwicklung bewußt in Kauf nimmt und die
einmal vereinbarte Regelung unabhängig davon bestehen lassen will
(vgl. Willemsen, aaO, ZIP 1981, 1058, 1060 und Arbeitnehmer-
schutz, S. 223).

Daß eine gänzlich anders verlaufende Entwicklung sich als
eine Änderung der Geschäftsgrundlage für den Sozialplan dar-
stellen und zu dessen Anpassung führen kann, ist eine andere
Frage (vgl. dazu die Entscheidung des Senats vom 28. Februar
1984 - 1 AZR 134/83 - nicht veröffentlicht).

Auch für die in diesem Zusammenhang bedeutsame Frage, wie
Arbeitnehmer bei pauschalierten Sozialplanleistungen zu berück-
sichtigen sind, die nach der Betriebsänderung wieder einen ande-
ren Arbeitsplatz finden, kann es nur darauf ankommen, ob und mit
welcher Wahrscheinlichkeit damit im Zeitpunkt der Beratungen über
den Interessenausgleich und den Sozialplan zu rechnen war. Wird
der Sozialplan nicht vor der Betriebsänderung, sondern - aus
welchen Gründen auch immer - zu einem späteren Zeitpunkt aufge-
stellt, braucht die Einigungsstelle nicht zu berücksichtigen, daß



sich die tatsächlichen Verhältnisse zwischenzeitlich anders entwickelt haben als im Zeitpunkt der Betriebsänderung vernünftigerweise anzunehmen war. Die Reichweite des Mitbestimmungsrechtes kann nicht davon abhängig sein, zu welchem Zeitpunkt es ausgeübt wird oder aus tatsächlichen Gründen erst ausgeübt werden kann.

Im vorliegenden Falle hat die Gemeinschuldnerin am 11. Januar 1977 ihren Geschäftsbetrieb eingestellt und ihre Arbeitnehmer entlassen, nachdem sie schon zuvor die Eröffnung des Konkursverfahrens beantragt hatte. Daß darüber mit dem Betriebsrat beraten und ein Interessenausgleich angestrebt worden ist, ist nicht vorgetragen worden und nicht ersichtlich. Aus dem Vorbringen der Beteiligten ergibt sich auch nicht, daß Gegenstand der Planung der Gemeinschuldnerin oder später des Konkursverwalters war, Arbeitnehmern der Gemeinschuldnerin Arbeitsplätze dadurch zu erhalten, daß sie sich für deren Weiterbeschäftigung bei der neu gegründeten Firma Horst W oder bei anderen Arbeitgebern einsetzte. Die Übernahme von 30 oder 40 Arbeitnehmern durch die Firma Horst W beruht nur auf deren Initiative und der Entscheidung der Arbeitnehmer, bei dieser zu arbeiten. Daß der Inhaber der neuen Firma Horst W zuvor Prokurist bei der Gemeinschuldnerin war, besagt nicht, daß die Firmenneugründung und die Übernahme von einem Teil der Arbeitnehmer Gegenstand der Planung über die Einstellung des Geschäftsbetriebs der Gemeinschuldnerin war. Daß Arbeitnehmer bei der Firma Horst W alsbald einen neuen Arbeitsplatz finden werden, war daher zur Zeit der Betriebsänderung nicht abzusehen. Die Einigungsstelle brauchte diesen Umstand daher bei ihrer Sozialplan-



regelung nicht zu berücksichtigen.

Der Spruch der Einigungsstelle differenziert bei den Abfindungen nur nach dem Lebensalter und der Betriebszugehörigkeit der entlassenen Arbeitnehmer, trifft eine gesonderte Regelung für Auszubildende und nimmt Arbeitnehmer, die das 63. Lebensjahr vollendet haben, von der Gewährung des zusätzlichen Abfindungsbetrages aus. Diese Faktoren können für den zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteil durch anschließende Arbeitslosigkeit durchaus bestimmend sein. Mit zunehmendem Alter steigt die Gefahr einer längeren Arbeitslosigkeit, längere Betriebszugehörigkeit kann wegen der damit verbundenen Spezialisierung die Chancen, alsbald einen neuen Arbeitsplatz zu finden, ebenfalls verringern. Die Berücksichtigung dieser Faktoren bei der Bemessung der Abfindung ist daher nicht sachwidrig. Daß mit der Regelung in Nr. 1 des Sozialplans insbesondere der durch Arbeitslosigkeit bedingte wirtschaftliche Nachteil ausgeglichen werden sollte, macht zudem auch die Bestimmung deutlich, daß Arbeitnehmer, die das 63. Lebensjahr vollendet haben, einen zusätzlichen Abfindungsbetrag nicht erhalten, offenbar, weil für sie die Möglichkeit besteht, demnächst vorgezogenes Altersruhegeld zu erhalten.

Die Frage, mit welcher Dauer der Arbeitslosigkeit für die entlassenen Arbeitnehmer zu rechnen ist, mag auch von anderen Faktoren, ihrer Ausbildung, ihrer Spezialisierung und auch davon abhängig sein, ob die von ihnen bisher verrichtete Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt mehr oder weniger gefragt ist. Diese Gesichtspunkte hat die Einigungsstelle offensichtlich nicht gewürdigt.



Deswegen ist der Sozialplan jedoch nicht unwirksam. Entscheidend ist allein, ob die Berücksichtigung dieser Umstände zu einer wesentlich anderen Differenzierung bei der Gestaltung der Sozialplanleistungen genötigt hätte. Dafür ist von den Beteiligten, insbesondere vom Konkursverwalter, nichts vorgetragen worden. Der Umstand allein, daß eine differenziertere Regelung der Abfindungen möglicherweise sinnvoller gewesen wäre, bedeutet noch nicht, daß die Einigungsstelle ihre Regelungsbefugnis überschritten und Sozialplanleistungen zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile festgelegt hat, die nicht oder nicht in der angenommenen Höhe zu erwarten waren.

4. Die Einigungsstelle hat die Grenzen ihres Ermessens nicht dadurch überschritten, daß sie bei einer verteilungsfähigen Konkursmasse von rd. 500.000,-- DM einen Sozialplan mit einem Volumen von 270.000,-- DM beschlossen hat.

Der Große Senat hat in seiner Entscheidung vom 13. Dezember 1978 (aaO, unter II B 6 e) ausgesprochen, daß im Konkurs an die Stelle der von der Einigungsstelle zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Vertretbarkeit der Sozialplanleistungen für das Unternehmen die Interessen der Konkursgläubiger an einer möglichst weitgehenden Befriedigung der Konkursforderungen treten. Im vorliegenden Fall berührt der Sozialplan mit einem Volumen von 270.000,-- DM die Interessen anderer Konkursgläubiger nicht. Nach der Entscheidung des Senats vom 30. April 1984 (- 1 AZR 34/84 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) sind Abfindungsansprüche aus einem Sozialplan wegen des Verlustes des Arbeits-



platzes im Konkurs des Arbeitgebers einfache Konkursforderungen im Sinne von § 61 Abs. 1 Nr. 6 KO. Daraus ergab sich bis zur gesetzlichen Neuregelung, daß durch einen im Konkurs zu befriedigenden Sozialplan nur die Interessen derjenigen Konkursgläubiger berührt wurden, die ebenfalls einfache Konkursforderungen im Sinne von § 61 Abs. 1 Nr. 6 KO haben. Vorrangige Konkursforderungen wurden, soweit die verteilungsfähige Konkursmasse reichte, in gleicher Weise befriedigt, wie wenn überhaupt keine Sozialplanansprüche zu befriedigen wären. Hier reicht die Konkursmasse nicht einmal aus, die bevorrechtigten Konkursforderungen nach § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO voll zu befriedigen. Alle nachrangigen Konkursgläubiger gehen ohnehin leer aus.

Soweit Sozialplanansprüche nach § 6 Abs. 2 des genannten Gesetzes vom 20. Februar 1985 nunmehr den Rang des § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO haben, können durch ihre Befriedigung allerdings die Interessen anderer Konkursgläubiger berührt werden. Der Gesetzgeber hat den Konflikt zwischen den Interessen der Sozialplangläubiger und der übrigen Konkursgläubiger jedoch geregelt. Forderungen aus einem vor dem Inkrafttreten des Gesetzes am 28. Februar 1985 abgeschlossenen Sozialplan sind nach § 6 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes nur bis zu einem bestimmten Höchstbetrag bevorrechtigt. Es ist dies der Betrag, der dem Verhältnis der Summe von zweieinhalb Monatsverdiensten aller von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zum Volumen des Sozialplans entspricht. In dieser Höhe sollen nach dem Willen des Gesetzgebers die Interessen auch der bevorrechtigten Gläubiger hinter den Interessen der entlassenen Arbeitnehmer an der Befriedigung ihrer Sozialplan-



-23-

forderungen zurückstehen. Übersteigt das Sozialplanvolumen die Summe aus zweieinhalb Monatsverdiensten der entlassenen Arbeitnehmer, ist der Sozialplan insoweit nicht unwirksam. Die verbleibenden Ansprüche werden vielmehr mit dem Rang des § 61 Abs. 1 Nr. 6 KO befriedigt.

Der von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan ist daher weder nach altem noch nach neuem Recht deswegen unwirksam, weil er mit einem Volumen von 270.000,-- DM die Interessen der übrigen Konkursgläubiger nicht angemessen berücksichtigt.

Ob der Gemeinschuldner wegen seiner Forthaftung für ausgefallene Konkursforderungen nach § 164 Abs. 2 KO angemeldeten Sozialplanansprüchen mit Rücksicht auf deren Höhe widersprechen kann und wie weit die Einigungsstelle bei ihrem Spruch auch die daraus resultierenden Interessen des Gemeinschuldners zu berücksichtigen hat, braucht vorliegend nicht entschieden zu werden. Die Gemeinschuldnerin hat den angemeldeten Sozialplanansprüchen nicht widersprochen.

III. Damit hält sich der Spruch der Einigungsstelle im Rahmen der erzwingbaren Mitregelungsbefugnis des Betriebsrats und innerhalb der der Einigungsstelle eingeräumten Ermessensgrenzen. Der Spruch der Einigungsstelle ist daher wirksam. Der Antrag des Konkursverwalters ist damit unbegründet.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Rösch

Dr. Wohlgemuth



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](#)