

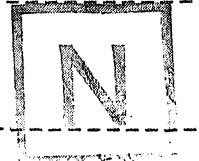
Aktenzeichen: 1 ABR 9/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 27. Oktober 1987
- 1 ABR 9/86 -

I. Arbeitsgericht Bochum Beschluß vom 30. April 1985
- 4 BV 44/84 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Beschluß vom 13. November 1985
- 12 Ta BV 103/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Überprüfung eines Sozialplans

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1, § 112 Abs. 4 Satz 2 in der Fassung vom 15. Januar 1972 (jetzt § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG), § 113 Abs. 1 und 3; KSchG § 10; AFG § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 119 Abs. 1 Satz 3; ArbGG § 94 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2; ZPO § 554 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 3 a

Leitsätze:

1. Gegenstand eines Interessenausgleichs im Sinne von § 112 Abs 1 Satz 1 BetrVG sind Regelungen darüber, ob, wann und in welcher Form die vom Unternehmer geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Im Sozialplan geht es um Ausgleich oder Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge dieser Maßnahme entstehen. Nachteile können Entlassungen oder Versetzungen sein.

2.a) Der Sozialplan kann Regelungen darüber treffen, unter welchen Voraussetzungen das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes für den von einer Betriebsänderung (hier: Stilllegung eines Betriebsteils) betroffenen Arbeitnehmer zumutbar ist.

b) Die Einigungsstelle darf bei der Bemessung von Abfindungen wegen Verlustes des Arbeitsplatzes danach unterscheiden, ob dem Arbeitnehmer ein zumutbarer oder nur ein unzumutbarer Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens angeboten werden kann. Eine Regelung, wonach dem Arbeitnehmer bei Ausschlagung eines zumutbaren Arbeitsplatzes nur die Hälfte der Abfindung zusteht, die er bei Ablehnung eines unzumutbaren Arbeitsplatzes erhalten würde, ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

c) Bei Regelungen über die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes dürfen auch wirtschaftliche Kriterien (glei-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

che Tarifgruppe) berücksichtigt werden.

3. Die Einigungsstelle kann bei der Aufstellung eines Sozialplans in den Grenzen von Recht und Billigkeit frei darüber entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, im einzelnen ausgeglichen werden sollen. Der Verlust einer verfallbaren Anwartschaft auf Altersversorgung kann ein solcher Nachteil sein.

4. Die Einigungsstelle kann Nachteile pauschaliert und mit einem Einheitsbetrag abgelten.

5. Weder § 112 Abs 4 BetrVG aF noch § 112 Abs 5 BetrVG nF sehen Höchstgrenzen bei der Bemessung der Abfindungen einzelner Arbeitnehmer bei Verlust ihres Arbeitsplatzes vor. § 113 Abs 1 oder 3 BetrVG mit den Höchstgrenzen des § 10 KSchG ist nicht entsprechend anwendbar.

6. Der Sozialplan kann regeln, wer das Risiko zu tragen hat, wenn das Arbeitsamt nach Abschluß eines Auflösungsvertrages eine Sperrfrist verhängt.

7. In der Begründung einer Rechtsbeschwerde muß der Rechtsbeschwerdeführer im einzelnen darlegen, was er an dem angefochtenen Beschluß des Landesarbeitsgerichts zu beanstanden hat und warum er den angefochtenen Beschluß für unrichtig hält. Er muß sich argumentativ mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Der Rechtsbeschwerdeführer darf sich nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen in vollem Wortlaut zu wiederholen.



1 ABR 9/86

12 Ta BV 103/85 Hamm

Verkündet am
27. Oktober 1987

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen



[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 27. Oktober 1987 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrman und Heisler beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. November 1985 - 12 Ta BV 103/85 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, soweit er die Entscheidung des Arbeitsgerichts zu § 7 und § 9 Nr. 8 des Sozialplans bestätigt hat.

Insoweit wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum vom 30. April 1985 - 4 BV 44/84 - abgeändert. Der Antrag auf Feststellung, daß § 7 und § 9 Nr. 8 des Sozialplans unwirksam sind, wird abgewiesen.

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



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



-3-

G r ü n d e :

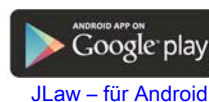
A. Der Arbeitgeber will festgestellt wissen, daß ein durch Spruch einer Einigungsstelle zustande gekommener Sozialplan ganz, zumindest aber in Teilen unwirksam ist.

Der Arbeitgeber betrieb ein Unternehmen des Einzelhandels mit mehreren Filialen. Eine Filiale befand sich in Bochum. Dort wurden in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Unter den Arbeitnehmern gab es Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Von den Teilzeitbeschäftigten arbeiteten einige fünf Tage in der Woche mit jeweils verkürzter täglicher Arbeitszeit, andere Arbeitnehmer arbeiteten nur an einigen Tagen in der Woche mit in der Regel acht Stunden täglicher Arbeitszeit. In der Filiale Bochum bestand ein Betriebsrat. Am 31. Oktober 1986 wurde die Filiale geschlossen.

Im Sommer 1984 wollte der Arbeitgeber das Warenhaus in Bochum an die Essener Filiale "anhängen". Einkauf und Verwaltung der Bochumer Filiale sollten in Zukunft von der Filiale Essen aus miterledigt werden. Hierin sahen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsänderung. Sie konnten sich nicht auf einen Interessenausgleich einigen. Die Einigungsstelle stellte am 2. August 1984 fest, daß der Versuch, einen Interessenausgleich herbeizuführen, gescheitert sei. Danach wurde in der Einigungsstelle über einen Sozialplan verhandelt. Am 4. Oktober 1984 beschloß die Einigungsstelle einen Sozialplan, der dem Arbeitgeber am 30. Oktober



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



1984 zugestellt wurde. Dieser Sozialplan hat folgenden Wortlaut:

"§ 1

Das Unternehmen plant die Anhängung des Hauses W Bochum an das Haus W Essen. Zum Ausgleich und zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die Arbeitnehmern infolge der Durchführung dieser Betriebsänderung entstehen können, wird dieser Sozialplan geschlossen.

§ 2

Der Sozialplan gilt für alle am 1.2.1984 und danach unbefristet angestellten Arbeitnehmer, die ursächlich von personellen Maßnahmen infolge der Durchführung der Betriebsänderung betroffen werden, einschließlich der Auszubildenden.

§ 3

Zwischen Unternehmen und Betriebsrat besteht Einigkeit, daß in erster Linie den betroffenen Arbeitnehmern Arbeitsplätze erhalten werden sollen. Zur Erreichung dieses Zieles wird das Unternehmen den betroffenen Arbeitnehmern zumutbare Arbeitsplätze, soweit vorhanden, anbieten.

§ 4

1. Versetzungen im Sinne der §§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG sowie Umsetzungen sind zulässig, soweit der angebotene Arbeitsplatz nach den folgenden Voraussetzungen zumutbar ist:

- 1.1. Funktionelle Zumutbarkeit

Diese ist gegeben, wenn die Anforderungen des Arbeitsplatzes, der Qualifikation (z. B. Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) des Mitarbeiters entsprechen oder wenn dieser die erforderliche Qualifikation durch eine vom Unternehmen angebotene zumutbare Umschulungsmaßnahme erwerben kann.

- 1.2. Wirtschaftliche Zumutbarkeit



Diese ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer seine bisherige tarifliche Eingruppierung und seine bisherige effektive Entlohnung bei vergleichbarer Arbeitszeit uneingeschränkt behält. Sie ist auch gegeben, wenn aufgrund der angebotenen Tätigkeit eine Umgruppierung erforderlich ist. Eine Herabgruppierung ist hierbei maximal um eine Tarifgruppe zulässig. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer sein bisheriges Effektivgehalt bzw. -lohn weiter. Die Differenz zwischen Effektivgehalt bzw. -lohn und dem neuen Tarifgehalt bzw. -lohn wird als übertarifliche freiwillige Zulage gezahlt. Die Zulage wird garantiert und kann erst nach Ablauf von fünf Jahren mit Tariflohn- bzw. -gehaltserhöhungen verrechnet werden.

Das Unternehmen erklärt, es werde wirtschaftlich unzumutbare Arbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung nicht anbieten.

1.3. Regionale Zumutbarkeit

Diese ist gegeben, wenn der neue Arbeitsplatz in einer Fahrtzeit von insgesamt 60 Minuten mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann. Örtlich zumutbar ist in jedem Fall eine Tätigkeit in der Filiale W Essen. Bei Führungskräften ist die örtliche Zumutbarkeit gegeben, wenn eine Umsetzung im Bereich des Landes Nordrhein-Westfalen erfolgt.

2. Ist der Arbeitnehmer der Auffassung, daß der angebotene Arbeitsplatz nicht zumutbar im Sinne dieses Sozialplans ist, so teilt er dies dem Unternehmen mit. Auf Verlangen des Unternehmens hat der Arbeitnehmer oder der Betriebsrat dies zu begründen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet ein betrieblicher Ausschuß entsprechend § 10 dieses Sozialplans. Eine entsprechende Regelung gilt bei Umschulungen.
3. Zum Ausgleich von Nachteilen durch nachgewiesenen zeitlichen Mehraufwand zahlt das Unternehmen eine einmalige Pauschalabgeltung. Diese beträgt bei einem Mehraufwand für einfache Fahrt bis 30 Min. DM 2.000,--, über 30 Min. DM 3.000,-- brutto. Für Teilzeitbeschäftigte, die an weniger als 5 Tagen wöchentlich regelmäßig tätig sind, wird der Betrag nach Satz 2 für jeden Wo-



chentag ohne regelmäßige Arbeitsverpflichtung um 1/5 gekürzt.

§ 5

1. Arbeitnehmer i.S. von § 2 dieses Sozialplanes, denen neue Arbeitsplätze angeboten werden, erhalten schriftliche Angebote unter Beschreibung des Arbeitsplatzes, der Tätigkeit, des Betriebsortes, der vorgesehenen Eingruppierung und des Effektivverdienstes. Sie erhalten die Möglichkeit eingeräumt, sich über den neuen Arbeitsplatz an Ort und Stelle auf Kosten des Unternehmens zu informieren. Die Erklärung über Annahme oder Ablehnung des angebotenen Arbeitsplatzes muß spätestens innerhalb von zwei Kalenderwochen nach Zugang des Angebotes erfolgen.
2. Lehnt der betroffene Arbeitnehmer einen ihm angebotenen Arbeitsplatz ab, so gilt folgende Regelung:
 - 2.1. War der angebotene Arbeitsplatz unzumutbar im Sinne von § 4 dieses Sozialplanes, so sind die für den Fall des Verlustes des Arbeitsplatzes geltenden Regelungen dieses Sozialplanes uneingeschränkt anzuwenden.
 - 2.2. War der angebotene Arbeitsplatz zumutbar im Sinne von § 4 dieses Sozialplanes, so sind die für den Fall des Verlustes des Arbeitsplatzes geltenden Regelungen dieses Sozialplanes mit der Maßgabe anwendbar, daß der Arbeitnehmer nur 50 % der ihm nach § 9 dieses Sozialplanes an sich zustehenden Abfindung erhält.
3. Soweit bei einer Umsetzung ein Umzug erforderlich ist, übernimmt das Unternehmen eine Umzugskostenerstattung nach Arbeits-Anweisung 3.14.1.

Bei einer Umsetzung ohne Umzug übernimmt das Unternehmen die Fahralkostenerstattung mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach Arbeits-Anweisung 3.10.11.

Eine Höchstbegrenzung findet hierbei nicht statt. Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Trennungsentschädigung vor, wird diese gemäß Arbeits-Anweisung 2.17.5.



gezahlt.

4. Der Arbeitnehmer hat das Recht, innerhalb eines halben Jahres nach Übernahme eines angebotenen Arbeitsplatzes zu erklären, ob er die übernommene Tätigkeit fortsetzen will. Falls bei Ablehnung der Fortsetzung der alte Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht mehr zur Verfügung steht, kann das Unternehmen das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen fristgerecht kündigen. In diesem Fall gilt folgende Regelung:
 - 4.1. War der zunächst übernommene Arbeitsplatz zumutbar im Sinne von § 4 dieses Sozialplanes, so sind die für den Verlust des Arbeitsplatzes geltenden Regelungen dieses Sozialplanes nicht anzuwenden.
 - 4.2. War der zunächst übernommene Arbeitsplatz unzumutbar im Sinne von § 4 dieses Sozialplanes, so ist § 9 dieses Sozialplanes uneingeschränkt anwendbar.
5. Der Arbeitnehmer hat während eines halben Jahres nach Versetzung bzw. Umsetzung Anspruch auf Rückversetzung bzw. Rückumsetzung auf den alten Arbeitsplatz, falls dieser noch vorhanden und nicht besetzt ist.
6. Darüber hinaus werden Arbeitnehmer, die versetzt oder umgesetzt worden sind, bei gleicher Qualifikation gegenüber anderen Bewerbern bevorzugt auf ihren alten bzw. einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückversetzt bzw. umgesetzt.
7. Kündigt das Unternehmen einem versetzten bzw. umgesetzten Arbeitnehmer, ohne daß ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB oder ein verhaltensbedingter Grund im Sinne des § 1 KSchG vorliegt, vor Ablauf von 36 Monaten nach erfolgter Umsetzung bzw. Versetzung, gilt § 9 dieses Sozialplanes entsprechend.
8. Arbeitnehmer, die vom gewerblichen in den kaufmännischen Bereich wechseln, werden entsprechend ihrem bisherigen Tariflohn eingruppiert.



§ 6

Ist die Umsetzung bzw. Versetzung mit einer erforderlichen Umschulung verbunden, erhält der Arbeitnehmer für die Dauer der Maßnahmen sein vereinbartes monatliches Effektivgehalt. Die aus Anlaß der Umschulung ursächlich erforderlichen Kosten trägt das Unternehmen.

Eine erforderliche Umschulung ist ohne Minderung des Monatsentgeltes und während der regelmäßigen Arbeitszeit durchzuführen, soweit nicht die Umschulung außerhalb der Arbeitszeit aus zwingenden Gründen durchgeführt werden muß. Diese Zeit wird wie Arbeitszeit behandelt. Die Durchführung der Umschulung erfolgt unter Beachtung von § 98 BetrVG.

§ 7

1. Alle personellen Maßnahmen, die aus Anlaß der Betriebsänderung erfolgen, werden im Rahmen des BetrVG unter Wahrung der gesetzlichen und tariflichen Rechte durchgeführt.
2. Über beabsichtigte Auflösungen von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen ist der Betriebsrat rechtzeitig zu informieren. Bei allen Gesprächen der Geschäftsleitung mit betroffenen Arbeitnehmern ist ein Vertreter des Betriebsrats hinzuzuziehen, es sei denn, daß der Arbeitnehmer dies nicht wünscht.

§ 8

1. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens bestehende Ansprüche auf unverfallbare Teilanwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung bleiben erhalten.
2. Soweit im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung auf die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter sowie den Bestand der Versorgungszusage abgestellt wird, werden ausscheidende Arbeitnehmer so behandelt, als ob sie über den Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens hinaus weitere drei Jahre im Unternehmen verbracht haben.
3. Soweit Anwartschaften ausscheidender Arbeitnehmer auch nach Zurechnung von drei Jahren im oben genannten Sinne als verfallbar zu behandeln sind, wird als Ausgleich



eine einmalige Abfindung von 2.000,-- DM
an den betroffenen Arbeitnehmer gezahlt.

§ 9

Arbeitnehmer, bei denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Durchführung der Betriebsänderung arbeitgeberseitig oder durch einvernehmlichen Auflösungsvertrag sowie durch Kündigung des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Betriebsänderung gemäß § 1 dieses Sozialplanes erfolgt, nicht also aufgrund eigener, mit der Betriebsänderung nicht in Zusammenhang stehender Kündigung, erhalten für den Verlust ihres Arbeitsplatzes und zur Milderung der damit verbundenen sozialen Härten eine Abfindung, die nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen errechnet und gezahlt wird:

1. Es wird ein Grundbetrag von 5.000,-- DM an jeden ausscheidenden vollbeschäftigten Arbeitnehmer gezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte, die an weniger als 5 Tagen wöchentlich regelmäßig tätig sind, wird der Grundbetrag für jeden Wochentag ohne regelmäßige Arbeitsverpflichtung um 1/5 gekürzt.
2. Für jedes vollendete Jahr der Konzernzugehörigkeit wird 70 % des zuletzt bezogenen vereinbarten monatlichen Bruttoentgelts zugrunde gelegt (Basisabfindung).
3. Für die unter Punkt 2 genannte Basisabfindung (vollendete Jahre x monatliches Bruttoentgelt x 70 %) kommen, soweit zutreffend, folgende Zuschläge:
 - 3.1. a) für jedes unterhaltsberechtigten Kind 15 %
 - b) für Schwerbehinderte und Gleichgestellte 35 %
 - c) für Arbeitnehmer der Altersgruppen

45 - 50 Jahre	15 %
51 - 55 Jahre	25 %
ab 58 Jahre	35 %
 - 3.2. Die einzelnen Zuschläge können sich bis zur Höchstgrenze von 125 % (für Schwerbehinderte und Gleichgestellte 140 %) unter Einschluß des vorgenannten Faktors



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



von 70 % summieren.

4. Die Abfindung darf nicht mehr Monatsentgelte betragen, als der ausscheidende Arbeitnehmer bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres beim Unternehmen noch beschäftigt gewesen wäre.
5. Für die Berechnung des Lebensalters ist das Alter maßgebend, das zum Zeitpunkt des Ausscheidens erreicht ist.
6. Die Abfindungen werden entsprechend der §§ 9, 10 KSchG und § 3 Ziff. 9 EStG gezahlt und sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Sie werden im Rahmen der steuerlichen Höchstfreibeträge brutto für netto ausbezahlt und sind entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen nicht anrechenbar auf Arbeitslosenunterstützung und sonstige Mittel, die nach dem AFG gezahlt werden.
7. An ausgeschiedene Arbeitnehmer bereits gezahlte Abfindungsbeträge werden angerechnet.
8. Das Risiko einer eventuellen Sperrfristverhängung durch das Arbeitsamt trägt das Unternehmen. Voraussetzung ist jedoch, daß der Arbeitnehmer den Rechtsmittelweg durch zwei gerichtliche Instanzen ausschöpft.

§ 10

Sollten sich bei der Durchführung dieses Sozialplanes im Einzelfall besondere Härten ergeben oder sollten Einzelfälle nicht geregelt sein, so werden Unternehmen und Betriebsrat in einem paritätisch besetzten Ausschuß mit je zwei Mitgliedern vertrauensvoll mit dem Willen zur Einigung beraten und eine Entscheidung in analoger Anwendung dieses Sozialplanes treffen.

§ 11

Den betroffenen Arbeitnehmern wird während der Kündigungsfrist zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz angemessene Freizeit ohne Verdienstminderung gewährt.



§ 12

Das Unternehmen verpflichtet sich, Arbeitnehmern, die von einer arbeitgeberseitigen Kündigung betroffen sind oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, ein Ausscheiden auch ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu ermöglichen, sofern keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen. Im Zweifel entscheidet der Ausschuß gem. § 10 dieses Sozialplanes.

Die Ansprüche aus diesem Sozialplan bemessen sich in diesem Fall nach dem Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens.

§ 13

Die betroffenen Arbeitnehmer können sich beim Betriebsrat und bei der Geschäftsleitung während der Arbeitszeit über alle mit dieser Vereinbarung zusammenhängenden Fragen informieren und beraten lassen.

§ 14

Es wird sichergestellt, daß die Beendigung der Auszubildendenverhältnisse gewährleistet ist. Auszubildende, die ihre Ausbildungszeit in einer anderen Filiale beenden, erhalten die zusätzlichen Fahrtkosten vergütet. Abweichend von § 4 dieses Sozialplanes erhalten Auszubildende zum Ausgleich von Nachteilen durch nachgewiesenen zeitlichen Mehraufwand eine einmalige pauschale Abgeltung von 200,-- DM.

§ 15

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses, das Auskunft über die bisher ausgeübte Tätigkeit gibt und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf die Beurteilung von Führung und Leistung zu erstrecken hat.

§ 16

Es besteht Übereinstimmung, daß geeignete Arbeitsplätze vorrangig den schwerbehinderten Arbeitnehmern angeboten werden.



§ 17

Ausgleichsquittungen bezogen auf Ansprüche aus diesem Sozialplan sind unwirksam. Im Übrigen gilt § 9 Nr. 12 des MTV Einzelhandel.

§ 18

Arbeitnehmer, die keinen zumutbaren und vergleichbaren Arbeitsplatz erhalten haben und aus der Filiale Bochum ausgeschieden sind, werden bei gleicher Qualifikation gegenüber anderen Bewerbern bevorzugt wieder eingestellt, falls ein Arbeitsplatz frei ist.

§ 19

Der Sozialplan tritt rückwirkend zum 1.2.1984 in Kraft."

Mit dem am 13. November 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Arbeitgeber geltend gemacht, der Spruch der Einigungsstelle sei unwirksam. Mehrere Regelungen des Spruchs verstießen gegen gesetzliche Bestimmungen. Außerdem habe die Einigungsstelle ihr Ermessen überschritten. Im einzelnen hat der Arbeitgeber geltend gemacht, die Bestimmungen des Sozialplans über Versetzungsmöglichkeiten könnten nicht Gegenstand eines Sozialplans sein, diese Bestimmungen gehörten in einen Interessenausgleich. Im Übrigen seien die Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens in mehreren Punkten überschritten. Insbesondere seien die Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Versetzung unangemessen geregelt worden. Die Regelung zur betrieblichen Altersversorgung (§ 8) sei unausgewogen und ebenfalls ermessensfehlerhaft. Die Regelung sei zu undifferenziert. Sie sehe Ausgleichszahlungen in Fällen vor, in denen keine Nachteile entstehen könnten. Die Bestimmungen über die Bemessung einer Abfindung verstießen gegen § 10 KSchG. An diese Höchstgrenze sei der So-



zialplan gebunden. Im übrigen sei die Zubilligung eines Grundbetrags von 5.000,-- DM ermessenswidrig. Schließlich übersteige das Gesamtvolumen des Sozialplans den vertretbaren Umfang. Dazu hat der Arbeitgeber behauptet, die durch Austritt und Versetzungen entstehenden Kosten des Sozialplans beliefen sich auf 744.392,-- DM. Demgegenüber könne er im Jahre 1984 286.000,-- DM, im Jahre 1985 insgesamt 928.186,-- DM und im Jahre 1986 noch einmal 981.300,-- DM sparen. Jedoch sei in der Filiale im Jahre 1983 ein Verlust von 3,5 Millionen DM entstanden, für 1984 werde der Verlust 3,4 Millionen DM betragen. Da der Sozialplan in seinen wesentlichen Teilen einer Rechts- und Ermessenskontrolle nicht standhalte, sei er insgesamt unwirksam. Der Arbeitgeber hat deshalb beantragt

festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle vom 4. Oktober 1984 unwirksam ist,

hilfsweise festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle hinsichtlich § 3, § 4 Nr. 1 und 2, § 5 Nr. 1, 2 und 4 - 8, § 7, § 8 Nr. 2 und 3, § 9, § 14 Satz 1, § 16 und § 18 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, diesen Antrag zurückzuweisen. Er hat behauptet, die Regelungen über Versetzungsmöglichkeiten und ihre Folgen beruhten auf einem Entwurf des Arbeitgebers. Die Regelungen verstießen weder gegen gesetzliche Bestimmungen noch habe die Einigungsstelle ihr Ermessen überschritten. Die Einsparungen an Personalkosten seien wesentlich höher als vom Arbeitgeber angegeben. Bei einer Entlassung von 40 Arbeitnehmern mit einem durchschnittlichen Einkommen von 2.500,-- DM betrage die



Einsparung im Jahr 1.560.000,-- DM.

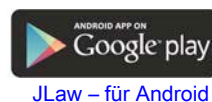
Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß der Beschluß der Einigungsstelle vom 4. Oktober 1984 in § 5 Nr. 4 Satz 2 (Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers), in § 7 (Risiko bei Sperrfristen) und in § 9 Nr. 8 (Teilnahme des Betriebsrats bei Gesprächen über die Aufhebung des Arbeitsvertrages) unwirksam ist. Im übrigen hat es den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen. Gegen diesen Beschluß des Arbeitsgerichts haben Arbeitgeber und Betriebsrat Beschwerde eingelegt. Nur die Feststellung des Arbeitsgerichts, § 5 Nr. 4 Satz 2 sei rechtsunwirksam, ist rechtskräftig geworden; sie wurde von keinem der Beteiligten mit der Beschwerde angefochten. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerden beider Beteiligten zurückgewiesen. Mit den zugelassenen Rechtsbeschwerden verfolgen beide Seiten die zuletzt gestellten Anträge weiter. Der Arbeitgeber will festgestellt wissen, daß der Sozialplan insgesamt, zumindest aber in den im Antrag erwähnten Teilen, unwirksam ist. Der Betriebsrat will erreichen, daß die Anträge des Arbeitgebers auch hinsichtlich der Bestimmungen in § 7 und § 9 des Sozialplans abgewiesen werden.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet.

I. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist zulässig. Sie wurde ordnungsgemäß begründet. Die Begründung erfüllt - gerade noch - die Anforderung, die im Interesse der Rechtspflege und im



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



Interesse der Parteien eines Rechtsstreits an eine Rechtsmittelbegründung gestellt werden müssen.

Ein Beteiligter, der gegen einen Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rechtsbeschwerde einlegt, muß diese Rechtsbeschwerde begründen. Die Anforderungen an die Rechtsbeschwerdebegründung sind in § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG und ergänzend in § 554 Abs. 3 Nr. 3 a ZPO geregelt. Nach § 554 Abs. 1 ZPO muß der Revisionskläger die Revision begründen. Davon geht auch § 94 Abs. 1 und 2 ArbGG aus. Der Rechtsbeschwerdeführer muß eine Rechtsbeschwerdebegründung einreichen. Diese Rechtsbeschwerdebegründung muß u.a. erkennen lassen, welche Bestimmungen verletzt sein sollen, und worin die Verletzung bestehen soll.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß der Revisionsführer sich in der Revisionsbegründung mit den Erwägungen des angefochtenen Urteils auseinandersetzen. Er muß im einzelnen darlegen, was er daran zu beanstanden hat und warum er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (vgl. BAG Urteil vom 20. Februar 1963 - 4 AZR 69/62 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn; BAG Beschluß vom 4. September 1975 - 3 AZR 230/75 - AP Nr. 15 zu § 554 ZPO).

Was für das Revisionsverfahren gilt, gilt entsprechend für die Begründung einer Rechtsbeschwerde. § 94 Abs. 1 ArbGG spricht von der Rechtsbeschwerde-"begründung" und stellt an diese bestimmte Anforderungen (§ 94 Abs. 1 und 2 Satz 2 ArbGG; vgl. BAG Beschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 62/82 - AP Nr. 1 zu § 94



ArbGG 1979). Danach muß sich auch der Rechtsbeschwerdeführer argumentativ mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Er muß zumindest die Anforderungen erfüllen, die an eine Revisionsbegründung gestellt werden müssen. Die Verpflichtung, eine Rechtsbeschwerdebegründung zu fertigen (entsprechendes gilt für die Revisionsbegründung), soll einen Rechtsbeschwerdeführer im Interesse einer sachlichen Auseinandersetzung veranlassen, dem Rechtsbeschwerdegericht die Nachprüfung der angefochtenen Entscheidung zu erleichtern. Zugleich soll die Rechtsbeschwerdebegründung den Rechtsbeschwerdeführer vor der Durchführung einer unbedachten Rechtsbeschwerde bewahren (vgl. BAG Beschluß vom 10. April 1984, aaO).

Die Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts an eine Revisions- bzw. Rechtsbeschwerdebegründung - hier: sachliche Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung - stimmen mit den Anforderungen überein, die das Bundesverwaltungsgericht, das Bundessozialgericht und der Bundesfinanzhof an die Begründung einer Revision oder eines der Rechtsbeschwerde vergleichbaren Rechtsmittels aufgestellt haben (vgl. Nachweise in dem Beschluß des Senats vom 10. April 1984, aaO; danach noch BSG Urteil vom 26. Mai 1987 - 4 a RJ 61/86 - NZA 1987, 716).

Diesen Anforderungen - argumentative Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses - genügt die Rechtsbeschwerdebegründung des Arbeitgebers. Zwar enthält die Rechtsbeschwerdebegründung des Arbeitgebers im wesentlichen nur die Ausführungen, die der Arbeitgeber zur Begründung seiner Anträge in



erster Instanz gemacht hatte. Der Schriftsatz erster Instanz wird im vollen Wortlaut wiederholt. Die bloße Wiederholung einer Rechtsansicht ist noch keine Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung. Doch nimmt der Arbeitgeber am Anfang und am Ende seiner Begründung auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Bezug. Er gibt damit zu erkennen, daß er der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aus den genannten Gründen nicht folgen kann. Das ist eine - allerdings dürftige - Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung. Hinzu kommt der Hinweis auf die Zumutbarkeitsanordnung der Bundesanstalt für Arbeit und auf § 112 Abs. 5 Nr. 2 BetrVG neuer Fassung. Damit macht der Arbeitgeber geltend, das Landesarbeitsgericht habe wesentliche Gesichtspunkte bei der Überprüfung des Ermessens übersehen. Auch das ist eine argumentative Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung. Dabei kommt es auf die Qualität und Überzeugungskraft der Argumente in diesem Zusammenhang nicht an.

II. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet.

1. Die Regelungen des Sozialplans über Voraussetzungen und Folgen einer Versetzung oder Umsetzung aus Anlaß der Betriebsänderung sind rechtlich zulässig. Der Beschluß der Einigungsstelle überschreitet auch nicht die Grenzen des Ermessens.

a) Die Einigungsstelle durfte die Voraussetzungen regeln, unter denen Arbeitnehmern eine Versetzung zugemutet werden darf (§ 4 des Spruchs). Das gleiche gilt für das Verfahren beim Angebot neuer Arbeitsplätze (§ 5 des Spruchs). Diese Bestimmungen sind



entgegen der Auffassung des Arbeitgebers nicht schon deshalb unwirksam, weil sie nur Gegenstand eines Interessenausgleichs sein könnten. Im Interessenausgleich geht es darum, ob, wann und in welcher Form die vorgesehene unternehmerische Maßnahme durchgeführt werden soll (§ 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG; ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 9. Juli 1985 - 1 AZR 323/83 -, BAGE 49, 160, 165 = AP Nr. 13 zu § 113 BetrVG 1972, zu I 3 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Die Betriebsänderung, auf die sich der Interessenausgleich beziehen könnte, war die Anhängung der Filiale Bochum an die Filiale in Essen. Von dieser Entscheidung des Unternehmers, die ohne Interessenausgleich zustande gekommen ist, geht der Spruch der Einigungsstelle aus. Er regelt nur die Nachteile, die den Arbeitnehmern aus den zur Durchführung der Betriebsänderung notwendig werdenden Entlassungen oder Versetzungen entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG; vgl. dazu bereits BAG Urteil vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972).

Im Sozialplan können die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitsplatz für einen betroffenen Arbeitnehmer zumutbar ist, näher geregelt werden. Kann kein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden, kann der Arbeitnehmer entscheiden, ob er einen unzumutbaren Arbeitsplatz annehmen will. Es handelt sich um die Regelung der Folgen, die aus der Betriebsänderung entstehen, nicht um Regelungen über die Betriebsänderung selbst. Durch diese Regelung wird der Arbeitgeber nicht verpflichtet, bestimmte Arbeitsplätze anzubieten.



b) Der Spruch der Einigungsstelle überschreitet nicht die Grenzen des Ermessens. Nach § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG a.F. (jetzt § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG n.F.) hat die Einigungsstelle bei der Aufstellung eines Sozialplans sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Hieran hat sich die Einigungsstelle gehalten. Der Senat kann hierin dem Landesarbeitsgericht und dessen sorgfältiger Begründung folgen, zumal der Arbeitgeber keine neuen rechtlichen Gesichtspunkte vorgetragen hat.

Die Einigungsstelle überschreitet ihr Ermessen insbesondere nicht dadurch, daß sie den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern die Wahl läßt, ob sie ein zumutbares Versetzungsangebot annehmen oder ausschlagen. In der Entscheidung über die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses muß der Arbeitnehmer immer frei bleiben.

Unangemessen sind entgegen der Auffassung des Arbeitgebers auch nicht die Regelungen über die Folgen der Ausschlagung eines zumutbaren Arbeitsplatzes. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 50 % des Betrages, der ihm zustünde, wenn ihm kein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann. Das ist sachgerecht, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen dargelegt hat. Zum einen ist es nicht unbillig, den Arbeitgeber mit Abfindungszahlungen zu belasten, wenn er Betriebsänderungen mit wirtschaftlichen Nachteilen für die betroffenen Arbeitnehmer durchführen will. Zum anderen kann es



viele Gründe geben, die außerhalb der Zumutbarkeit des Versetzungsangebots einen Arbeitnehmer veranlassen können, den angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz auszuschlagen. Die Interessen des Arbeitgebers werden in einem solchen Fall schon dadurch in angemessenem Umfang berücksichtigt, daß der Arbeitnehmer bei Ausschlagung eines zumutbaren Versetzungsangebots einen Abschlag von 50 % hinnehmen muß. Das genügt, um den Arbeitnehmer davon abzuhalten, ohne triftigen Grund das Angebot des Arbeitgebers abzulehnen (vgl. auch Urteil des Senats vom 25. Oktober 1983 - 1 AZR 260/82 - AP Nr. 18 zu § 112 BetrVG 1972).

Die Regelungen über die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes überschreiten ebenfalls nicht das der Einigungsstelle eingeräumte Ermessen. Die Einigungsstelle durfte wirtschaftliche Kriterien für die Zumutbarkeit festlegen (vgl. die zuletzt erwähnte Entscheidung des BAG vom 25. Oktober 1983, AP Nr. 18 zu § 112 BetrVG 1972). Muß der Arbeitnehmer nach § 4 Abschnitt 1.2 des Spruchs eine Abgruppierung um eine Tarifgruppe hinnehmen, erhält er eine zeitlich befristete Ausgleichszahlung. Es ist nicht erkennbar, inwieweit eine solche Regelung die Grenzen des Ermessens überschreiten sollte. Die sorgfältige Begründung des Landesarbeitsgerichts im angefochtenen Beschluß hat der Arbeitgeber nicht mit neuen Argumenten angegriffen.

Die Regelung in § 4 Abschnitt 1.2 des Spruchs, wonach der Arbeitgeber "erklärt", er werde keine unzumutbaren Arbeitsplätze anbieten, ist nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber wird dadurch nicht gehindert, auch unzumutbare Arbeitsplätze anzubieten. Das



folgt schon aus § 5 Abschnitt 2.1 des Sozialplans.

2. Die Regelungen des Spruchs der Einigungsstelle über die Altersversorgung überschreiten nicht das der Einigungsstelle eingeräumte Ermessen. Dies hat das Landesarbeitsgericht bereits eingehend dargelegt. Der Senat kann dieser Begründung im wesentlichen folgen.

a) Die Einigungsstelle kann bei der Aufstellung eines Sozialplans in den Grenzen von Recht und Billigkeit frei darüber entscheiden, welche Nachteile, die der Verlust eines Arbeitsplatzes mit sich bringt, ausgeglichen werden sollen (BAG Urteil vom 29. November 1978 - 5 AZR 553/77 - AP Nr. 7 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 c der Gründe). Im vorliegenden Fall hat sich die Einigungsstelle dafür entschieden, den Verlust einer verfallbaren Anwartschaft auf Altersversorgung auszugleichen. Der Verlust dieser verfallbaren Anwartschaften ist ein Nachteil im Sinne von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Arbeitnehmer, die vor Erreichen einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Betrieb ausscheiden, müssen in einem neuen Arbeitsverhältnis ihre Altersversorgung neu aufbauen. Sie können wegen ihres Ausscheidens im jetzigen Betrieb keine unverfallbare Anwartschaft erwerben.

b) Die Einigungsstelle durfte diese Nachteile pauschaliert und mit einer Einheitssumme abgelden. Auch bei der Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes selbst sind pauschale Prognosen zulässig (vgl. BAG Beschluß vom 23. April 1985 - 1 ABR 3/81 -, BAGE 48, 294 = AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972). Für den Arbeit-



geber ergibt sich daraus keine unzumutbare Belastung. Wie das Landesarbeitsgericht feststellt, hat der Arbeitgeber die sich aus dieser Regelung ergebende Belastung mit 10.000,-- DM angegeben. Die von dieser Regelung begünstigten Arbeitnehmer sind nach den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - bis auf eine Ausnahme - seit mehr als zehn Jahren beim Arbeitgeber beschäftigt; sie haben nur wegen ihres Alters noch keine unverfallbare Anwartschaft erworben.

3. Zu Unrecht beanstandet der Arbeitgeber die Höhe der Abfindungen. Auch zu dieser Regelung hat sich das Landesarbeitsgericht im einzelnen und mit zutreffenden Gründen geäußert. Auf diese Begründung geht der Arbeitgeber in der Rechtsbeschwerde nicht näher ein. Er wiederholt nur seine Ausführungen in erster Instanz, wonach der Grundbetrag zu hoch sei. Außerdem werde die Höchstgrenze des § 10 KSchG überschritten.

a) § 112 BetrVG sieht keine Höchstgrenzen für die Bemessung von Abfindungen wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes vor. Mit dem Wortlaut lassen sich Höchstgrenzen nicht rechtfertigen; im Wortlaut findet sich kein Anhaltspunkt für ein solches Verständnis der Norm. Eine entsprechende Anwendung des § 113 Abs. 1 oder 3 BetrVG ist nicht möglich. Leistungen aus dem Sozialplan sind nicht ohne weiteres vergleichbar mit der Summe der Abfindungen, die ein Unternehmer nach § 113 Abs. 1 oder 3 BetrVG zahlen muß. § 113 Abs. 3 BetrVG hat Sanktionscharakter. Die Vorschrift will verhindern, daß sich der Unternehmer über seine gesetzlichen Verpflichtungen zum Versuch eines Interessenausgleichs hinweg-

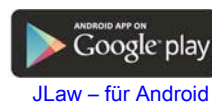


setzt (vgl. BAGE - Großer Senat - 31, 176, 207 = AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972, zu IV A 3 der Gründe; Urteil vom 18. Dezember 1984 - 1 AZR 176/82 -, BAGE 47, 329 = AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972). In diesen Fällen kann schon aus praktischen Gründen keine Obergrenze für die Summen aller Ansprüche auf Nachteilsausgleich festgelegt werden. Die betroffenen Arbeitnehmer können ihre Ansprüche nur einzeln geltend machen. Ihre Interessen können - anders als bei Verhandlungen über einen Sozialplan - nicht untereinander abgestimmt und mit den Interessen des Arbeitgebers abgewogen werden. Das ist nur möglich, wenn der Betriebsrat zusammen mit dem Arbeitgeber einen Sozialplan aufstellt oder wenn eine Einigungsstelle tätig wird. Diese ist nach § 112 BetrVG verpflichtet, auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten (vgl. § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG a.F. - jetzt § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG n.F.). Die wirtschaftliche Vertretbarkeit ist deshalb die Obergrenze. Nach ihr bemessen sich u.a. Abfindungen, die an die Arbeitnehmer zum Ausgleich für den Verlust eines Arbeitsplatzes gezahlt werden (vgl. Fabricius, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung 1983, § 112 Rz 84 ff.; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 24 a; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 37; Hanau, ZfA 1974, 89, 104; Otto, ZfA 1985, 71, 79; anderer Ansicht: Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 62; Heinze, DB 1974, 1814, 1819; Rumpff, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 2. Aufl., S. 290 ff.).

Der Einwand, ohne Höchstgrenzen für Sozialplanansprüche könne betriebsverfassungsgerechtes Verhalten des Arbeitgebers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"teurer" sein als betriebsverfassungswidriges Verhalten, ist nicht berechtigt. Der Betriebsrat kann den "teuren" Sozialplan auch dann verlangen, wenn der Arbeitgeber keinen Interessenausgleich versucht hat (BAG Urteil vom 14. September 1976 - 1 AZR 784/75 - AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972).

Gegen eine Heranziehung der Höchstgrenzen des § 113 Abs. 3 BetrVG auf Sozialplanansprüche spricht schließlich auch die Entstehungsgeschichte. Der Bundesrat hatte im Gesetzgebungsverfahren empfohlen, § 112 BetrVG um den Satz zu ergänzen: "Die in § 113 BetrVG für den Nachteilsausgleich gezogenen Grenzen dürfen in einem von der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan nicht überschritten werden" (BT-Drucks. VI/1786, S. 66). Diese Fassung des § 112 BetrVG ist jedoch 1972 nicht Gesetz geworden. Auch bei der Neufassung des § 112 BetrVG hat der Gesetzgeber davon abgesehen, Höchstgrenzen für ein Gesamtvolumen des Sozialplans (anders beim Sozialplan im Konkurs, vgl. § 2 SozplKonkG) oder Höchstgrenzen für die Leistungen an einzelne Arbeitnehmer festzusetzen.

b) Die Festsetzung eines Grundbetrages von 5.000,-- DM überschreitet - entgegen der Auffassung des Arbeitgebers - nicht die Grenzen des Ermessens. Der Grundbetrag ist zwar relativ hoch. Tatsächlich sind jedoch von der Betriebsänderung nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausnahmslos langjährig beim Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmer betroffen. Unter diesen Umständen ist die Zubilligung eines höheren Grundbetrages angemessen, weil alle Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung aus



einem langjährigen Arbeitsverhältnis gerissen werden. Zwar hängt auch die weitere Höhe der Abfindung von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Dieser Teil der Abfindung knüpft jedoch weiter an die Höhe des Einkommens an. Eine Verbindung beider Kriterien ist jedenfalls unter den hier gegebenen tatsächlichen Umständen nicht ermessenswidrig. Insgesamt erhält der Arbeitnehmer für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit bei Einbeziehung des Grundbetrages etwa ein Monatsgehalt als Abfindung.

4. Die finanziellen Belastungen des Arbeitgebers insgesamt sind wirtschaftlich vertretbar. Anhaltspunkte dafür, daß die Einigungsstelle insoweit ihr Ermessen überschritten habe, sind nicht ersichtlich. Insoweit hat der Arbeitgeber nur geltend gemacht, daß die durch die Betriebsänderung gewünschten Einsparungen nicht ausreichten, um die betriebswirtschaftlichen Verluste der Filiale Bochum auszugleichen. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß bei einer solchen Betrachtung soziale Belange der betroffenen Arbeitnehmer unberücksichtigt blieben. Wirtschaftliche Verluste können nicht nur über Personalkosteneinsparungen ausgeglichen werden. Andererseits stehen den Aufwendungen für den Sozialplan in Höhe von 744.000,-- DM Einsparungen in den Jahren 1984 bis 1986 in Höhe von 2.196.000,-- DM gegenüber. Dieses Verhältnis von Aufwendungen und Einsparungen ist nicht zu beanstanden. Es zeigt, daß die Belastungen sich in vernünftigen wirtschaftlichen Rahmen halten und damit vertretbar sind.

III. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat Erfolg.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Der Antrag des Arbeitgebers festzustellen, § 7 Nr. 2 des Sozialplans sei unwirksam, ist nicht mehr zulässig. Für diesen Antrag ist das Rechtsschutzinteresse weggefallen (§ 256 Abs. 1 ZPO). Die Vorschrift hat keine praktische Bedeutung mehr. Die Filiale in Bochum ist geschlossen. Es werden keine Aufhebungsverträge aus Anlaß der Betriebsänderung von 1984 mehr abgeschlossen. Ob der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts in der Sache gefolgt werden könnte, kann offenbleiben.

2. § 9 Nr. 8 des Spruchs der Einigungsstelle ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - wirksam. § 9 enthält Regelungen über die Bemessung von Abfindungen in den Fällen, in denen Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz infolge der Betriebsänderung verlieren. In diesem Zusammenhang hat die Einigungsstelle eine Regelung darüber getroffen, wie zu verfahren ist, wenn das Arbeitsamt nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eine Sperrzeit verhängt. Während der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 119 Abs. 1 Satz 3 AFG). Zu der Verhängung einer Sperrzeit kann es nur unter den im Gesetz aufgeführten besonderen Voraussetzungen (§ 119 Abs. 1 AFG) kommen. Im vorliegenden Fall sollen nur die Folgen einer Sperrzeitverhängung aus den in § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AFG genannten Gründen geregelt werden. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitslose eine Sperrzeit hinzunehmen, wenn er das Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Bei Abschluß eines Auflösungsvertrages geht der Arbeitnehmer das Risiko ein, daß ihm das Arbeitsamt diese Bestimmung entgegenhält. Das gilt in besonderem Maße, wenn das Arbeitsverhältnis unter Abkür-



zung der Kündigungsfristen aufgelöst wird. Es ist sachgerecht, wenn im ersten Fall der Arbeitgeber das Risiko trägt, weil nur er dem Arbeitsamt gegenüber deutlich machen kann, daß der Auflösungsvertrag an die Stelle einer betriebsbedingten Kündigung getreten ist. Im zweiten Falle - bei Verkürzung der Kündigungsfrist - hat der Arbeitgeber erhebliche Vorteile von dieser Regelung; er kann Löhne und Gehälter einsparen. Deshalb ist es auch angemessen, dem Arbeitgeber für diesen Fall ausgleichende Zahlungspflichten aufzuerlegen.

Damit betrifft die Regelung keine sozialrechtlichen Ansprüche. Sie knüpft nur an die Folgen einer sozialrechtlichen Maßnahme an. Arbeitgeber und betroffene Arbeitnehmer könnten sich jederzeit über die Rechtsfolgen einer solchen sozialrechtlichen Maßnahme verständigen. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies im Einzelfall könnten, kann der Sozialplan eine solche Regelung für alle Arbeitnehmer schaffen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es rechtlich nicht geboten, Risikoabreden den Parteien des Aufhebungsvertrages zu überlassen.

IV. Damit ist der Sozialplan in der Fassung des Spruchs der Einigungsstelle vom 4. Oktober 1984 wirksam. Die auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Sozialplans oder einzelner Bestimmungen des Sozialplans gerichteten Anträge des Arbeitgebers müssen zurückgewiesen werden. Rechtskräftig steht nur fest, daß § 5 Nr. 4 Satz 2 des Sozialplans unwirksam ist. Diese Bestimmung lautet:



"Falls bei Ablehnung der Fortsetzung der alte Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht mehr zur Verfügung steht, kann das Unternehmen das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen fristgerecht kündigen."

Die Feststellung des Arbeitsgerichts, daß diese Bestimmung unwirksam ist, hat der Betriebsrat nicht mit der Beschwerde angefochten.

Die Unwirksamkeit dieser Bestimmung des Sozialplans hat nicht zur Folge, daß der Sozialplan insgesamt unwirksam ist. Die unwirksame Regelung ist von untergeordneter Bedeutung. Der Sozialplan kann ohne diese Bestimmung durchgeführt werden. Er bleibt auch ohne diese Bestimmung in sich ausgewogen.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Kehrmann

Heisler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)