

Aktenzeichen: 1 AZR 210/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 27. März 1984

- 1 AZR 210/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 19. Mai 1982

Freiburg

- 8 Ca 53/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Januar 1983

Baden-Württemberg

- 2 Sa 122/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindungsanspruch gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG

Gesetz:

BetrVG § 113 Abs. 3, § 112

Leitsätze:

K e i n e

..



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 210/83

2 Sa 122/82 Baden-Württemberg

Verkündet am
27. März 1984

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Koerner für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 28. Januar 1983 - 2 Sa 122/82 - wird
auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin eine Abfindung als Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG zusteht.

Die Beklagte betreibt eine Uhrwerkefabrikation. Sie hat ihren Hauptbetrieb in S und einen Zweigbetrieb in O

. In diesem Zweigbetrieb, in dem regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt waren, arbeitete die in E

wohnhafte Klägerin seit Mai 1970 als Arbeiterin halbtags. Sie verdiente dort zuletzt einen Bruttolohn von 642,-- DM monatlich.

Am 4. Juni 1981 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat des Zweigbetriebes von ihrer Absicht, diesen Betrieb zum 31. Dezember 1981 stillzulegen. Daraufhin fand am 9. Juni 1981 eine Sitzung des Betriebsrats statt, in der der Betriebsrat beschloß, der geplanten Betriebsstillegung zuzustimmen. Am 12. Juni 1981 unterzeichneten der Geschäftsführer D der Beklagten und der Betriebsratsvorsitzende eine "Vereinbarung über die Auflösung



des Zweigbetriebs O zum 31. 12. 1981", in der es
u.a. heißt:

- "1) Der Auflösung des Zweigbetriebs O
wird zugestimmt;
- 2) Mitarbeiter, die bereits Rente beziehen
oder die einen Anspruch auf vorzeitige Altersrente haben, werden zum 31. 12. 1981
entlassen;
- 3) allen anderen Mitarbeitern wird das verbindliche Angebot unterbreitet, ab 1982
in S zu arbeiten. Für eine angemessene Fahrtmöglichkeit sorgt SBS und
übernimmt die hierfür anfallenden Kosten;
- 4) Mitarbeitern, die bisher teilzeitbeschäftigt waren, wird die Möglichkeit eingeräumt, in S ganztags, jedoch evtl.
nur an drei Tagen in der Woche, zu arbeiten."

Mit Schreiben vom 23. Juni 1981 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Dezember 1981. Gleichzeitig bot sie ihr an, ab dem 1. Januar 1982 an drei Tagen in der Woche ganztägig in S zu arbeiten. Die Klägerin nahm dieses Angebot nicht an, so daß ihr Arbeitsverhältnis mit dem 31. Dezember 1981 endete.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung einer Abfindung in Höhe von sechs Monatslöhnen. Sie stützt diesen Anspruch auf § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG und hat dazu vorgetragen:

Sie habe das Angebot der Beklagten, an wöchentlich drei Tagen ganztags in S zu arbeiten, nicht annehmen können, weil



-4-

sie ihre 87-jährige Mutter und schulpflichtige Kinder betreuen müsse. Für Arbeitnehmer in ihrer Lage habe die Beklagte einen Interessenausgleich nicht versucht. Das stattgefundene Verfahren stelle deshalb nur eine teilweise Durchführung eines Interessenausgleichs dar. Zudem habe der Betriebsrat das Interessenausgleichsverfahren nicht sachgemäß durchgeführt, weil er die betroffenen Arbeitnehmer nicht gehört und deren Interessen daher nicht gekannt habe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.852,-- DM zuzüglich 4 % Zinsen daraus seit dem 15. Dezember 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Klägerin stehe der geltend gemachte Abfindungsanspruch nicht zu, weil die Voraussetzungen des § 113 Abs. 3 BetrVG nicht erfüllt seien. Sie habe nicht nur einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat über die geplante Betriebsstillegung versucht, sondern einen solchen sogar erreicht. Im übrigen habe der Betriebsrat insbesondere die sozialen Auswirkungen auf die Belegschaft eingehend erörtert und nach reiflichem Erwägen angesichts der Gesamtsituation des Betriebes davon Abstand genommen, auf Abfindungsleistungen für diejenigen Mitarbeiter zu drängen, die aus persönlichen Gründen das Angebot



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

eines Arbeitsplatzes in S nicht annehmen könnten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben einen Abfindungsanspruch der Klägerin mit Recht verneint.

Die Klägerin stützt den eingeklagten Abfindungsanspruch auf § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG. Danach kann ein Arbeitnehmer, der infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung entlassen worden ist, Klage auf Zahlung einer Abfindung erheben. Diese Voraussetzungen sind im Streitfalle nicht erfüllt. Die Beklagte hat zwar eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorgenommen, indem sie ihren Zweigbetrieb zum 31. Dezember 1981 stillgelegt hat. Sie hat aber, bevor sie diese Maßnahme einleitete, insbesondere bevor sie zu diesem Zwecke gegenüber den Belegschaftsmitgliedern Kündigungen aussprach, den Betriebsrat am 4. Juni 1981 von der geplanten Betriebsstillegung unterrichtet und dessen Zustimmung erreicht, die der Betriebsrat am 9. Juni 1981 beschloß und die in der vom Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

etriebsratsvorsitzenden und dem Geschäftsführer der Beklagten unterzeichneten Vereinbarung vom 12. Juni 1981 schriftlich niedergelegt wurde. Damit ist gemäß § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein formgültiger Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zustande gekommen. Erst danach hat die Beklagte der Klägerin und den übrigen Belegschaftsmitgliedern gekündigt. Die Beklagte hat also nicht nur versucht, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich zu gelangen, sie hat ihn sogar erreicht und sich auch an die Vereinbarung mit dem Betriebsrat gehalten. Damit scheidet ein Abfindungsanspruch als Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG aus.

Soweit die Revision einen Abfindungsanspruch aufgrund dieser Vorschrift mit der Erwägung begründen will, das Ausgleichsverfahren nach § 112 BetrVG sei nicht sachgerecht durchgeführt worden, weil die Zahlung einer Abfindung an die ausscheidenden Betriebsangehörigen überhaupt nicht zwischen der Geschäftsleitung der Beklagten und dem Betriebsrat erörtert worden sei und weil der Betriebsrat die Vereinbarung ohne vorherige Unterrichtung und Befragung der betroffenen Arbeitnehmer und daher in Unkenntnis der Interessen dieser Arbeitnehmer abgeschlossen habe, kann ihr nicht gefolgt werden. Diese Argumentation krankt bereits an der mangelnden Unterscheidung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan. Beim Interessenausgleich nach § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geht es darum, ob und bejahendenfalls in welcher Weise die geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll, während der Sozialplan den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen



Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, zum Gegenstand hat (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Die Zahlung einer Abfindung an infolge einer Betriebsänderung ausscheidende Arbeitnehmer ist eine Frage des Sozialplans und nicht eine solche des Interessenausgleichs. Die Vorschrift des § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG gibt dem entlassenen Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch aber nur dann, wenn der Versuch eines Interessenausgleichs unterblieben ist. Vom Sozialplan ist dort keine Rede. Das hat auch seinen guten Sinn. Der Sozialplan ist gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG erzwingbar; der Betriebsrat kann durch Anrufung der Einigungsstelle einen Sozialplan auch gegen den Willen des Unternehmers durchsetzen. Damit sind, was den Sozialplan angeht, die Rechte des Betriebsrats gesichert; sie können vom Unternehmer nicht unterlaufen werden. Dagegen ist der Interessenausgleich nicht erzwingbar. Insoweit ist der Unternehmer nur verpflichtet, mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich mit dem ernstesten Willen zu einer Einigung zu verhandeln. Gelingt eine Einigung aber nicht, so kann der Unternehmer die geplante Betriebsänderung trotzdem rechtswirksam durchführen. Da hier mithin kein Einigungszwang besteht, würde es für den Unternehmer folgenlos bleiben, wenn er auf den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat überhaupt verzichten würde. Es ist Sinn und Zweck des § 113 Abs. 3 BetrVG, den Unternehmer zur Wahrung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Hinblick auf einen Interessenausgleich anzuhalten. Die Vorschrift hat Sanktionscharakter und will verhindern, daß der Unternehmer sich über seine gesetzliche Pflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs hinwegsetzt (BAG - GS - 31, 176, 207 = AP



Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972). Der unterbliebene Versuch zur Aufstellung eines ohnehin vom Betriebsrat erzwingbaren Sozialplans über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer wird von § 113 Abs. 3 BetrVG nicht erfaßt. Insoweit bedurfte es einer solchen Sanktionsvorschrift nicht, so daß auch eine entsprechende Anwendung dieser Bestimmung hier nicht in Frage kommt.

Eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes könnte die Klägerin nur aufgrund eines einen derartigen Anspruch vorsehenden Sozialplanes verlangen. Ein solcher Sozialplan ist jedoch zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat nicht vereinbart worden. Wenn der Betriebsrat - möglicherweise mit Rücksicht auf die schwierige wirtschaftliche Situation der Beklagten - sich mit der Übernahme der Mitarbeiter des stillzulegenden Zweigbetriebes zum Hauptbetrieb zufrieden gegeben und es unterlassen hat, auf einen Sozialplan für diejenigen Mitarbeiter zu dringen, die aus familiären Gründen das Angebot einer Übernahme in den Hauptbetrieb nicht annehmen konnten, so liegt dies allein im Verantwortungsbereich des Betriebsrats und muß von den Gerichten hingenommen werden. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, anstelle der Betriebspartner einen Sozialplan aufzustellen.

..

Nach alledem war die Revision der Klägerin mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Wehr

Koerner



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)