

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 113 Abs. 3, § 111, § 112 Abs. 1
und Abs. 2; ArbGG §§ 9 ff.; ZPO § 561 Abs. 2

Leitsätze:

vgl. Urteil 1 AZR 784/75

Aktenzeichen 1 AZR 258/75

Urteil des BAG vom 14. September 1976 IAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 258/75

3 Sa 91/74 Baden-Württemberg

Verkündet am
14. September 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. September 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Musa und Dr. Lohauß für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. Januar 1975 - 3 Sa 91/74 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Schuhindustrie. Die Klägerin war seit dem 8. Juni 1948 als Angestellte zuletzt gegen ein Monatsgehalt von 1.700,-- DM brutto bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte hat aus betriebsbedingten Gründen das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20. Dezember 1973 zum 30. Juni 1974 und vorsorglich am 27. März 1974 zum 30. September 1974 gekündigt. Die erste Kündigung ist durch Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 13. November 1975 - 2 AZR 610/74 - (AP Nr. 7 zu § 102 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) für rechtswirksam erklärt worden. Die zweite ausgesprochene Kündigung ist, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, rechtswirksam erfolgt.

Die Beklagte hatte im Herbst 1973 einen Industriebereater beauftragt, wegen der sich immer mehr verschlechternden Lage des Unternehmens ein Gutachten zu erstellen. Nachdem dieses vorlag, fand am 12. Dezember 1973 eine Aufsichtsratssitzung statt, an welcher der Betriebsratsvorsitzende des Werkes F, der zugleich Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat war, teilnahm. Auch die Geschäftsleitung nahm an der Sitzung teil. In ihr wurde gegen die Stimme des Arbeitnehmervertreters, der auf eine mögliche Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften hingewiesen hatte, beschlossen, die Betriebe in B und F zu schließen. Noch am gleichen Tage wurden die Betriebsräte beider Werke von dem Beschluß unterrichtet, wobei auch das Gutachten des Industriebereaters erörtert wurde. In der Woche vor Weihnachten verhandelten die Geschäftsleitung und die beiden Betriebsräte über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan; die Verhandlungen blieben erfolglos. Die Betriebsräte wollten nicht über einen Interessenausgleich verhandeln ohne zu wissen, welche Abfindungszahlungen die Beklagte aus einem Sozialplan leiste. Nach den Weihnachtsferien wurde der Vizepräsident des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersucht. Auf dessen Vorschlag einigte man

- 3 -



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



sich Ende Januar 1974 auf einen Sozialplan. Der Betriebsrat des Werkes F erklärte, er verzichte darauf, die Einigungsstelle anzurufen und er werde auch wegen des Interessenausgleichs keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen.

Die Klägerin begehrt von der Beklagten mit vorliegender Klage gem. § 113 Abs. 3 BetrVG die Zahlung einer Abfindung. Die Beklagte habe vor Durchführung der geplanten Betriebsstillegung nicht versucht, einen Interessenausgleich herbeizuführen. Die Beklagte habe den Betriebsrat über die geplante Stillegung nicht rechtzeitig unterrichtet und sei in die Beratung über einen Interessenausgleich erst nach dem Stillegungsbeschluß eingetreten. Auch habe die Beklagte den Versuch des Interessenausgleichs nicht zu Ende geführt.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine Abfindung zu zahlen, deren Höhe das Gericht nach § 10 KSchG festsetzen möge.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie habe einen Interessenausgleich versucht. Der Betriebsrat sei jedoch nur bereit gewesen, über einen Interessenausgleich zu verhandeln, wenn die Beklagte bereit gewesen wäre, mit ihm einen Sozialplan abzuschließen. Es genüge, wenn sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ins Benehmen setze. Es sei auch nicht erforderlich, nach dem Scheitern der Verhandlungen über den Interessenausgleich das Verfahren gem. § 112 Abs. 2 BetrVG einzuleiten und durchzuführen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme der Klage stattgegeben und der Klägerin eine Abfindung in Höhe von 12 Monatsgehältern zuerkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegte Berufung zurückgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Revision eingelegt, mit der sie ihren in den Vorinstanzen gestellten Abweisungsantrag weiterverfolgt. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



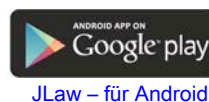
Entscheidungsgründe:

Der vorliegend zu entscheidende Fall ist der Sache und der Rechtslage nach weitgehend ein Parallellfall zu dem vom Senat am heutigen Tage entschiedenen Rechtsstreit 1 AZR 784/75. Es geht auch hier um die Frage, ob der Klägerin ein Nachteilsausgleich zusteht, weil die Beklagte den Betriebsrat über die Stilllegung der Betriebe in B und F nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet und nicht versucht habe, einen Interessenausgleich herbeizuführen (§ 113 Abs. 3 BetrVG). Der Revision mußte im wesentlichen aus den gleichen wie in der vorgenannten Entscheidung wiedergegebenen Gründen der Erfolg versagt bleiben.

1. Die rechtswirksame zweite Kündigung ist wegen der Betriebsstillegung der Beklagten ausgesprochen und von der Beklagten auch durchgeführt worden. Im übrigen gilt, was der Senat in der oben angeführten Entscheidung ausgeführt hat. Hier kommen die nachfolgenden Erwägungen in Betracht.

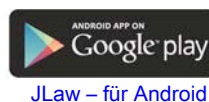
"2. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, der von den Klägern geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich sei nach § 113 Abs. 3 BetrVG begründet; die Beklagte habe die Stilllegung der Betriebe in B und F beschlossen und durchgeführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit den Betriebsräten versucht zu haben. Diese Ansicht ist zutreffend.

Nach § 113 Abs. 3 BetrVG besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung dann, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, sofern die Betriebsänderung zur Entlassung des Arbeitnehmers oder zu anderen wirtschaftlichen Nachteilen für ihn geführt hat. In einem solchen Fall muß sich der Unternehmer so behandeln lassen, als ob er von einem zustandegekommenen Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abgewichen wäre.



Die Beklagte war verpflichtet, vor der Durchführung der von ihr angeordneten Stilllegungen der Betriebe und der damit in Zusammenhang stehenden Kündigungen den Betriebsrat gemäß den §§ 111 und 112 BetrVG einzuschalten. Nach § 111 Satz 1 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sie mit ihm zu beraten. Der Unternehmer hat den Betriebsrat also bereits dann zu beteiligen, wenn er eine Betriebsänderung plant. Der Senat hat – worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hinweist – zu § 72 BetrVG 1952 entschieden, daß der Unternehmer den Betriebsrat so früh wie möglich von den geplanten Maßnahmen unterrichten muß (vgl. BAG 10, 329 [332] = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG; auch BAG 23, 62 [73] = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; BAG AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG). Diese Rechtsprechung hat der Senat mit dem Urteil vom 17. September 1974 – 1 AZR 16/74 – (= AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) für § 111 BetrVG übernommen. Der Senat hat in diesem Urteil das Nähere ausgeführt, mit dem Wort "geplant" in § 111 BetrVG solle sichergestellt werden, daß der Betriebsrat schon in einem möglichst frühen Stadium der Planung der Betriebsänderung zu beteiligen ist. Das in §§ 111, 112 BetrVG vorgesehene Verfahren, also auch einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs, muß noch in einem Zeitraum abgewickelt werden, in dem der Plan noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise verwirklicht ist und er überhaupt noch nicht abschließend feststeht. Das gebietet insbesondere der soziale Schutzcharakter der §§ 111, 112 BetrVG; die Interessen der Belegschaft und ihrer Angehörigen können sachgemäß und voll nur gewahrt werden, wenn der Betriebsrat eine Einwirkungsmöglichkeit auf die endgültige Entscheidung des Unternehmers und dessen nähere Durchführung hat, also bevor sie gefallen ist und bevor ihre Modalitäten festliegen (vgl. hierzu BAG 23, 62 [73] = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; BAG AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG). Gerade auch die Modalitäten, also etwa der Zeitpunkt, zu dem Kündi-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



gungen ausgesprochen werden, die Durchführung von Umsetzungen und dergl. berühren nachhaltig die Belange der Belegschaftsangehörigen. Eine Beschränkung der Beteiligung des Betriebsrats nur auf das Ob der Betriebsänderung würde die sozialen Interessen der Arbeitnehmer, die nun einmal durch die Betriebsänderung betroffen werden, nicht voll abdecken. Der Unternehmer muß also den Betriebsrat einschalten, bevor er darüber entschieden hat, ob und wie die Betriebsänderung erfolgt. Steht der Beschluß hinsichtlich einer Betriebsänderung erkennbar endgültig fest, ohne daß der Betriebsrat ordnungsgemäß eingeschaltet war, kann seine dann erfolgende Heranziehung nicht mehr dem sozialen Schutzmoment dienen.

3. Eine rechtzeitige Einschaltung des Betriebsrats der Werke B und F ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht erfolgt. Die Beklagte hat die Betriebsräte vor die endgültige Tatsache der Betriebsstillegung gestellt.

Das ergibt sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Danach ist in der Aufsichtsratssitzung vom 12. Dezember 1973, nachdem die Geschäftsleitung dem Aufsichtsrat das Gutachten der Industrieberatungsfirma vorgelegt hatte, der Stillegungsbeschluß gegen die Stimme des Arbeitnehmervertreters, der hier schon auf eine mögliche Verletzung der §§ 111 ff. BetrVG hingewiesen hatte, gefaßt worden. Hierin liegt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend sagt, bereits eine Verletzung der Verpflichtung der Beklagten aus § 111 BetrVG. Die hiergegen von der Revision erhobenen Bedenken sind unbegründet.

Zu Unrecht meint die Revision, das Landesarbeitsgericht habe den Stillegungsbeschluß des Aufsichtsrats mit einem Beschluß der Beklagten gleichgesetzt. Es ist der Revision zuzugeben, daß der Aufsichtsrat grundsätzlich kein zur Vertretung der Beklagten berechtigtes Organ ist. Hierauf kommt es aber im vorliegenden Fall nicht an. Es kann auch



weiter dahinstehen, ob nach dem Gesellschaftsvertrag der Beklagten bestimmte Arten von Geschäften oder unternehmerische Maßnahmen der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Nach den bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Beklagte in der Sitzung des Aufsichtsrats am 12. Dezember 1973, nachdem sie diesem das Gutachten des Industrieberaters vorgelegt und mit ihm erörtert hatte, den Stilllegungsbeschluss gefasst. Sie hat also den in der Aufsichtsratssitzung gefassten Beschluss mitgetragen und ihn sich zu eigen gemacht. Das alles ergibt sich auch daraus, daß die Geschäftsleitung der Beklagten nach der Aufsichtsratssitzung den Betriebsräten der Werke B und F den Stilllegungsbeschluss bekanntgegeben und mit ihnen das Gutachten des Industrieberaters über die Geschäftslage des Unternehmens erörtert hat. Mit einem derartigen Verhalten bekundete die Geschäftsleitung, daß sie eine eigene Entscheidung getroffen hatte. Daß es an sich noch möglich gewesen wäre, die Entscheidung nicht durchzuführen oder nach dem Versuch eines Interessenausgleichs eine neue Entscheidung zu treffen, ist jedenfalls hier ohne Bedeutung. Die Beschlussfassung in der Aufsichtsratssitzung trug wegen ihrer formellen Art endgültigen Charakter.

In einem so weit fortgeschrittenen Stadium der Dinge bestand für die Betriebsräte praktisch weder die Möglichkeit zu versuchen, die von der Beklagten beschlossenen Maßnahmen rückgängig zu machen noch sonst einen umfassenden Interessenausgleich herbeizuführen, der allein den Belangen des Unternehmers wie denen der Belegschaftsangehörigen gerecht wurde. Die Betriebsstillegungen standen eben endgültig fest. Übrigens konnte auch das in § 112 vorgesehene Einigungsverfahren nicht mehr nachgeholt werden, nachdem die Stilllegung der Betriebe und die Kündigungen der Arbeitnehmer beschlossen waren. Der Betriebsrat hätte in diesem Verfahren keine Möglichkeit mehr gehabt, sinnvoll zu versuchen, die von der Beklagten beschlossenen Maßnahmen rückgängig zu machen. Die nach dem 17. Dezember unternommenen Versuche, zu einem



Interessenausgleich zu kommen, waren also verspätet. Sie konnten die Rechtsfolgen aus § 113 Abs. 3 BetrVG nicht abwenden.

4. Waren demnach die Verhandlungen über einen Interessenausgleich verspätet, so kann die Frage dahinstehen, ob der Betriebsrat und/oder der Unternehmer das in § 112 Abs. 1 BetrVG vorgesehene Verfahren voll auszuschöpfen hat, d. h. ob sie, wie das Landesarbeitsgericht meint, verpflichtet waren, das in § 111 und § 112 Abs. 2 BetrVG festgelegte Verfahren bis zur Anrufung der Einigungsstelle durchzuführen. Es kommt auf die hierzu vom Landesarbeitsgericht und von der Revision gemachten Ausführungen nicht mehr an.

5. Steht also fest, daß die Beklagte die Betriebsräte nicht rechtzeitig vor der geplanten Stilllegung der Betriebe unterrichtet und mit ihnen über sie beraten und auch nicht versucht hat, einen Interessenausgleich herbeizuführen, dann kommt der Erklärung des Betriebsrats des Werkes F , er werde wegen des Interessenausgleichs keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen, keine rechtliche Bedeutung zu. Das Versäumnis der Beklagten, den Betriebsrat rechtzeitig über die geplante Stilllegung des Betriebes zu unterrichten, über sie mit ihm zu beraten und einen Interessenausgleich zu versuchen, wird durch die Erklärung des Betriebsrats nicht hinfällig. Der Tatbestand des § 113 Abs. 3 BetrVG und seine Rechtsfolge, daß den Klägern bereits Abfindungsansprüche erwachsen waren, lagen schon vor. Das Vorbringen der Beklagten gibt auch nichts dafür her, daß sie bei diesen nachträglichen Verhandlungen mit dem Betriebsrat bereit gewesen sei, den von ihr gefaßten Stilllegungsbeschluß nebst den Kündigungen als nicht geschehen anzusehen, ganz abgesehen davon, daß dies auch nach dem jetzigen Betriebsverfassungsgesetz ohne Bedeutung sein dürfte (siehe BAG AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG).



6. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Entstehung eines Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 3 BetrVG sind auch nicht durch die nachträgliche Einigung des Betriebsrats mit der Beklagten über einen Sozialplan fortgefallen. Der nach der Einleitung der Betriebsstillegung und nach den ausgesprochenen Kündigungen zustandgekommene Sozialplan beseitigt nicht die Rechtsfolgen jener Vorschrift. Die Abfindungsansprüche sollen gerade zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer ein Ausgleich dafür sein, daß der Unternehmer eine unter § 111 BetrVG fallende Maßnahme anordnet oder durchführt, ohne hiervon den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichtet und versucht zu haben, mit ihm einen Interessenausgleich herbeizuführen. Die Beklagte kann, auch wenn sie den Sozialplan erfüllt haben sollte, die Kläger nicht darauf verweisen, sie müßten sich die nachträgliche Einigung des Betriebsrats mit der Beklagten zurechnen lassen. Der Betriebsrat ist nicht Vertreter der Kläger und der übrigen Arbeitnehmer, sondern lediglich deren Interessenwahrer (vgl. AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG)."

2. Auch in dem vorliegenden Fall bestehen gegen die Höhe der vom Arbeitsgericht festgesetzten Abfindung keine Bedenken. Es gilt hier das in den Urteilsgründen der Parallelsache 1 AZR 784/75 unter Ziffer 7 Gesagte.

Die Bemessung der Abfindung steht im Rahmen des § 113 Abs. 2 BetrVG grundsätzlich im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters. Das Landesarbeitsgericht hat das Lebensalter der Klägerin, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, berücksichtigt. Daß das Landesarbeitsgericht die Vermögensverhältnisse der Beklagten nicht ausreichend berücksichtigt habe, ist ebenfalls nicht zu erkennen. Die Beklagte hat hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Lage nur vorgetragen, sie sei durch sie zur Stillegung der Betriebe gezwungen worden. Die Beklagte hat gegen die Bemessung der Abfindung keine Einwendungen erhoben. Für den Senat besteht nach alledem keine Veranlassung, an die Stelle der von dem Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung eine niedrigere zu setzen.



- 10 -

Für den Senat bestand auch in diesem Fall kein Anlaß zu prüfen, ob die Klägerin sich die ihr zugesprochene Abfindung auf die ihr möglicherweise aus dem Sozialplan zugeflossenen Beträge anrechnen lassen muß. Diese Frage stellt sich hier ebenfalls nicht. Die Beklagte hat nichts dafür vorgetragen, daß die Klägerin aus dem Sozialplan eine Abfindung erhalten hat.

gez.: Dr. Müller Dr. Auffarth Wendel

Musa

Dr. Lohauß

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)